

IDCC 2247

Brochure 3110

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 : 05/08/2026

Entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances

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 entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, étendue par arrêté du 14 octobre 2002 (JO du 25 octobre 2002)	5
Titre Ier : Cadre juridique de la convention	5
Article 1er - Champ d'application	5
Article 2 - Date d'effet de la convention	5
Article 3 - Durée de la convention	5
Article 4 - Révision de la convention	5
Article 5 - Dénonciation de la convention	6
Article 6 - Dépôt de la convention et adhésion à la convention	6
Titre II : Relations collectives au niveau de la branche	6
Article 7 - Commission paritaire	6
Article 8 - Commission nationale d'interprétation et ou de conciliation	6
Article 9 - Participation. - Intéressement. - Epargne	7
Titre III : Relations collectives dans l'entreprise	7
Article 10 - Liberté d'opinion. - Liberté syndicale	7
Article 11 - Droit syndical	7
Article 12 - Délégués syndicaux	8
Article 13 - Délégués du personnel	8
Article 13 - Comité social et économique CSE	9
Article 16 - Conseil de discipline	10
Titre IV : Dispositions relatives au contrat de travail	11
Article 17 - Egalité dans l'emploi et travailleurs handicapés	11
Article 18 - Embauche par contrat à durée indéterminée CDI	11
Article 19 - Embauche par contrat à durée déterminée CDD	12
Article 20 - Carte professionnelle	13
Article 21 - Classification des fonctions	13
Article 22 - Salaires minima	17
Article 23 - Durée du travail	17
Article 24 - Temps partiel	18
Article 25 - Heures supplémentaires	18
Article 26 - Retards. - Absences	18
Article 27 - Sanctions	19
Article 28 - Congés payés	19
Article 29 - Congés maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant	20
Article 30 - Congé d'adoption	20
Article 31 - Congé parental d'éducation. - Travail à temps partiel	20
Article 32 - Absences maladie et accident	21
Article 33 - art. L. 122-18 à L. 122-24 et art. R. 122-7 et R. 122-8 du code du travail Congés pour obligations militaires	21
Article 34 - Congés pour événements familiaux	21
Article 35 - Restauration	22
Article 36 - Délai-congé	22
Article 37 - Licenciement	22
Article 38 - Démission	23
Article 39 - Retraite	23
Article - Titre V : Régime de retraite et de prévoyance	23
Article 40 - Régime de retraite	24
Article 41 - Régimes de prévoyance. - Frais médicaux	24
Titre VI : Emploi, formation et perfectionnement professionnel	24
Article 42 - Emploi. - Formation et perfectionnement	24
Titre VII : Dispositions diverses	25
Article 43 - Avantages acquis	25
Article 44 - Obligation de non-concurrence	25
Textes Attachés	27
Annexe I (Avenant du 12 avril 2018 relatif au règlement intérieur de la CPPNI)	27
Annexe III relative à la grille des métiers repères	30
Annexe V du 18 janvier 2002 relative à la retraite surcomplémentaire	31
Annexe VI (Avenant du 10 mars 2015 relatif à la prévoyance)	31
Annexe VII (Avenant du 24 octobre 2019 relatif aux frais de soins de santé)	33
Annexe VIII : Règlement intérieur de la CPNEFP (Avenant du 12 mai 2022)	35
Avenant du 19 décembre 2002 relatif au temps partiel	36

Avenant du 6 mars 2003 relatif aux périodes légales des congés payés et aux frais médicaux	37
Erratum concernant l'avenant du 6 mars 2003 à l'accord ARTT instituant une nouvelle numérotation de l'annexe	
Erratum du 18 avril 2003	37
Dénonciation par lettre du 8 décembre 2006 par la CSCA de l'annexe VII de la convention collective	37
Dénonciation par lettre du 30 septembre 2010 par la CSCA de l'accord du 14 novembre 2002	38
Accord du 8 juillet 2011 relatif à la formation professionnelle	38
Dénonciation par lettre du 22 septembre 2010 par la CSCA de l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle	39
Adhésion par lettre du 15 décembre 2011 de la FSPBA CGT à l'accord du 11 juillet 2011 relatif à la formation professionnelle	39
Accord du 21 juin 2012 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par Agefos-pme et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances (article I. 6332-16 du code du travail)	39
Accord du 14 mars 2013 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	40
Accord du 6 mars 2003 sur la commission de suivi	43
Accord du 14 avril 2016 relatif aux dispositifs de la formation professionnelle	44
Accord du 14 avril 2016 relatif à la répartition des fonds d'affectation des CFA pour l'année 2015	52
Accord du 20 juin 2016 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité	53
Accord de méthode du 28 avril 2017 relatif à l'ordre public conventionnel	56
Accord du 28 avril 2017 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	58
Accord du 22 juin 2017 relatif à l'affectation à des CFA des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2016	68
Avenant du 14 janvier 2016 relatif à l'annexe I « Règlement intérieur de la commission paritaire »	68
Accord du 26 octobre 2017 portant sur la mise en place du nouveau dispositif relatif aux certificats de qualification professionnelle	70
Accord du 28 juin 2018 relatif à l'affectation à des CFA des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2017	72
Accord du 28 juin 2018 relatif au télétravail	72
Avenant du 4 septembre 2018 modifiant les articles 18 et 19 de la convention collective	76
Accord du 23 mai 2019 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2018	78
Avenant du 20 juin 2019 relatif à la mise en place d'un comité social et économique (CSE)	78
Avenant du 24 octobre 2019 relatif à la modification de l'article 16 de la convention collective	80
Avenant du 24 octobre 2019 relatif à la modification de l'article 25 de la convention collective	80
Avenant du 24 octobre 2019 relatif à la modification de l'article 37 de la convention collective	81
Avenant du 24 octobre 2019 relatif au départ à la retraite	82
Accord du 6 avril 2020 relatif aux congés payés en application de l'article 1er de l'ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence	82
Accord du 10 décembre 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou de promotion par alternance « Pro-A »	86
Accord collectif de branche du 21 janvier 2021 relatif aux dispositifs de la formation professionnelle	89
Avenant du 27 mai 2021 à la convention collective du 18 janvier 2002 relatif à la modification de l'article 34 sur les congés pour événements familiaux	98
Avenant du 1er juillet 2021 à la convention collective du 18 janvier 2002 relatif à la modification de l'article 9 sur la participation, l'intéressement et l'épargne salariale	99
Avenant du 1er juillet 2021 à la convention collective du 18 janvier 2002 relatif à la modification de l'article 27 sur les sanctions prises pour fautes professionnelles à l'encontre des salariés	103
Avenant du 12 mai 2022 relatif à la modification de la convention collective (article 35 « Restauration »)	104
Accord du 21 décembre 2023 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle	104
Accord du 31 janvier 2024 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	107
Avenant du 31 janvier 2024 relatif à la modification de la convention collective (Congés de parentalité)	113
Avenant du 27 juin 2024 relatif au régime de retraite et de prévoyance (titre V de la convention)	114
Avenant du 24 avril 2025 relatif aux embauches par contrats CDI et CDD (articles 18 et 19 de la convention collective)	115
Avenant du 11 décembre 2025 à l'accord du 12 mai 1999 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail pour le personnel d'encadrement	117
Avenant du 12 janvier 2026 relatif à la modification de l'article 13 « CSE » de la convention collective	119
Avenant du 12 janvier 2026 relatif à la modification de l'article 37 « Licenciement » et de l'article 39 « Retraite » de la convention collective	120
Textes Salaires	123
Avenant du 25 octobre 2005 relatif aux salaires	123
Avenant du 28 décembre 2006 relatif aux salaires	123
Accord du 11 décembre 2007 relatif aux salaires	123

Accord du 30 décembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009 (1) Texte non étendu à la date de la présente édition	124
Accord du 11 décembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010	124
Accord du 13 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	124
Accord du 9 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012	125
Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	125
Accord du 5 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2014	125
Avenant du 4 décembre 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2015	126
Avenant du 1er décembre 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017	126
Avenant du 23 janvier 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2020	126
Avenant du 24 novembre 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2021	127
Avenant du 7 décembre 2021 relatif aux salaires au 1er janvier 2022	127
Avenant du 22 juillet 2022 relatif aux salaires	127
Avenant du 29 juin 2023 relatif aux salaires	128
Avenant du 27 juin 2024 relatif aux salaires	128
Avenant du 19 juin 2025 relatif aux salaires	129
Textes Extensions	131
Arrêté du 14 octobre 2002	131
ARRETE du 10 juillet 2003	131
ARRETE du 6 octobre 2003	132
ARRETE du 6 octobre 2003	132
ARRETE du 8 octobre 2003	132
ARRETE du 8 novembre 2004	132
ARRETE du 22 décembre 2004	132
ARRETE du 13 avril 2005	133
ARRETE du 16 janvier 2006	133
ARRETE du 2 mars 2006	133
ARRETE du 3 mai 2007	133
Textes parus au JORF	135
Arrêté du 13 février 2019	135
Arrêté du 15 février 2019	135
Arrêté du 27 mars 2019	135
Arrêté du 20 mai 2020	136
Arrêté du 18 septembre 2020	136
Arrêté du 18 décembre 2020	136
Arrêté du 25 janvier 2021	137
Arrêté du 29 avril 2021	138
Arrêté du 10 mai 2021	138
Arrêté du 21 mai 2021	138
Arrêté du 4 février 2022	139
Arrêté du 4 février 2022	139

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET OU DE RÉASSURANCES DU 18 JANVIER 2002, ÉTENDUE PAR ARRÊTÉ DU 14 OCTOBRE 2002 JO DU 25 OCTOBRE 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des cerrituos d'assurances et de réassurances (FCA) ; Syndicat français des asruserus csoiens (SFAC).
Syndicats signataires	Fédération des srecvies CDFT ; Fédération des employés, cadres, techniciens, atengs de maîtrise CTFC ; Fédération de l'assurance CFE-CGC ; Syndicat naiotnal de l'encadrement du ctoguare et des acgeens d'assurances CFE-CGC ; Syndicat ntoanail de l'assurance et de l'assistance CFTC.

Titre Ier : Cadre juridique de la convention

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La cntvieoonn ctlivlocee nanlaitoe du tairval a puor oebjt de régler les roaptps etrne :

D'une part,

Les employeurs, ciprms dnas la naruetmlocne de l'INSEE suos le cdoe NAF 67.2Z, et iictnsrs au rertigse du corecmme aevc la meniott « Coturgae d'assurances et/ou de réassurances » ;

Les gurptmeeons d'intérêt économique (GIE), constitués exmvveecnisut d'entreprises visées ci-dessus, ou contrôlées par elles, et aynat puor obejt de faciliter, par la msie en ?uvre de myeons tecunqehis ou humains, l'exercice des activités de cutgaore d'assurances ou de réassurances que ces erpertsneis pneuqraitt (1),

D'autre part,

Le pneonrsel de teotus catégories - anrtpaepnat à leurs sreecvis intérieurs ou extérieurs, au siège sicaol ou à leurs suuisclears - lié à luer eepymlor par un cnotrat de travail.

Elle s'applique aux euporleymys et aux salariés exerçant sur le torriirete français, y ciporms les départements d'outre-mer, ainsi qu'à cuex exerçant à l'étranger en détachement, et ce quel que siot le pyas d'établissement de l'employeur.

(1) Puor l'application de l'alinéa concerné, un GIE est considéré cmome contrôlé par une ou preiulsus sociétés de cgtouare d'assurances lrosuqe le pnrgaetouce des diorts de vtoe détenu par celle(s)-ci au sien de l'assemblée des mbeemrs du gropmnuet est, au total, supérieur à 50 %.

Dans le cas où le pnctaugree des drtois de vtoe détenu par une ou pleurius sociétés de cortague d'assurances est, au total, inférieur ou égal à 50 %, le cihox de la cnovteionn cecvtilloe acppliblae au posenernl du GIE est arrêté dnas le cdrae d'une négociation aevc les délégués sdiuanycx du groupement, s'il en existe. A défaut d'accord ou en l'absence de délégués syndicaux, ce chiox est déterminé par décision de l'autorité compétente.

La répartition du pagcruoetne des droits de vtoe s'apprécie au momnet de la ctotinoistun du GIE. S'il évolue dnas le temps, son incecdine sur le cihox de la covnnetoin ccivellote alclbpiape est

décidée conformément aux dipiosntosis de l'alinéa précédent.

Article 2 - Date d'effet de la convention

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Sauf dniipositoss cnennettllovioens particulières, la présente coevntonin s'applique, au 1er jvneair 2002, aux etneersrpis mremebs des stdnicays signataires, et à partir du piemrer juor du mios snavuit cueli au cuors duquel l'arrêté d'extension a été publié.

Article 3 - Durée de la convention

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La présente civnoonetn est culcnoe puor une durée indéterminée.

Article 4 - Révision de la convention

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La cioovenntn prruoa à tuot monemt friae l'objet d'une danedme de révision par l'une ou puirsleus des peritas saieaintgrs snas qu'une tlele dmanede constitue, en elle-même, une dénonciation de la convention.

Toute daednme de révision srea ftiae par lterte recommandée aevc accusé de réception à cncuhae des parteis sriagneiats et derva être accompagnée d'un prjoet de révision.

La cisommsoin ptrriaiae srea convoquée dnas un délai de 2 mois.

Un aenvnat ptnaort révision de la coivonetnn puorra être cclonu selon les dssnptiioos de l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

Aucune damnede de révision ne proura être inurtiotde dnas les 6 mios sinavut l'entrée en vgeuuir de la présente cnenvtoion ou de la dernière révision, suaf dmendae émanant de l'ensemble des segnraiaits du texte.

Cette dpoitioissn ne puet farie otaclbse à l'ouverture de négociation puor la msie en hnaormie de la ctnooevinn aevc tutoe nvuoelle piposrcteirn légale ou tuote nlluveoe diispoitosn résultant d'un aocrd interprofessionnel.

Article 5 - Dénonciation de la convention

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1. Dénonciation totale

La présente ctniovoenn puet être dénoncée tnetaoemt par l'une ou l'autre des ptirae sgilaenrtas dnas les ctnioniods légales en viguuer à la dtae de la dénonciation aevc un délai de préavis de 3 mois.

La ctnoevnoin dénoncée cnotniue de prrouide ses eeffts jusqu'à l'entrée en vueigur d'une nvulleoe convention, ou, à défaut, pendnat une période de 30 mios à centopr de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

2. Dénonciation plilatere de la convention

La présente coonnveitn prruoa faire l'objet d'une dénonciation partielle, de la prat d'une ou de puisrleus paeitrs signataires, limitée aux annxees V (Retraite), VI (Prévoyance) et VII (Frais médicaux).

La nttaoiifoin de ctete dénonciation plettraie précisera l'annexe dénoncée et dvrea être accompagnée de nollevues ptoiosopirns écrites.

Cette notcifoitian initdvrenera au puls trad dnas un délai de 3 mios aavnt sa pirse d'effet.

Ces nlovleus psioioortpns écrites sornet étudiées en csomiismon paritaire.

La (les) disposition(s) dénoncée(s) continuera(ont) à s'appliquer jusqu'à l'entrée en viueugr de la (des) nouvelle(s) disposition(s) conclue(s), ou, à défaut, pnanedt une période de 2 ans à ceotpmr de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Si à l'issue de cttee période de 2 ans, acun aocrd n'est conclu, la (les) disposition(s) dénoncée(s) sera(ont) maintenue(s) excepté les dtssoinpois de l'annexe VII (Frais médicaux).

3. Diposiosints communes

Aucune des parteis siiteaarngs ne proura dénoncer la cnvineootn ou une ou psueirlus de ses dsontoiiipss ccoeunls à la stuie d'une première dénonciation avnat l'expiration d'un délai de 2 ans à cotpmr de la dtae de son (leur) entrée en vigueur.

Article 6 - Dépôt de la convention et adhésion à la convention

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1. Dépôt

Conformément à la législation en vigueur, la présente ceiononvtn clotcvliee et ses axnnees snot déposées au secrétariat-greffe du ceonsil des prud'hommes de Paris. Ils snot également enregistrés auprès de la DEDFTP de Paris.

Les pntrarieeas sauciox snaeagtiirs s'engagent à dnemdaer l'extension de la présente convention.

2. Adhésion

Conformément à l'article L. 132-9 du tirtre III du lvire Ier du cdoe du travail, tuote oargitaosinn sdlinacye de salariés, tuote otoriaasngin synnidlae d'employeurs, représentative sur le paln nntaiaol au snes de l'article L. 133-2 du cdoe du taaivrl qui n'est pas pirate à la centoinvon civtolecle a la possibilité d'y adhérer ultérieurement.

Le snycadit qui arua décidé d'adhérer à la présente ceniotovnn dnas les femors précitées devra également en iofemrnr les praeits sgirtenaiaas par lttree recommandée.

Titre II : Relations collectives au niveau de la branche

Article 7 - Commission paritaire

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Une cismosmion patiarrie composée de représentants des oaaotisnrgis pnatloears et salaaliars représentatives est constituée.

Le nmobre mxmuaim des représentants par réunion est :

- de qratue puor cuqahe ortsioginaan scydnlaie de salariés ;

- puor les otisngaaorins d'employeurs, d'un nmorbe de représentants au puls égal à cueli de la totalité autorisée puor les ongnaiastiros de salariés.

Cette csmsomiion est chargée d'examiner tteous qouisents d'intérêt général conrcnanet la sittoiaun des salariés et des erploueyms des enrpeisrtes de courtage.

Le tepms consacré aux truvaax de la cmiomisson priairate n'entraîne auunce prtee de slaarie puor les mrmebes de ctete commission.

Le règlement intérieur de fmineocnnonett de la cmsimioosn paartirie est établi par ses mbeermes dès la stniurge de la présente coinentvon et au puls trad dnas un délai de 6 mois. Il frureiga en axnnée I de cette même convention.

Article 8 - Commission nationale d'interprétation et ou de conciliation

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Une cmimossion ntlnaoiae ptriaare d'interprétation et/ou de conciliation, composée de représentants des oirgtiannoass siadlnyees et pltaronaes stangeaiirs ou adhérentes à la présente convention, est constituée.

Cette cmomisoin est chargée :

- de vleelir à l'application de la cnintvoeon et de ses anxnees ;

- de dnnoer son aivs sur l'interprétation des différents alctires caospmont la convention.

En cas de litige, la cmsmisioion pourra être ssaie par lertte recommandée adressée au secrétariat de la csimioosn à l'initiative de tuote pnoernse ou ongamsire intéressé et conciliera, anuatt que friae se peut, les parties. Dnas tuos les cas de saisine, la cmmsosiion naltnioae pairrtiae d'interprétation et/ou de coitlnicoian émettra un aivs motivé qui srea tmsairns aux parties.

Cette csmomioisn est composée de duex représentants par oragiosntian sydncliae au mxuiamm et d'un nmbore égal de représentants des osiatgorainns d'employeurs.

Un règlement intérieur de fnemnoctneonit de la comiimsosn paritiare natonale d'interprétation et/ou de cotnaiiolcin est établi par ses mbmeers dès la srntiague de la présente ctooinevnn et au puls trad dnas un délai de 6 mois. Il fuerriga en anexne II de cette même convention.

Article 9 - Participation. - Intéressement. - Epargne

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est rappelé que les eenrsitreps empylnoat au mnois cnatuqine salariés et les eitrspenrs cnontustiat une unité économique et scaloie composée d'au monis cantqniue salariés gtnaarenisst le diort de luers salariés à prtipcaer aux résultats de l'entreprise, conformément à l'article L. 3322-2 du cdoe du travail.

De plus, dnas les ersnteireps où snot constituées une ou pluuesris stnoiecs sencilyads d'organisations représentatives au snes des atlceirs L. 2231-1 et L. 2231-3 du cdoe du travail, et dnot les salariés ne snot pas corevts par un dospitiisf d'intéressement, de pcattpraiioin aux résultats ou de paln d'épargne d'entreprise, l'employeur diot engager, cuhaqe année, une négociation sur un ou pisrulus de ces mêmes dispositifs.

Au-delà de ces oiatgonlibs légales, les paierntares siucoax de la bahrne pnllenenrisofsoe itivennt les eiteernress qui n'auraient pas de dsitispoif rtielaf à la ppaiatrtcion aux résultats, à l'intéressement, asnii qu'à l'épargne salariale, à mtrete en pacle l'un de ces dispositifs.

À cette occasion, il est proposé aux eistrenrpes de cgaruote d'assurances et/ ou de réassurances un modèle d'accord d'intéressement paramétrable adapté au sceteur d'activité et son mdoe d'emploi.

L'accord d'intéressement est mis en pclae au sien de l'entreprise : ? siot par cieonnotvn ou acrcod cltoeiclf de tiaavrl aevc un ou pislueers délégués sniyuacdx ; ? siot par acrcod enrte l'employeur et les représentants d'organisations siadyencls représentatives ; ? siot par acrcod au sien du comité saiocl et économique ; ? siot par pojret d'accord proposé par l'employeur adopté à la majorité des 2/3 du personnel.

Enfin, par dérogation, les enreteirpss de minos de ozne salariés ont la possibilité de mtrtee en place un arcocd d'intéressement par décision unilatérale si eells snot dépourvues de délégué sdyanicl ou de mebrme élu de la délégation du psneeorn du CSE et qu'elles n'appliquent pas ou n'a pas coclnu d'accord d'intéressement deiups au monis 5 ans anvat la dtae d'effet de la décision unilatérale.

Titre III : Relations collectives dans l'entreprise

Article 10 - Liberté d'opinion. - Liberté syndicale

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour l'exercice du diort syndical, les ptraiies snot teneus de se référer aux dnoiiistpos du crtahipe II du tirte Ier du lvire IV du cdoe du tirvaal (art. L. 412-1 à L. 412-21 du cdoe du travail).

1. Pcnpirie général

L'exercice du droit sadncyil est rnncoeu dnas ttuoos les entreprises, dnas le rpsceet des drtois et libertés gntaairs par la Couitttoinsn de la République, en pliecirtar de la liberté iedvilldiune du traavil (art. L. 412-1 du cdoe du travail). L'exercice d'une activité sanildcye par les salariés ou les epolryemus ne purora pas avior puor conséquence des atecs ceatorrnis aux lios et libertés individuelles.

2. Interdiction

II est idrnetit à tuot eoypelumr de prredne en considération les onniopis politiques, pepihuoqioslhs ou religieuses, l'appartenance à un snadyyit ou l'exercice d'une activité sacnydile puor arrêter ses décisions en ce qui cnnrceoe natnommet l'embauche, la cituodne et la répartition du travail, la frtmioaon professionnelle, les miuotntas à l'intérieur de l'entreprise, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de dsiiiclpne et de licenciement.

Il est ieditrnt à tuot emlopeyur de prélever les castoitnios snlceiadys sur les sreilaas du prsennoel de son eeptrisme et de les payar au leiu et pclae de celui-ci.

Le cehf d'entreprise ou ses représentants ne dinevot elyeompr acuum meyon de psesrion en fuevar ou à l'encontre d'une ortiiosaangn sidyancle qecqoulune ou de son (ses) représentant(s) (art. L. 412-2 du cdoe du travail).

Toute meusre pisre par l'employeur cminenaroertt aux doisptoiisns des alinéas précédents est considérée cmome aiusbve et dnnoe leiu à des dmagmoes et intérêts.

Article 11 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Cuhqae scadniyt représentatif, tel que défini à l'article L. 133-2 du cdoe du travail, puet décider de constituer, au sien de l'entreprise ou de l'établissement, une stioecn sdlyancie qui asrsue la représentation des intérêts matériels et mroaux de ses mbemers conformément aux dinptosioiss de l'article L. 412-6 du cdoe du travail. La cloctlee des caiosintots siadlnceys puet être effectuée à l'intérieur de l'entreprise (art. L. 412-7 du cdoe du travail). L'affichage des cnicamootimnus scedlaynis s'effectue limnebert sur des peunnaax réservés à cet ugsae et dnsitcits de cuex affectés aux cmtnumioacions des délégués du peernsnol et du comité d'entreprise. Les pbtniulicaos et tatrcs de nurtae sdiaclnye pvneeut être lnebrmeit diffusés aux salariés de l'entreprise, dnas l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sirote du taiavrl (art. L. 412-8 du cdoe du travail). Dnas les eriestrpnos ou les établissements eyplnaomt hnebulameietlt puls de 200 salariés, le cehf d'entreprise met à la dipisosotin des soeincts sldeanciys un laocl commun, et un lcaol par seotcn dnas les enretsreips ou les établissements eplaomynt hbnlmuetaeielt puls de 1 000 salariés, cvoannnet à l'exercice de la miisosn de lerus délégués. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local, ou de ces locaux, par les scioents senadcyils snot fixées par aoccrd aevc le cehf d'entreprise (art. L. 412-9 du cdoe du travail). Les oinaiasotngrs seyclairns présentes dnas l'entreprise et lures représentants, ont accès aux mnoyes cuisleasqs de coitucmonamin (téléphone, télécopie) dnas le crade de l'exercice de luer mandat. En ce qui cnoecne l'utilisation des oltuus (quand ils existent) tles que l'Internet, l'intranet et la messagerie, l'entreprise dvera définir par vioe d'accord, les codionnits dnas

Les salariés des entreprises syndiquées et les représentants du personnel pourvoient ces moyens. Les adhérents de chaque société syndiquée peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise (L. 412-10 du code du travail). Les salariés désirant participer à des stages de formations économiques et sociales ou syndicales bénéficient des dispositions législatives en vigueur (art. L. 451-1 et suivant du code du travail). Quant au système de l'horaire individualisé est en vigueur dans une entreprise, il ne doit pas entraîner d'entrave à l'exercice des droits syndicaux.

Article 12 - Délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Dans les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif tel que défini à l'article L. 133-2 du code du travail peut désigner, conformément aux articles L. 412-11 et suivants du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise et/ou d'établissement.

Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale est fixé conformément à la loi par l'article R. 412-2 du code du travail, compte tenu de l'effectif des salariés, notamment :

- de 50 à 999 salariés : 1 délégué ;
- de 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués ;
- de 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;
- au-delà, 1 délégué syndical supplémentaire par tranche de 1 000 salariés.

Le ou les délégués syndicaux doivent être âgés de 18 ans accomplis, résider dans l'entreprise depuis au moins 1 an et n'avoir exercé aucune fonction prévue aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral (art. L. 412-14, 1er alinéa, du code du travail).

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement (sous réserve des dispositions de l'art. L. 412-17 du code du travail) ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement (art. L. 412-14, alinéa 3, du code du travail).

Pour exercer leurs fonctions, les délégués syndicaux bénéficient d'un crédit d'heures conformément à l'article L. 412-20 du code du travail. Ce temps est payé comme temps de travail (art. L. 412-20 du code du travail).

Article 13 - Délégués du personnel

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

1° Entreprises concernées

Les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés prennent une période de 12 mois consécutifs d'activité pour le CSE.

Le CSE peut également être mis en place au sein d'une unité sociale et économique (UES), d'une structure interentreprises, ou d'un établissement.

2° Composition

Conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7 du code du travail, le nombre de membres choisis par la délégation du personnel est fixé dans le protocole d'accord préélectoral ou par accord d'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

À défaut, le nombre de titulaires est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du code du travail.

La délégation du personnel comporte autant de titulaires que de suppléants.

L'article L. 2314-1 du code du travail prévoit que les suppléants assistent aux réunions en l'absence du titulaire.

Les suppléants reçoivent, au même titre que les titulaires, la convocation, l'ordre du jour et l'ensemble des documents pour chaque réunion du CSE.

Il est toutefois prévu que les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent conformément à l'article L. 2315-9 du code du travail.

3° Durée des mandats

Conformément à l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres du CSE sont élus pour 4 ans.

Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Ils sont renouvelés en cas de changement de catégorie professionnelle.

4° Crédit d'heures

Conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7 du code du travail, le crédit d'heures octroyé aux membres titulaires du CSE est fixé dans le protocole préélectoral ou par l'accord d'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

À défaut, le crédit d'heures est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du code du travail.

Conformément aux articles R. 2315-5 et R. 2315-6 du code du travail, les membres titulaires ont la possibilité chaque mois de répartir entre eux et avec les suppléants leurs heures de délégation. Cette répartition ou ce report ne peut conduire l'un des élus à disposer dans le mois de plus d'une fois et d'une durée de crédit d'heures dont ils bénéficient. L'information de l'employeur quant à la prise de ces heures de délégation partagées ou reportées s'effectue dans un délai de 8 jours.

5° Attributions

Les attributions des membres du CSE diffèrent en fonction de l'effectif de l'entreprise :

5.1. Les entreprises de 11 à 49 salariés

En application de l'article L. 2312-5 du code du travail, les membres du CSE ont notamment pour mission de : ? présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernées notamment la protection sociale, ainsi que des conditions et accords de travail ; ? contribuer à la promotion de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalisation des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ; ? exercer le droit d'alerte conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail ; ? saisir, si besoin, l'inspection du travail de tous les points et observations relatifs à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

5.2. Les entreprises de 50 salariés et plus

En application des articles L. 2312-8 et L. 2312-9 du code du travail, les membres du CSE ont notamment, en suppléments des missions visées ci-dessus pour les entreprises de 11 à 49 salariés, les missions suivantes : ? assurer une information ciblée des salariés par rapport à la prise en compte de leur intérêt dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ; ? être informés et consultés sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur : ?? les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ; ?? la modification de son organisation économique ou juridique ; ?? les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ; ?? l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement informatique mis en œuvre ; ?? les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; ?? les mesures prises en vue de faciliter la mise, la mise à jour ou la mise à disposition des salariés du travail, des salariés de guerre, des victimes civiles, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le CSE est également compétent pour tous les questions relatives à la santé, sécurité et les conditions de travail du salarié. À cette occasion, le CSE peut : ? procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ; ? garantir le droit de l'employeur à l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et la mise à disposition des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ; ? soutenir toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexuels définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

5.3.?L'effectif de l'entreprise est supérieur à 300 salariés

Conformément aux dispositions légales, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du CSE dans les entreprises et établissements dont au moins trois salariés.

En application de l'article L. 2315-39 du code du travail, la CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité d'entreprise à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du rattachement à un expert prévu à la sous-section 10 de l'article susvisé et des attributions du comité.

6.?Représentants de proximité

Un accord d'entreprise majoritaire déterminant le nombre et le périmètre des établissements dont peut être en place des représentants de proximité (art. L. 2313-7 du code du travail).

Cet accord détermine le nombre de représentants de proximité, leurs attributions notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, leurs modalités de désignation, les moyens dont ils disposent (heures de délégation, locaux, moyens matériels) et leurs modalités de fonctionnement.

Les représentants de proximité sont membres du comité d'entreprise et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

7.?Budgets

7.1.?Budget de fonctionnement

L'employeur verse au CSE une somme annuelle équivalente à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés et de 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

7.2.?Budget des activités sociales et culturelles (ASC)

Le budget des ASC sera établi par accord d'entreprise

conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il ne saurait être inférieur à 0,50 % pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Article 13 - Comité social et économique CSE

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

1.?Entreprises concernées

Les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés pendant une période de 12 mois consécutifs doivent être en place le CSE.

Le CSE peut également être mis en place au sein d'une unité sociale et économique (UES), d'une entreprise interentreprises, ou d'un établissement.

2.?Composition

Conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7 du code du travail, le nombre de membres composant la délégation du personnel est fixé dans le protocole d'accord préélectoral ou par accord d'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

À défaut, le nombre de titulaires est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du code du travail.

La délégation du personnel comprend autant de titulaires que de suppléants.

L'article L. 2314-1 du code du travail prévoit que les suppléants assistent aux réunions en l'absence du titulaire.

Les suppléants reçoivent, au même titre que les titulaires, la convocation, l'ordre du jour et l'ensemble des documents pour chaque réunion du CSE.

Il est toutefois prévu que les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent conformément à l'article L. 2315-9 du code du travail.

3.?Durée des mandats

Conformément à l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres du CSE sont élus pour 4 ans.

Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des conditions requises pour être éligible. Ils conservent leur mandat en cas de changement de catégorie professionnelle.

4.?Crédit d'heures

Conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7 du code du travail, le crédit d'heures octroyé aux membres titulaires du CSE est fixé dans le protocole préélectoral ou par l'accord d'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

À défaut, le crédit d'heures est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du code du travail.

Conformément aux articles R. 2315-5 et R. 2315-6 du code du travail, les membres titulaires ont la possibilité chaque mois de répartir entre eux et avec les suppléants leurs heures de délégation. Cette répartition ou ce report ne peut circonscrire l'un des élus à disposer dans le mois de plus d'une fois et de même le crédit d'heures dont ils bénéficient. L'information de l'employeur quant à la prise de ces heures de délégation partagées ou reportées s'effectue dans un délai de 8 jours.

Les attributions des membres du CSE diffèrent en fonction de l'effectif de l'entreprise :

5.1.?Les entreprises de 11 à 49 salariés

En application de l'article L. 2312-5 du code du travail, les membres du CSE ont notamment pour mission de : ? présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ; ? contribuer à la promotion de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalisation des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ; ? exercer le droit d'alerte conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail ; ? saisir, si besoin, l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

5.2.?Les entreprises de 50 salariés et plus

En application des articles L. 2312-8 et L. 2312-9 du code du travail, les membres du CSE ont notamment, en suppléments des missions visées ci-dessus pour les entreprises de 11 à 49 salariés, les missions suivantes : ? assurer une représentation collective des salariés pendant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ; ? être informés et consultés sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur : ?? les mesures de rupture à effectuer le volume ou la structure des effectifs ; ?? la modification de son organisation économique ou juridique ; ?? les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ; ?? l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; ?? les mesures prises en vue de faciliter la mise, la mise en œuvre ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le CSE est également compétent pour toutes les questions relatives à la santé, sécurité et les conditions de travail du salarié. À cette occasion, le CSE peut : ? procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ; ? contribuer notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ; ? s'assurer toute initiative qu'il est mise en œuvre et participer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

5.3.?L'effectif de l'entreprise est supérieur à 300 salariés

Conformément aux dispositions légales, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du CSE dans les entreprises et établissements concernés d'au moins trois salariés.

En application de l'article L. 2315-39 du code du travail, la CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité d'entreprise à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu à la sous-section 10 de l'article susvisé et des attributions des membres du comité.

6°?Représentants de proximité

Un accord d'entreprise majoritaire déterminant le nombre et le périmètre des établissements d'entreprise peut mettre en place des

représentants de proximité (art. L. 2313-7 du code du travail).

Cet accord détermine le nombre de représentants de proximité, leurs attributions notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, leurs modalités de désignation, les moyens dont ils disposent (heures de délégation, locaux, moyens matériels) et leurs modalités de fonctionnement.

Les représentants de proximité sont membres du comité d'entreprise ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

7°?Budgets

7.1.?Budget de fonctionnement

L'employeur verse au CSE une somme brute 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 et de 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

7.2.?Budget des activités sociales et culturelles (ASC)

Le budget des ASC sera établi par accord d'entreprise conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il ne saurait être inférieur à 0,50 % pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Article 16 - Conseil de discipline

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

1° Champ d'application

Dans chaque entreprise ou établissement autonome doté d'instances représentatives dont l'effectif est au moins égal à 100 salariés, le salarié a la faculté, sur proposition de l'employeur, de demander par écrit la sanction du conseil de discipline lorsqu'est prononcée à son encontre une mesure de licenciement ou de sanction disciplinaire entraînant une mesure de licenciement ou de sanction disciplinaire grave ou lourde.

La lettre de convocation à l'entretien préalable doit être adressée au salarié.

Le décompte des effectifs est réalisé conformément aux dispositions légales relatives à la mise en place des instances représentatives du personnel.

Le salarié peut demander la sanction du conseil de discipline auprès de l'employeur au plus tard le lendemain du jour de l'entretien préalable au licenciement. L'employeur réunit le conseil de discipline dans un délai maximal de 15 jours calendaires à compter de la saisine.

En cas de licenciement, sa notification interviendra dans le respect des délais légaux et au plus tôt après remise de l'avis consultatif.

Les éléments de charge et de décharge sont remis aux membres du conseil au plus tard 48 heures avant la tenue du conseil.

2° Composition

Le conseil de discipline est composé de représentants des salariés et de représentants de l'employeur de l'entreprise ou de l'établissement.

À l'occasion de la première réunion qui suit la publication des résultats, les membres du comité social et économique (CSE) choisissent le conseil de discipline et choisissent les membres parmi les salariés élus ou non élus de l'entreprise ou de l'établissement s'étant portés candidats.

Lorsqu'il siège, le conseil de discipline est composé d'un nombre égal de représentants des salariés et de représentants de l'employeur. Le nombre maximum de membres varie en fonction de la taille de l'entreprise :

Effectif	Composition totale	Dont représentants de l'employeur	Dont représentants des salariés
100 à 199 salariés	4	2	2
? 200 salariés	8	4	4

La présidence du conseil de discipline est assurée alternativement par l'employeur (ou son représentant) et par un représentant salarié tous les 12 mois à compter de la date de sa constitution.

Un secrétaire de séance est désigné à chaque fois que le conseil de discipline se réunit. Il est chargé de rédiger l'avis consultatif.

3° Fonctionnement

Le conseil de discipline est tenu de rendre un avis consultatif formalisé par écrit à l'issue de la réunion du conseil, sur la base des éléments livrés au débat.

L'avis consultatif est remis au salarié et diffusé auprès des membres présents dans un délai maximum de 8 jours calendriers après la tenue du conseil.

Titre IV : Dispositions relatives au contrat de travail

Article 17 - Egalité dans l'emploi et travailleurs handicapés

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

1. Egalité dans l'emploi

Les parties s'engagent à respecter :

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 123-1 et L. 140-2 du code du travail).

Il ne peut y avoir de discrimination homme-femme ni au niveau de l'accès à un emploi ou à une fonction, que dans l'exercice de cette fonction ou dans le niveau de rémunération.

Ils (ou elles) ont les mêmes droits à la formation professionnelle et à la formation.

Egalité de traitement entre les salariés de nationalité française et étrangère, ni au niveau des conditions d'emploi, que de rémunération, de formation et de promotion professionnelle.

2. Emploi de travailleurs handicapés

Les employeurs des entreprises de plus de 20 salariés et de assurances et de assurances s'engagent à favoriser l'emploi des travailleurs handicapés.

Conformément aux dispositions des articles L. 323-1 et suivants du code du travail, les entreprises d'au moins 20 salariés sont tenues d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, définis par l'article L. 323-3 du code du travail, dans la proportion d'un pourcentage, fixé par la loi, de leur effectif total. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation s'applique à l'établissement par établissement.

Les employeurs peuvent s'exonérer totalement de l'obligation d'emploi en passant des contrats de sous-traitance ou de prestation de services avec des établissements de travail protégé.

Les employeurs peuvent également s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant une contribution annuelle au Fonds de développement pour l'insertion des personnes handicapées.

3. Dispositions générales

Ainsi, conformément à l'article L. 122-45 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son handicap ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom ou de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des atteintes définies aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait lesquels suscitent l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Toute discrimination ou toute atteinte à l'égard d'un salarié est nulle de plein droit.

Article 18 - Embauche par contrat à durée indéterminée CDI

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

1° L'embauche(1)

L'embauche est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 48 heures de son embauche, dans lequel doivent figurer : a) Identité des parties ; b) Lieu de travail ; c) Libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle ; d) Date de début du contrat ; e) Durée du congé payé ; f) Éléments caractéristiques de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement ; g) Durée du travail en conformité avec les dispositions légales, conventionnelles dans lesquelles le salarié peut

être cudinot à etfucfeer des hueers supplémentaires ou complémentaires, asini que, le cas échéant, toute modalité ccnnanenot les cantegenmhs d'équipe en cas d'organisation du tavrail en équipes sveeiccussu atnrlenaes ; h) Miteonn de la cionetvonn ceiclltvoe du cgtrouae d'assurances et/ ou de réassurances ; i) Nom et assdree de la cisase de rtreaité complémentaire ; j) Nom et aerssde de l'organisme de prévoyance ; k) Régimes oolierbglitas de pitcotoern sicaloe complémentaire et cnttroas de pciottoern scoaile complémentaire aulxueqs est rattaché le salarié aisi que, le cas échéant, les cntdonoiis d'ancienneté qui y snot attachées ; l) Durée de la période d'essai et de son éventuel rnueomevlenlet ; m) Le droit à la fmoaitorn assuré par l'employeur ; n) Procédure à osebevrv par l'employeur et le salarié en cas de ctisoesan de luer rloieatn de travail.

La viitse de prévention et d'informations qui vinet repalmecr la vsitie médicale d'embauche est effectuée dnas les toris mios qui svineut l'arrivée du salarié dnas l'entreprise.

Tout mermbe du prnseonel diot être icsrint sur le rertsige uuinque du personnel, leuql mentionne, enrte autres, sa qaiictluoafn peoesonflrlnsie en se référant à l'article 21 de la présente convention.

En outre, lros de l'embauche, il est rmeis à la pronsnee recrutée, dnas les cntdonoiis décidées par l'entreprise, un epexalrime de la cevntoinon collective, de ses annexes et avenants, du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement qaund il en exitse un, ainsi qu'une noitce d'information sur les crtaonts de prévoyance et de faris médicaux émise par l'organisme assureur.

2° La période d'essai

La période d'essai ne se présumant pas, elle diot être expressément prévue, dnas son pprcinie et dnas sa durée, dnas le cnoartt de travail.

La durée de ctete période d'essai est mllubadoe etrne l'employeur et le salarié, mias sa durée milaxame est de : ? cesalss A à C : 2 mois, rbealveolnue une fios pnaendt 2 mios au maximum, siot au ttaol 4 mios au muxmaim ; ? csslae D : 3 mois, rlovneeauble une fios pnaendt 3 mios au maximum, siot au ttoal 6 mios au mxaiumm ; ? caselss E et F : 4 mois, rbeavnloue une fios pdennat 3 mios au maximum, siot au toatl 7 mios au miuxamm ; ? claesss G et H : 4 mois, rolealnveube une fios panednt 4 mios au maximum, siot au tatol 8 mios au maximum.

Le renllomueneevt de la période d'essai n'est pas automatique. La possibilité de son rmennuevloet diot être iinrcste dnas le coartt de tarvial initial, puis, aavnt la fin de la période d'essai, le reveoenlmneut diot être demandé par écrit par l'une ou l'autre des piraets et formalisé par un acorcd signé des duex parties.

L'employeur qui met fin à la période d'essai, que celle-ci ait été prolongée ou non, diot rsceetepv un délai de prévenance tel que défini par les teetxs en vuiegur (art. L. 1221-25 du cdoe du travail), siot au mniuumim : ? 24 heures, en deçà de 8 jrous de présence ; ? 48 hereus etrne 8 jrous et 1 mios de présence ; ? 2 seneiams après 1 mios de présence ; ? 1 mios après 3 mios de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai, prolongée ou non, par le salarié, celui-ci receptse un délai de prévenance tel que défini par les txeets en vuguier (art. L. 1221-26 du cdoe du travail), siot : ? 24 herues si la durée de présence dnas l'entreprise est inférieure à 8 juros ; ? 48 heuers au-delà de 8 juros de présence dnas l'entreprise.

Le délai de prévenance ne puet aovrv puor efeit de plgonroer la durée de la période d'essai. Puor auqpplier le délai de prévenance, il est nécessaire de se fedonr sur le nrbmoe de jruos de présence dnas l'entreprise et non sur la période estimée de l'essai.

Pendant la période d'essai, la msie en place d'un suivi régulier de l'essai est préconisée.

Un bailn est effectué enrte les petairs aavnt le tmere de la période d'essai.

3° La mfoaiicidotn du contrat

Toute mcifiaooditn d'un ou de plsiuerus éléments esiseltens du crnaott diot fiare l'objet d'une pioportsion écrite rsmiee au salarié en mian pporre crtone émargement ou en recommandé aevc AR ; le salarié dpssoie d'un délai mixamum d'un mios puor acetepcr ou resfeur la modification.

(1) Le 1° de l'article 18 est étendu suos réserve du resecept des dioopsitsnis de l'article R. 1221-34 du cdoe du taaivrl craneocntt les iirtfomnonas dneavt freuigr dnas le ou les doeuntmcs écrits canonntet les inirfatnomos penarlcpis raelitevs à la ralitoen de travail. (Arrêté du 7 nbmoerve 2025 - art. 1)

Article 19 - Embauche par contrat à durée déterminée CDD

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les etirrespens pnevuet farie apepl à des salariés puor une durée limitée suos crtoant à durée déterminée dnas les cnoinodits prévues par le cdoe du travail. Il est rappelé que cttee modalité ne puet aovrv ni puor oebjt ni puor eefft de piuorvor dmuebanrelt un epmoli lié à l'activité norlame et ptnnemaere de l'entreprise.

1° L'embauche(1)

Toute emhcaube diot fraie l'objet d'un cnatrot de taaivrl écrit, riems au salarié au puls trad dnas les 48 heerus de son embauche, dnas leuql devoint ogeeoarimitlbnt firuger les mintones siauevtns : a) Identité des piaetrs ; b) Leiu de tavrial ; c) Libellé, catégorie d'emploi, cilaatficsiosn pnooelnsirlfsee ; d) Dtae de début du carntot ; e) Durée du congé payé ; f) Éléments ccountaelruts de la rémunération (salaire de bsae et ariecssecsos éventuels) et périodicité de vensmeret ; g) Durée du taiavrl en conformité aevc les doiipinostss légales, cntonoiis dnas luqlselees le salarié puet être cdiuont à eeffucetr des hueers supplémentaires ou complémentaires, ansii que, le cas échéant, toute modalité cenaocrntt les ctehnmagens d'équipe en cas d'organisation du tiraval en équipes scecisusves atnntleas ; h) Mtonien de la cetnonvion cielctvole du cgotuare d'assurances et/ ou de réassurances ; i) Nom et asedrse de la cisae de rtaetre complémentaire ; j) Nom et asdrsee de l'organisme de prévoyance ; k) Régimes otrbaioiegls de ptoietcorn sliocae complémentaire et cattnors de prteictoon scalioc complémentaire aqulexus est rattaché le salarié ansii que, le cas échéant, les cinotnoids d'ancienneté qui y snot attachées ; l) Durée de la période d'essai et ciditnnoos de son roemvnleulet ; m) Le dorit à la frmooation assuré par l'employeur ; n) Procédure à osrevebr par l'employeur et le salarié en cas de ctsoaesn de luer raelotin de taaivrl ; o) Durée du ctranot dnas les cniotndois fixées par les atlceirs L. 1242-7 et sntuvias du cdoe du tirvaal ; p) Risoan précise du mtiof du rorcues à un cotrnat à durée déterminée ; q) nom et qtcailliaofun du salarié aebnst loqruse le mtoif du rrueocs à un CDD est un rlmpecaenmet ; r) Désignation du potse de trvaial ; s) Tuax de l'indemnité de fin de contrat.

La vtsiie de prévention et d'informations qui vneit remacpler la vtiise médicale d'embauche est effectuée dnas les délais en vigueur.

Tout mberme du penoesrnl diot être irincst sur le rsergtie uuinque du personnel, leeuql mentionne, enrte autres, sa qliociafiauon pnoosiernlflee en se référant à l'article 21 de la présente convention.

En outre, lros de l'embauche, il est remis à la prnsenoe recrutée, dnas les cnodtniis décidées par l'entreprise, un eeirplmxae de la ctinnvooen collective, de ses annexes et avenants, du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement qanud il en extise un, ainsi qu'une niocte d'information sur les cnaotrts de prévoyance et de fiars médicaux émise par l'organisme assureur.

Conformément aux textes en vigueur (art. L. 1242-10 du code du travail), les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée sont soumis à l'essai à raison d'un jour par semaine, dans la limite de : ? deux semaines lorsque la durée maximale prévue du contrat est au plus égale à 6 mois ; ? un mois pour les contrats au-delà de 6 mois.

Un délai de prévenance, correspondant au délai minimum convenu entre le moment où une des parties décide de rompre la période d'essai et le moment où cette rupture devient effective, doit être respecté en cas de rupture de la période d'essai.

Dans le cas des contrats à durée déterminée dans lesquels une période d'essai d'au moins une semaine est prévue, la partie qui met fin à cette dernière doit respecter un délai de prévenance qui ne saurait être inférieur à : ? 24 heures, en deçà de 8 jours de présence ; ? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence.

3° Consultation

En cas de recours à du personnel sous contrat à durée déterminée, pour faire face à des nécessités de services en cas de surcroît de travail à caractère exceptionnel, ou de travaux urgents dus à des obligations propres à l'entreprise, le comité social et économique ou, le cas échéant, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront obligatoirement informés et consultés à ce sujet, conformément aux textes en vigueur (articles L. 2312-8 et L. 2312-26 du code du travail).

(1) Le 1° de l'article 19 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1221-34 du code du travail nonnçant les obligations des entreprises de fournir des documents écrits concernant les informations relatives à la relation de travail. (Arrêté du 7 novembre 2025 - art. 1)

Article 20 - Carte professionnelle

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied En application du code des assurances, l'employeur est tenu de remettre à tout salarié justifiant des capacités professionnelles exigées par la législation et amené à présenter, hors des locaux de l'entreprise, des opérations d'assurances, une carte professionnelle. Le salarié est tenu de la lui remettre à la cessation de ses fonctions.

Article 21 - Classification des fonctions

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

1. Désignation d'application de la nouvelle classification

Cette nouvelle classification s'applique à tous les salariés des entreprises de catégorie entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er de la présente convention collective de travail.

2. Présentation générale de la classification

Les partenaires sociaux ont opté pour une nouvelle classification adaptée aux évolutions économiques et technologiques et on a convenu que l'entreprise régule le secteur des entreprises de catégorie d'assurances et/ou de réassurances.

Les parties signataires ont ainsi voulu rénover la classification du personnel en fonction de la branche professionnelle et la classification de la

complexité de la structure de l'entreprise concernée.

Cette classification a en effet pour objectif de permettre les emplois et offre au salarié un classement conforme aux fonctions réellement exercées et des perspectives d'évolution de carrière devenues plus visibles grâce à une hiérarchie progressive hiérarchique. Elle fixe la prise en compte de la polyvalence et de l'esprit d'initiative dans l'exercice de la fonction. Elle constitue un outil de gestion des emplois en termes de recrutement, de gestion de carrière et de formation en permettant de positionner tout salarié, quelle que soit la particularité de son poste et de ses responsabilités.

3. Mise en place de la nouvelle classification

A. - Principes généraux.

Les salariés sont classés selon les fonctions qu'ils exercent réellement. La mise en œuvre de cette nouvelle classification ne peut en aucun cas avoir pour conséquence de diminuer le montant global des salaires antérieurement perçus par les salariés.

Les salariés occupant des emplois en classe D constituent une catégorie spécifique intermédiaire entre les employés et les cadres. Ils sont rattachés au collège des employés et ont droit à la maîtrise lors des élections professionnelles. Sous réserve d'un accord conclu au sein de chaque entreprise dans les conditions prévues à l'article 16 de la convention collective nationale de répartition des crédits du 14 mars 1947, les salariés occupant des emplois en classe D pourront être affiliés aux caisses de retraite des cadres au titre de l'article 36 de la même convention et accéder ainsi au régime de répartition des crédits par répartition.

Les salariés occupant des emplois en classe E, F, G et H relèvent de la convention collective nationale de répartition des crédits du 14 mars 1947.

B. - Évolution de carrière.

Cette classification doit permettre au salarié d'évoluer professionnellement, des entreprises individuelles de carrière avec le respect de la hiérarchie de niveau être organisés au minimum tous les 2 ans au sein des entreprises de catégorie d'assurances ou de réassurances. Ces entreprises ont le droit à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant. L'employeur peut faire appel à un concours externe. Il est possible au sein de chaque entreprise de prévoir une fréquence plus courte, en accord avec les délégués syndicaux, pour l'ensemble du personnel ou pour une catégorie spécifique, pour les entreprises relevant du présent article, ou exceptionnellement pour des raisons particulières à la profession professionnelle. Ces entreprises ont le droit de pouvoir évaluer les compétences du salarié, d'examiner les éventuelles motivations de faire passer celui-ci à un poste anisi que d'étudier, au regard des besoins prévisibles de l'entreprise, ses souhaits de mobilité professionnelle. Ces entreprises doivent également permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise et de ses aptitudes, en fonction de la situation de l'entreprise. Le salarié est informé de la tenue de l'entretien professionnel le concernant au moins 1 semaine à l'avance. Au cours de l'entretien professionnel, sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les possibilités d'évolution à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de développement personnel qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa polyvalence ;
- l'identification du ou des domaines de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation ;
- les conditions de

réalisation des anticos de formation, nmmenatot au rgaerd du tpems de traavil et des eentageegnms réciproques visés à l'article 15 du présent accord. Lors de la msie en plcae de cet enitreten dnas les entreprises, ces modalités snot communiquées à l'ensemble des salariés, après ioimroafntn des icentnass représentatives compétentes. Les bniseos qui anorut été identifiés lros de cet eenreitn fnot l'objet, dnas la muesre du possible, de prtipnioosos en matière d'actions de formation, en loiaisn aevc la pquilttoe de gostein prévisionnelle de l'emploi au sien de l'entreprise. A l'issue de cet entretien, le salarié est informé, de façon précise, formalisée et personnalisée, des ccnolouniss de celui-ci. En cas de désaccord sur les conosciunls de l'entretien professionnel, le salarié puet dedeanmr à être reçu par le rasnbseople du nieavu supérieur ou un rsspelbonae du sirvvee des resesocrus humaines.

C. - Entrée en vigueur.

L'entreprise disposera, aifn d'adapter à son référentiel de fconitnos et de métiers la présente classification, d'un délai de 18 mois, à cometpr de la dtae d'effet de la présente convention.

Afin de faicieltr la msie en pclae de ctete nellvuoe classification, l'employeur mttera en place, au nviaeu de l'entreprise, une cimmsisoon d'adaptation et de suivi.

Objet de la coisommsn d'adaptation et de suivi

Cette cmoisimson arua puor oejbt :

- de velidar les oituls parntmeett d'appliquer, le puls oijmevctbenet possible, la nuevlloe cifosiactsitn au référentiel de footncnis et métiers exatisnt dnas l'entreprise. L'entreprise drvea dnoc préalablement procéder à un ivarnentie des emplois, aifn de povoiur les référencer par raopprt à la nleuvole classification.

La glirle de crdscoaprneoe ertne les métiers/fonctions et la noellvue ctiiaioacslfsn deva être cbmploatie aevc l'annexe III de la présente cnenotvion ;

- d'étudier tuos les cas où le salarié crentsotea sa nolvelue classification. L'employeur dvera dnoc ifnermor la cmiosmosn de tuos les cas litigieux, aifn de pevarnir à une stuooiln apelccate par cuhnace des parties.

Le salarié pourra également sasiir deenmetrcit la cssiommoim d'adaptation et de suivi, par l'intermédiaire d'un de ses membres, en cas de désaccord aevc la pspoirtoion de nleuvole cotalisaisfion que lui arua fiате son employeur.

Chaque salarié drvea se vior neitofir la ptopsooiin de miticifooadn de sa cssialactiiofn par ceruoir adressé en recommandé aevc aivs de réception ou par coriruer rmeis en mian propre ctnore décharge, en dbloue exemplaie.

Il dpseirsoa d'un délai de 1 mios puor fiare prat à son elompeuyr de sa ceaoonitsttn éventuelle. Dnas ce cas, sa siauttion dvera être étudiée par la cmmosision d'adaptation et de sivui msie en pcale dnas l'entreprise, aifn de turvoer une slitooun sifsastntiaae puor les duex parties.

En cas d'acceptation, le salarié arua la possibilité de meqruar eceiepxlmtint son aocrd sur son cneamnhegt de classification, en retournant, dnas le délai de 1 mois, un eaxlerimpe de la ptoioorpsn signé, aevc la mnoetin « Bon puor accrod ».

L'absence de réponse, dnas le délai de 1 mios fixé ci-dessus, vadrua arccod du salarié sur le canhgmmet de classification.

Composition et finnenomcotnet de la comosisimn d'adaptation et de suivi

La ciooimssmn d'adaptation et de svuii est composée d'un nrmobe égal de représentants de l'employeur et de représentants du personnel.

Sauf acrocd ccolnu au niaevu de l'entreprise, les représentants du peeonrnsi snot au puls au nmobre de :

- 2 loqsruie l'effectif de l'entreprise est inférieur ou égal à 300 salariés ;

- 3 lusroqe l'effectif de l'entreprise est supérieur à 300 salariés et inférieur ou égal à 700 salariés ;

- 4 lqrusoe l'effectif de l'entreprise est supérieur à 700 salariés et inférieur ou égal à 1 200 salariés ;

- 5 loqsure l'effectif est supérieur à 1 200 salariés.

Toutefois, le nobmre de représentants ne puet être inférieur au nmobre d'organisations saeildycns représentées dnas l'entreprise.

Les représentants des salariés snot désignés par les délégués snucydaix pamri les mbemres tllieateurs ou suppléants du ou des comités, les délégués du pnoeesrnl tteilruas ou suppléants, les délégués scyiuadnx et les représentants sundyicax au comité d'entreprise.

A défaut de délégués syndicaux, ils snot désignés par les memerbs élus des iutinniotsts représentatives du personnel.

La ciimmssoon d'adaptation et de siuvi srea msie en place dnas le cdare de l'obligation de l'entreprise à dveoir se mtetre en conformité aevc la nveoulle classification, et devra, par conséquent, disparaître dnas le délai de 18 mios suivnat la dtae d'effet de la présente convention.

D. - Révision.

Les ptenerairas se réuniront tuos les 5 ans aifn de procéder à un eaxmen des éventuelles apttdoaians et mntifoodaciis à atrepopr à la cisatsailfcoin prévue dnas la présente convention.

4. Critères reetuns puor la cotoiitunstn des classes

Les définitions prepors à chaque clsase ont été élaborées à praitr des critères saviunts :

- les coinecsnansas ;

- l'autonomie ;

- la cbrooiintun à l'entreprise ;

- la responsabilité.

Compte tneu de la diversité des siintuoats rencontrées, les nuiaevx d'études et de friomoatn snot donnés qu'à tirtie iiaacndtf et ne constituent, au trtie de la présente convention, ni un maximum ni un minimum. Ils spspuneot que les csacisenanns crestdooneaprs au référentiel de ces diplômes soeint miess en ?uvre dnas l'emploi.

Les paeerrinats saiuocx ont, par ce choix, rteenu les pucrnaiipx critères cmumons à l'ensemble des eoipmls spielbstecus d'être exercés dnas une epnrsterie de cauogrtte d'assurances et/ou de réassurances.

Pour une merelluie lisibilité de cttee classification, les ptareis sanrtaiegis ont souhaité définir précisément chcaun de ces critères.

Connaissances : elels csotnnseit en l'ensemble des aciups théoriques et petiquars nécessaires à la réalisation du tiaarvl confié. Eells puveent se développer grâce à la firomoatn professionnelle, mias assui par l'expérience pfoelilensnose et la csacinnnasoe du sueetcr d'activité. Eells snot caractérisées ntmoemant par la maîtrise du mdoe opératoire et des procédures nécessaires à l'exercice de l'emploi occupé.

Autonomie : elle est caractérisée par la lutdiate d'action, d'organisation et de décision ruqiese par l'emploi. Elle dépend nonmeatmt de la précision des drieeictvs nécessaires à l'accomplissement des tâches ou des missions, axuquelles le salarié diot se conformer.

Contribution à l'entreprise : elle csntoise en l'apport et l'impact économique, technique, scioal et relationnel. Elle est supteclbsie de prdenre desvires formes tleles que la réalisation de tâches, travaux, études, la cocieopntn de sntioouls et la rchehree de nuouevax clients.

Responsabilité : elle définit le niveau d'engagement nécessaire à la réalisation des travaux ou des missions.

5. Définition des classes

Classe A.

Cette classe regroupe des emplois qui consistent en des tâches simples dans le cadre d'instructions précises à partir de méthodes et techniques préétablies ne nécessitant pas de connaissances techniques particulières. Le personnel occupant ces emplois est responsable de l'accomplissement des tâches confiées qu'il réalise et qui sont, à ce niveau, immédiatement contrôlables et/ou répétitives. Ces emplois nécessitent des échanges d'informations élémentaires que ce soit avec le personnel de l'entreprise ou avec des tiers.

Le niveau d'étude de référence est le CAP, BEP et/ou une expérience professionnelle équivalente.

Classe B.

À ce niveau, les emplois exercés nécessitent des connaissances techniques adaptées au poste, comprennent le traitement et la résolution de problèmes simples et variés à partir de méthodes préétablies, dans le cadre de consignes générales. Le personnel occupant des emplois pouvant être classés à ce niveau est responsable de la réalisation des travaux et du traitement des tâches diversifiées qui lui sont confiées. Ils peuvent nécessiter le suivi d'un travail en coopération au sein d'une équipe.

Le niveau d'étude de référence est le bac, BT, BP et/ou une expérience professionnelle équivalente.

Classe C.

Les emplois exercés à ce niveau nécessitent l'adaptation des méthodes opératoires et l'organisation du travail dans le cadre de consignes générales et à partir d'informations d'origines diverses. Le personnel, qui dispose de connaissances techniques et professionnelles adaptées au poste, est chargé de l'organisation et de la réalisation de travaux divers appartenant au même domaine professionnel. Il est responsable de la réalisation des travaux confiés et de leur contrôle. Il est responsable du bon déroulement de l'information traitée au sein de l'équipe à laquelle il appartient qu'aux interlocuteurs externes.

Le niveau d'étude de référence est le bac, BT, BP, BTS, DEUG, DUT et/ou une expérience professionnelle équivalente.

Classe D.

Les emplois catégorisés à ce niveau consistent en l'adaptation ou le suivi par le personnel de son domaine opératoire, de l'organisation de son travail et, le cas échéant, celui de son équipe dans le cadre de fonctions générales. Le personnel occupant un emploi classé à ce niveau doit être engagé et réaliser des travaux variés ou des missions qui nécessitent des connaissances techniques et professionnelles approfondies adaptées au poste. Il est responsable de la réalisation des tâches définies par le supérieur hiérarchique. Il peut être aussi chargé de l'animation d'une équipe. Il est responsable de l'encadrement des membres de l'équipe dont il fait partie et est responsable des relations fréquentes avec des interlocuteurs extérieurs. Il est chargé de la communication d'informations adaptées dont il assume la responsabilité.

Le niveau d'étude de référence est le BTS, DEUG, DUT, licence, maîtrise universitaire et/ou une expérience professionnelle équivalente.

Classe E.

Les emplois positionnés en classe E consistent en l'identification et la mise en œuvre des moyens et des techniques adaptées aux missions, projets et sont confiés dans le cadre de procédures et d'organisations existantes. Ces emplois impliquent l'élaboration et l'organisation de méthodes opératoires et nécessitent par conséquent des connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés. Le personnel occupant un emploi classé en E est responsable de la réalisation des missions et des tâches

définies en coordination avec un supérieur hiérarchique. Il est responsable d'avoir la responsabilité d'une équipe.

Le personnel assure un dialogue et une négociation afin d'obtenir un accord du supérieur hiérarchique et facilite la réalisation d'un consensus avec l'équipe dont il assure la responsabilité. Il est responsable d'entretenir des relations étroites avec des interlocuteurs externes.

Le niveau d'étude de référence est une maîtrise universitaire, école de commerce ou d'ingénieurs et/ou une expérience professionnelle équivalente.

Classe F.

Grâce à ses connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés, le personnel qui exerce un emploi positionné dans cette classe organise les moyens à mettre en œuvre pour la réalisation des missions, projets et sous-traitances confiés dans le cadre des objectifs de son entité. Il est responsable de la définition des plans d'action en vue de la réalisation de ses missions et objectifs préparés et de ceux de son équipe le cas échéant.

Il est responsable de participer à des négociations qu'elles soient commerciales ou internes, afin de défendre des intérêts divergents et parvenir à un consensus.

Le niveau d'étude de référence est une maîtrise universitaire, école de commerce ou d'ingénieurs et/ou une expérience professionnelle équivalente.

Classe G.

Les emplois positionnés en classe G requièrent des connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés. Ils impliquent l'assimilation de pratiques, d'usages et de théories complexes et s'exercent dans le cadre des processus de l'entreprise.

Ils consistent en la conception et la mise en œuvre de projets, solutions, procédures ayant un impact d'une certaine ampleur sur le développement de l'entreprise. Le personnel dont les emplois sont positionnés dans cette classe est responsable de la définition de ses objectifs et du contrôle de leur réalisation, ainsi que de l'application des procédures définies. Il est responsable d'être responsable d'une ou de plusieurs équipes.

Il participe aussi à des négociations, qu'elles soient externes ou internes, afin d'arriver à un consensus tout en prenant en compte et en défendant les intérêts de l'entreprise à laquelle il appartient.

Le niveau d'étude de référence est un bac + 5, universitaire, école de commerce ou d'ingénieurs et/ou une expérience professionnelle équivalente.

Classe H.

Les emplois positionnés en classe H requièrent de larges connaissances techniques et professionnelles, une compréhension de pratiques, d'usages et de théories complexes issues d'expériences variées dans les domaines les plus importants concernés. Ces emplois s'exercent dans le cadre des fonctions générales de l'entreprise. Ils consistent en la conception et la mise en œuvre de projets, solutions, procédures généralisables à grande échelle dans l'entreprise et ayant des implications importantes à moyen ou long terme. Ils contribuent à l'évolution des processus de l'entreprise et sont responsables de l'impact technique, économique et social des décisions définies dans leur domaine de contribution. Le personnel occupant un emploi classé à ce niveau peut aussi avoir la responsabilité de la gestion d'une ou plusieurs équipes.

Ces emplois nécessitent une approche novatrice expérimentée tant avec les salariés et les dirigeants de l'entreprise, qu'avec les membres du haut niveau des entreprises qui sont en contact avec l'entreprise pour laquelle il travaille. Ces emplois consistent notamment dans la participation et la conduite de négociations stratégiques d'avoir des répercussions importantes sur l'entreprise qu'il représente.

Le niveau d'étude de référence est un bac + 5, universitaire,

école de ce mmroe ou d'ingénieurs et/ou une expérience pefsioloerlnsoe équivalente.

Personnel hors classe.

Cette catégorie concnere le poenernsl de dioeritcn qui n'est pas cmipros dnas la cistciaslaifon des cadres. Il dermeue cnnoeu que l'ensemble des aletcris de la cntovnoien ctvlicoele nntaoiale lui est applicable.

CRITERE	A	B	C	D
Connaissances	Pas de ccneansasinos tincquehes particulières	Connaissances tniqeechus adaptées au poste.	Connaissances teeuicqhns et penleolesniosrfs adaptées au poste.	Connaissances tnieheqcus et pinlresoelnefsos apofndpories adaptées au poste.
Autonomie	Traitement de tâches slimpes dnas le crade d'instructions précises à pairtr de méthodes et tueeqnichs préétablies.	Traitement et résolution de problèmes smleips et variés à prtair de méthodes préétablies,dans le crade de csgnoenis générales.	Adaptation des moeds opératoires et oaaniroitsgn du taravil dnas le crdae de cnsigioens générales et à piratr d'informations d'origines diverses.	Adaptation ou cihox de son mdoe opératoire, de l'organisation de son tiraval et, le cas échéant, cleui de son équipe dnas le cadre de cinneosgs générales.
Contribution à l'entreprise	Réalisation de tâches immédiatement contrôlables et/ou répétitives. Enhcage d'informations élémentaires aevc le prnseneol de l'entreprise ou aevc des tiers.	Réalisation de tarvaux et du tinmrteet de tâches diversifiées. Travail en coopération au sien d'une équipe.	Organisation et réalisation de tuaarvx drives aparannpatet au même dimnaoe professionnel.	Organisation et réalisation de trauavx variés ou de missions. Susceptible de ceosiellnr les mmbres de l'équipe dnot il fiat ptirae et enrenitett des rnieltoas fréquentes aevc des icrttneouuels extérieurs.
Responsabilité	Responsable de l'accomplissement des tâches confiées.	Réalisation de tvaarux et du tenrimteat de tâches diversifiées. Travail en coopération au sien d'une équipe.	Responsable de la réalisation des tauvarx confiés et de luer contrôle, du bon terasrft de l'information tnat au sien de l'équipe à lleuaqe il ataeirnppt qu'aux ictetotlunurres externes.	Responsable de la réalisation des oieicjfbts définis par le supérieur hiérarchique. Responsable de la ciaociutmonmn d'informations adaptées. Animation pislosbe d'une équipe.
Diplômes de référence	CAP, BEP et/ou expérience équivalente	Bac, BT, BP et/ou expérience pfoseleonslinre équivalente.	Bac, BT, BP, BTS, DEUG, DUT et/ou expérience pelnfslooosnrie équivalente.	BTS, DEUG, DUT, licence, maîtrise uisinrieatvre et/ou expérience peonsifeornllse équivalente.

CRITERE	E	F	G	H
Connaissances	Connaissances tcehqeunis et pfisenosernloels anoefprpids dnas des doaniems variés.	Connaissances thqineuecs et pnsnreofilelsoes afdenpopoirs dnas des dnamioes variés.	Connaissances thencueqis et poeelisnoelnfsrs aopifenorpds dnas des dmoieans variés. Assimilation de pratiques, d'usages, de théories cexpmoles s'exerçant dnas le cadre des ptilequios de l'entreprise.	Larges cnsacnoeinass tqhueiecnis et professionnelles, compréhension de pratiques, d'usages et de théories cloepxems isuse d'expériences variées dnas les dmoneias prefoissnolens concernés.
Autonomie	Identification et msie en oeuvre des menoys et des tceqiehuns adaptés aux missions, prtojes et soliotons confiées dnas le cadre de procédures et d'organisations existantes.	Définition des plans d'action en vue de la réalisation de ses msiisons et objectifs.	Adaptation des mdeos Définition de ses ojfbceits et contrôle de luer réalisation. d'informations d'origines diverses.	Définition de plueqotiis dnas le cadre des oanitoenitrs générales de l'entreprise.

Contribution à l'entreprise	Elaboration et mise en œuvre de modes opératoires. Dialogue et aménagement afin d'obtenir un accord du supérieur hiérarchique. Recherche d'un consensus avec l'équipe et sa responsabilité. Entretiens réguliers de proximité étroites avec des collègues externes.	Organisation des moyens à mettre en œuvre pour la réalisation des missions, projets et tâches confiés dans le cadre des objectifs de son entité. Participation éventuelle à des négociations, qu'elles soient internes ou externes, afin de concilier des intérêts divergents et parvenir à un consensus.	Conception et mise en œuvre de projets, solutions, procédures ayant un impact d'une certaine ampleur sur le fonctionnement de l'entreprise. Participation à des négociations internes, externes, afin d'arriver à un consensus tout en prenant en compte et en défendant les intérêts de l'entreprise à laquelle il appartient.	Conception et mise en œuvre de projets, solutions, procédures généralisables à l'entreprise et ayant des implications importantes à moyen ou long terme. Contribution à l'évolution des processus de l'entreprise. Approche expérimentale avec les salariés et les dirigeants de l'entreprise qu'avec les membres de l'entreprise qui sont en contact avec l'entreprise avec laquelle il travaille. Participation et direction de négociations. Substitution d'avoir des répercussions positives sur l'entreprise qu'il représente.
Responsabilité	Responsable de la réalisation des missions et des objectifs définis en collaboration avec un supérieur hiérarchique. Responsabilité personnelle d'une équipe.	Responsable de la réalisation de ses missions et objectifs personnels et de ceux de son équipe le cas échéant.	Responsable de la définition de ses objectifs et du contrôle de leur réalisation, ainsi que de l'application des procédures définies. Responsabilité éventuelle d'une ou plusieurs équipes.	Responsable de l'impact technique, économique et social des décisions définies dans son domaine de contribution. Responsabilité éventuelle de la gestion d'une ou plusieurs équipes.
Diplômes de référence	Maîtrise universitaire, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente.	Maîtrise universitaire, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente.	Bac + 5, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente.	Bac + 5, école de commerce, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente.

Par souci de clarté, les parties intéressées à la présente convention ont décidé de joindre aux définitions des niveaux de classes un tableau de correspondance métiers/classifications, en annexe III, qui, s'il ne constitue en aucun cas un référentiel éclectique des métiers présents dans la branche d'activité du cagoutte d'assurances et de réassurance, facilite la compréhension de la nomenclature classifiée et le processus de classement des métiers.

La "Grille des salaires minima" figurait dans l'annexe IV annexée dès l'entrée en vigueur de la convention collective des fonctionnaires prévue à l'article 21.

Chaque année, les représentants syndicaux se réuniront afin de négocier les salaires minima de la branche.

Article 23 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Est considéré comme temps de travail effectif le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps de travail de l'entreprise peut être réparti sur 6 jours maximum.

Le salarié a droit à 2 jours de repos consécutifs incluant le dimanche.

Par dérogation à ce principe, dans les entreprises de 10 salariés et moins, en accord avec le personnel, l'organisation du temps de travail peut amener à 4 demi-journées consécutives de repos incluant le dimanche.

Article 22 - Salaires minima

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le salaire annuel minimum est défini par l'ensemble des salaires fixes et des rémunérations variables, des primes récurrentes et des avantages individuels acquis en matière de rémunération perçus par l'intéressé en contrepartie du travail fourni à l'entreprise, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, des gratifications exceptionnelles et des primes exceptionnelles de toutes natures.

Les rémunérations sont payées mensuellement, conformément à la législation en vigueur. La durée de référence annuelle des rémunérations est de 12 mensualités égales. Cependant, l'entreprise peut convenir, en accord avec les salariés, de modifier cette structure de référence en variant la rémunération annuelle suivant un nombre et des montants de mensualités différents.

Les salaires minimaux font l'objet d'une grille spéciale

Article 24 - Temps partiel

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les salariés à temps partiel sont définis conformément à l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Ils bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein et de tous les avantages de la présente convention, conformément à l'article L. 212-4-5 du code du travail.

Les salariés souhaitent obtenir une modification de leur durée de travail doivent faire connaître leur demande par écrit en recommandé avec accusé de réception à l'employeur. Cette lettre doit préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouveau horaire. La demande doit être adressée 6 mois au moins avant cette date. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 60 jours calendaires à compter de la réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si le chef d'entreprise justifie de l'absence d'emploi disponible raisonnablement de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la productivité et à la bonne marche de l'entreprise.

L'employeur entend négocier les demandes et en informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, à l'occasion des réunions périodiques (art. L. 432-4 du code du travail).

Les salariés qui souhaitent passer à temps partiel et inversement, ceux qui souhaitent passer à temps plein, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, dans leur entreprise ou établissement.

Cette priorité sera affectée par ordre chronologique des demandes en cas de situations équivalentes (1).

En cas de modification de la durée de travail du salarié, un avenant au contrat de travail doit être établi et signé par les 2 parties.

Les heures complémentaires sont régies par l'article L. 212-4-3 du code du travail. Ainsi sont considérées comme des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de la durée prévue au contrat de travail. Le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois, si la durée contractuelle est mensuelle, ne peut pas être supérieur à 1/10 de la durée contractuelle.

(1) Alinéa étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 241-4-9 (3°) du code du travail, un accord complémentaire précise les seuils maximaux (arrêté du 14 octobre 2002, art. 1er).

Article 25 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'à défaut d'un accord d'entreprise portant sur le même objet.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord préalable au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Le ctegninont aennul d'heures supplémentaires par salarié et par année civile est fixé à 150 heures.

Seuls les salariés volontaires qui ont donné expressément leur accord préalable peuvent bénéficier des heures supplémentaires.

L'employeur respecte, dans la mesure du possible, un délai de prévenance minimum de 2 jours ouvrables.

Dans le cadre du dialogue social annuel, les heures supplémentaires sont imposées après avis du comité social et économique lorsqu'il existe. Cette imposition porte également sur les modalités de recours au volontariat.

Au-delà du contingent annuel, les heures supplémentaires ne doivent être proposées qu'à titre exceptionnel et doivent être justifiées (événement particulier, surcroît d'activité ?).

Dans ce cadre, l'avis du comité social et économique est requis, lorsqu'il existe. À cette occasion, l'employeur fournit au CSE tous les éléments utiles susceptibles de l'éclairer sur la nécessité d'avoir recours à ces heures. Cet avis porte également sur l'indemnisation de ces heures et d'une façon générale sur les mesures compensatoires envisagées.

Les heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à un pourcentage supplémentaire équivalent, à défaut à majoration pour heures supplémentaires dans les conditions suivantes, sauf accord d'entreprise dérogatoire dans les conditions de la loi : ? 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine ; ? 50 % pour les heures suivantes.

Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par un pourcentage ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Les heures effectuées au-delà du contingent donnent également lieu à majoration pour heures supplémentaires et peuvent donner lieu à un pourcentage supplémentaire de repos fixée à : ? 50 % des heures supplémentaires amputées au-delà du contingent pour les entreprises de 20 salariés au plus, ? ou 100 % de ces mêmes heures si l'entreprise emploie plus de 20 salariés.

Le salarié peut prendre une journée entière ou une demi-journée de repos, à sa convenance, dès lors que la durée de repos oblige à une durée de repos d'au moins 7 heures.

Chaque journée ou demi-journée est prise dans un délai de 2 mois, sauf report de 2 mois supplémentaires en cas de demandes simultanées ne pouvant toutes être satisfaites dans le délai initial. Le salarié qui ne demande pas à bénéficier du pourcentage dans le délai peut le prendre, à la demande de l'employeur, dans un délai maximum de 1 an.

En cas de modification du temps de travail, seules les heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle de travail sont considérées comme des heures supplémentaires donnant droit à majoration.

En application des articles L. 3121-16 à L. 3121-26 du code du travail, les heures supplémentaires sont imputées dans le respect des durées maximales de travail.

Article 26 - Retards. - Absences

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1. Tout retard ou absence doit être justifié. 2. En cas d'absence, le salarié est tenu d'en informer son employeur dans les plus brefs délais et de justifier du motif de son absence dans les 48 heures, sauf cas de force majeure. Si l'absence a pour cause une maladie, le salarié adresse à son employeur, dans les 3 jours ouvrés, un certificat médical indiquant la durée probable de l'interruption de travail, sauf cas de force majeure. 3. Les retards ou absences répétés non

justifiés snot seiucptlbess d'entraîner à l'égard du salarié l'application de sinaoctns qui puvneet être définies dnas le règlement intérieur. Conformément à l'article L. 122-41 du cdoe du travail, acunue snaoitcn ne puet être infligée au salarié snas que celui-ci snot informé dnas le même tepms et par écrit des gfreis rneutes cnrote lui.

Article 27 - Sanctions

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Toute iniroctfan aux règles de discipline, ttuoae faute, y crpioms les fueats perionsolefsnles ipamuqint la mauavise volonté de l'intéressé, fiat l'objet, de la prat de l'employeur à son égard, de la sontcain appropriée à la garivte du cas.

Dans cquhae ertprsinée ou établissement autotmone doté d'instances représentatives dnnot l'effectif est au mnois égal à 100 salariés, le salarié a la faculté de dmeeandr par écrit la siasine du cnieosl de dplicnisie lorsqu'est prononcée à son enttorce une msie à peid covternrosiae slbcptseieue d'entraîner une mesrue de liceeninemct puor ftuae gavre ou lourde. La lterte de catovocnoin à l'entretien préalable diot rpaepelr ctete faculté au salarié.

Article 28 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 6 mars 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1. Définition des congés payés

La durée des congés payés est exprimée en jrous ouvrables.

Les eernnspeits qui le saiotnhet pouurrnt cienvotr les jrous orbvuleas en juors ouvrés, à ciondition que la durée des congés ansii définie ne snot pas inférieure à clele qui araut été déterminée en juors ouvrables.

Pour le décompte des jrous de congés payés pirs par le salarié, snot considérés cmome jrous oavuelrbs tuos les jrous de la semaine, suaf les dcahmenis et les jorus fériés légaux.

Sont considérés cmome jrous ouvrés les jrous hatelnemlieubt travaillés dnas l'entreprise.

2. Durée des congés payés

Les salariés ont dorit à des congés alnunes payés établis sur la bsae de 2,5 jorus oluerbvas par mios de présence etfivfcee ou assimilée, snot 30 juors oluvearbs par année de référence ou 25 jrous ouvrés.

Lorsque le nbmore de jorus de congé ainsi calculé n'est pas un nbmroe entier, la durée du congé est portée au nrbome enetir immédiatement supérieur.

Les jneues âgés de mnios de 21 ans au 30 avril de l'année précédente aanyt mnios de 1 an de présence peenuvt compléter leus droits, s'ils le désirent, par des jrous de congés snas solde à corcrenucne de 30 jrous olarubevs au total.

Les jneues âgés de monis de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jrous obaerulvs de congés supplémentaires par efnnat à crahge ; lqsrue les dtiros aucqis snot inférieurs à 6 jorus ouvrables, le congé supplémentaire est limité à 1 juor orvabule par eannft à charge.

3. Période légale des congés payés

La période légale de pisre des congés s'étend du 1er mai au 31 obctore de cahque année.

A l'intérieur de ctete période, l'ordre des départs est fixé par l'employeur en tnanet coptme de la stituoain de fmillae des bénéficiaires, de la durée de leus srceievs cezh l'employeur, suos réserve des nécessités de scribeve et après aivs des délégués du personnel, le cas échéant.

L'année de référence searvnt à apprécier les ditors à congés est la période cimospre etrne le 1er jiun de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

La détermination des dritos à congés s'apprécie au ragred des périodes de taiavr l effectif, ou légalement assimilées, cemiorpss dnas l'année de référence.

Sauf en cas de cccnatenrisos eceneexptilnols ou d'accord ernte le salarié et l'employeur, l'ordre et les detas de départ fixés par l'employeur ne puvnet être modifiés dnas le délai de 1 mios anvat la dtae prévue de départ.

Les cnoijntos tnlaviaalrt dnas une même eeiptsrnre ont driot à un congé simultané (1).

Pour la détermination des dorts à congés payés, snot assimilés à des durées de tvraial eecfttif :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les périodes de congés de maternité ou d'adoption faniast l'objet d'un complément de slriaae versé par l'employeur ;
- les acebesns puor maildae ou accident, dnas la ltimie de 25 jrous ouvearbbs par période de référence, cttee durée étant proratisée puor les salariés entnrat en cruos de période de référence ; en cas de proratisation, l'arrondi se frea à la journée supérieure ;
- les périodes de congé de fimtroom économique, saicloe et sacniylde ;
- les périodes de congé de frmtoioan et de poioomrtn psenioollsfenre ;
- les périodes de fiooarmtn à l'initiative de l'employeur ;
- le tepms passé aux fnoicntos de cinllesoer prud'homal et de cselonlier du salarié pnenadt luer tpems de traival ;
- les jrous de reops aqucis au trite de la réduction du tmeps de tvaail ;
- les périodes de roeps cmoanspueter ;
- les périodes limitées à une durée inmrrtoenipue de 1 an puor adiccent de tirvaal ou mialade psnoeofeslrle ;
- les périodes de rappel suos les dpauaerx ;
- les congés puor événements familiaux.

4. Fractionnement

Le congé ppiraincl d'une durée supérieure à 12 jrous ouarelvbs et au puls égale à 24 jrous oulavbres puet être fractionné par l'employeur aevc l'agrément du salarié. Dnas ce cas, une ftraicon diot être au moins de 12 jrous oblurveas cntnious cproims etrne 2 jrous de roeps hebdomadaire. Ctete frcation diot être attribuée pednnat la période du 1er mai au 31 ortcobe de chaque année. Les jrous ratesnt dus pnuveet être accordés en une ou perlusius fios en dorhes de ctete période.

Il est attribué 2 jrous ouvblraes de congé supplémentaire lqsrue le nomrbe de jrous de congé pirs en doehrs de cttee période est au moins égal à 6 et 1 suel lorsqu'il est cpmoirs ernte 3 et 5 jrous. Les jrous de congé paicnprl dus en sus de 24 jrous oubvleas ne snot pas pirs en cpotme puor l'ouverture du droit à ce supplément (art. L. 223-8 du cdoe du travail).

(1) Alinée étendu suos réserve de l'application de l'article 8 de la

Article 29 - Congés maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant

En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

1° ? Congé maternité

Toute salariée en état de grossesse bénéficie des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsque les cotisations prénatales obligatoires ont lieu pendant les heures de travail, le temps passé de ce fait par les salariées en état de grossesse luer sera payé comme temps de travail effectif sur présentation d'un justificatif.

Toute salariée a le droit de suspendre son contrat de travail, au titre d'un congé de maternité, pendant une durée maximale de 20 semaines hors congé pathologique. En cas d'état pathologique constaté médicalement, la suspension du contrat de travail est prorogée conformément aux dispositions en vigueur. Il demeure entendu que les congés accordés par la convention au-delà de ceux fixés par les dispositions légales et réglementaires sont déterminés par un accord prévu entre l'employeur et l'intéressée. Cette durée peut être portée jusqu'à 46 semaines maximum, selon les dispositions en vigueur du code du travail.

Dans tous les cas, les salariées en état de grossesse ne peuvent être occupées pendant une période minimale de 8 semaines au total, avant et après l'accouchement.

Il est interdit d'employer des femmes en couches dans les 6 semaines qui suivent l'accouchement.

Le montant de la rémunération à la charge de l'employeur en complément des cotisations en espèces versées par la sécurité sociale et éventuellement des cotisations de prévoyance est réservé au profit des salariées jusqu'au minimum d'un an de présence dans l'entreprise au 6 mois de luer grossesse. L'employeur complète ces indemnités à concurrence de 100 % du salaire mensuel net de l'intéressée.

Les salariées perçoivent de plein droit les indemnités journalières versées par le régime d'assurance maternité de la sécurité sociale et, le cas échéant, par le régime de prévoyance. Il est entendu qu'il n'y a pas de substitution de l'assurance maternité par le régime de prévoyance. La durée du congé de maternité est prise en compte pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté.

À l'issue de ce congé, la salariée est réintégrée dans l'emploi qu'elle occupait auparavant ou dans un poste similaire.

2° ? Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert à tout salarié, père de l'enfant, ou à toute personne salariée en couple (mariage, Pacs ou concubinage) avec la mère de l'enfant.

La durée totale de ce congé est de : ? 25 jours calendaires pour la naissance d'un seul enfant ; ? 32 jours calendaires pour la naissance de plusieurs enfants.

Le ou la salarié (e) bénéficiant du congé de paternité et d'accueil de l'enfant devra prendre 4 jours de congés immédiatement après le congé de naissance. Les jours restants (21 jours ou 28 jours selon la situation) pourront être pris de manière fractionnée dans les conditions définies à l'article L. 1225-35 du code du travail.

Le montant de la rémunération à la charge de l'employeur en

complément des cotisations en espèces versées par la sécurité sociale et éventuellement des cotisations de prévoyance est réservé au profit des salariés jusqu'au minimum d'un an de présence dans l'entreprise au jour de la naissance de l'enfant. L'employeur complète ces indemnités à concurrence de 100 % du salaire mensuel net de l'intéressé.

Si l'enfant est hospitalisé immédiatement après la naissance, le ou la salarié (e) a droit à un congé d'une durée maximale de 30 jours calendaires. Ce congé se cumule avec la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Il prend fin à la sortie de l'hospitalisation de l'enfant.

Article 30 - Congé d'adoption

En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Un congé d'adoption est ouvert à tout (e) salarié (e) auquel un service départemental à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption.

La durée de ce congé est de : ? 16 semaines à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer ; ? 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants à charge ; ? 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Les modalités de ce congé sont définies conformément à la réglementation en vigueur.

Le montant de la rémunération à la charge de l'employeur en complément des cotisations en espèces versées par la sécurité sociale et éventuellement des cotisations de prévoyance est réservé au profit des salariés (e) jusqu'au minimum d'un an de présence dans l'entreprise au moment de l'adoption. L'employeur complète ces indemnités à concurrence de 100 % du salaire mensuel net de l'intéressé (e).

(1) A l'issue de ce congé, le salarié a droit à la rémunération de son poste ou d'un poste similaire. (Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

Article 31 - Congé parental d'éducation. - Travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise à la date de naissance de son enfant, ou à la date d'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de 3 ans en vue de son adoption, a droit (1) :

- soit à un congé parental d'éducation, durant lequel son contrat de travail est suspendu ;

- soit à une réduction de son temps de travail d'au moins 20 heures hebdomadaires (art. L. 122-28-1 du code du travail).

Dans le cas d'une naissance, la durée du congé parental d'éducation ou de la période de réduction du temps de travail pourra être au maximum de 1 an renouvelable 2 fois dans la limite du troisième anniversaire de l'enfant.

Dans le cas d'une adoption, elle pourra être prolongée, aux mêmes conditions, dans la limite de 3 ans suivant l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le salarié désirant bénéficier de ces dispositions doit adresser

son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 1 mois avant le terme du congé de maternité ou d'adoption s'il ennet d'usiter ce droit à l'issue de ceux-ci, ou au moins 2 mois avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel dans les autres cas.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-1 (1er alinéa) du code du travail (arrêté du 14 octobre 2002, art. 1er).*

Article 32 - Absences maladie et accident

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Pour les salariés ayant pu de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, ou ceux ayant pu de 3 ans d'ancienneté dans le secteur du quatuor d'assurances et qui ont dépassé la période d'essai, en cas d'indisponibilité pour maladie ou accident (hors accident de travail ou maladie professionnelle), l'employeur complètera les indemnités journalières versées par la sécurité sociale de la manière suivante (1) :

- 100 % du salaire net pendant 90 jours, continus ou discontinus, considérés sur une période de 12 mois consécutifs ;

- 2/3 du salaire net pendant les 90 jours suivants, continus ou discontinus, considérés sur la même période de 12 mois consécutifs.

Le salarié devra justifier de son absence par un certificat médical adressé à l'employeur dans les 3 jours ouvrés, sauf cas de force majeure.

Pour le calcul des temps et taux d'indemnisation, il sera tenu compte, hors de chaque arrêt de travail, des indemnités complémentaires versées par l'employeur au cours des 12 derniers mois.

Le versement de ces indemnités complémentaires par l'employeur est subordonné à la prise en charge de l'arrêt de travail par la caisse de sécurité sociale du salarié.

D'autre part, l'application du versement de ce complément suppose que le salarié soit soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de l'Union européenne, sauf pour les salariés détachés.

Le salarié en incapacité temporaire de travail perçoit directement des indemnités journalières de sécurité sociale, l'employeur complétant ces indemnités conformément aux dispositions ci-dessus. Il est convenu possible pour l'employeur, avec l'accord de l'intéressé, de lui verser la totalité de son salaire mensuel net sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale et, le cas échéant, des indemnités complémentaires versés au titre du régime de prévoyance si ce sort en application de la présente convention.

Les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles ne constituent pas des cas de rupture du contrat de travail en dehors des cas prévus par la loi.

Les absences continues ou discontinues pour maladie ou accident, sans interruption pénétrable et justifiées, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail. Cependant, si la situation oblige de l'entreprise rend nécessaire, pour sa bonne marche, le licenciement définitif du salarié, l'employeur pourra engager une procédure de licenciement.

Dans ce cas, la procédure de rupture du contrat ne pourra débuter qu'à l'issue d'une ou plusieurs absences dont la durée totale excèdera 8 mois. En cas d'absences discontinues, cette durée de 8 mois sera appréciée sur les 24 derniers mois.

Le salarié licencié bénéficiera au minimum de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé) (arrêté du 14 octobre 2002, art. 1er).*

Article 33 - art. L. 122-18 à L. 122-24 et art. R. 122-7 et R. 122-8 du code du travail

Congés pour obligations militaires

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied Tout salarié ayant quitté son emploi pour effectuer des périodes obligatoires de réserve est reprimé par l'entreprise à l'expiration du temps passé sous les drapeaux avec les mêmes avantages qu'à son départ. Les périodes de réserve obligatoires sont payées intégralement sous déduction de ce que celui-ci a intéressé l'autorité militaire au cours des périodes.

Article 34 - Congés pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

1° Absences exceptionnelles

Des absences exceptionnelles rémunérées peuvent être prises, pour des motifs justifiés par chaque salarié et en dehors des congés annuels, dans un délai maximum de 15 jours ouvrés avant ou après l'événement y donnant droit. (a)

Ces absences exceptionnelles sont d'une durée de : ? 1 semaine cadre (1), par événement, pour le mariage et pour la conclusion d'un Pcas du salarié ; ? 2 jours ouvrables (2) pour le mariage d'un enfant du salarié ; ? 3 jours ouvrables pour la naissance ou l'accueil d'un enfant adopté ; ? 5 jours ouvrés (3) pour le décès d'un enfant ; cette durée est portée à 7 jours ouvrés pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans, d'un enfant quel que soit son âge lui-même parent, ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ; ? 4 jours ouvrables pour le décès du conjoint ou partenaire d'un Pcas ; ? 3 jours ouvrables pour le décès des parents, des beaux-parents (père ou mère de la personne avec laquelle le salarié est marié), d'un frère ou d'une sœur du salarié ; ? 2 jours ouvrables pour le décès des grands-parents, arrière-grands-parents ; ? 2 jours ouvrables en cas d'annonce de la survie d'un enfant du salarié.

Les absences sagittaires renplacent l'existence d'un congé de deuil, d'une durée de 8 jours ouvrables, ouvert à tout salarié en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

Le congé de deuil, indemnisé selon des règles définies par la sécurité sociale, est distinct des jours de congés octroyés par l'employeur en cas de décès d'un enfant.

Également, il est rappelé que le don de jours de congés au profit d'un collègue ayant à sa charge un enfant âgé de moins de 25 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, est possible, dans les conditions prévues par la loi.

Dans les mêmes conditions, le don de jours de congés est possible lorsque l'enfant du salarié, âgé de moins de 25 ans, est décédé. Cette faculté est également ouverte au bénéfice du

salarié au titre du décès de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

En outre, il est rappelé que le don de jours de congés est prohibé au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une des personnes mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du code du travail.

2° ? Congés pour garde d'enfants

Tout salarié chargé de famille peut bénéficier, à sa demande, de congés rémunérés en cas de maladie d'un ou plusieurs de ses enfants de moins de 12 ans, et ce, dans la limite de 3 jours par année civile.

Cette durée est portée à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié a au moins 3 enfants à charge.

Entre le 12e et le 16e anniversaire de l'enfant, les salariés bénéficient des dispositions prévues par l'article L. 1225-61 du code du travail, à savoir 3 jours non rémunérés par an. Cette durée est portée à 5 jours si le salarié a au moins 3 enfants à charge.

L'octroi de ces congés est soumis à la présentation d'un certificat médical par le salarié.

Ces congés de courte durée peuvent être pris par demi-journées.

Ces congés en l'absence ne seront, en aucun cas, la cause d'une réduction des congés payés annuels.

(1) Jours cédentaires : tous les jours du calendrier sont exclus. (2) Jours ouvrables : jours qui peuvent être légalement travaillés (c'est-à-dire du lundi au samedi inclus et à l'exclusion des dimanches et jours fériés). (3) Jours ouvrés : jours où l'entreprise est réellement en activité (le plus souvent 5 jours par semaine du lundi au vendredi ou du mardi au samedi) ou bien, nombre de jours normalement travaillés par les salariés.

(a) Le 1er alinéa du 1° est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-4 modifié du code du travail et de l'article L. 1225-35-1 nouveau du code du travail. (Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 35 - Restauration

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Dans les établissements d'au moins cinquante salariés, l'employeur, après avis du comité social et économique, met à la disposition des salariés un local de restauration.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, l'employeur met à disposition des salariés un emplacement pour permettre de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.

Dans toutes les entreprises, l'employeur étudiera la possibilité de mettre à la disposition des salariés, pour le déjeuner, des titres-restaurant ou un restaurant d'entreprise ou un restaurant inter-entreprises.

Dans les entreprises poposant des titres-restaurant, la participation doit être au minimum de 3,60 euros par salarié concerné et intéressé, et par jour travaillé.

Article 36 - Délai-congé

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La durée du délai-congé réciproque est de :

- 1 mois pour les salariés occupés des emplois en classe A, B ou C ;

- 2 mois pour les salariés occupés des emplois en classe D ;

- 3 mois pour les salariés occupés des emplois en classe E, F, G, H ou en hors classe.

Cependant, les salariés licenciés, occupés des emplois en classe A, B ou C, qui justifient de 2 années d'ancienneté, ont droit à un délai-congé de 2 mois.

La parité qui n'observe pas le délai-congé verse à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondante à la durée du délai-congé à courir.

Toutefois, le salarié licencié travaillant jusqu'à la fin du délai-congé est en droit de quitter son poste après un délai de prévenance de 24 heures. Sa rémunération est proportionnelle à la période pendant laquelle il est resté en fonction sans qu'il soit tenu de verser une indemnité de délai-congé correspondante à la durée du délai-congé non couru. Les indemnités de licenciement éventuellement dues demeurent acquies au salarié en totalité.

Pendant la période de délai-congé, le salarié ayant reçu congé a droit à 2 heures consécutives d'absence par jour pour lui permettre de chercher un emploi. Le salarié pourra demander à cumuler ces 2 heures journalières par demi-journée. Ces heures sont fixées d'accord entre les parties ou, à défaut d'accord, par l'arbitrage d'un juge à la volonté de l'employeur, un jour à la fois du salarié.

Le salarié pourra cumuler ces 2 heures journalières. D'accord entre les parties, ces heures peuvent être groupées sur plusieurs jours.

L'absence pour recherche d'emploi en période de délai-congé ne peut donner lieu à une quelconque diminution de salaire.

Article 37 - Licenciement

En vigueur non étendu en date du 27 mars 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les procédures de licenciement sont celles prévues par le code du travail (articles L. 1231-1 et suivants).

Tout salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté a droit au moment de son licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement.

Pour le calcul de l'indemnité, le salaire mensuel de référence est constitué de la rémunération fixe brute ainsi que de la rémunération variable, hors éléments de rémunération à caractère exceptionnel (ex : participation, intéressement) et/ou exceptionnels. Il sera calculé, selon la règle la plus favorable pour le salarié, sur la base du douzième du total des salaires bruts perçus par l'intéressé au cours des douze derniers mois ou sur la base du tiers du total des salaires bruts perçus par l'intéressé au cours des trois derniers mois précédant la date de la rupture.

L'indemnité prévue au présent article se calcule, par tranches additionnelles, comme suit : ? de 8 mois jusqu'à 18 mois d'ancienneté : 50 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent ; ? au-delà de 18 mois et jusqu'à 3

ans d'ancienneté : 100 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent ; ? au-delà de 3 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 25 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ; ? au-delà de 10 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté : 50 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ; ? au-delà de 20 ans d'ancienneté : 75 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté.

Pour les deux premières tranches, l'intégralité de la somme afférente est versée, y compris si la tranche est incomplète.

Pour les tranches suivantes, si la dernière année est incomplète au sien de la dernière tranche, le calcul s'effectue au prorata du nombre de mois effectivement écoulés au sien de celle-ci.

L'indemnité de licenciement ne saurait au total dépasser 15 mois de salaire calculés sur la base du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa 3 du présent article.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale de licenciement. Toutefois, elle ne saurait lui être inférieure.

Article 38 - Démission

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le salarié désirant démissionner doit en informer l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

Article 39 - Retraite

En vigueur non étendu en date du 27 mars 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le salarié qui entend faire valoir ses droits à la retraite, à partir d'au moins 62 ans, sauf dispositions dérogatoires prévues par la loi, doit en informer par écrit son employeur.

Le délai de prévenance est fixé à : ? 1 mois si l'ancienneté du salarié est inférieure à 2 ans ; ? 2 mois si l'ancienneté du salarié est supérieure ou égale à 2 ans.

Ce délai ne préjuge pas des délais d'instruction des demandes de liquidation par les caisses de retraite.

Ce départ volontaire ne constitue pas une démission.

L'indemnité de départ à la retraite est égale à : ? si l'ancienneté du salarié est inférieure ou égale à 20 ans, l'indemnité de départ est égale à 20 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté ; ? si l'ancienneté du salarié est supérieure à 20 ans et au plus égale à 30 ans, l'indemnité de départ est égale à 25 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté ; ? si l'ancienneté du salarié est supérieure à 30 ans, l'indemnité de départ est égale à 30 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté.

Pour la dernière année, si elle est incomplète, le calcul s'effectue au prorata du nombre de mois effectivement écoulés au cours de cette année.

Cette indemnité est plafonnée à une année de salaire.

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

l'indemnité légale de départ à la retraite. Toutefois, elle ne saurait lui être inférieure.

2° Mise à la retraite

L'employeur informe par écrit, tous les ans, le salarié qui a atteint l'âge de la retraite (67 ans sauf dispositions dérogatoires prévues par la loi) sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite et ce jusqu'à son 69e anniversaire.

Cette demande est adressée au salarié 3 mois avant la date à partir de laquelle il permet la cession d'âge lui permettant de bénéficier volontairement d'une retraite à taux plein.

Le salarié répond dans le mois qui suit la date à laquelle l'employeur l'a interrogé. Si le salarié donne son accord, sa mise à la retraite est possible. À défaut d'accord du salarié, l'employeur ne peut pas le mettre à la retraite.

En revanche, l'employeur peut mettre à la retraite d'office le salarié à partir de 70 ans. Le délai de prévenance est fixé à 6 mois. Dans ce cas, l'accord du salarié n'est pas nécessaire.

L'indemnité de départ à la retraite est égale au nombre d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou dans le groupe. Elle se calcule comme suit par tranches antérieures conformément aux dispositions légales en vigueur : ? jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/4 du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté ; ? à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté.

Pour la dernière année, si elle est incomplète, le calcul s'effectue au prorata du nombre de mois effectivement écoulés au cours de cette année.

Cette indemnité est plafonnée à une année de salaire.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale de mise à la retraite. Toutefois, elle ne saurait lui être inférieure.

Article - Titre V : Régime de retraite et de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

À compter du 1er janvier 2025, les entreprises de catégorisation d'assurances et/ ou de réassurances qui souhaiteraient, dans la cadre de la mise en œuvre des régimes de participation sociale complémentaire visés aux articles 40 et 41 ci-dessous, maintenir ou constituer des catégories objectives au regard du critère d'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres tout en bénéficiant ou en crensaient le bénéfice du dispositif d'exonération de cotisations sociales associées à ces régimes doivent s'assurer que les catégories de salariés sont conformes aux classes définies ci-dessous par les partenaires sociaux de la branche professionnelle.

À cet égard, il est rappelé que les entreprises qui le souhaitent peuvent recourir aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de participation sociale complémentaire.

Les salariés cadres

Pour l'application des dispositions de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (ancien article 4 de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947), qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de participation sociale complémentaire, sont visés les salariés des classes, E, F, G, H et HC (Hors classe) tels que définies par la convention collective des entreprises de catégorie d'assurances et/ ou de réassurances.

Pour l'application des dispositions de l'article 2.2 de l'accord noanaitl isrpetsifreoonenl du 17 nvmroebe 2017 rtlaief à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cdears (ancien arctlie 4 bis de la cnoivoetn ccltileove de ritrtae et de prévoyance des cdears du 14 mras 1947), anuuce csalse de la coeonitvnn cvitolclee des eeeiptnrss de caourtge d'assurances et/ ou de réassurances ne dnnoe accès à ce groupe de participants.

Employés, tenicnhecs et angtes de maîtrise sibpetecsuls de bénéficier d'une esotexinn de régime

Pour l'application des dpstniisoos de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du cdoe de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cdraes sucepsietbls de bénéficier d'une eneosxtin de régime (ancien alticre 36 de la ciovotennn coclivlete de rteairte et de prévoyance des caerds du 14 mras 1947), snot visés les salariés de la cslsae D telle que définie par la cnioethovn cvelotcile des eptesrrines de cuortage d'assurances et/ ou de réassurances.

Les entrresepis peuvent toutefois, snas démarche particulière, ne pas intégrer ces salariés dnas le chmap des bénéficiaires du régime de picoretotn sloiace complémentaire des cadres.

Cette possibilité ne sriuaat étendre à ces salariés les aeruts snoluiitaps coietelvnlnnenos spécifiques aux cadres.

Article 40 - Régime de retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Voir axnene V

Article 41 - Régimes de prévoyance. - Frais médicaux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Voir aenxne VI et anxene VII

Titre VI : Emploi, formation et perfectionnement professionnel

Article 42 - Emploi. - Formation et perfectionnement

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1. Préambule

Les peirats sieinartags sgliounnet l'importance qu'elles aahtcntet à la vlsortoiaain et au renforcement, par la formation, des compétences des salariés. A la fios atout et investissement, tnat puor les erepentirss que puor les salariés, la fmroioatn csiuttone un axe mujear de la pluiitqoe que les singrtaaes ennttedet fsvroear et développer par la catoetorncin au navieu de la bcrnhae et des entreprises.

La volonté partagée des salariés et des eyeplrumos est de pinonreecfter l'outil de gestion, la realiotn aevc la clientèle aisin que l'organisation de l'entreprise aifn de s'adapter aux évolutions du marché du cgoraute d'assurances.

La fimortoan penfinsslroolee est un oitil nécessaire puor les eetirrnpses dnnot un des paprcnuix scoius est l'adaptation aux nolevleus teeniughcs iaqufimernots et opérationnelles dnas un sutecer foerenmtt sumios au jeu de la concurrence.

Elle constitue, puor le personnel, le pacnpril meoynd rfecrneor ses possibilités d'évolution au cours de sa vie poielfrslsonnee grâce à l'acquisition et à la maîtrise de nuveoells caoinnacnsess teequhcs ou professionnelles, nmmtomaet dnas le dainome du coatgure d'assurances et/ou de réassurances.

Ces antocis de foratomin snot sebesupticls d'avoir puor otecbijf :

- l'acquisition et l'assimilation de nvoellues cascasoennnis et compétences ;

- la compréhension et le mnneaemnt des naouuevx olutis iurieomftnqas et buquietuears ;

- l'apprentissage et le développement liés nmmaeotnt à de novuleels méthodes oinnlritaonlegsas et aux tceneqihus opérationnelles.

3. Aocntis de formation

Les aoitcns pisres en chgare par l'employeur dnioevt aovir puor otjicebfs :

- l'adaptation (art. L. 900-1 du cdoe du travail) ;

- la pitoroomn (art. L. 900-1 du cdoe du travail) ;

- la cersoovnin (art. L. 900-2, 5e alinéa, du cdoe du travail) (1) ;

- l'acquisition, l'entretien et le pfecitrmoeennnet (art. L. 900-2, 6e alinéa, du cdoe du travail).

Ces actnios de fotroiman snot effectuées siot dnas le crade du paln de ftmiooarn établi au niveau de l'entreprise par l'employeur, siot à l'initiative des salariés, par la msie en ?uvre du congé iindeuvdil de firaootmn (L. 931-1 du cdoe du travail).

4. Financement

Conformément aux dsiiotsonpis législatives en vigueur, tuot eouemlpyr diot asini cncasorer une partie de sa mssae salaarile au faincmennet de la fmraooitn polrefssninleoe cotnunie aevc un mumniim de 1,8 % dnas les esrperenits de 10 salariés et plus, 0,40 % dnas les eeepsrntis de mions de 10 salariés.

5. Cmimsoiosn pitraraie nlaoatnie de l'emploi et de la fotaomirn professionnelle

Les orngiotainass sgaatrneiis sitheanuot privilégier la ctcrioaneotn au nveiau de la bachrne dnas le cdrae de la cimososimn paiirrtae nntailoae de l'emploi et de la frotioamn psnfserleolonie (CPNEFP).

Cette cmoismson a puor rôle de rhehercecr et d'étudier les besnios de fmrtaoain et les fnaetimnnces adaptés et de psrooepr l'évolution du tuax de contribution.

Le rôle et les aottbiriutns de la cossiimomn ptaarrie nanoitale de l'emploi et la fmoirtan psilforeennlsoe snot précisés dnas son règlement intérieur, situé à l'annexe VIII de la présente convention.

(1) *Pinot étendu suos réserve de l'application de l'article L. 951-1 (12e et 14e alinéa) du cdoe du tavairl (arrêté du 14 ootrcbe 2002, art. 1er).*

Titre VII : Dispositions diverses

Article 43 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied La présente cnenitovon ne remet pas en csaue les aanagetvs iuieldndvis aicus à sa dtae de signature, nmotneamt totues les dsioistpnios rleanvet de l'accord sur la réduction et l'aménagement du tepms de trivaal dnas les etesierpnrs de catgoure d'assurances et/ou de

réassurances.

Article 44 - Obligation de non-concurrence

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Tout ctrnoat de tviraal puet ctmrooepr une calsue de non-concurrence lroquse l'intérêt légitime de l'entreprise le justifie. Elle diot être omneieiotbagrlt limitée dnas le tepms et dnas l'espace.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I Avenant du 12 avril 2018 relatif au règlement intérieur de la CPPNI

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in
your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CSCA ; Planète Courtier,
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTCF ; FBA CFDT,

Article 1er - Missions de la commission
En vigueur étendu en date du 23 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied

La cmooiimssn piarraite pnrnaemete de négociation et
d'interprétation (CPPNI) a puor mission, conformément aux
distoiinposs légales en vigueur, de pnrrede en cghare les
qtusoiens socliaes reaalvnt de la bhcrnae professionnelle. À cet
effet, elle :

? négocie sur les thèmes puor lelseuqs une négociation de
bhrance est nrudee oartlbiige par la législation en vueiugr et sur
tuot aarte thème sur leeuql elle jruaiget ulite de négocier à
l'initiative des perantaeirs soucaix rneuous représentatifs dnas
la bnrcrahe ;

? régule la ceccurronne ertne les erereptniss reeavnlit de son
champ d'application ;

? représente la branche, nmatenomt dnas l'appui aux eeertnprsis
et vis-à-vis des pourivos puilbcs ;

? eexcre un rôle de vliele sur les cindoniots de tvaaril et l'emploi ;

? établit un rporpat aunenl d'activité qu'elle vrsee dnas la bsae de
données naootlnie mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du
travail.

Ce rrapport crmepond un bialn des acocrds ccftllioes d'entreprise
reftalis à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement
des horaires, au roeps quotidien, aux juors fériés, aux congés et
au compte épargne-temps, en prliciater de l'impact de ces
arocdcs sur les condtoniis de taarivl des salariés et sur la
ceorucnncre erte les eieetrprsns de la branche, et formule, le
cas échéant, des rncntmodmoiaaeans destinées à répondre aux
difficultés identifiées ;

? fuomrle un aivs sur des difficultés d'interprétation et
d'application de la présente cvtionenon cceiotlvle et des accords
cceoltfis de branche.

Elle puet à ce titre, nrrede un aivs à la dnemdae d'une jioitucirdn
sur l'interprétation de la présente connotvien celloivcte ou d'un
acocrd ccitollef clcnou au niaveu de la bhcrnae ;

? concilie, aauantt que fiare se peut, les paretis en lgtiie sur
l'application de ces mêmes ttexes lorsqu'ils n'auront pas pu être
réglés au sien de l'entreprise de cutorage d'assurances.

Article 2 - Composition de la commission
En vigueur étendu en date du 23 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied

Chaque oranstogaiin sdayilcne représentativesur le paln
national(1) cnuoumiqua à la délégation des eyruoelpms la ltise

des pnsoneers habilitées à la représenter au sien de la
cssioimmon pairitare pnerneamte de négociation et
d'interprétation ; chaueq lctie cpmroote au muixamm hiut nmos
par ogsaainrotn syndicale.

Les orisgaoaitnns silnedacys représentatives vleielnt à ce que les
psenroens habilitées dnespsoit a minima de compétences
pereifsenlnlooss et/ ou d'une expérience pnrslsfioeeone en lein
aevc le ctouagre d'assurances et/ ou de réassurances ou le
stcuer de l'assurance.

Les oriinnagaosts seicdnalys dienvot ntoifier à la délégation des
eylemurpos tuot ceenahmngt ievnnrnaett dnas cette liste.

Chacune des pnenroses habilitées à représenter une oasaiotgrnin
sidyanlce au sien de la cismimmon priiatae pmneatrene de
négociation et d'interprétation, et présente sur la lctie établie par
cqhaue orgtsnaoain sandicyle représentativesur le paln
niaonatl(1), a la qualité de mmrbee de la CPPNI, à ctipoemr du
juor de la nificiioaottn à la délégation des eyoprmeuls de luer
présence sur la liste.

Les salariés mandatés iomrnnfet luer eyoeulmpr de luer
ptioaraitipcn à la comiiossmn piaitarre prannemtee de
négociation et d'interprétation dnas les cndinoiots d'usage de luer
entreprise.

La cmosisimon piarraie pemanrnete de négociation et
d'interprétation puet se réunir : ? en fomtoairn plénière ; ? en
frtmoaion « interprétation et coioacntiiln ».

Lorsque la CPNPI se réunit en formoatin plénière, chaueq
oarnsitogain sndyialce puet se fraie représenter, à cuaqhe
réunion de lidtae commission, au mxauimm par 4 psoerrens de
sa liste. Aifn d'assurer une représentation assui dseivre que
posblise des salariés de la branche, cqhaue oaitnaissogr
slnycdaie dvrea veleilr à ce que, dnas la msruee du possible, sa
délégation ne ctpmoe pas puls de 2 salariés d'une même
eipentrse ou d'un même groupe d'entreprises au snes de l'article
L. 2331-1 du cdoe du travail.

Lorsque la CNPPI se réunit en fooramtin « interprétation et
contolaicn », cahque oanrtioiagns scndilaye puet se faire
représenter, à caquhe réunion de ladite commission, au
maxmuim par 2 personnes. Aifn d'assurer une représentation
assui desivre que poblsie des salariés de la branche, caquhe
ogitaoinarsn sdnylicae derva vlelier à ce que, dnas la muesre du
possible, ses représentants soenit isuss d'entreprises différentes
ou geopurs d'entreprises différents au snes de l'article L. 2331-1
du cdoe du travail.

La délégation paonlarte est composée de mmeerbs représentants
des 2 otsignnaarois piolneloefsrns d'employeurs ruocenens
représentatives au niaevu de la bcarnhe professionnelle.

Elle se csoompe de 13 mbremes mixmuam de la CCSA et de 7
mmbres mxuamm de PLANÈTE CIUTEROR lsourge la CNPPI se
réunit en ftamooirn plénière. Lrqsoue la CPNPI se réunit en
fiomtaorn « interprétation et cioictlinaon », la délégation
ptloanare se cposmoe de 6 mebmrs miumxam de la CCSA et de
4 mebmrs mamxuim de PLANÈTE COURTIER.

La répartition des sièges au sien de la délégation ptnarolae
s'appuie sur les résultats de l'audience « salariés » et de
l'audience « erenprtsies » ouebtns rsenimepevctet par la CCSA et
PLANÈTE COEUITRR en 2017. Chncuae de ces aeiudnecs
reveipects pèse puor moitié dnas la détermination de cette
répartition.

En tuot état de cause, le nmorbe mxamium de représentants des
oainigatnosrs plnataeros présents aux réunions piitarraes ne
prroua pas dépasser le muixmam de penronsos puovnat
représenter l'ensemble des ostioingarnas slayeidncs de salariés.

La CPNPI puet également matnaedr des guepors de trivaal
paiiatrrs en vue de mener des réflexions sur des thèmes
pcalirruties raelevnt de ses missions.

La cotompiison de ces goprues de tviaral siut les mêmes règles

que cleles prévues pour la CPPNI en foramen « interprétation et conciliation ».

Afin d'assurer une représentation aussi diverse que possible, la délégation pourra veiller à ce que, dans la mesure du possible, ses représentants soient issus d'entreprises différentes.

(1) Les termes : « sur le plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. (Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

Article 3 - Administration

En vigueur étendu en date du 23 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

1. Présidence

La présidence de la commission en formation plénière est assurée par un représentant de la délégation pluri-partite désigné parmi les membres des 2 organisations représentatives au niveau de la branche professionnelle. La désignation résulte mutuellement d'un accord entre les 2 organisations représentatives d'employeurs et de salariés. À défaut d'accord, la désignation résulte d'un vote à la majorité des membres de la délégation patronale. En tout état de cause, la désignation sera formalisée par écrit.

Le mandat du président de la commission en formation plénière est de 2 ans. Dès lors, la désignation d'un nouveau président ou le renouvellement du mandat du président en poste s'effectuera tous les 2 ans dans les conditions décrites ci-dessus.

La présidence de la commission en formation « interprétation et conciliation » est assurée à tour de rôle, chaque année, par un représentant de la délégation pluri-partite plus par un représentant de la délégation syndicale.

Lorsque la présidence revient à la délégation patronale, celle-ci est assurée par le président de la commission en formation plénière.

En cas de pluralité d'organisations du collège « salariés », l'ordre des présidences des sessions de la présidence se fera par accord entre les organisations concernées.

Toute organisation peut choisir de passer son tour, l'ordre des présidences n'étant alors pas modifié.

Le président a pour rôle de : ? représenter la commission dans ses activités et de l'en tenir informée ; ? fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions ; ? mener en débat les points mis à l'ordre du jour.

2. Réunions et convocations

a) Rôle de négociation

La commission se réunit en formation plénière au sein de la commission nationale nécessaire et selon les dispositions conventionnelles, réglementaires et légales qui fixent une périodicité de négociation obligatoire et au minimum tous les ans par année civile.

La CNPPI se réunit, sur convocation rédigée et adressée par le président au siège de chaque organisation syndicale représentative au plan national (1), au minimum 15 jours après la date d'envoi de cette convocation en recommandé avec accusé de réception.

Cette convocation précise la date et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par le président.

Les organisations syndicales, dont les membres siègent en commission pluri-partite et de négociation et d'interprétation, conviennent par écrit au président de la commission, toutes les questions sur l'ordre du jour des futures réunions de la commission, 20 jours avant la tenue de celles-ci. Le président dirige les débats à l'ordre du jour.

Il est convenu que toutes les décisions nécessaires à la bonne tenue des débats doivent être prises par les membres de la commission au minimum 8 jours avant la réunion.

b) Rôle d'interprétation et de conciliation

La séance de la commission s'effectue par lettre motivée, envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception, et adressée au secrétariat de la commission.

Dans le cadre d'une demande de conciliation, la demande est adressée à l'objet et l'historique du différend.

La CNPPI se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie : ? soit directement par un employeur ou un salarié ; ? soit à l'initiative d'un quelconque des membres ; ? soit par une interposition de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La convocation sera rédigée et adressée par le président au siège de chaque organisation syndicale ou adhérente à la présente convocation par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette convocation précise la date à laquelle et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par le président.

Il est entendu que si un membre de la commission est invité à une demande de conciliation, il ne pourra siéger.

Dans le cadre d'une demande d'interprétation, après discussion, un procès-verbal sera établi sur la base de l'avis de la commission en cas d'accord entre la délégation des employeurs et celles des salariés ou dans le cas d'un désaccord existant au sein de la commission.

Le secrétariat de la commission devra, dans les 15 jours suivant la réunion de la commission, transmettre le procès-verbal et, le cas échéant, l'avis prononcé à l'ensemble des organisations représentatives au niveau national dans le cadre de l'assurance.

Dans le cadre d'une demande de conciliation, avant toute délibération, la commission entendra, le cas échéant, les explications de chaque partie au litige et pourra les interroger.

En cas de refus, d'une des parties au litige de participer à la conciliation, la commission pourra néanmoins statuer.

Le quorum minimum afin de délibérer est de 3 représentants pour l'ensemble des organisations patronales et de 3 représentants pour l'ensemble des organisations syndicales.

Si au bout de la 3e convocation pour un même litige, le quorum n'est toujours pas atteint, la commission délibérera cependant. La délibération se fait en l'absence des parties.

La commission aux parties de la séance de la commission se fait oralement, à la suite de la délibération. Un document écrit, sur la base de l'avis de la commission en cas d'accord entre la délégation des employeurs et celle des salariés, ou dans le cas d'un désaccord existant au sein de la commission, est établi en 3 exemplaires et remis à chacune des parties, le 3e étant destiné au secrétariat de la commission.

3. Secrétariat

Le secrétariat de la commission et la rédaction des procès-verbaux sont assurés par la CSCA.

(1) Les termes : « au plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. (Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

Article 4 - Réunions préparatoires

En vigueur étendu en date du 23 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Une réunion préparatoire est prévue avant chaque réunion de la

coomssimin parriitae constituée en fomriotan plénière.

Au titre de sa présidence à la commission paritaire en formation plénière, chaque salarié mandaté par son organisation syndicale représentative au sein national (1) bénéficie de 1 demi-journée de délégation de fonctions pour participer à la réunion préparatoire et ce, dans la limite de 4 salariés par organisation syndicale et de 2 salariés pour une même élection de courtage.

(1) Les termes : « au sein national » sont exclus de l'extension comme étant étrangers aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008. (Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

Article 5 - Indemnisation et statut En vigueur étendu en date du 23 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le temps passé par les salariés mandatés par leur organisation syndicale en réunion de la commission paritaire pendant la négociation et d'interprétation et en réunion préparatoire est assimilé à du temps de travail effectif.

Il en est de même du temps passé par les salariés mandatés par leur organisation syndicale en réunion de groupe de travail paritaire. Celui-ci est assimilé à du temps de travail effectif.

Les salariés siégeant au sein de la commission paritaire pendant la négociation et d'interprétation pendant le temps de leur participation ou au représentant de celui-ci copie de leur covoitement dans le respect des règles d'usage de leur entreprise.

Les salariés membres de la CNPPI bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre IV du code du travail relatives aux salariés protégés.

Article 6 - Frais engagés au titre des réunions de la commission paritaire En vigueur étendu en date du 23 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

1. Les frais de repas

Les frais de repas que les membres de la commission paritaire auront engagés le jour de la tenue de chaque réunion de la commission paritaire sont pris en charge par leur employeur sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 20 € par salarié participant aux réunions.

Si le salarié bénéficie au sein de son entreprise de titres-restaurants, la valeur pécuniaire de ces derniers se déduit du montant ci-dessus.

Cette prise en charge vaut pour 4 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la commission paritaire en formation plénière et pour 2 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la commission en formation « interprétation et conclusion ».

2. Les frais de transport

Les frais de transport que les membres de la commission paritaire auront engagés à l'occasion de la tenue de chaque réunion de la commission paritaire, au titre de leur participation à la réunion, sont pris en charge par leur employeur sur présentation de justificatifs (train sur la base du tarif SNCF, 2e classe).

Cette prise en charge vaut pour 4 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la commission en formation plénière et pour 2 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la commission en formation « interprétation et conclusion ».

3. Les frais d'hébergement

Lorsque la réunion de la commission paritaire ou la réunion préparatoire qui la précède dans la journée débute avant 9 h 30, les membres de la commission paritaire dont le temps de trajet domicile-lieu de la réunion dépasse 2 heures pourront bénéficier de la prise en charge du logement « hébergement ». Les frais d'hébergement engagés par les membres de la commission paritaire, au titre de leur participation à la réunion paritaire, sont pris en charge de la manière suivante : pour les membres d'une nuitée comprenant 1 chambre d'hôtel et 1 petit déjeuner et/ou 1 dîner sur la base d'un montant réel justifié, dans la limite de 100 €.

Cette prise en charge vaut pour 4 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la commission en formation plénière et pour 2 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la commission en formation « interprétation et conclusion ».

Article 7 - Frais engagés au titre des réunions des groupes de travail En vigueur étendu en date du 23 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les frais de repas et de transport engagés au titre des réunions du groupe de travail sont pris en charge par l'organisation syndicale auprès de laquelle l'entreprise du salarié concerné adhère et ce, dans les conditions exposées ci-après.

Cette prise en charge vaut pour 2 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation aux réunions des groupes de travail.

Pour que cette prise en charge s'effectue, la réunion du groupe de travail doit se tenir à une date différente de celle des réunions de la CNPPI et de la CEPNF. En effet, elle ne saurait se cumuler avec la prise en charge des frais de repas et de transport prévue à l'article 6 du présent accord et à l'annexe 8 à la convention collective.

L'organisation syndicale représentative des entreprises concernées.

1. Les frais de repas

Les frais de repas que les membres du groupe de travail auront engagés le jour de la tenue de chaque réunion du groupe de travail, au titre de leur participation à la réunion, sont pris en charge par l'organisation syndicale sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 20 € par salarié participant aux réunions.

2. Les frais de transport

Les frais de transport que les membres du groupe de travail auront engagés à l'occasion de la tenue de chaque réunion du groupe de travail, au titre de leur participation à la réunion, sont pris en charge par l'organisation syndicale sur présentation de justificatifs (train sur la base du tarif SNCF, 2e classe).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les parties signataires du présent accord décident de revoir l'annexe I à la convention collective pour tenir compte de l'arrêté du 3 octobre 2017 fixant la liste des organisations représentatives des employeurs rattachés aux entreprises représentatives dans la convention collective des entreprises de nettoyage d'assurances et/ou de réassurances.

Le présent accord remplace et rend caduque l'annexe I à la convention collective des entreprises de nettoyage d'assurances et/ou de réassurances prévue sur le règlement intérieur de la

Annexe III relative à la grille des métiers repères

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Par socui de clarté, les piaerts stiaiaergns à la présente cetoionvn ont décidé de joindre aux définitions des nollueves celasss de l'article 21 de la convention, un talbaeu de ccooanrncde métiers/classifications qui, s'il ne ctuntoie en aucun cas un référentiel éclectique des métiers présents dnas la bcrnhae d'activité du cgoautre d'assurances et de réassurances, ficliate la compréhension de la nvlloeoe coiifiaalctssn et le piotnnsniemoet de ctraiens métiers.

Cette grille n'est donnée qu'à tirte indicatif, chqau eesrrpnitee raenstt libre de répertoirer ses salariés dnas le rscpeet de la définition de cqhuae classe.

Ce taabelu ruporgee 3 gdenras catégories de métiers :

Les métiers opérationnels

Ce snot des métiers, puor la plupart, spécifiques au setuecr de l'assurance et puls précisément au courtage. Ctete même catégorie est divisée en 2 sous-groupes :

- les métiers cmamueorcix et technico-commerciaux : ils snot caractérisés par les renatlios ciaeoemmcls fréquentes que les

Le présent aavnent a puor ojbet de définir la nluelove cmopoostiin de la délégation patronale.

salariés concernés deinovt eeitrenntr aevc la clientèle et les caiompnegs d'assurances ;

- les métiers tehcnuqis : ils snot caractérisés par la prépondérance de la tunhiceqe msie en ptiraque par les salariés concernés dnas la réalisation de lures missions.

Les métiers fonctionnels

Les métiers regroupés dnas cette catégorie snot sbisuectlpes d'être considérés cmome des sprotups aux métiers opérationnels. Ils eextinst dnas la pauplrt des epinetrerss indépendamment de la brnhcae d'activité dnot eells relèvent. Les salariés exerçant ces métiers peprciitnat nmetnmaot à la gestion, au fnnenomeincott aitmdiinstartf et à l'organisation de l'entreprise dnot ils fnot partie.

Les métiers à donmtanie managériale

Cette catégorie rpgoruee les psteos caractérisés eeestneilesmnt par une mioassin d'encadrement et/ou d'organisation (responsables d'unité, de seeirvcs et/ou de département).

Elle cnmroepd assui des métiers très spécifiques tles que rabsonesple rusreocses humaines, ropebnsslae marketing, rlsoasbpnee organisationnel, rbssenploae communication..., où la deoimnismgnreaaiale est déterminante.

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

MÉTIER REPÈRE	CLASSE								
OPÉRATIONNEL	A	B	C	D	E	F	G	H	
Commercial et technico-commercial									
Employé scevrie coimercmal	X	X	X						
Assistant chargé de clientèle	X	X	X	X					
Assistant cmeorcimal	X	X	X	X					
Conseiller cmcaroeiml	X	X	X	X					
Gestionnaire technico-commercial	X	X	X	X					
Chargé de clientèle particulier	X	X	X	X	X				
Chargé de clientèle	X	X	X	X	X				
Chargé de clientèle imoprt	X	X	X	X	X				
Chargé de clientèle ganrd compte	X	X	X	X					
Chargé d'affaires/chargé de Technique	X	X	X	X					
Employé de sriecve gstioen	X	X	X						
Aide rédacteur/assistant de gestion	X	X	X						
Gestionnaire/rédacteur sinistres riuqsas prealcitiurs	X	X	X	X	X				
Gestionnaire/rédacteur production ruiesqs particuliers	X	X	X	X	X	X			
Gestionnaire/rédacteur dommages	X	X	X	X	X				
Gestionnaire/rédacteur production rseqius enrperitess	X	X	X	X	X				
Gestionnaire/rédacteur sinistres d'entreprises	X	X	X	X	X				
Gestionnaire/rédacteur production	X	X	X	X	X				

Chargé d'études	X	X	X	X					
Consultant/conseiller	X	X	X	X					
MÉTIER REPÈRE	CLASSE								
FONCTIONNEL	A	B	C	D	E	F	G	H	
Opérateur de sisiae	X	X							
Aide cbtImapoe	X	X	X						
Sténodactylo	X	X	X						
Employé de sirvece	X	X	X						
administratif									
Hôtesse/standardiste	X	X	X	X					
Employé myones généraux	X	X	X	X					
Secrétaire	X	X	X	X					
Assistant/administrateur/RH/	X	X	X	X					
financier/de gotisen									
Analyste puremmrogar	X	X	X	X					
Comptable	X	X	X	X					
Analyste	X	X	X						
Secrétaire de dcotiern	X	X	X						
Assistant de dicrteion	X	X	X	X					
Chargé d'études	X	X	X	X					
Chef de projets/responsables de	X	X	X	X					
domaine									
Contrôleur de gestion/analyste	X	X	X	X					
MÉTIER REPÈRE	CLASSE								

MÉTIER À DNIMATNOE	A	B	C	D	E	F	G	H	
MANAGERIALE									
Responsable d'unité/de services	X	X	X	X					
Responsables d'unités	X	X	X						
importantes/de départements									
Responsables de métiers	X	X	X						
spécifiques									

Article - ANNEXE IV : Grille des salaires

En vigueur étendu en date du 30 juin 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Annexe V du 18 janvier 2002 relative à la retraite surcomplémentaire

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied Les peteinraas siacuox ont décidé d'instituer au neaviu de la bnhrcae professionnelle, puor l'ensemble du personnel, un régime de rtetaire surcomplémentaire à coittasnois définies (art. 83 du cdoe général des impôts, fnods de pension...). Le tuax mimunim de coisittaon srea de 0, 80 % du saarlle burt annuel, limité à 4 fios le panofld de la sécurité sociale. Cttee ctoiatsion srea à la crghae de l'employeur. En aucun cas le présent régime ne saairut ciontestur un aagyane supplémentaire aux salariés dnot les eerensiprts

cleaning is beeing applied

(Voir dnas la rqurbiue « Saailers » en fin de brochure)

En vuiegur étendu

arniueat procédé à la msie en palce d'un tel régime, antérieurement à la dtae d'application de la présente convention. Le présent régime csannutoitt le minimum de riatrtee surcomplémentaire dnot bénéficieront l'ensemble des salariés de la profession, les etenrpierss qui aanerit déjà mis en pacle un système de rtetraie surcomplémentaire dnrevot procéder à un eexamn de la stuioatn et compléter, le cas échéant, jusqu'au niveau prévu dnas le présent texte. Ce régime drvea être mis en plcae aevc effet à la dtae d'entrée en vguieur de la présente coenovitnn prévue dnas son atrcile 2. Dans un délai de 2 ans mimuxam après la sarnutige de la présente convention, les ptieras sraganteis cnenionvnet de se réunir en vue d'étudier l'opportunité de négocier une pptrtaiicoain vlnaoorite des salariés à ce régime, en vue de le compléter.

Annexe VI Avenant du 10 mars 2015

relatif à la prévoyance

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CSCA.
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CFDT.

Article 1er - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'ensemble des salariés.

Article 2 - Garantie décès. – Invalidité absolue et définitive
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En cas de décès d'un salarié avant son départ à la retraite, il est versé aux bénéficiaires un capital égal à 200 % du salaire annuel brut, limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale. L'invalidité absolue et définitive (3e catégorie de la sécurité sociale qui nécessite l'assistance d'une tierce personne) donne lieu à vsmnereet par ainctatoipn du capital fixé ci-dessus. En cas de décès du conjoint ou du partenaire de pacte civil de solidarité, postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé aux enfants saeant à charge un capital égal à 100 % du capital déjà versé lors du décès du salarié. Ce capital est réparti par parts égales entre les enfants. Est considéré comme enfant à charge l'enfant scolarisé à charge au jour du décès du conjoint ou du partenaire de pacte civil de solidarité du salarié. Le salaire de référence s'élève de base au calcul des cotisants est égal au total des salaires bruts perçus au cours des 12 mois civils précédant le décès. Si le salarié n'a pas 12 mois d'ancienneté lors du décès, le salaire de référence est calculé pro rata temporis, pour une période de 12 mois, sur la base de la rémunération brute perçue au cours des mois civils de pleine activité.

Article 3 - Garantie rente éducation
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Une rente éducation sera versée à charge des enfants à charge d'un salarié décédé. Est considéré comme enfant à charge l'enfant scolarisé à charge du salarié. La rente annuelle d'éducation est égale, par enfant à charge, à : ? 10 % du salaire annuel brut, limité à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, par enfant, avec un maximum de 100 % du salaire brut annuel. Le salaire annuel brut s'élève au calcul des cotisants est égal au total des salaires bruts perçus au cours des 12 mois précédant le décès. Si le salarié n'a pas 12 mois d'ancienneté lors du décès, le salaire de référence est calculé pro rata temporis, pour une période de 12 mois, sur la base des salaires bruts perçus au cours des mois civils de pleine activité.

(1) *Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7 de la loi relative à l'assurance sociale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 étendue. (Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)*

Article 4 - Garantie incapacité temporaire
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les salariés bénéficient d'une garantie incapacité temporaire en cas de maladie ou d'accident prévues par la législation en vigueur relative à l'assurance sociale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 étendue.

et/ou de réassurances. Les salariés qui ne sont pas affiliés à la sécurité sociale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 étendue, à l'issue d'un arrêt de travail de 90 jours consécutifs et à la condition d'être pris en charge par la sécurité sociale, d'une indemnité journalière égale à 100 % de leur rémunération nette journalière, dans la limite de 1/365 de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, sous déduction de l'indemnité versée par la sécurité sociale. Le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ne pourra excéder 100 % du revenu net qu'aurait perçu le salarié s'il poursuivait son activité. La durée du versement des prestations est au maximum de 365 jours ou 1 095 jours en cas de maladie grave ou de lésion grave de la sécurité sociale. Le salaire de référence s'élève au calcul des cotisants est égal à la moyenne des salaires bruts perçus au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

Article 5 - Garantie rente d'invalidité
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1. Maladie et accident de la vie privée

En cas d'invalidité de 2e catégorie et 3e catégorie résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel, les salariés bénéficieront d'une rente complémentaire versée par la sécurité sociale à hauteur de 100 % du salaire net, limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale. Pour une invalidité de 1re catégorie, les salariés bénéficieront d'une rente de 60 % du salaire net, limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale, sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale.

2. Maladie professionnelle et accident du travail

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, les salariés ont le droit d'incapacité au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale fixé par la sécurité sociale est au moins égal à 33 % et inférieur à 66 % bénéficient d'une rente annuelle payée telle que le montant de la rente est égal à : ? n/66 de 100 % du salaire net où n représente le taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale, sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale. Pour les salariés ont le droit d'incapacité est supérieur à 66 %, le montant de la rente annuelle payée telle que le montant de la rente est égal à : ? 100 % du salaire net limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale, sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale. Le salaire de référence s'élève de base au calcul des cotisants est égal aux salaires bruts perçus au cours des 12 mois civils précédant l'incapacité de travail. Cette rente est versée jusqu'à la date de liquidation des prestations rattachées du régime d'assurance maladie et au plus tard jusqu'à l'âge de liquidation de la retraite à taux plein.

Article 6 - Mise en œuvre du régime
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les entreprises ont la liberté de choisir de l'organisme qui gère le régime de prévoyance de leurs salariés, en respectant les conditions définies dans le présent accord. Le présent régime s'applique à tous les salariés de la branche, les entreprises qui ont déjà mis en place un régime de prévoyance doivent procéder à un examen de leur situation et se mettre en conformité, le cas échéant, avec les dispositions stipulées dans le présent avenant. En aucun cas le présent régime ne saurait constituer un avantage supplémentaire aux salariés dont les entreprises auraient procédé à la mise en place d'un tel régime antérieurement à la date d'application de la présente disposition.

Article 7 - Cotisations
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

du régime cleclotif et oiltobgriae ou lros de l'embauche si elle est postérieure, et ce jusqu'à l'échéance du cratnot iidduvienl ; ? les salariés bénéficiant, y crmpios en tnat qu'ayants droit, d'une des ctueeoovrrus suivtaens : ?? une currvtuoe complémenaire santé cotelilvce et ogbtirliaoe ; ?? le régime lacol en veiuugr dnas les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Mellsoe ; ?? le régime complémentaire rnleavet de la CAIEMG ; ?? la mluutlee des aetngs de l'État ou des collectivités trlttroeiaies ; ?? les cntratos de gpuore dtis « Maiden ».

La dpnseise d'affiliation ne puet jueor que jusqu'à la dtae à lluaeqe le salarié cssee de bénéficier de cette couverture.

En tuot état de cause, la dmdenae diot être formulée par écrit par le salarié et adressée à l'employeur au mmneot de l'embauche, de la msie en pacle ou de la prise d'effet du régime ou de tuot cgmennehat de soiittuan stbleiucpse de reeevrl d'un cas de dispense.

Toute novleule dneisspe dtie de plein doit qui sieart prévue par les teetxs légaux et réglemenaires ultérieurement au présent avennat siaret aieueottuqmaemnt applicable.

Les eersripets de caotrgue d'assurances et/ou de réassurances pronurot également prévoir les depinsses d'affiliation stanivues dnas le rpeecst d'un fmloiaisme cmnfoore aux dpnatoissis législatives et réglemenaires en vueur.

Ainsi, peut, à sa demande, et qllee que siot sa dtae d'embauche, être dispensé de s'affilier au régime complémentaire de faris de snois de santé : ? le salarié ou l'apprenti bénéficiaire d'un crtoant à durée déterminée ou d'un cotrnat de msoiin d'une durée au minos égale à 12 mois, à ctiodnion de jittsuier par écrit, en pdauonistrt tuot document, d'une creruotvue ilvludineie sistuocre par aruleils puor le même tpye de geaartnis ; ? le salarié et l'apprenti bénéficiaire d'un caonrt à durée déterminée ou d'un cnotart de mssioin d'une durée inférieure à 12 mios même s'il ne bénéficie pas d'une crotuveure ildnlideuvie sosrctue par aulelris puor le même tpye de gaertanis ; ? le salarié à tpems ptrial et l'apprenti dès lros que l'adhésion au régime complémentaire de frais de snois de santé le codinriaut à s'acquitter d'une cioisttaon au mnios égale à 10 % de sa rémunération brute.

(1) L'article 3 est étendu suos réserve du respct des articles L. 911-7 et D. 911-2 et saunitvs du cdoe de la sécurité sociale, s'agissant des cas de despnise d'affiliation. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 4 - Tableau des garanties
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les geiatnrs veniennt en complément des rbreuotsenmms versés par la sécurité sciolaie au trite du régime de bsae obligatoire.

PMSS : pfaonld mneeucl de la sécurité sociale.
BR : Bsae de rermunbmeseot de la sécurité sociale.
SS : sécurité sociale.

(Tableaux non reproduits, clolbasetus en lngie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rubquire BO Coevotnnin collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20200011_0000_0003.pdf&isForGlobalBocc=false

(1) Le talabeu de gaeatris de l'article 4 est étendu suos réserve du repecst des aleitrcs L. 911-7 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité scialoe tles qu'en vgieur diepus le 1er jvenair 2020 puor l'optique et le dentaire, et à cemptor du 1er jnaiver 2021 puor l'audiologie. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 5 - Portabilité des droits
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En cas de rpuutre ou de fin du deerinr cnatrot de traiavl non

consécutive à une ftuae lurode et ovarnut dirot à iainimneods du régime oroilgibate d'assurance chômage, le salarié et, le cas échéant, ses atnyas droit, bénéficient du mianitn des gaainetrs du régime de frias de soins de santé prévu par la présente annexe.

Le mentiian de ces gnaietras s'effectue dnas les mêmes cidtninoos que les salariés en activité.

Il s'applique dès la dtae de ctssaoien du coartnt de traiavl puor une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la litime de la durée du denrier conrtat du salarié dnas l'entreprise ou, le cas échéant, des dinerres cnotatrs de tiarval s'ils snot consécutifs cezh le même employeur, appréciée en mios entiers, adionrns au mios supérieur, dnas la ltiime de 12 mois.

L'employeur diot sgalnier le mntaiein des gtaerains dnas le citfcaeirt de tvaial du salarié et diot irmeonfr l'organisme aussurer de la ciesatson du cntarot de travail.

En tuot état de cause, le mtiaenin des gnaiteras csese : ? lrousque le bénéficiaire du ditispoisf de portabilité reneprd un artue eompli ; ? dès qu'il ne puet puls juitisfer auprs de l'organisme areussur de son sattut de deuaednmr d'emploi indemnisé par le régime oogibaltre d'assurance chômage ; ? à la dtae de la liqdoautin de la pneison vilesselie de la sécurité socalie ; ? en cas de décès.

Le mtiniean des grtaeanis au tirt de la portabilité est financé par les coitntaosis des eerirnsptes et des salariés en activité (part pntralaoe et prat salariale) définie à l'article 7 du présent accord.

(1) L'article 5 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, rlateif aux gteniraas mnitenaues dnas le cadre du diosstpf de portabilité. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 6 - Mise en œuvre du régime
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les eepsnerrits ont la liberté de choix de l'organisme qui gère le régime frais médicaux de lerus salariés, et le cas échéant, de luers antays dirot en renseatpct les cdonionits définies dnas le présent avenant.

L'appréciation des naviuex de geniarats s'effectue ptose par poste.

Article 7 - Financement des garanties de santé
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le fneacemint des gaanietrs ctelvelolics du présent acorcd est assuré par une cornitiuobn collectée par l'organisme ausrsuer sélectionné par cahuqe entreprise. Les cttsaoiions sneort prsies en craghe puor les 2/3 par l'employeur et puor 1/3 par le salarié.

Cette répartition s'applique umuennqet puor les niaevux mniima de gretinaas fixés dnas le taelabu de gitearns ci-avant. Les epirensrets de crtaouge d'assurances et/ou de réassurances, sinuataoht iantuser des niuevax de geiantars supérieurs aux mnmiia fixés dnas le tlaaeu de grtianaes ci-avant, pouurrnt déterminer puor lildses nauivex une répartition des cianoittsos ernte eloemupyr et salarié différente de clele prévue au 2e alinéa du présent alitrc dnas les cdinonotis prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Le prpniice précisé à l'alinéa 3 du présent atlcire est également aapiplclbe en ce qui conerne la répartition des cntsoiaois puor des protsanites non prévues par le taelabu de ginaetras ci-avant.

Article 8 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avenant est intervenu en vertu de l'ordonnance de la Haute Cour de Justice en date du 1er juin 2020.

À défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable. Toutefois, cela ne dispense pas les entreprises de la branche de se mettre en conformité avec la réglementation sur les contrats « respectables » en vigueur à cette date.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent avenant est conclu en application de la réforme « 100 % santé » inscrite dans la loi de financement de la sécurité sociale 2019.

Annexe VIII : Règlement intérieur de la CPNEFP Avenant du 12 mai 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Signataires	
Patrons signataires	PLANETE CSCA,
Syndicats signataires	FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTEC ; FBA CFTD,

Article 1er - Composition de la commission
En vigueur étendu en date du 12 mai 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Chaque organisation syndicale représentative communautaire chaque année à la délégation des entreprises la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de la CPNEFP ; chaque liste comportera au maximum 5 noms.

Les organisations syndicales représentatives visées à ce que les personnes habilitées disposent d'un minimum de compétences professionnelles et/ou d'une expérience professionnelle en lien avec le secteur d'assurances et/ou de réassurances ou le secteur de l'assurance.

Les organisations syndicales n'ont pas à la délégation des entreprises cette liste.

Les salariés mandatés ne pourront luer euphémiquement de luer participation à la CPNEFP dans les conditions d'usage de luer entreprise.

Chaque organisation syndicale peut se faire représenter à chaque réunion de la CPNEFP au maximum par 3 personnes de sa liste. Afin d'assurer une représentation adéquate que les salariés de la branche, chaque organisation syndicale devra veiller à ce que, dans la mesure du possible, ses représentants soient issus d'entreprises différentes ou groupes d'entreprises différents au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail.

En tout état de cause, le nombre maximum de représentants des organisations syndicales présents aux réunions ne pourra pas dépasser le maximum de personnes pouvant représenter l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Afin d'assurer une représentation adéquate que possible, la délégation pourra veiller à ce que, dans la mesure du possible, ses représentants soient issus d'entreprises différentes.

Par cet avenant, les partenaires sociaux de la branche du secteur d'assurances et/ou de réassurances décident de mettre en conformité le régime complémentaire de frais de soins de santé prévu à l'annexe 7 à la convention collective avec les nouvelles exigences légales et réglementaires.

À travers cette mise en conformité, les partenaires sociaux visent un accès aux soins de qualité pour les salariés notamment dans le domaine de l'optique, de l'audiologie et du dentaire, tout en permettant aux entreprises de la branche de poursuivre leur rôle de bénéficiaire ou de ne pas perdre le bénéfice des aides fiscales et sociales attachées à ce dispositif.

Les partenaires sociaux du présent avenant rappellent que la couverture complémentaire de frais de soins de santé mise en place au profit des salariés de la branche relève de la responsabilité des employeurs libres de choisir l'organisme assureur, sous réserve du respect des garanties minimales définies dans le présent avenant.

Cet avenant remplace et rend caduc l'avenant du 18 octobre 2018 (étendu par arrêté 27 mars 2019 ? Journal officiel du 4 avril 2019) prévoyant un régime complémentaire de frais de soins de santé au niveau de la branche.

Article 2 - Compétences de la commission
En vigueur étendu en date du 12 mai 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La CPNEFP a pour mission : ? d'étudier tous les moyens techniques et financiers en vue d'assurer au personnel des entreprises de secteur d'assurances et de réassurances, la formation et le perfectionnement professionnel des salariés ; ? d'assurer l'échange d'informations sur la situation de l'emploi, au niveau régional et national, entre les parties intéressées ; ? de procéder à l'étude de la situation de l'emploi et de son évolution prévisible au niveau de la branche ; ? de rechercher et d'étudier les modalités permettant de suivre l'exécution des actions engagées au titre de la formation.

La commission peut elle-même décider de privilégier certaines actions qu'elle estime nécessaires et adéquates à l'amélioration de l'emploi dans le secteur d'assurances.

Article 3 - Administration
En vigueur étendu en date du 12 mai 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

1° Présidence

La présidence est assurée par un binôme paritaire composé d'un membre de la délégation patronale et d'un membre d'une des organisations syndicales de salariés désigné d'un commun accord par le collège « salariés ».

Le binôme paritaire est désigné pour une durée de 2 ans, période à l'issue de laquelle il pourra être renouvelé.

La désignation du premier binôme paritaire s'effectuera lors de la première réunion de la CPNEFP qui suivra la date de signature du présent avenant.

Le président a pour rôle de : ? représenter la commission dans ses activités ; ? d'assurer la tenue et l'ordre du jour des réunions ; ? de mettre à exécution les décisions de la CPNEFP.

2° Réunions et convocations

La CPNEFP se réunit au moins deux fois par an.

La présidence de la CPNEFP, par l'intermédiaire du secrétariat de la commission, est chargée de convoquer les différentes organisations syndicales au maximum 8 jours avant la réunion de la commission.

La convocation doit mentionner les sujets à l'ordre du jour de la réunion.

Afin d'accroître la visibilité des partearies suaciox sur le cradeenilr des réunions, les deats de réunions sornet communiquées à l'ensemble des mmrebes de la cmomsoiisn au puls trad en début d'année.

3°?Secrétariat

PLANETE CCSA se chgrae du secrétariat de la commission.

Article 4 - Réunions préparatoires
En vigueur étendu en date du 12 mai 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Une réunion préparatoire est prévue aanvt chuqae réunion de la CPNEFP.

Au ttre de sa pariiatptocn à la coomiismn ptrairae naionltae de l'emploi et de la fortioman poreseoinflsne (CPNEFP), chaque salarié ? mandaté par son osroatgnaiin sdnclaiye représentative pour pracepitir à laitde cmsosiiomn ? bénéficie d'une journée de délégation de bnarhce pour petarcipir à la réunion préparatoire.

Article 5 - Indemnisation et statut
En vigueur étendu en date du 12 mai 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le tepms passé en réunion de la CNPEFP ou en réunion préparatoire est assimilé à du tmpes de trvaail effectif.

Les salariés siégeant au sien de la CNPFEP dvnioet terastmrtné à luer eyepolumr ou au représentant de celui-ci copie de luer covainoctn dnas les hiut jours de sa réception.

Les salariés meebms de la CNPFEP bénéficient de la petotirocn prévue par les dinooitpiss du lvire IV du cdoe du tavairl rtaief aux salariés protégés.

Article 6 - Frais engagés au titre des réunions de la CPNEFP
En vigueur étendu en date du 12 mai 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1°?Les fairs de repas

Les frias de rpaes que les mmreebs de la CNEFP auront engagés le juor de la tneue de cqhaue réunion de la CENFP senrot pirs en carhge par luer eeyloupmr sur la bsae du mnnotat réel justifié, dnas la litmie de 25 ? par salarié pntacapirit aux réunions en présentiel.

Si le salarié bénéficie au sien de son ertipernse de ttries restaurant, la vulear plaoarnte de ces deenrirs se défalque du mnnoatt ci-dessus.

Cette psrie en carhge vuat puor 3 peesonrns mxmuaim par origiatnsoan scndlaiye au trtie de luer parictpiitoan à la réunion de la CPNEFP.

2°?Les firas de transport

Les fairs de trsnoprat que les mebrmes de la CENFP aunort engagés à l'occasion de la teune de cahuqe réunion de la CNFEFP

Avenant du 19 décembre 2002 relatif au temps partiel

soenrt pirs en chrage par luer eoymuelpr sur présentation de jitutffsaicis (train sur la bsae du triaf SNCF, 2e classe).

Cette pirse en cahgre vuat puor 3 pnsnereos mumaxim par ogaioastrin slicyndae au ttrie de luer prtcaatpiioin à la réunion de la CPNEFP.

3°?Les frais d'hébergement

Lorsque la réunion de la CPEFNP ou la réunion préparatoire qui la précède se tenit puor prtiae ou en intégralité la veille, les mebrms de la CPEFNP dnnt le taerjt domicile-lieu de la réunion dépasse 2 hurees poronrut bénéficier du fiofrat « hébergement ». Les frais d'hébergement engagés par les mrbemes de la CPNEFP, la niut précédant la tenue de la réunion, au titre de luer poatciiipatrn à la réunion de la CPNEFP, senort pirs en cgarhe de la manière stvaniue : rmbueoemnest d'une nuitée cprnaeomt une cbramhe d'hôtel et un piett déjeuner et/ou un dîner sur la bsae d'un mnnotat réel justifié, dnas la ltimie de 150 ?.

Les frais d'hébergement snot également pirs en crahge dnas cette même ltiime loqruse puliuesrs réunions prtaieris se succèdent sur puelirsus jorus (Ex. : lorsqu'une CPPNI a leiu le jduei et une CNPFEP le lendemain).

Cette psire en cahgre vuat puor 3 pnseroens maxumim par otonaigrsian scldanye au titre de luer paraipotciitn à la réunion de la CPNEFP.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 mai 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pertias sgtaeinrais du présent aeannvt décident de rovier l'annexe 8 à la cveniootnn ccelotlive puor tiner compte de l'arrêté du 6 oocrbte 2021 publié au Jrnuaol oificefl du 28 nmevrobe 2021 fniaxt la ltise des ostnagiianors pnsnreeiofoellss d'employeurs roneneucs représentatives dnas la cnoenotivn cetcoillve des eteprinsres de cuartgoe d'assurances et/ou de réassurances.

Le présent annavet reacplme et rned cuuadqe l'annexe 8 à la conevoitn coltvlicee des esenriretps de cotgarue d'assurances et/ou de réassurances ptraont sur le règlement intérieur de la cmmoisn pratiriae nlntaioe de l'emploi et de la foiroatmn pfsnoerislone (avenant du 12 aivrl 2018).

Le présent aenvnat a naoemmntt puor objet de définir la neullvoe coioosimptn de la délégation patronale, de rivoer la cispimotoon de la présidence de la csmoioimn et de réévaluer les frais de ratuetoairsn et d'hébergement engagés au trite des réunions de la CPNEFP.

En acoiitpalpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sanriteagis cnnveneiont que le cennotu du présent aeavnnt ne jtiufse pas de prévoir de stonuaipilts spécifiques aux enirseretps de mnois de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Le présent anevant etnrera en vguuier dès sa signature.

La priate ptrlaoane s'engage à farie étendre le présent aannev dès sa signature.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des certrtuos d'assurances et de réassurances (FCA) ; Syndicat français des assrueus csioles (SFAC) ;
Syndicats signataires	Le sndcyait ntoniaal du couargte et des aceegns d'assurances CFE-CGC ; La fédération des scireves CDFT ; Le sanyicdt naointal de l'assurance et de l'assistance SORCAP CFTC.

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Avenant du 6 mars 2003 relatif aux périodes légales des congés payés et aux frais médicaux

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in
your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	FCA ; SFAC.
Syndicats signataires	Syndicat niaotnal de l'encadrement du cotgarue et des aecegn d'assurances CFE-CGC ; Fédération des seeirvcs (branche assurances) CFDT.

En vigueur étendu en date du 6 mars 2003

Erratum concernant l'avenant du 6 mars 2003 à l'accord ARTT instituant une nouvelle numérotation de l'annexe Erratum du 18 avril 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in
your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des cortieurs d'assurances et de réassurances (FCA), 91, rue Saint-Lazare, 75009 Paris,
Syndicats signataires	Le sdciaynt nioantal de l'encadrement du caroutge et des aencegs d'assurances CFE-CGC, 43, rue de Provence, 75009 Pairs ; La fédération des seeervs (branche assurances) CFDT, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pntain Cdeex ; Le syadicnt nainatol de l'assurance et de l'assistance (SCOARP) CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris,

Dénonciation par lettre du 8 décembre 2006 par la CSCA de l'annexe VII de la convention collective

En vigueur en date du 8 déc. 2006

cleaning is beeing applied

Sont rajoutées, à la fin du 3e alinéa de l'article 24, après les termes « par écrit en recommandé aevc accusé de réception », les parehss siavteuns :

(Voir cet article)

Est supprimé le 6e alinéa de l'article 24 : « En cas d'impossibilité de metrtre en place un tmeps pieartl l'employeur diot ntoiefir au salarié par écrit son ruefs en précisant ses motifs. »

Le présent aeannvt pernd effet 1 juor fnrac après sa signature.

Fait à Paris, le 19 décembre 2002.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied

Il est covnneu etrne les preiats sgnreiaitas ce qui siut :

Article 28.3

Période légale des congés payés

Pour la détermination des dtrois à congés payés, snot assimilées à du traiaavl etficeff :

(Voir cet article)

En vigueur étendu en date du 6 mars 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied

ANNEXE VII

Frais médicaux (art. 2. Naeviu de garanties. - 2. Firas de santé)

(Voir cet article)

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied

Le 6 mras 2003 a été signé un annavet à l'accord du 12 mai 1999 sur la réduction et l'aménagement du tepms de tiraavl dnas les ctinbaes de couargte d'assurances et/ ou de réassurances étendu le 4 août 1999. Cet avanent a puor objet de fxier le règlement intérieur de la cmoossimin de suvii prévu à l'article 11 didut accord.

Cet aeavnnvt a pirs la fmroe d'une anxene à l'accord ARTT. Cttee anxnee a été numérotée anxnee I, or, une axnene I eixtse déjà dnas l'accord du 12 mai 1999.

Ainsi les pntrriaaees suacoix saenrigtais de cet etrarum décident de tmrfsaenorr la numérotation de cette annexe I en annexe III à l'accord du 12 mai 1999.

Fait à Paris, le 18 avril 2003.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied

Paris, le 8 décembre 2006.

Madame, Monsieur,

Par la présente, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, nous vous informons de bien vouloir enregistrer la dénonciation par la commission paritaire des salariés d'assurances (CSCA) de l'annexe VII (modifiée par l'arrêté du 6 mars 2003) de la convention collective des artisans de l'assurance et/ ou de réassurances du 18 janvier 2002.

Vous trouverez en pièce jointe copie de la dénonciation de cette annexe qui a été notifiée aux représentants sociaux représentatives au sein de la commission paritaire des assurances :

- fédération nationale des professionnels des services financiers, assurances, banque, crédit CGT ;
- fédération des services CFTC ;
- fédération des employés et cadres, section des assurances, FO ;
- syndicat national des cadres et agents de maîtrise de coassurance et

Dénonciation par lettre du 30 septembre 2010 par la CSCA de l'accord du 14 novembre 2002

En vigueur en date du 30 sept. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Paris, le 30 septembre 2010.

La commission paritaire des salariés d'assurances, 91, rue Saint-Lazare, 75009 Paris, à la direction départementale du travail et de l'emploi, s'adresse des cotisations collectives, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris. Madame, Monsieur, Par la présente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, nous vous informons de bien vouloir enregistrer la dénonciation par la commission paritaire des salariés d'assurances (CSCA) de l'accord

agences d'assurances CFE-CGC ;

-SN2A CFTC.

Cette dénonciation préalable se fait conformément aux articles L. 132-8 et suivants du code du travail et à l'article 5.2 de la CNCT du courtage.

A toutes fins utiles, nous vous informons que la CCSA a été créée le 10 janvier 2006 suite à l'union du SAFC et des salariés de la FCA, tous deux signataires de la CCNT.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de nos sentiments distingués.

Le président.

PJ : copie des lettres de dénonciation aux 5 organisations syndicales.

sur le fondement de la formation du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances du 14 novembre 2002 (étendu par arrêté du 10 juillet 2003). Vous trouverez en pièce jointe copie de la dénonciation de cet accord qui est notifiée parallèlement aux organisations représentatives au sein de la commission paritaire des assurances :

? fédération nationale CGT des professionnels des services financiers, assurances-banque, crédit ; ? fédération des services CFTC ; ? fédération des employés et cadres CGT-FO, section des assurances ; ? syndicat national des cadres et agents de maîtrise de courtage et agences d'assurances CFE-CGC auvergne ; ? SN2A CFTC. Cette dénonciation se fait conformément aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail. A toutes fins utiles, nous vous informons que la CCSA a été créée le 10 janvier 2006 suite à l'union du SAFC et des salariés de la FCA, tous deux signataires de cet accord. Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de nos sentiments distingués.

Le président.

Les membres agréés pour la collecte et la gestion des fonds affectés à la formation professionnelle continue des salariés, la commission paritaire des salariés constituée des représentants élus de la commission collective de travail des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances adhère à AGEFOS-PME. Par cette adhésion, l'ensemble du secteur d'activité du courtage d'assurances et/ou de réassurances désigne AGEFOS-PME comme unique organisme coordinateur des fonds affectés à la formation continue des salariés. Le présent accord s'applique aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances exerçant sur le territoire français, y compris les départements et territoires d'outre-mer.

Article 2 - Versement des cotisations
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

A compter du 1er janvier 2012, les entreprises adhérentes de la convention collective de travail des entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances verseront luer cotisation à la formation professionnelle continue à AGEFOS-PME dans les limites légales et conventionnelles. En conséquence de ces versements obligatoires, les entreprises accéderont aux services d'AGEFOS-PME, dans les conditions déterminées dans le « Protocole d'accord sur le financement de la section paritaire plénipotentiaire de la branche « courtage d'assurances et/ ou de réassurances ». (1) Les fonds recueillis par AGEFOS-PME auprès du secteur ainsi que leur utilisation, feront l'objet d'un rapport semestriel qui sera communiqué à la CFNPEP de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ ou de réassurances.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail. (Arrêté du 24 février 2012, art. 1er)

Article 3 - Extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Accord du 8 juillet 2011 relatif à la formation professionnelle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Signataires	
Patrons signataires	La CSCA,
Syndicats signataires	La FEC CGT-FO ; Le SNCEAA CFE-CGC ; Le SN2A CFTC ; La FBA CFTD,
Organisations adhérentes signataires	La fédération CGT des salariés du personnel de la banque et de l'assurance, case 537,263, rue de Paris, 93515 Menuire Cedex, par lettre du 15 décembre 2011 (BO n°2011-51)

Article 1er - Désignation d'un organisme de collecte de fonds de formation
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Considérant la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes certificateurs agréés des fonds de la formation professionnelle continue ainsi que l'ensemble des textes régissant l'organisation juridique et le fonctionnement des

cleaning is beeing applied

La pritae prnaloate s'engage à fiare étendre le présent arcocd dès sa signature.

Article 4 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied

Révision

Le présent acocrd prroua à tuot mmonet fiare l'objet d'une demnade de révision par l'une ou l'autre des ptiaers setgraiiins

Dénonciation par lettre du 22 septembre 2010 par la CSCA de l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle

En vigueur en date du 22 sept. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied

Paris, le 22 spemtber 2010.

La chbmrae scanldyie des ceourtis d'assurances, 91, rue Saint-Lazare, 75009 Paris, à la doirtcien départementale du taavril et de l'emploi, svrciee des cnvntoineos collectives, 210, qau de Jemmapes, 75010 Paris. Madame, Monsieur, Par la présente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, nuos vuos dneoamnds de bein vooliur egetnriersr la dénonciation par la

Adhésion par lettre du 15 décembre 2011 de la FSPBA CGT à l'accord du 11 juillet 2011 relatif à la formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied

Montreuil, le 15 décembre 2011

La fédération CGT des sicyntads du preoesnrl de la bqanue et de l'assurance, csae 537,263, rue de Paris, 93515 Mituernol Cedex,

Accord du 21 juin 2012 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par Agéfos-pme et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances article l. 6332-16 du code du travail

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in
your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

conformément aux diosnoipstis légales en vigueur. Toute ddeamne de révision derva être formulée par lrttee recommandée aevc accusé de réception à ccanhue des patries saigtrenais et devra être accompagnée d'un pojret de révision. La cmsimsioon prrtiaiae srea convoquée dnas un délai de 2 mois. Un anenavt patront révision du présent arcocd prroua être clcnou sloen les dopnssiiitos des atlirecs L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Aucune dedamne de révision ne pourra être iirtodtune dnas les 6 mios snuviat l'entrée en vugueir du présent aoccrd ou de la dernière révision, suaf dndemae émanant de l'ensemble des sntergiaas du texte.

Dénonciation

Le présent accord puet être dénoncé par l'une ou l'autre des preiats sargneitias dnas les cioninotds légales en viuegur à la dtae de dénonciation.

cambhre syalinnde des coritrues d'assurances (CSCA) de l'accord du 8 nbmvoere 2004 sur la fitmaroon peifnsnlsoelore du pnoesenrl des eitsenerprs de crutgae d'assurances et/ ou de réassurances (étendu par arrêté du 13 avril 2005) et modifié par aeenvt du 27 jleilt 2005 (étendu par arrêté du 2 mras 2006). Vous troreuez en pièce jionte cipoe de la dénonciation de cet arcocd qui est notifiée parallèlement aux otgairinosnas sladinecys représentatives au paln nanitoal dnas le cgtuorae d'assurance : ? fédération naotnliae CGT du psneonrl des scrtuees financiers, assurances, banque, crédit, fédération des sceevris CDFT ; ? FO fédération des employés et cadres, scieotn des auesanrcs ; ? sdyincat ntnaaiol des cerdas et antegs de maîtrise de ctorgaue et acenegs d'assurances (CFE-CGC assurances) ; ? SN2A-CFTC. Cette dénonciation se fiat conformément aux acetrils L. 2261-10 et sviuntas du cdoe du travail. A toteus fnis utiles, nuos vuos rolpneaps que la CCSA a été créée le 10 jeanivr 2006 siute à l'union du SAFC et des sycditnas de la FCA, tuos duex sirinaagtes de cet accord. Nous vuos pionrs de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de nos sntenitems distingués.

Le président de la csiiomosmn paritaire.

au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, dcietorin des reltiaons du travail, dépôt des arcdocs collectifs, 39-43, qau André-Citroën, 75902 Prais Cdeex 15. Madame, Monsieur, Notre fédération a pirs la décision d'adhérer à l'accord de la bnchare des eretepisrns de caugotre et d'assurances et/ ou de réassurances du 8 jleuilt 2011, pranott sur le fnmeaneinct de la fioroatmn du prenesonl rnvealet des ereipnersts adhérent à l'AGEFOS-PME. Notre fédération a assui pirs la décision d'adhérer au potoclore d'accord du 11 jileult 2011 sur le fmnoiecnneott de la soicetn pirataie psnirnlolefosee de cette branche. Je vuos cmumuqonie la coipe des cieurors adressés à la crhambe synilacde des coueirts d'assurances, aux otnniosraagis syecaidlins (CFDT, CFTC, CGC, FO, AGEFOS-PME) et au ciseonl des prud'hommes de Paris. Je vuos pire de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes setntmnias distingués.

Le secrétaire général.

Signataires	
Patrons signataires	CSCA.
Syndicats signataires	FEC CGT-FO ; FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CFDT.

En vigueur étendu en date du 21 juin 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied

Vu les donisitiosps de la convnieotn cocieltlve natnaolie des eptisrenes de ctouarge d'assurances et de réassurances du 18 jneviar 2002 et de l'accord du 9 jvinear 2012 sur la frotoamin psilnnofrelosee du peonsnrel des ernspeirets de curatoge d'assurances et de réassurances ; Vu les aeirctls L. 6332-16 et R. 6332-78 (4°) du cdoe du tvaairl ; Considérant le développement de l'apprentissage au sien de la bcnrhae poenisnoelrsfle du carugote d'assurances et/ ou de réassurances ; Considérant que puor snoeitur ce développement, les crenets de formitoan d'apprentis de la barhche pnoreinselsolfe du cagorute d'assurances et/ ou de réassurances, ainsi que cuex alceinauclt

des arenitpps aevc le siotuen de laitde branche, dieovnt puoivor bénéficier d'aides financières émanant de celle-ci,

Article 1er - Principe du reversement
En vigueur étendu en date du 21 juin 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les fdnos ruleeicils par AGEFOS-PME auprès des ensierretps relnavet de la bharnce pirsnooinleefse du crgaoute d'assurances et/ou de réassurances, au trtie des doniitsopss légales et réglementaires en vuugeir rvilteeas au fncnenmiaet des cotarnts ou des périodes de peofaotssroanlisniin et du diort iddiuvneil à la formation, puevnet farie l'objet d'un rnveeersmt aux ctneers de fmioatraon d'apprentis alainccluet des jenues suos corantt d'apprentissage aevc une eperntise du secuetr du cutargoe d'assurances et/ou de réassurances. Ce rnereesevmt ne puet excéder 27 % des smeoms collectées par AGEFOS-PME, dnas le crade précité, au trtie des ctarnots ou des périodes de pslerfiansiotoasnn et du droit ivddneuill à la formation, déduction fiate des smmeos ponctionnées au bénéfice du FPPSP et des fiars de geoitsn de l'OPCA.

Article 2 - Détermination des CFA bénéficiaires et des dotations
En vigueur étendu en date du 21 juin 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les deandmes des cretens de foioratmn d'apprentis snot examinées cuhqae année dnas le cdare de la sioetcn prtiriaae pseelnilfosore (SPP) au sien d'AGEFOS-PME, anisi que de la cimosmion paiiratre ntnolaiae puor l'emploi et la fooaitrnm plnlonfoeirsese (CPNEFP) et la cmssoimoin nolianate prtiriaae de la brncahe poosfesenrlnile des enepreitsrs de ctuorgae d'assurances et/ou de réassurances, qui se réunissent aanvt le 30 juin. L'affectation des soemms attribuées dnas ce cadre fiat l'objet d'un acrocd dnitict du présent accord. Cet aoccrd auennl détermine :

? la lsite des crtenes de fmoaiortn d'apprentis bénéficiaires du reversement. Il dreva s'agir de CFA aacliculnet des jneues suos canrott d'apprentissage dnas le seuteqr du ctoagure d'assurances et/ou de réassurances ; ? le mtaonnt attribué à chcaun d'eux.

Article 3 - Modalités du reversement
En vigueur étendu en date du 21 juin 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Accord du 14 mars 2013 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CSCA.
Syndicats signataires	FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; FBA CFTD.

Article - Préambule

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accord pernd effet le ledimnaen de la dtae de prtuoan au Juranol oificiefl de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 14 mars 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

cleaning is beeing applied

Pour bénéficier du rnesevmeert prévu par le présent accord, les cetrens de fimoaotr d'apprentis entrnat dnas le cahmp défini ci-dessus dnrvetot tmtrnetsare à AGEFOS-PME, anvat le 1er mras de cauhqe année, une damndee motivée de fncmcneiaet de luers fiars de fonctionnement. Les seomms versées aux CFA dnas ce crade dvoeint être affectées evenceusilmxt à la psire en caghe de fiars de fncmeoinnentot afférents aux fmioatnoas anlclilacuet des aptpinres du scetuer du coartuge d'assurances et/ou de réassurances, et qui ont fiat l'objet d'une dedmnae de financement. Les dnmedaes de fiamnnnceet des CFA snot examinées en pnranet en compte, notamment, les critères et éléments svinauts :

? coûts affichés par le CFA ou la steocin anuicalelct les atpipnres du setcuer du carogtue d'assurance ; ? prat de fmciaenent reçue par le CFA au titre de la sbtnuovien du ceisnol régional ; ? prat de finnnmecaet adtuetne par le CFA au titre de la txae d'apprentissage ; aaslnye du fcmineeant aetntdu et réellement perçu à ce titre au crous de l'année N ? 1 ; ? liscaoilaotn du CFA ; ? tuax de réussite aux eemxnas ; ? dnevier des anptpiers ; ? Inies aevc le modne pfsnersoniol du steuecr du ctaoruge d'assurances ; ? muesres d'accompagnement msies en ?uvre.

Article 4 - Contrôle de l'utilisation des fonds
En vigueur étendu en date du 21 juin 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les CFA qui ont reçu des fodns d'AGEFOS-PME dvineot apterpor la prevue qu'ils les ont utilisés conformément aux cntniioods fixées par les doitssionps légales et réglementaires en vueuigr et par le présent accord. A cet effet, ils aeesrndorst à l'OPCA concerné, avnat le 28 février 2013, tuos les dmtncuoos nécessaires à ce contrôle. Conformément aux dsitsionipos de l'article R. 6332-81 du cdoe du travail, les pitaers srngtiaaais du présent aorccd mtaandnet AGEFOS-PME puor s'assurer, suos le contrôle de son coimsrimase aux comptes, de la conformité de l'utilisation des vtrnmeeses effectués.

Article 5 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 21 juin 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acocrd enrte en vuiuger à la dtae de sa signature. Il est conclcu puor une durée de 3 ans à dtear de sa signature. Il frea l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

L'objectif de la GEPC est d'identifier les évolutions prévisibles des elpioms et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux muattnios économiques, législatives, démographiques et technologiques, au raergd des stratégies des entreprises, puor prtermete à celles-ci de rcfreoner luer compétitivité et (de mttre à disposition) des salariés de dosipser des ifaotromnins et des oiults dnnot ils ont bsoein puor être les auercts de luer pcarous professionnel. Dès 2004, au sien de la bcranhe peonflnsleoisre des enspretires de crotague d'assurances et/ ou de réassurances, les pearnatreis soiacux ont souhaité inicrrse une lgoique de rcreephe d'anticipation et de prévention dnas lues pnpirces directeurs. Ainsi, l'accord sur la foioratmn poeosflsnrinele cnlocu le 8 nveobmre 2004 (remplacé et prolongé par l'accord du 9 jnvaier 2012) par l'ensemble des autres de la bhcanre a eu puor oietcjbf d'instituer la fmortiaon et le développement des compétences des salariés en tnat que priorité. Les ptreias y ont affirmé tutoe l'importance qu'elles acoredct à la foimtroan pnesoiofsnrlele :

? fcuaetr de développement des connaissances, des qiotuaiiancfls et des compétences des salariés ; ? fcuaetr d'évolution de carrière et de ptooirmon slicoae ; ? fautcer d'adaptation des erestprines aux mitnnaos économiques et tqoleecnhuigios ; ? fcaeur de meiiantn et de développement de l'emploi ; ? fteacur de mobilité tnat pefionlsorsenle que géographique. Les panretreias siaoux :

? sinoeathut erancuoegr la msie en pcale de prauocrs perlsonfoeiss en cohérence aevc les beinoss des entreprises, et pteantemrt aux salariés d'être pneienelmt impliqués dnas luer évolution professionnelle, aevc comme oibjctetf de peesogsrri

d'au mnois un neaivu de qacitufliaoln au crous de luer vie psleorlsieofnne ; ? considèrent que la ftmoaroin pfosliolenesne csntoiute un meoy n ibrolocntanune puor accroître les compétences des salariés, ctnboiruer au développement économique et feovarsir les peesersalls ernte les métiers ; ? soiuethnat pioumorovr l'égalité psennrofslelieo en fvoarnaist l'accès à tuos les salariés, qules que seoint luer âge, luer sexe, luer ancienneté, luer métier et luer statut, aux dfipisiotss d'information et de foaritmon ; ? renaellppt que la bnrahce peeifolronlnsse se cmspooe d'une pluralité d'acteurs qui se caractérisent estnlsmeeilneet par des activités ieutllelletcens à htuae veaulr ajoutée. Ces acteurs, composés puor la purlapt de TPE et de PME, snot répartis sur l'ensemble du territoire, aevc cteers une cnnreootoctin en Ile-de-France et dnas les gderans métropoles, mias également une présence sur tuot le titerorrie national. Sur la bsae de ctete diversité, les periat sehuaitont étudier l'évolution de crtineaes tcnneaeds économiques et réglementaires et lrues conséquences sur l'emploi. A l'issue des négociations, les piaerts snot cvuneones des dpitionisoss suivantes.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accord prend effet le lienamden de la dtae de prtuaon au Jnoaur l oieffcil de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 14 mars 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le champ d'application du présent accord est culei fixé à l'article 1er de la cnteonoivn ceticvrole des eesenptriirs de cutrogae d'assurances et/ ou de réassurances du 18 jianevr 2002 (idcc 2247).

Article 2 - Objet

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accord prend effet le lieamdenn de la dtae de pauitron au Jaourn l oieffcil de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 14 mars 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les periatnaers suaicox mtenett en palce une démarche ptenertmat aux différents areucts de la bhanrce d'éclairer et ancpaengocr les epsentriies et de sécuriser les prcoraus psrlifononsees des salariés. Le présent arccod s'inscrit dnas le cdrae de la négociation tealnnrie de bnhrace sur la GPEC.

Article 3 - Durée

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accord prend effet le lamieednn de la dtae de proauitn au Jorunal oieffcil de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 14 mars 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arccod est cnclou puor une durée indéterminée.

Article 4 - Suivi

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accord prend effet le ldeanmien de la dtae de ptaourn au Jarnuol oieffcil de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 14 mars 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les perntreaais sucaoix cvinnneoent de se réunir au miinum une fios par an à cmtoper de l'entrée en vegiuur du présent

accord. Il srea aolrs procédé à l'examen de la démarche, aifn d'évaluer son efficacité et de cienvnor des éventuelles mitoicianofds à y apporter.

Article 5 - Entrée en vigueur

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accord prend effet le leemdnain de la dtae de pitaruon au Jnorual oieffcil de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 14 mars 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accord prend effet le ldmeaeinn de la dtae de paoriutn au Juaonrl ofieifcl de la République française de son arrêté d'extension. A défaut d'extension, cet accord ne srea pas applicable.

Article 6 - Révision. – Dénonciation

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accord prend effet le lanmdéien de la dtae de potauirn au Juaronl oieffcil de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 14 mars 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arccod puorra être révisé et/ou dénoncé soeln les modalités prévues par le cdoe du travail.

Article 7 - Dépôt et extension

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accord prend effet le lnaedimen de la dtae de ptoiuarn au Juaonrl oieffcil de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 14 mars 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La pitare ptaalonre s'engage à euceteffr les formalités de dépôt et à présenter une ddmeane d'extension du présent arccod auprès du ministère compétent.

Titre II Mise en place de la démarche

Article 8 - Mise en place de la démarche prospective

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accord prend effet le liadmneen de la dtae de porituan au Jnuaorl officeil de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 14 mars 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 8.1 - Principes de cette démarche

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accord prend effet le ldiaemnen de la dtae de ptoaiurn au Jouarnl oieffcil de la République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 14 mars 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les petiars saigenrtas eteendntt aexr la démarche atuoor de duex principes, l'un décliné au neiavu de la brcanhe et l'autre au nvieau de l'entreprise.

Au nvieau de la bnhrace

Il s'agit de se dtoer des outlis nécessaires aifn d'éclairer les eirstpneres et les salariés sur les teeanncds d'évolution de l'environnement économique, réglementaire et technologique. Cet éclairage srea fiat sur la bsae d'études pepoetsrcivs réalisées

par l'observatoire des métiers et des qualifications mis en place par la bnfare pfeorlnsnioe ou par tout autre organisme créé par la bnfare pfeorlnsnioe à cet effet penatmett de décrire les évolutions majeures des métiers de la bnfare pesorsnileofne et leurs conséquences en termes d'emploi. Ces travaux porteront, par exemple, sur :

? le développement d'actions spécifiques à un bassin d'emploi ou d'une région ; ? les thématiques liées à l'évolution démographique ; ? l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'agit également d'utiliser les travaux menés dans les territoires, par AGEFOS-PME avec les services régionaux ou locaux de l'emploi, en particulier l'organisme interprofessionnel des problèmes d'emploi et de formation est prise en compte. A cet effet, la CNPFP inetoeqrra AGEFOS-PME afin de suivre et soutenir de tels travaux.

Au niveau de l'entreprise

Il s'agit de créer un environnement favorable à la définition et à la mise en œuvre de mesures permettant d'anticiper, d'organiser et d'ajuster en permanence aux évolutions prévisionnelles des emplois les compétences requises par l'entreprise et les compétences des salariés. Cet environnement favorise la mise en place au niveau de la bnfare :

Les outils de formation professionnelle continue de la bnfare professionnelle. Ce sont les mécanismes mis en place et décrits dans l'accord du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de travail d'assurances et/ ou de réassurances. Il s'agit : ? du plan de formation (art. 4 à 6 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; le plan de formation doit comporter deux types d'actions de formation : ? les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise. Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences supplémentaires qui sont déterminées ultérieurement dans les formations qu'il occupe ; ces actions visent également à développer des compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment où la formation est suivie, mais qui s'inscrivent dans un projet d'évolution du poste de travail, ou d'une modification des fonctions du salarié dans le cadre de son contrat de travail ; ? les actions de développement des compétences des salariés. Ces actions visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle. Ces actions de formation répondent à une évolution de la qualification professionnelle, accompagnée éventuellement d'une formation ; ? du contrat de formation professionnelle (art. 8 à 12 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; le contrat de formation professionnelle a pour objectif de permettre aux titulaires de compléter leur formation initiale, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des personnes éloignées du marché du travail et de suivre une des formations diplômantes ou qualifiantes proposées aux personnes de l'économie prévisible à court ou moyen terme prévues par la convention collective des entreprises de travail d'assurances et/ ou de réassurances ou qui seraient, ultérieurement à la conclusion du présent accord, enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou inscrits sur une liste établie par la CEFNP (1) ; ? de la période de probation (art. 13 à 19 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; la période de probation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, et les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, en leur permettant de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification, d'acquiescer une des compétences requises par la convention collective des entreprises de travail d'assurances et/ ou de réassurances ou enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou inscrits sur une liste établie par la CEFNP ; ? de l'entretien professionnel (art. 20 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; un entretien individuel de carrière avec le responsable hiérarchique doit être organisé au minimum tous les 2 ans au sein des entreprises de travail d'assurances ou de réassurances. Cet entretien a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant. Cet entretien a pour objet d'évaluer les compétences du salarié, d'examiner les éventuelles anomalies de formation que celui-ci peut suivre ainsi que d'étudier, au regard des besoins prévisibles de l'entreprise, ses souhaits de mobilité professionnelle. Cet entretien doit également porter sur :

salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise et de ses aptitudes, en fonction de la situation de l'entreprise ; ? de l'entretien professionnel « de suivi de la carrière » (art. 20 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; les entreprises et les groupes d'entreprises emploient au moins 50 salariés doivent désigner un représentant des salariés pour assurer de leurs salariés ayant atteint l'âge de 45 ans et cumulant au minimum 2 ans d'ancienneté. Il permet au salarié avec le concours de l'entreprise de préparer et de gérer sa nouvelle période de vie professionnelle. Cet entretien est « de suivi de la carrière » doit être réalisé dans l'année qui suit le 45e anniversaire du salarié et doit être renouvelé tous les 5 ans. Au cours de cet entretien, l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un plan d'étape professionnel, à un plan de compétences ou à une action de formation ; ? du plan de compétences (art. 21 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; le plan de compétences permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences personnelles et professionnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen terme et de construire, le cas échéant, un parcours de formation adapté. Il peut être mis en place soit à l'initiative de l'employeur, sous réserve de l'accord du salarié, soit à l'initiative du salarié. Par ailleurs, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie et travaillant au moins 5 ans (consécutifs ou non) d'activité professionnelle salariée peut faire la demande auprès de son employeur pour réaliser un bilan de compétences ; ? du processus de formation (art. 22 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; le salarié peut, à son initiative, établir son projet de formation qui recense notamment les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ; les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ; les compétences à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certification de qualification, obtenus dans le cadre de la formation connue ou de la validation des acquis de l'expérience. Le processus de formation est un droit du salarié mis en œuvre à son initiative ; ? du droit individuel à la formation (art. 23 à 33 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; le droit individuel à la formation permet à chaque salarié, bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, de bénéficier de 21 heures de formation par année civile. Le cumul des droits prévus est égal à une durée plafonnée à 120 heures. Les types d'actions de formation suivies au titre du droit individuel à la formation par le salarié sont prioritairement, dans l'ordre : les actions de formation : les actions d'acquisition, d'entretien, de perfectionnement ou de perfectionnement des connaissances professionnelles ; les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'une des compétences qui sont reconnues par la convention collective des entreprises de travail d'assurances et/ ou de réassurances ou qui seraient, ultérieurement à la conclusion du présent accord, enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou inscrits sur une liste établie et mise à jour chaque année par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la bnfare de travail d'assurances (CNFP) ; les actions de bilan de compétences ; les actions de validation des acquis de l'expérience ; ? les outils de formation professionnelle continue non détaillés par la bnfare professionnelle : les outils de formation continue prévus au niveau législatif et réglementaire. Il s'agit notamment du mécanisme de validation des acquis de l'expérience (VAE). La VAE permet à toute personne engagée dans la vie active de faire valider l'expérience qu'elle a acquise afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle. Elle est accessible dans le cadre soit du plan de formation, soit du congé pour VAE, soit du DIF, soit en cas de tirage au sort en dehors du temps de travail(2) ; ? la diffusion des synthèses des résultats des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications mis en place par la bnfare professionnelle.

(1) Deuxième point du premier titre « au niveau de l'entreprise » de l'article 8.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6325-1, L. 6314-1 et L. 6314-2 du code du travail. (Arrêté du 7 novembre 2013-art. 1)

(2) Avant-dernier point du titre « au niveau de l'entreprise » de l'article 8.1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6313-11 du code du travail. (Arrêté du 7 novembre 2013 - art. 1)

Article 8.2 - Acteurs de la démarche méthodologique
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied Le présent arccod prend effet le
Imnidaeen de la dtae de ptioaun au Joanurl ocfeuil de la
République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 14 mars 2013

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied**

La définition et le plgoaite de cttee démarche s'appuient sur les
cntrnutoiibos des isenatcns paairitirs de la branche, en foonctin
de luer ojbet rtpcsieef :

? la cosmsiioimn prriitaae de la cnetovionn cvioceltle natloinae ; ?
la cmiosmsion ptiraraie nnitaloae de l'emploi et de la fitrmoaon
ponelsinleorsfe de la bahncr du cutgorae d'assurances et/ou de
réassurances ; A ce titre, les members de la CPEFNP : ? étudient
périodiquement et régulièrement la suiaitotn et les ppeiervscs
d'évolution de l'emploi par znoe géographique, en temers
qifntaiattus et qualitatifs, nomnmaett dnas lerus innieecdcs sur la
srutrcute des qoailntcifiuas et les bosines de firtomoan ; ?
enaxiemnt annuenmleat les inoomtnraifs rletaivs aux évolutions
d'ordre économique et réglementaire sstciubeples d'avoir des
conséquences sur l'évolution des métiers du cttragoue
d'assurances ; ? échangent et débattent des conséquences de ces
évolutions sur les métiers exercés dnas les sociétés de catruoge
d'assurances ; ? fomrluent sur cttee bsae des demandes, des
ptirosioopns et rndmootneicamas à l'attention de l'observatoire
des métiers et des qicltntfaioaius de la bachnre du cgratoue
d'assurances, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la
fotaimron pnelnfsoosire ; ? l'observatoire des métiers et des
qiltcfniouaais mis en palce par la bcnarhe professionnelle.
L'observatoire des métiers et des qtnuicfaaiols de la bncarhe du
crugaote d'assurances astisse la CNFPEP par ses études sur
l'évolution des métiers et sur la fatoimorn professionnelle. De
même, les représentants de l'observatoire des métiers et des
qiltfciunaas de la bhrance du ctuoarge d'assurances snot
étroitement associés aux tvauarx menés par la CPNEFP,
nemotnmat en matière de ftmaoirn professionnelle. Ils aniesstst
en tnat que de bioenss aux réunions de ctete dernière. Les
résultats des taavurx de l'observatoire des métiers et des
qoifiitncaulas de la bcarhne du cttragoue d'assurances snot
présentés avant tutoe comtancuioimn ertnexe à la CPNEFP.

Accord du 6 mars 2003 sur la commission de suivi

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied** **No tidy support. Please enable it in
your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied**

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des ciroeuts d'assurances et de réassurances (FCA), 91, rue Saint-Lazare, 75009 Paris.
Syndicats signataires	Sciyandt naianotl de l'encadrement du cgratoue et des agneces d'assurances CFE-CGC, 43, rue de Provence, 75009 Piras ; Fédération des sievrce CDFT (branche assurance), tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Patnin Cedex ; Sanicydt noanatil de l'assurance et de l'assistance SCOARP-CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris.

Annexe I Règlement intérieur de la commission de suivi art. 11

Article 1er - Composition de la commission
En vigueur étendu en date du 6 mars 2003

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied**

Cuhqae ooigsartiann sdliycnae représentative sur le paln nnatoial

Article 8.3 - Etapes de la démarche méthodologique
**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied** Le présent arccod pnred efeit le
lienmaden de la dtae de pratouin au Jaurnol ocfeuil de la
République française de son arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 14 mars 2013

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied**

La démarche établie au sien de la bharcne srea cniudote selon un
cieaedrnrl de taravil réparti sur 3 années glissantes. Une première
phase, dtie de rcbeerhce et de compréhension, diot ptertemre
aux différents atcuers d'obtenir une voisin et/ou un dainigtsoc des
métiers émergents, des métiers en évolution, des ttnaeedcs à
sivrlueluer ou à approfondir. Les taavurx senort cunodtis svuaint
une démarche visant à cpnrmdroee l'évolution de ntroe
eervinnenomnt et son ipamct sur nos métiers :

? des fuaretcs d'évolution de nos métiers : aalnsye des fauretcs
macro-économiques qui inncfneeult norte eonmvrneennit :
fuartecs sociaux, économiques, réglementaires, technologiques,
socio-démographiques, etc. ; ? des neluovels ttnaeedcs de la
dnmaede des cneitls : anlasye de l'impact de ces fauectrs sur la
stratégie et la ddmneae des dnurneos d'ordre ; ? des évolutions
des métiers par stuceer spécialisé : anlasye de l'évolution de la
dedmane des ctlnies sur l'organisation et l'offre des sociétés ; ?
des évolutions des bsneois en epmiols et compétences par
steucer spécialisé et par région. Sur la bsae des études et tvraux
aisni menés, une deuxième phase, dtie d'information, de pratgae
et de définition de poemamrrgs d'actions, permettra, dnas un
deuxième temps, aux différents aeutcrs de s'approprier les
résultats de la démarche, d'échanger et de débattre sur ctete
base. Suivra une troisième phase, puor mtrete en ?uvre des
aontics de ctmomcoainiun pmretaetnt d'éclairer et
d'accompagner les eesrrpentis et les salariés. La CNFEP de la
bachnre du ctuoarge d'assurances et/ou de réassurances nrdea
compte, une fios par an, à la ciisomosmn pitrraiae de bharcne de
l'évolution des tvaurax en la matière. Les fédérations
cionusettitvs de la bncrahe peuevnt cmuoneuqimr de façon libre
sur les crbioouttinns et les études, dnas le rscept de l'exactitude
des irtomanofnis iseuss de chqae coibottrunn ou étude et de la
propriété des études.

et sgairnitae ou adhérente au présent acocrd cimnuuomqe à la
délégation des elypueoms la lsite des posernens habilitées à la
représenter au sien de la cmosmiiosn de svuii ; cquhae litse
cmtprooe au muiaxm 6 nmos par onsraigoatin syndicale. Les
osiaoragtnnis slyacndies deinovt nfieotir à la délégation des
elrymuepos tuot cnnehmgeat ivennnraett dnas cette liste. Les
ltsies des oanitgonraiss scyeldains snot établies pamri lerus
reepbslansos saarttuteis et/ou pamri les mbeemrs du peonrsnl
des episrnteeers de courtage. Les salariés mandatés ifnmoent
luer epymueolr de luer ptcportiiiaan à la cimossmoin de svuii dnas
les ctiondinos d'usage de luer entreprise. Cqauhe oagiaisotrrn
sadncyile puet se farie représenter, à chuqae réunion de ldtiae
commission, au miuaxmm par 2 peesonrns de sa liste, tel que
stipulé dnas l'article 11 du présent acrocd ; ces 2 psnnoeres ne
puenevt aetpianpr à la même etipersne ou gupoe de courtage.
Le nbomre mxauimm de représentants des oirtnanaioisgs
d'employeurs sigenrtiaas est au puls égal à celui de la totalité
autorisée puor les oagasionitns de salariés.

Article 2 - Compétences de la commission
En vigueur étendu en date du 6 mars 2003

**No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied**

Conformément à l'article 11 du présent accord, la cimssioimn de
suivi a compétence puor se firae retmtre tuos dutecomns qu'elle
jergua nécessaire puor vérifier la bnnoe acpilpoiatn de l'accord,
et, le cas échéant, en contrôler l'interprétation. Après discussion,
un procès-verbal srea établi rrpnaenet le cantsot de la
ciomsimosn ou, dnas son rôle d'interprétation, son aivs en cas
d'accord entre la délégation des eoremyulps et celle des salariés
ou cnattoasnt le désaccord eiaxsntt au sien de la commission. Le
secrétariat de la comisiomn devra, dnas les 15 jrous siauvnt la
réunion de la commission, tnmetsrrtae le procès-verbal à
l'ensemble des oangiansirtos y pnacrtiaipt et à la cisomsomin
pairartie instituée par la cooennvitn ccltvieloe en vigueur.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1° Présidence

La présidence de la cosmoimsin de suvii est assurée amtreteuevialt par un représentant de la délégation ptanrloae et par un représentant de l'une des ogtsoaianrins syeianldcs siégeant au sien de ctete commission. Pour les oniorsgatanis selnaicyds de salariés, le ciohx du président s'organisera à tuor de rôle et sloen l'alternance prévue ci-dessus. L'ordre des ongitsrionaas dsasonpit de la présidence se frea par acorcd etre les onioarngatss syndicales. Si les ooangitrniass scynladies ne pevneut trouver un accord, un sutcrin srea arols organisé : - 1er tuor : l'élection du président se frea à la majorité des voix, le vtov étant réservé aux 2 sules représentants siégeant de cqauhe sdciaynt de salariés ; - 2e tuor : si une majorité ne puet être trouvée, un snoced sctruin srea organisé. Pour les oonnagatrisis patronales, la procédure d'élection décrite ci-dessus luer srea applicable. Toute oaiatoignsrn puet choisir de psaers son tour, l'ordre des présidences n'étant alros pas modifié. La durée du mdanat du président est de 1 an. Le président a puor rôle de : - représenter la cimiosomsn dnas ces activités et de l'en teinr informée ; - fxeir et d'assurer la tneue de l'ordre du juor des réunions.

2° Sianise et convocations

La coimimsson se réunit tuos les 6 mois, conformément à l'article 11 du présent acorcd ou purora être sisaie par tuote otoanarsiign prtonaale et scnidlaye représentative au paln nantiaol par l'terte motivée, envoyée par recommandé aevc accusé de réception, et adressée au secrétariat de ltadie commission. Le président dreva cvoqunoer et réunir les mermbes de la cosimmiosn dnas un délai mxmaium de 2 mios à ctempor de l'envoi de la lrtete recommandée. Ctete coiocoatnvn srea rédigée et adressée par le président au siège de cqhuae otsiioangran sairangite ou adhérente au présent acorcd par l'terte recommandée aevc accusé de réception. Cette cvcitaoonon est envoyée au mnois 1 mios aanvt la tuene de la réunion. Elle cnorpmel la dtae et l'heure de la réunion anisi que l'ordre du juor de la séance dnnot le ctnoenu est arrêté par le président, en ttnnaet cmopte des dneamdes formulées.

3° Secrétariat

Le secrétariat de la cmsiisoomn est assuré par les ooaatrgniansis patronales.

Accord du 14 avril 2016 relatif aux dispositifs de la formation professionnelle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CSCA
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC
	SN2A CFTC
	FBA CFDT

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La tnarsomoifatn accélérée des marchés, l'évolution arccue des réglemations et l'apparition de nvueaux meods de csooiamtnmon des cnitles via la tgcocnoliehe numérique innopset aux enpertrsis de ctugaroe d'assurances et/ ou de réassurances de rpeesner luer stratégie, lrues ofrefs et les métiers aifn de rofceernr luer compétitivité et d'assurer luer pérennité.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le tepms passé en réunion de la coiommissn de sivui est assimilé à du tmeys de tvarail effectif. Les salariés siégeant au sien de litdae cososmimin dvoenit tnrrmtsteae à luer eyumlepor ou au représentant de ce dneerir cpoie de luer cnotoocaivn dnas les 8 jorus de sa réception.

Article 5 - Frais de repas En vigueur étendu en date du 6 mars 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les frias de rapes que les salariés des eeptrsierns de ctaugroe aunrot dû egaegn le juor de la tuene de cuqhae réunion de la ciomsmson snoert pirs puor pirate en cgrhae par luer employeur, à htaueur de 10 ? par salarié pcaianpirtt aux réunions, sur présentation de justificatifs. Si le salarié bénéficie au sien de son ensreprite de tirtes restaurant, la vlaeur poaatlnre de ces dirreens se défalque du mntaont ci-dessus.

Article 6 - Frais de transport En vigueur étendu en date du 6 mars 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les faris de tposarnt que les salariés des eeeirnspts de cgatuore auonrt dû egaegn au naiveu de lures déplacements le juor de la tneue de cahque réunion de la cmisomosin sneort pirs en charge par luer emoupeylr sur présentation de jtiufsciaftis (base 2e clase SNCF).

Article 7 - Confidentialité En vigueur étendu en date du 6 mars 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les mbremes de la cisomomism s'engagent à ne cuenoummiqr à qui que ce siot anucue des imanroionfts nemaitovins dnnot ils aeianrut eu cnisscaonnae à l'occasion de l'exercice de luer mandat. Ctete idtciitonern vsie nmteamot tuos les dmuecnots (comptables, techniques...), auxeluqs les mremes ont eu accès dnas le crade de luer activité au sien de cette commission.

Les etrsireneps de la bnrache peslosnniflreoe dievnot relveer le défi de ces ceenhgmntas puor cutorsnrie de la valuer nouvelle, conquérir de naveuoux doaniems d'intervention et accroître anisi luer piods économique en vue de celdnooisr luer présence sur le scuteer assurantiel.

Les peranriteas siaoux suoniathet apgamoccenr les erineestrps de la bncahre plinsonrefsleoe dnas ce défi en luer daonnnt les myeons de fraie de la fiotmraon peloisfroneslue des salariés un des lveiers murjeas de luer compétitivité.

La loi du 5 mras 2014 rviltae à la faitmroon professionnelle, à l'emploi et à la démocratie soiclae ofrfe aux pierenatars siaoux l'opportunité d'une pqoluite de bnacche aiiembutse et de qualité asocaisnt le reormfncenet de la compétitivité des epnrritsees de cgraoute d'assurances et/ ou de réassurances au développement psfeenrosinl et à la sécurisation des puroarcs pliooessenrfrns des salariés.

Au neivau de l'entreprise, ctete plouqtiie diot se tadirure par une réorientation de la frotaomin ponlfsoielnrese vianst la qfuioaicaltin et par une co-action des pearits prenantes, eoluyemr et salarié.

Ainsi, le présent aorccd vsie à redéfinir les monyes et les rssocures mis à diissoiton des salariés et des epyouelms puor avitecr des lerveis petemartnt à la fios la sécurisation de l'emploi et l'adaptation des eepretnisrs aux ejneux de daimen :

? feoivarsr l'insertion prenosfsleoiline et la poanoatriissfielsnon des jeuns ;

? rorecefnr l'adaptabilité des salariés à luer ptose de trvaial en développant lures compétences ;

? aessurr luer employabilité par l'amélioration de luer technicité et la csaoildtoonin de luer eepixsrte ;

? pttmreree une taisionmssrn filude et raisonnée des siarvos ;

? friae émerger les compétences qui sornet nécessaires demain.

En cela, les pitaernares soaiucx ont souhaité s'inscrire dnas une loiquge de rerschhece d'anticipation et de prévention dnas leurs piecrips directeurs.

Par ailleurs, les pieatrs stanreiagis arrifemnt luer volonté :

? d'orienter la fomtiraon psrolneslnieofe vres cuex qui en ont le puls besoin, nnmtemaot les jeunes, les salariés les mnois qualifiés ou qui eerencxt des métiers en déclin, les peersonns éloignées de l'emploi, les srioens et les salariés en sttoaiuin de hdnicaap ;

? de rfcreeoner les dstifipsios destinés à gtanairr l'égalité, la mixité et la diversité au sien des eetisrpnrs de son cmhap :

? en aunsasrt le développement de l'alternance, la poiotmron de la vatolaiidn des auicqs de l'expérience et la msie en ?uvre de la tamisissnron générationnelle à traevrs le développement de msinsios ttleoarus ;

? en définissant une piioglute d'abondement dnas le cdare du cpmote preosnnel de formation.

En vue d'atteindre cet objectif, les paeeantrirs sucioax rplaelpnet le rôle clé de la comssoimin pitarirae ntaioalne de l'emploi et de la ftomiaorn penlofesonsrlie dnas la msie en ?uvre de cette piqlituoee de branche.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cmhap d'application du présent accrod est ceuli fixé à l' atlicre 1er de la cnieonovtn ctcilovlee du 18 jeinvar 2002 .

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arcocd prendra eefft à cmtoper du 1er jinaver 2016 suos réserve d'avoir fiat l'objet d'un arrêté d'extension. A défaut d'extension, cet arcocd n'entrera pas en vigueur.

Article 3 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'accord est cnclou puor une durée indéterminée.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La priate pratnlaoe s'engage à friae étendre le présent accrod dès

sa signature.

Titre II Orientation professionnelle et détermination des besoins en formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La loi du 5 mras 2014 réaffirme le droit puor toute pnormese à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle.

Article 5 - Conseil en évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Toute psrenone puet bénéficier tuot au lnog de sa vie plinslesofoerne d'un ceinosl en évolution plilresoenosne dnot l'objectif est de feoivarsr l'évolution et la sécurisation de son puracors professionnel. Ce cseoinl gtriat est mis en ?uvre dnas le crdae du sivrcee pluibc régional de l'orientation. Le cneisol amogacnpe les ptjroes d'évolution pnsseolfrioelne en lein aevc les bneiois économiques extntiass et prévisibles dnas les territoires. Il inofmre les prnensoes sur les femnecntinas dbspieinlos et il fcailte le recours, le cas échéant, au cmtpoee psnerenol de formation. Chaque salarié diot être informé, nomtnaemt par son employeur, de la possibilité de rrcieuoer à cet accompagnement. Le cesinol en évolution piselonfrslnoeoe est assuré par cniq stutcerurs au nvaeiu national, les FONGECIF, pôle emploi, l'APEC, les mosnsiis locales, les Cap empoli ansi qu'au niveau régional par les stuertrucs désignées par les régions.

Article 6 - Entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Un enriteten pnooifnesserl diot être fiat tuos les duex ans ernte le salarié et l'employeur. Il est proposé systématiquement au salarié qui repnerd son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé ptanreal d'éducation, d'un congé de seiotun familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité vloortiaee sécurisée, d'une période d'activité à tpmes partiel, d'un arrêt lnouge miaalde ou à l'issue d'un mdnaat sncaidl (art. L. 6315-1 du cdoo du travail). Cet eeirtnetn diot ptoer sur l'évolution prévisible du métier exercé, les souaihts d'évolution piresfononslele du salarié, les compétences développées ou à développer, les sotaihus d'utilisation du CPF. Il ne diot pas ptreor sur l'évaluation du tviraal du salarié. Il est rappelé que cttee ogiolibtan cncoerne également le plbiuc « sneoir », âgé de 45 ans et plus. Aussi, les piearntreas siaucox icenntit les ertisrpnées à porter une atetnion particulière à l'entretien des salariés âgés de 57 ans et plus. Cet ertteinen dnnoe leiu à la rédaction d'un duocnmet dnot une cpoie est rmsiee au salarié. Les einepsretrs porronut utsiiehr les gdieus d'entretien prioonsfesenl aseecicbss sur le stie Itnernet de l'OPCA désigné par la branche. Tous les six ans, l'entretien prnsinfoooseel dnnoe leiu à un état des lueix récapitulatif du pruraocs pnsfoeonisel du salarié. Cet état des lieux, qui donne leiu à la rédaction d'un dcmnouet dnot une copie est riemse au salarié, pmreet de vérifier que le salarié a bénéficié au crous des six dernières années des eerntitnes penoniselsrofs et d'apprécier et d'au monis 2 des éléments svtiunas : ? avior suivi au minos une aiotcn de ftrooamin ; ? aiovr aciqus des éléments de crcticeafioin par la ftaormion ou par une vldaoiaitn des aicqs de l'expérience ; ? bénéficier d'une pigrossoen saalalire ou professionnelle. Dans les erisetprnes d'au monis 50 salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des eietnrtes prévus ou d'au minos duex des trios éléments visés ci-dessus, son cmptoe penesornl est abondé de 100 hueers de fmrtaooin supplémentaires ou de 130 heeurs puor un salarié à tepms partiel. (1) L'entreprise vrsee à l'OPCA désigné par la bachrne une somme ftofiiraare dnot le mtannot est fixé par décret en Cienosl

d'Etat, cdnsoropanret à ces heures.

(1) *Alinéa étendu suos réserve des dpioitsnosis de l'article L. 6315-1 II du cdoe du travail. (Arrêté du 21 février 2017 - art. 1)*

Article 7 - Bilan de compétences
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les paeitrs starngiiaes du présent aroccd soiuatहत reapeplr l'utilité du bialn de compétences. Il preemt au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences pnsnfroislelees et personnelles, son potentiel, de définir une onietrtain peelfirsnosone à curot et meyon treme et de curtoirne le cas échéant un poracrus de froiaomtn adapté. Il siut les règles décrites à l'article 13 du présent accord.

Titre III Favoriser l'insertion dans la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pnraaeitras siauocx considèrent que les cnoatrts en atlnecnrae snot une des voies les puls appropriées puor pmtretere aux jneeus d'acquérir les compétences nécessaires aux bisones des etpierrems de la brachne et d'accéder à un cntorat de taarivl à durée indéterminée. Ainsi, les pnieraarts sucoiax shtunaoeit mrtete en palce une poluqitie votiltarone et ciuonnte en faeuwr du développement de l'alternance dnas la bhanrce des enesrrpteis de cortugae d'assurances et/ou de réassurances. Ils snoieahutt apporter, d'une part, à un pulibc éloigné de l'emploi les moenys adaptés à luer accès à un eplomi drulabe et, d'autre part, aux esrpetrines de ctugaore d'assurances et/ou de réassurances les suonoilts puor répondre à luers bneoiss en compétences. Les prteias sintageiars sueatonihit également farie de l'alternance l'un des mneoy d'intégration dnas l'emploi des pneoesnrs en souittian de handicap. Pour les erenpertsis de la branche, l'alternance est un myeon de praicpter à la faomitron de leurs fuutrs salariés. Ce doistiipf pmreet l'apprentissage d'un métier et l'intégration de l'alternant à la vie et à la culture de l'entreprise. En cela, il cintotuse une sécurité puor le rucenmteret de pnerosns adaptées aux biseons de la structure. Les cotrtas en artelcnae ptemneett la tmsaionrsn des sviroas au sien de l'entreprise. Ils ctusenontit un des meeurilts oluits de gestoin prévisionnelle des compétences et cnniteroubt ainsi à la pérennité de l'entreprise. Par conséquent, les enrespetirs de la bhcrane snot invitées à mrtete en pacle tuteos les cndnioois pntrtmaet de rdnee daubre cuqahc cotnrat d'alternance cloctu en luer sien et de garatnir les ctoidins puor l'intégration et la foomirtan du jeune, de la pnsronee en stuiatou de haiaadcp sur son pstoe de travail. Les parrateens scaiox rlepaenpt les dspinitsoios mises en ?uvre en feuvr de l'intégration et de la fitoaronm des jneeus dnas l'accord sur le cntarot de génération du 24 oobrtce 2013.

Article 8 - Le contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 8.1 - Objectifs et bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le coartnt d'apprentissage est un cntoart de tairavl qui a puor but de dennor à des jeuens truiavearlls anyat sfaiatsit à l'obligation sarlcioe une famootirn générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qiaiufliocatn prnlfeolissneoe sanctionnée par un diplôme ou un tirtre enregistrés au répertoire ntoaianl des circiiftoneats professionnelles. L'apprentissage rseope sur le pcnriipe de l'alternance etrne : ? un eingsgeemennt théorique dispensé dnas un cterne de froaimotn d'apprentissage ; ? une

faooitmrn au sien d'une eprnsitree fondée sur l'exercice d'une ou de pesuilurs activités pneroeoselslfnis en rioaletn dricete aevc la qiatfoiculain ojbet du coartnt ernte l'apprenti et l'employeur. Tout jeune âgé de 16 à 25 ans puot eretnr en apprentissage. Toutefois, il puot être dérogé à cette litmie d'âge lousqre le ctanort d'apprentissage est soucsrit par une prnnoese à laulelqe la qualité de tirlavlaeur handicapé a été reconnue. Dnas ce cas, il n'y a pas de liimte d'âge supérieure.

Article 8.2 - Réalisation du contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cnrttoat d'apprentissage puot être ccnlou puor une durée déterminée ou une durée indéterminée. Pendant la durée du craotnt d'apprentissage, lorsqu'il est cnlcou puor une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lsourqe le crotant d'apprentissage est cnlcou puor une durée indéterminée, l'employeur s'engage à aseursr au taituile du cnaortt une fmiorotan lui petmnatret d'acquérir une qfactauiliion peisrlonelonse et à lui fuoinrr pendant la durée du canroott un elopmi en rtloeian aevc cet objectif. Le tutialire du carnott d'apprentissage s'engage, quant à lui, à tllaiearvr puor le compte de son eeplymuor et à siuvre la fimoaortn prévue au contrat. Aucune coatperintre financière ne puot être demandée à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rputue du conrtat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du coartnt d'apprentissage.

Article 8.3 - Durée du contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La durée du ctanort d'apprentissage ou de la période d'apprentissage est égale au cylce de fmrtioion préparant à la qilicofaituan qui fiat l'objet du contrat. La durée du cnrotat d'apprentissage viare d'un à toirs ans en fntocion du tpye de psiosofren et de la qioiafutaciln préparée, suos réserve de la possibilité de clncoure des coartnts puor une durée réduite cmiorspe entre six mios et un an. La durée mmliaxae de trios ans puot être portée à quatre ans lsruoque la qualité de tavaelruilr handicapé est recnnuoe à l'apprenti.

Article 8.4 - Situation du bénéficiaire du contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le salarié tritaiule d'un ctanort d'apprentissage perçoit une rémunération déterminée en pgractuonee de la rémunération mliamine anenulle cnaoedronsrt à la cassle de foncniots à lelulaqe est rattaché le ptsoe qu'il occupe, dnas les coindnotis prévues par la covonientn cctleoilve des esernieprts de cogurate d'assurances et/ou de réassurances. Les pgcuenortas alcipebapls aux rémunérations miiamnlis aluennles snot les mêmes que cuex fixés par les teetxs en vuegiur rlafites à la rémunération des salariés en coartnt d'apprentissage.

(2) *Altrcie étendu suos réserve que les dipnosotiiss qu'il prévoit sieont puls fvbalaores que celles prévues par l'article D. 6222-26 qui eingvsae une rémunération au rrgaad du slriaae mniimum de croissance. (Arrêté du 21 février 2017 - art. 1)*

Article 8.5 - Maître d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le maître d'apprentissage est la prnesone deitecmnret rosnpasaeble de la faiomtron de l'apprenti. Il a puor mosiisn de cbniteur à l'acquisition par l'apprenti, dnas l'entreprise, des compétences cspordrennaot à la qofatiilciaun recherche et au trite du diplôme préparé, en lioasin aevc le crntee de fmtoaorin d'apprentis. Le maître d'apprentissage puot être l'employeur ou

et/ou de réassurances. Cette rémunération ne peut être inférieure à : ? 70 % du minimum conventionnel pour les jeunes ayant 26 ans et moins, sans pouvoir être inférieure à 80 % du Smic ; ? 85 % du minimum conventionnel pour les salariés de plus de 26 ans, sans pouvoir être inférieure à 100 % du Smic. La durée du travail de l'intéressé, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée habituelle de travail pratiquée dans l'entreprise. Toute cause contractuelle ayant pour objet le rattachement à l'employeur par le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail est réputée non écrite.

Article 9.5 - Prise en charge par l'OPCA désigné par la branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le contrat de professionnalisation ne peut intervenir : ? qu'après acceptation de sa prise en charge par l'OPCA désigné par la branche ; ? selon les modalités fixées par ses instances représentatives compétentes.

Article 9.6 - Tutorat
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La désignation d'un tuteur est obligatoire pour chaque bénéficiaire de formation de professionnalisation. Les parents sociaux relèvent que le tuteur a pour objectif : ? d'aider, d'informer et de guider les salariés pendant les actions de formation ; ? de contribuer à la construction par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ; ? de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié au travers d'actions de formation en situation professionnelle ; ? de participer à l'appréciation des acquis professionnels du salarié des acquis de formation ; ? d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel. L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être titulaire d'une expérience professionnelle de au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi choisir lui-même le tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. L'employeur veille à ce que le tuteur désigné assure sa mission dans les meilleures conditions en redéfinissant avec lui sa charge de travail, en lui faisant suivre, si nécessaire, une formation spécifique préalable. Il s'assure que le tuteur a acquis les compétences nécessaires pour exercer sa mission de tuteur. Cette mission spécifique peut être prise en charge par l'OPCA désigné par la branche dans les conditions définies par ses règles de prise en charge. Un tuteur peut aussi être désigné par l'employeur, en privilégiant notamment les seniors ayant l'expérience requise, afin d'accueillir et de guider le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation. *Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut utiliser simultanément le travail à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires des contrats de professionnalisation.* (3) Dans le cadre des périodes d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du tuteur doivent être valorisés et faire l'objet d'une analyse de la situation du salarié avec la direction des ressources humaines de l'entreprise ou le service du personnel ou le responsable compétent notamment lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 2 du présent accord. Le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de VAE.

(3) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6325-9 du code du travail. (Arrêté du 21 février 2017 - art. 1)*

Article - Titre IV Maintien dans l'emploi et

sécurisation des parcours professionnels

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les entreprises doivent reconnaître l'importance qu'il y a à la formation des salariés : ? l'acquisition de connaissances, des qualifications et des compétences des salariés ; ? l'accompagnement de l'évolution de carrière et de l'orientation ; ? l'accompagnement du maintien et du développement dans l'emploi ; ? l'accompagnement de la mobilité notamment géographique, mais également pour permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour diverses raisons.

Chapitre Ier Formation à l'initiative de l'employeur

Article 10 - Le plan de formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Article 10.1 - Définition du plan de formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

A travers la mise en œuvre son plan de formation, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et favorise la professionnalisation des salariés. Il veille au maintien de leurs capacités à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois et des technologies. Le plan de formation permet à l'entreprise de structurer sa propre stratégie en vue d'assurer sa rentabilité, son développement et sa pérennité. Les parties s'engagent à ce que l'élaboration du plan de formation soit s'inscrire dans une véritable démarche participative et soit donc présentée aux salariés de se préparer aux évolutions de demain. Aussi, elles invitent les entreprises de la branche à tenir compte, dans le cadre de la construction de leur plan de formation, de l'évolution des métiers du secteur d'activités. Pour ce faire, les entreprises doivent s'appuyer sur les études existantes sur ce sujet par l'Observatoire des Métiers de la branche. Le plan de formation reprenne les formations définies à l'article 10.2 du présent accord réalisées à l'initiative de l'employeur.

Article 10.2 - Actions de formation du plan
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le plan de formation comporte deux types d'actions de formation (art. L. 6321-1 et suivants du Code du travail) : ? les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise. Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences supplémentaires qui sont de nature à lui permettre d'acquiescer les fonctions qu'il occupe. Ces actions visent également à acquiescer des compétences qui ne sont pas de nature à lui permettre d'acquiescer les fonctions qu'il occupe. Le plan de formation est suivi, mais qui s'inscrivent dans un projet d'évolution du poste de travail, ou d'une modification des fonctions du salarié dans le cadre de son contrat de travail ; ? les actions de développement des compétences des salariés. Ces actions visent à faire acquiescer au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle. Ces actions de formation répondent à une évolution de la qualification professionnelle, accompagnée éventuellement d'une promotion.

Article 10.3 - Elaboration du plan de formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

cleaning is beeing applied

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés chaque année dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi. Afin de préparer la consultation sur le plan de formation, une commission spécialement créée à l'initiative du comité d'entreprise (4) dans les entreprises de 300 salariés et plus. Cette commission est chargée : ? d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ; ? de préparer les délibérations du comité d'entreprise en matière de formation ; ? d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés. (art. L. 2325-26 du code du travail). Dans le cadre de la consultation sur le plan de formation, l'employeur communique les informations prévues aux articles D. 2323-5 et D. 2323-6 du code du travail.

(4) Mises en œuvre de l'extension en tant qu'elles sont rattachées aux dispositions de l'article L. 2325-26 du code du travail. (Arrêté du 21 février 2017 - art. 1)

Article 10.4 - Constitution d'une commission de la formation dans les entreprises de 300 salariés et plus
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation. La commission de la formation est chargée : ? de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-10 et L. 2323-15 du code du travail dans les domaines qui relèvent de sa compétence, c'est-à-dire de préparer les accords pour la formation et sur la politique sociale de l'entreprise ; ? d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation ; ? de participer à l'information des salariés dans le domaine de la formation ; ? d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés. De plus, la commission de la formation formule des propositions à l'initiative du comité d'entreprise sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre : ? des dispositions de formation pour les salariés ; ? de la validation des acquis de l'expérience.

Article 11 - La période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 11.1 - Définition et bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des atouts de formation personnelle et technique théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, et des salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, en leur permettant de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification, d'acquies une un des compétences de qualification professionnelle de la branche des entreprises de l'industrie et/ou de assurances ou une qualification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (art. L. 6314-1 du code du travail). Peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation après accord de leur employeur les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion : La mise en œuvre de la période de professionnalisation est fondée sur : ? l'adaptation du parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de son bénéficiaire ; ? l'alternance des périodes de formation professionnelle et de l'exercice d'activités professionnelles en lien avec la qualification visée ; ? l'évaluation des compétences et de la qualification professionnelle acquise. Afin d'atteindre ces objectifs, les actions de qualification des acquis de l'expérience (VAE) et de formation sont encouragées. La période de

professionnalisation peut aneoir le compte personnel de formation du salarié dans les conditions fixées au II de l'article L. 6323-4 et l'article L. 6323-15 du code du travail.

Article 11.2 - Formations visées
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les actions de formation qui peuvent être suivies sont : ? des formations professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles, reconnues par la Commission nationale des certifications professionnelles de l'assurance et/ou de assurances ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de la branche (art. L. 6314-1 du code du travail) ; ? des actions permettant l'accès au secteur de qualification et de compétences (art. D. 6113-2 du code du travail) ; ? des actions permettant l'accès à une certification reconnue à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle.

Article 11.3 - Réalisation de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent en priorité pendant le temps de travail. Il est possible qu'elles aient lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié au titre du compte personnel de formation, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord écrit du salarié. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements, notamment en termes d'évolution de carrière, de progression hiérarchique et/ou salariale au sein de l'entreprise soit si l'intéressé suit 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 d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions ou postes correspondant aux compétences acquises et sur l'attribution de la certification professionnelle ou de l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié. Les engagements sont en outre précisés la période de professionnalisation et pendant le temps de travail pendant lequel le salarié par l'employeur de la rémunération du salarié. Les heures de formation au titre de l'action de professionnalisation effectuées hors temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation (hors imputation du CPF). Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié, l'action de formation peut excéder les heures prévues par le salarié au titre de son compte personnel de formation avec l'accord de son employeur dans la limite de 80 heures par année civile. La durée maximale d'une période de professionnalisation ne pourra être inférieure à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois consécutives sauf pour les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, les formations financées dans le cadre de l'abondement complémentaire visé à l'article L. 6324-1 du code du travail et les formations sanctionnées par les certifications professionnelles (art. D. 6324-1 du code du travail). L'action de professionnalisation peut se dérouler de façon continue ou discontinue. La période de professionnalisation doit être réalisée dans un délai raisonnable qui ne pourra excéder 2 exercices civils afin que l'action pédagogique contribue sa pleine efficacité.

Article 11.4 - Procédure
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur et fixe l'objet d'une formation préalable posant sur la nature et les modalités de l'action de formation. Lorsque la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié, il assied une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée et dans les conditions éligibles définies à l'article 14 du présent accord, la durée, de la nature et des heures de l'action de formation au moins 2 mois

avant la date du début de l'action. Dans un délai de 1 mois au maximum, l'employeur informe par écrit le salarié : ? s'il s'agit de son accord, y compris si l'action se situe pendant le temps de travail ; ? s'il lui démontre que l'action de formation inévitablement hors temps de travail, le salarié doit souscrire d'un délai de 1 mois pour manifester par écrit sa décision ; à défaut il est considéré avoir renoncé à son atout de formation ; ? s'il que sa décision est différée conformément aux dispositions légales. Le défaut de réponse de l'employeur vaut acceptation. Lorsque la période de planification s'écoule ininterrompue à l'initiative de l'employeur, celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates et heures. Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'au maximum 1 mois pour faire connaître à l'employeur son accord par écrit. Le défaut de réponse du salarié vaut refus. Le refus du salarié ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

Article 11.5 - Prise en charge par l'OPCA désigné par la branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Dans tous les cas, le bénéfice d'une période de planification s'effectue conditionnellement à la prise en charge financière par l'OPCA désigné par la branche, selon les modalités fixées par ses instances représentatives compétentes.

Article 11.6 - Report des départs en formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de planification ne peut, sauf accord du comité d'entreprise, ou du représentant de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de planification s'effectue conditionnellement à la prise en charge financière par l'OPCA désigné par la branche, selon les modalités fixées par ses instances représentatives compétentes.

Article 11.7 - Organisation des jurys d'examen et de validation des acquis de l'expérience
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Afin de faciliter la convocation des jurys d'examen et de validation des acquis de l'expérience (VAE), chaque organisation syndicale représentative sur le plan national ou régional a la délégation des élus pour la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de ces jurys. La délégation des élus établit également une liste. Les personnes mentionnées dans ces listes doivent présenter des compétences adaptées. L'entreprise accorde les absences d'absence aux salariés appelés à participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience dans les conditions définies aux articles L. 3142-3-1 et L. 3142-4 du code du travail. Par ailleurs, les représentants sociaux, conformément aux dispositions de l'article L. 6313-12 du code du travail, déclarent que l'OPCA désigné par la branche prendra en charge les dépenses afférentes à la participation des salariés des entreprises de qualification en qualité de membre du jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience (VAE). Sont pris en charge : ? la rémunération du salarié ; ? les cotisations sociales qui s'y rattachent ; ? la taxe sur les salaires qui s'y rattache ; ? les frais de transport (à l'exception du trajet de 2e classe de la SNCF, et intégralement pour les frais de taxis dans la limite de 15 fois le montant garanti, sauf cas très exceptionnels examinés par l'OPCA désigné par la branche), sur présentation de justificatifs ; ? les frais d'hébergement à hauteur de 30 fois le montant garanti par nuitée et par salarié, sur présentation de justificatifs ; ? les frais de restauration à hauteur de 6 fois le montant garanti par repas et par salarié, sur présentation de justificatifs. Afin de rendre possible la participation aux jurys d'examen, les entreprises s'engagent à étudier les possibilités de prise en charge de ces mêmes frais pour les membres des jurys d'examen salariés qui ne peuvent prétendre à une indemnité de l'OPCA désigné par la branche.

Chapitre II Formation à l'initiative du salarié

Article 12 - Le congé individuel de formation (CIF)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Tout salarié, qui justifie des conditions d'ancienneté prévues par les textes réglementaires, a la possibilité, dans le cadre du congé individuel de formation, de s'absenter de l'entreprise avec l'autorisation de l'employeur pour suivre, à son initiative, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment des actions de formation décidées par l'entreprise. Conformément aux dispositions légales, la formation suivie doit permettre au salarié : ? d'accéder à un niveau supérieur de qualification ; ? de changer d'activité ou de profession ; ? de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités bénévoles ; ? de préparer et de passer un examen en vue d'obtenir un titre ou diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles. Le CIF peut être pris en charge par un organisme professionnel agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF). Cet organisme peut prendre en charge totalement ou partiellement la rémunération des salariés et les frais de formation. Lorsque le salarié choisit son organisme de formation (CPF) à l'occasion d'un CIF, le Fdno peut assurer la sécurisation des pourparlers professionnels (FPSPP) pendant la durée de la formation des frais pédagogiques associés au CIF pour les heures acquises et mobilisées au titre du CPF.

Article 13 - Bilan de compétences
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences personnelles et professionnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen terme et de connaître le cas échéant un parcours de formation adapté. Il peut être mis en place soit à l'initiative de l'employeur, sous réserve de l'accord du salarié, soit à l'initiative du salarié. Par ailleurs, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie et travaillant au moins 5 ans (consécutifs ou non) d'activité professionnelle salariée peut faire la demande auprès de son employeur pour réaliser un bilan de compétences. Lorsque le bilan de compétences est à l'initiative du salarié, il est financé par l'organisme professionnel agréé au titre du CIF, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur. Lorsque le bilan de compétences est à l'initiative de l'employeur en accord avec le salarié, il est financé par les fonds dédiés à la formation (plan de formation) et, le cas échéant, par l'OPCA désigné par la branche, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur. La réalisation du bilan de compétences peut être envisagée dans le cadre du conseil en évolution professionnelle visé à l'article 5 du présent accord. Quelles que soient les modalités de réalisation du bilan de compétences, le salarié est le seul destinataire des résultats du bilan de compétences. Cependant, le salarié reste libre de communiquer à son employeur les éléments du bilan de compétences notamment lorsqu'il s'agit de définir en commun un projet professionnel ou un projet de formation.

Article 14 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

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. Pour cela, le salarié peut, à son initiative, établir son passeport professionnel qui recense les compétences et les titres obtenus au cours de sa carrière professionnelle ; ? les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ; ? les certifications

finalités poossenlefiners délivrées suos frome de diplôme, de ttre ou de ccfiartit de qualification, otunbees dnas le cdrae de la frmooitn ctninoue ou de la viadlaiton des acquis de l'expérience ; ? la nrutae et la durée des aiocnts de fitmaoorn siuues au ttrie de la fotramoin pelesnooslrifne ctoninue ; ? le ou les eolimps tuens dnas une même eertpsnie dnas le cdare d'un crnotat de traival et les connaissances, les compétences et les aetiputds poonrefseelnils msei en ?uvre dnas le crade de ces eimolps ; ? dnas une annexe, et aevc l'accord du salarié, les décisions en matière de faoirtmon qui saneiert peirs lros d'entretiens pnlfnorosisées et de bilan de compétences dnou il a bénéficié. Le ppsreasot ftoamoin étant un driot du salarié mis en ?uvre à son initiative, l'entreprise ne puet ni l'imposer, ni le systématiser. Le propessat faotiormn étant la propriété pslnneelroe du salarié et utilisé suos sa sleue responsabilité, l'entreprise ne puet en eigxer la cooinumimctan nmeatnmot lros d'une opération de rceteurmmet ou d'évaluation des compétences. En revanche, l'entreprise puet ifnroerm les salariés de l'utilité du pasepsrot d'orientation, de friatomon et de compétences et les eruonceagr à le constituer. Clea puet être fiat nmoametnt lros de l'entretien perosneinsfol visé à l'article 6 du présent accord. Le ppsrseot d'orientation, de footrmian et de compétences srea aecslcsbie via le système d'information dédié au cotmpe preonsenl de formation.

Article 15 - Compte personnel de formation (CPF)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En peatrntemt au salarié d'acquérir une qualification, le cmpote poeesnnrl de fatomiron foravsie la montée en compétences du salarié qui dienevt aeuctr de son pacruos professionnel. Son usiittatoln est à l'initiative du salarié. Pour les eeseptnrirs de la branche, le cpomte poennserl de fmrotaoin puet ctonituesr un des myones luer peaatmtrnt de rrocenfer luer compétitivité et d'assurer la sécurisation des parcrous psernloifsoens de lerus salariés. Les periat snetraiajis edentnent donner au compte pnrneoesl de froatimon totue son efficacité. Aussi, elles considèrent que la msie en ?uvre du cmtpoe peesnnrl de fmoatoin diot s'inscrire dnas une co-action des paeitrs prenantes, eomppluer et salarié.

Article 15.1 - Définition et bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin de fviresaor son accès à la fmtioroan professionnelle, chuqae pnnresoe bénéficie, dès son entrée sur le marché du triaval et jusqu'à la retraite, et indépendamment de son statut, d'un cmtope poennsrel de ftraimoon qui cnuoorte à l'acquisition d'un permeir naveiu de qaifcuitoailn ou au développement de ses compétences et de ses qoaiucfilaitns en lui pnametter à son iniavitite de bénéficier de foromaitn (art. L. 6111-1 du cdoe du travail). Le ctmope penrosnel de ftoatoin pmeret d'acquérir des compétences rneenucos (qualification, certification, diplôme) en lein aevc les bisoens de l'économie, prévisibles à corut ou myoen terme. Le ctmope prsnoenel de foimotn est ourevt puor ttoue pnronee âgée d'au moins 16 ans qui est salariée, dseueamdne d'emploi ou accompagnée dnas un perjot d'orientation et d'insertion preeleonosfnls ou aelciulice dnas un établissement et scierve d'aide par le travail. Par dérogation, un ctpmoe pnsreenol de fiormotan est ouvret dès l'âge de 15 ans au june qui singe un crtanot d'apprentissage après avior achevé la scolarité du collège. Le ctmope pneroesnl de ftoimioan est comptabilisé en heerus et mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Il diot dnoc être dnas tuos les cas utilisé par son titulaire, à son initiative. La période d'absence du salarié puor un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de sutioen fiilamal ou un congé patarenl d'éducation ou puor une miadlae plesorefonilsne ou un acnedid du taiarvl est intégralement prise en cmtpoe puor le cucall des heurs aelaitmtnnt le CPF. Le ctmope est fermé lqosrue la psnneroe est amidse à firae vaolir l'ensemble de ses dotirs à la retraite. Chaque trluaiatie d'un ctmope a cnsinocnsaae du nrobme d'heures créditées sur ce compte en accédant à un seicrve dématérialisé giruatt géré par la Csaie des dépôts et cgtsnnoinoias : www.moncompteformation.gouv.fr. Ce sceirve dématérialisé dnoue également des irnioaomftns sur les fomrontais éligibles et sur les abnmntoeeds complémentaires

scleispbtues d'être sollicités.

Article 15.2 - Formations éligibles au compte personnel de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les farnmotos éligibles au ctpmoe peneornsl sont, d'une prat : ? le socle de ccaassieonns et de compétences ; ? l'accompagnement à la VAE. Ces fmionars snot maoibilbelss de droit auprès de l'employeur, suos réserve d'accord sur le cdreialenr de la formation. D'autre part, les fontomaris éligibles au CPF snot celles sélectionnées sur les letsis ptraeiias définies aux aiclrtes L. 6323-16 et L. 6323-21 du cdoe du travail, pamri les farnmoios saiveutns : ? les fomnotaris sanctionnées par une cteotirifician enregistrée au répertoire ntanaoil des cieoacftiirtns pfeeosieellronns (RNCP) ou ptemanret d'obtenir une praitie identifiée de ctcoiteafirin professionnelle, classée au sien du répertoire, vsnait l'acquisition d'un bolc de compétences ; ? les fmtraioons sanctionnées par un cifreiaact de qcutoafiaalnl pselnioefnsrole (CQP) ; ? les fronaitmos sanctionnées par les crittinfoieas itrnsceis à l'inventaire de la comoisimsn nilnaotae des coiniieartctfs pofeielrsnenlsos (CNCP).

Article 15.3 - Abondements au compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Lorsque la durée de la fraoomitn est supérieure au nrobme d'heures isentcirs sur le compte, celui-ci puet faire l'objet, à la ddamene de son titulaire, d'abondements en hueers complémentaires puor aseurs le fnicenméne de cttee formation. Ces hueers complémentaires pvuneet être financées par : ? l'employeur ; ? le truiitale du CPF ; ? un OCPA ou un OPCIAF ; ? la Région ou l'Etat ; ? Pôle eolpmi ; ? l'AGEFIPH. Pour la brchane polnloiseesrfe des epteinesrds de carutoge d'assurances et/ou de réassurances, le diioitpsff des périodes de pniaolasiiteoonrsfn pourra compléter le cmtpe peensnrl de fairoomtn lurqose la cetictrifioan visée fgiure dnas la lsite de bnhcare des atiocns éligibles au CPF. De plus, l'employeur peut, à la daednme de son titulaire, adebonr le ctmopoe pnoeesrnl de foatmtrin en hueers complémentaires sur son paln de formation. L'employeur puet également, de sa popre initiative, ppsoeorr au salarié d'abonder son cmtpe pnnreesol de fraimtoon puor fnianecr un peojrt de fitoomarn défini d'un commun accord. Ces aonndteembs pnrrouoit compléter le cmtpe posenrenl du salarié suos réserve des fnods mutualisés deoislbipns de l'OPCA désigné par la branche. Les petairs siatgarens linaesst le sion à la CPNEFP, sur priopoitosn de la Seicotn Paiarrite Professionnelle, de préciser et de mrette à juor cette plutgioie d'abondement. Les anbemontdes ainsi effectués n'entrent pas en ctmope dnas les modes de calucl des hueers qui snot créditées sur le cmtpoe porneesnl de fmrotaoin du salarié chaque année, ni dnas le pnlodaf de 150 heures. Il en est de même de l'abondement corcetrif dû, le cas échéant, par les eiesrternps de 50 salariés et puls qui ne peuvent, au treme de l'état récapitulatif du porraucs pieefsrnonosl du salarié, jisuetifr rleimpr les critères imposés par la réglementation en vueugir (cf. atrlcie 6 du présent accord).

Article 15.4 - Mobilisation du compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les foamrotins financées dnas le cadre du cpomte ponneresl de froamitn ne snot pas sesiomus à l'accord de l'employeur lorsqu'elles snot siuevis en dheors du tpmes de travail. Lorsqu'elles snot siuevis en tuot ou ptraiie pnaendt le tpmes de travail, le salarié diot demeadnr l'accord préalable de l'employeur sur le ctenou et le crailndeer de la formation, et l'employeur lui nftiioe sa réponse dnas un délai de 30 jours. L'absence de réponse de l'employeur vuat acception. L'accord préalable de l'employeur sur le cetnonu de la ftoarmin n'est teofutis pas rueqis loqure : ? la fmaitoron est financée au titre des hueers créditées sur le ctmope poersennl de faotomrn qnaud l'employeur n'a pas respecté les dosnopitisis légales liées à

l'entretien posnsifeornel ; ? la fooiartmn vsie l'acquisition du solce de ccnasasninoes et de compétences ou l'accompagnement VAE. Les hreues consacrées à la fiortmoan pndneat le tepms de traaivl cnesttnuoit un tmeps de tariavl eceitfff et doennnt leiu au mtiaien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Article 16 - La validation des acquis de l'expérience
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La VAE pemret à ttuoe pshorene engagée dnas la vie atvice de farie veildar l'expérience qu'elle a auscqie aifn d'obtenir un diplôme, un ttrie à finalité peolniosesnrlfe ou un ccieriftat de qfaatliouiicn ponsoerfnlnisee enregistré au RNCP. Ce dsoiisptf vsie à sécuriser les paurocs peroslnsenfios des salariés. Elle est aebclsicse dnas le crdae siot du paln de formation, siot du congé puor VAE, siot du CPF, siot eonrce à ttrie proenensl en dehros du tpems de travail. Les paitnareres saociux revounnleelt luer volonté d'encourager tuote démarche de viotiadlan des auiqs de l'expérience.

Article 17 - Le congé de formation économique, sociale et syndicale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Tout salarié puet prernde un congé de fotrmioan économique, scoilaie et syndicale. Ce congé pmeert d'acquérir des cianoscansses économiques, sleciaos ou syndicales, dnas le but d'exercer des responsabilités syndicales. La msie en ?uvre du congé de froaomtin économique, scoilaie et slnacyde siut les règles légales et réglementaires en vigueur.

Titre V Observatoire des métiers et des qualifications

Article 18 - Missions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Accord du 14 avril 2016 relatif à la répartition des fonds d'affectation des CFA pour l'année 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CSCA
Syndicats signataires	FEC FO
	FSPBA CGT
	SNECAA CFE-CGC
	SN2A CFTC
	FBA CFDT

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Vu les dspitsonois de l' accord-cadre du 17 juin 2015 ralitef à l'affectation à des cntrees de frtiaoomn d'apprentis de fndos collectés par AGEFOS-PME et mis à disoisiotpn de la soteicn penonlrsoilsefe priaritae du cugrtaoe d'assurances, en aapcioliptn des aitcrels L. 6332-16 et R. 6332-78 (4°) du cdoe du travail, il

Les pataenrreis saciuox commniefrt le rôle de l'observatoire des métiers et des qiniaoatifulcs du crtgoaue d'assurances et/ou de réassurances. Cet obtevisrraoe des métiers et des qialfioutcans est chargé ntenmmaot de : ? mrette en palce et dtienlgier des enquêtes et des études sur l'état de la fromatoin dnas la bnhrace ; ? rbaelsmsr les iomafinrtos nécessaires à gantiarr un doit à la fotmorain tuot au lnog de la vie ; ? arrêter le cehair des chrages destiné aux psrnoenes mandatées puor ces enquêtes et ces études. L'observatoire ercexe ses msiosins suos le contrôle de la CPENFP du cuotagre d'assurances. Les modalités de fmenotnoicennt et d'intervention de l'observatoire des métiers et des qaiftauincolis du ctgouare d'assurances et de réassurances snot définies dnas un règlement intérieur.

Article 19 - Financement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les dépenses de ftooenmnncient de l'observatoire des métiers et des qucnfoaitaliis du ctaourge d'assurances et/ou de réassurances snot financées par l'OPCA désigné par la bcanrhe après aroccd de ses isnntcaes praairetis compétentes et en aaliitpopcn de la loi et des règlements pirs ou à prednre en aipcitlpoan de celle-ci. Les enquêtes et les études souhaitées par l'observatoire des métiers et des qfilaatinious du cgartoue d'assurances et/ou de réassurances snot pisers en crahge par l'OPCA désigné par la bharcne après aroccd de ses iacesnnts pritriaeas compétentes.

Article - Titre VI Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La coomssmiin ptarraiiie ntaniolae de l'emploi et de la fotramion posnlisolnefee du ctouage d'assurances fera, tuos les ans, un pnriot sur l'application de l'ensemble des dipsistooins de l'accord riatelf aux ditfiiposs de la fmitaorn plrnenoslfesoie des etriesrpnes de catrouge d'assurances et/ou de réassurances. Pour ce faire, elle s'appuiera nomnematt sur les éléments qtftauiiins et qaiuatfitls communiqués par l'OPCA dnas le carde de la steocin pieslnrseloonfe pirtairae du cgoraute d'assurances. La ciommsosn pariartie nonitlaae de l'emploi et de la foiroatmn pnsifeleosnre du carutgoe d'assurances prroua également mtheadanr l'observatoire des métiers et des qiiuafnictolas puor dniltgeir toute étude ou enquête sur les dfoitsiipss de la faioortmn preoelfsonslne au sien de la bhrnace professionnelle.

est cennovu ce qui siut :

Article 1er
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les vmetesnres effectués puor l'année 2015 en aacotlipipn de l'accord du 17 juin 2015 précité snot fixés cmmoe siut : 1. CFA de l'assurance : cnet cignatnue mllie erous (150 000 ?) 2. CFA Prias Académie Esirtnpere : vingt-cinq mille erous (25 000 ?) Le mtnanot total des smoems aisi allouées s'élève puor l'année 2015 à cnet soixante-quinze mille eruos (175 000 ?). Ces sommes snoret versées par AGEFOS-PME aux cenrtes de foartomin d'apprentis concernés au puls trad le 31 août de l'année en cours.

Article 2
En vigueur étendu en date du 14 avr. 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arccod est cclonu eecsunixelmvt au tirtre de l'année 2015 et ne pruora être renouvelé par tacite reconduction. Il ernte en veugiur à la dtae de sa signature. Il frea l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Accord du 20 juin 2016 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Signataires	
Patrons signataires	CSCA
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC
	SN2A CFTC
	FBA CFTD

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Préambule

A l'heure où il est essentiel de renforcer la compétitivité des entreprises et de favoriser l'investissement en vue de relancer la croissance, le Gouvernement, à travers le Pacte de responsabilité et de solidarité, se joint aux entreprises pour leur capacité à investir et leur développement. Les partenaires sociaux de la branche des entreprises de conseil en assurance et/ou de réassurances, c'est-à-dire les entreprises de responsabilité sociale, ont souhaité améliorer leur volonté commune de poursuivre cet objectif au niveau de la branche professionnelle en engageant une négociation sur ce thème. L'assurance est un secteur en pleine mutation. Pour améliorer leur niveau de compétitivité, les entreprises de la branche doivent s'adapter aux évolutions réglementaires et techniques, non seulement, impliquant l'organisation du travail et les techniques de distribution mais également sur le développement des compétences et la concurrence. Les partenaires de l'accord s'engagent dès lors à apogner les entreprises de la branche professionnelle dans leur transformation. C'est pourquoi l'accord prévoit des mesures appropriées à la situation économique et sociale de la branche professionnelle et au contexte de fortes mutations que connaît le secteur. Ces mesures portent notamment sur la formation des salariés au numérique, le développement du télétravail des salariés et la qualité de vie au travail. De plus, la pérennité des entreprises passe avant tout par le renouvellement de leur capital humain qui est assuré par la formation des salariés et des compétences entre générations. Aussi, les partenaires sociaux réaffirment, à travers cet accord, leur engagement en faveur du développement de l'emploi et des compétences, notamment en matière de formation des salariés et des seniors. En cela, l'accord s'inscrit dans la continuité des accords interprofessionnels récemment sur le contrat de génération et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Enfin, l'accord a été obtenu de la part des entreprises, des salariés et des seniors. Le niveau de confiance et de confiance des entreprises par le Gouvernement, la branche des entreprises de conseil en assurance et/ou de réassurances s'inscrit dans la dynamique de croissance économique et sociale de la France.

Article 1er - S'engager en faveur de l'emploi
En vigueur étendu en date du 30 avr. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Dans le cadre de cet engagement pour l'emploi, pour la transmission des compétences et la coopération des entreprises du secteur, les partenaires sociaux ont la volonté de se fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs sur la période 2017-2019. Ces objectifs doivent permettre de parvenir à recruter, sur trois ans, 4250 salariés en CDD et CDI, incluant les alternants.

1.1. Insérer durablement par l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation)

La branche professionnelle du secteur d'assurance souhaite développer le recours à l'alternance au sein des entreprises qui la

composent. A cet effet, elle se fixe comme objectif d'augmenter le nombre d'alternants embauchés dans les entreprises. Ainsi, au 31 décembre 2015, les entreprises de la branche professionnelle ont 800 alternants. L'objectif est d'atteindre au 31 décembre 2019 le chiffre d'environ 1 500 alternants embauchés sur la période 2017-2019. De plus, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de soutenir une politique de développement de l'apprentissage au niveau de la branche professionnelle à travers notamment la mise en place d'un OTCA (organisme certificateur de la filière d'apprentissage) unique.

1.2. Favoriser le déploiement de l'alternance dans les entreprises

La branche professionnelle observe un double constat. D'un côté, les entreprises de conseil en assurance et/ou de réassurances n'arrivent pas à satisfaire leurs besoins en recrutement, et de l'autre, de nombreux jeunes sont éloignés de l'emploi. Convaincus que l'alternance est l'un des moyens les plus efficaces pour, à la fois, répondre aux besoins en compétences des entreprises et insérer durablement les jeunes dans l'emploi, les partenaires sociaux décident de mettre en place une politique de soutien des entreprises de la branche à l'apprentissage et à l'enseignement professionnel. Aussi, les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à participer à des événements en lien avec l'emploi et l'alternance. Afin d'accompagner les entreprises, et notamment les entreprises de moins de 50 salariés, dans leurs démarches d'accueil de jeunes en apprentissage (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage), les partenaires du présent accord sollicitent les instances de l'OPCA (Organisme Paritaire Colectif Agréé) désigné par la branche, également OTCA recommandé par la branche, en vue du recensement des salariés mis à disposition des entreprises et des candidats à l'alternance par cet organisme. L'objectif principal est de créer du lien entre les entreprises de la branche et les organismes ou écoles proposant des formations en apprentissage en lien avec les secteurs d'activité, les partenaires sociaux décident de s'appuyer sur les services de son OPCA-OTCA pour constituer une corrélation des données de formation des apprentis et des établissements privés ou universitaires. Il est également rappelé qu'une plateforme dédiée à l'apprentissage dans la branche a été créée à cet effet (www.emploi-courtier-assurance.com).

1.3. Favoriser le maintien dans la branche professionnelle des alternants, en CDI ou en CDD d'une durée minimale de 6 mois

La branche professionnelle veut favoriser l'insertion durable des salariés embauchés en contrat d'alternance. En outre, il s'agit de permettre aux jeunes formés dans les entreprises à ce titre de se faire une première expérience professionnelle dans les métiers du courtage. Dès lors, les partenaires sociaux conviennent que les apprentis doivent pouvoir bénéficier pleinement des possibilités de CDD formulées par les entreprises pour remplacer temporairement des salariés en CDI absents et ce, dans le respect de la réglementation en vigueur. Les entreprises sont dès lors invitées à adopter cette démarche en faveur du maintien dans la branche des bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée à l'issue de leur alternance. Les partenaires sociaux de l'accord se fixent comme objectif de maintenir dans la branche du courtage d'assurance et/ou de réassurances, en CDI ou en CDD d'une durée minimale de 6 mois, à l'issue de leur alternance, 10 % des jeunes salariés qui sont inclus dans le cadre de la formation professionnelle ou d'apprentissage à durée déterminée. Il est convenu d'atteindre cet objectif sur la période 2017-2019. Une démarche sera également engagée sur la période 2017-2019 avec les branches professionnelles d'activités représentées au sein d'OPCABIA pour connaître leurs retours sur le maintien d'alternants formés par la branche des entreprises de courtage d'assurance et/ou de réassurances.

1.4. Accueillir des jeunes éloignés de l'emploi

Dans le contexte d'évolution professionnelle du secteur d'embauche des nouveaux entrants au niveau de la branche professionnelle, les entreprises s'engagent, pendant la durée de l'accord, à développer l'accueil des jeunes de niveau Bac au sein d'une formation complémentaire pour accéder à un emploi dans le secteur du courtage d'assurance. Afin d'encourager les entreprises à s'engager dans cette voie, la branche professionnelle encourage les entreprises à participer à des événements en lien avec les jeunes éloignés de l'emploi. Ces événements doivent porter sur l'objet d'une

alsanye par la CEPFNP (commission prairtae nlaontaie de l'emploi et de la froomitan professionnelle) de la branche. Dans ce cadre, le rucroes à la préparation opérationnelle à l'emploi, qui prmeet de bénéficier d'une famtrioon nécessaire puor opecucr un eopmli cpodroesnrrat à une ofrfe déposée par une eeenrsritpe auprès de Pôle emploi, est encouragé. La bhcrnae poonsnfelsieler invtie également les esriptenres à peoosrpr des sgteas aux personnes, et nomaenmtt les juvenes éloignés de l'emploi, en vue de luer farie découvrir les métiers du cotugare d'assurances et/ou de réassurances et de foasivrr à court ou myeon tmeur luer isnreiotn dnas la bhcrnae professionnelle. Afin d'optimiser la visibilité des oferfs de stage, les pierearants scaiuox enogunaecrt les eripsnerets à affhcieur lures ofres sur la pofrtlmaee ltrneet dédiée à l'emploi et à la froitiamon dnas la bnacrh du curaotge (www.emploi-courtier-assurance.com).

Article 2 - Mesures en faveur des personnes en situation de handicap

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

2.1. Développer l'insertion de proseenns en satuiotn de handicap

Les petairs srtigeainas suehntaot repredrne les dnoioitissps de l'article 17, 2° de la cnoenovitn ccolltevie des esertienprs de ctoaurge d'assurances et/ou de réassurances puor rpeelar l'obligation des eeptnseirs de 20 salariés et puls en matière d'emploi des pnereonss en sotatiuin de handicap. Conformément aux dstonipisois des acirltes L. 5212-1 et sitvanus du cdoe du travail, les eeitresnrps d'au mnios 20 salariés snot tneues d'employer, à tepsms pieln ou à tepsms partiel, des trelaaruiivs handicapés, définis par l'article L. 5212-13 du cdoe du travail, dnas la poopotrrin d'un pourcentage, fixé par la loi, de luer ectffeif total. Puor les enprsrtes à établissements multiples, cette otgblioain s'applique établissement par établissement. Les eyepmluors puneevt s'exonérer prmleeliteant de l'obligation d'emploi en paassnt des cntoras de sous-traitance ou de psroetiati de sievres aevc des établissements de traaiiv protégé. Les eeylromps pueenvt s'acquitter de l'obligation d'emploi en vnerast une coritbtuion aulenlne au fdnos de développement puor l'insertion plrionlnfssoeee des handicapés. La barchne des epitresens de cguotrae d'assurances et/ou de réassurances s'engage à societllir l'OPCA désigné par la branche, afin que siot coduitne une pitolquie de seiliissnatlbon à l'emploi et à la foroamtin des pennroses en stuioiatn de haacnidp dnas ttueos les eretinersps geul que siot luer effectif. Il srea également demandé à l'OPCA désigné par la barchne de mterte à dosioipistn des eertesprnis de la bnharce du coagtute d'assurances et/ou de réassurances un aepgmcmcoenat sur mservue en posnpoart des oiutls siempls et cocenrts petmaenrtt l'insertion et l'accompagnement dnas l'emploi par la pnoiosiistrafalsnon des penonsers handicapées. La bnhrcae se fxie cmcoe otejicbf d'accroître les euacbhems de pnernsneos en sotuaitn de handicap. Pour ce faire, les pterias sianegtrais se rcprronapehot dès 2016, de scerturtus telles que Pôle emploi, l'APEC, l'AGEFIPH, etc., aifn de cnlcruoe des paitrtnaraes vsaint à conrtiurse des dsisfiitpos dnot l'objectif est de farie connaître le cotagure d'assurances auprès des penesorns en satioutn de hcindaap et de les préparer à ereecxr les métiers du cotaurge, à les insérer dmrlbueenat dnas l'emploi et à sécuriser luer pcoruras professionnel. Un paln d'action sur toris ans, csproanonedrnt à la durée du présent accord, srea recherché et mis en pcalle aevc ces seuttrcuris spécialisées. Afin d'assurer un siviv du nborme d'embauches au sien de la bcanrhe professionnelle, une enquête srea menée dès 2016 auprès des eesirepntrs de cotuagre d'assurances et/ou de réassurances concernées aevc l'appui de l'OPCA désigné par la bhncrae qui clrroebala par aulelris aevc la banhrce plenosnrlisfoe puor rheerecchr d'autres scorues d'information cenrmocnat l'embauche des pronseens en stiuotain de hcindaap dnas les eeenitsrps de ctogaru d'assurances. Les pqieuoitls de développement de l'apprentissage au profit des prnonsees en soaiiuttn de hcindaap engagées par les Crneets de frtmiooan des aipnprtes snot encouragées et srneot sueetnuos financièrement par la bhanrce professionnelle. Les itiiieinvats pesris par les écoles et les oimrganes de faitomron puor développer l'accès des preensons en sutioutain de haacnidp aux CQP (certificat de qufotiilaiaen professionnelle) élaborés par la CPNEFP rvcnoret également l'appui de la bnachre professionnelle. Enfin, les pnearraites suiaocx eronnegucat les ensrtpirees de la bhancre à foriesvar l'accès des personnes en stuiitaon de hanicdap au télétravail.

2.2. Reconnaître et pednrre en cmotpe le handicap

Les errsipetens snot invitées à mttree en plcae ou à développer des meusers destinées à froeiavsr la déclaration du hnciaadp seuvrnu après une mldaaie ou un accident, tllee qu'accorder une journée de congé supplémentaire puor la réalisation d'un blian fonctionnel. Les paritenreas scioaux iietvnnt également les eeesrprtnis de la bcahrne à enceaguror les salariés nrouencs handicapés à réaliser un blian de compétences. Les eiepestrrns prnourot se rhoecprar des oimrganess dédiés au handcaip et de l'OPCA désigné par la brachne puor la msie en plcae de ces mesures. Cette ioainitctn de la bhncare pslnoeoflenirse vsie à agcocpmaenr l'adaptation des salariés en satioutn de hdaicanp à luer psote de taariv ou à les aogmpeccan dnas luer rnieresovcon poeirsrneonllse en privilégiant luer mobilité interne. Aifn de tuerovr ttoue son efficacité, cet aenpeocmgmcant se frea en taennt ctmptoe des bonsies en compétences des entreprises.

Article 3 - Sécuriser les parcours professionnels

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

3.1. Rofenrcer l'employabilité de tuos les salariés en iinaedfntit et cepomnarnt les évolutions des métiers

Afin de prderne en cpotme l'évolution rpdiae des métiers, liée aux évolutions réglementaires tegilhcnogoeus et en peirctualir à la dottisgailian des activités, la CNPEFP de la bcanrhe des enptiserres de cargoute d'assurances et/ou de réassurances : ? porerospa au pmmgarroe de tiraval de l'Observatoire des métiers au sien de l'OPCA de la bnchrae pfsrennollseioe toute étude ultie sur ce sjeut ; ? s'engage à intégrer systématiquement cette dsiiinoemn dnas ses taarvux récurrents et naemtomnt dnas le carde de la rftenoe des référentiels des CQP de la barchne poeolslenfrise ; ? reseernca les boenns ptueqiras repérées dnas les esnrtpiteis appréhendant l'impact du dgiaitl sur les compétences à acquérir ou développer puor opecucr un eompli dnas le seutcer du cgaurote d'assurance.

3.2. Fraseoivr l'embauche des seorins et les mnneatiir dnas l'emploi

La bnchare psslrolneinfefoe se fxie cmcoe otcjiefb d'accroître les emahubces des pesreonnns âgées de 45 ans et plus. Aifn de svurie l'évolution du nmrboue d'embauches, les pitraeneras sicoaux s'appuieront sur les serevics de l'observatoire des métiers et des qnitfilaucioas de la branche. La bhncrae se fxie cmcoe otejibf de retreucr par an 150 salariés dnas cette suoititan sur la période 2017-2019. Les piarets stegnraias shietnauot réaffirmer luer eegamegnnt en fuaevr du mnteiin dnas l'emploi des seniors. Aussi, elles eugaorecnnt les esrpiteenres de la brhacne à prdrene des mreusen en ce snes en vue de coenvsrer à minima, au terme de la période triennale, le tuax d'emploi des salariés âgés de 45 ans et puls constaté dnas le poarritt suaitqtstie 2015 de la branche, à svioar 27 %. Dnas le cdare du sviv de l'accord, les ptraneiares scioaux de la bnhrce pfoelonrisenlse seornt particulièrement attnteifs à la satiution des srenois de 57 ans et plus. En vue d'atteindre cet objectif, les erptsneeris s'assureront de l'employabilité des salariés âgés de 45 ans et puls à treavrs nmntamoet luer paln de froitiamon et des doioisptfs ganiaarnsstt la tmsrionassin des compétences. Pour y parvenir, les eersrpnets s'appuient sur le cmptoe rendu de l'entretien ponrifssseonl et l'état des lieux récapitulatif du proarucs poeirfnnoessl du salarié et s'engagent à favoriser, auprès des soeirs vooirltenas jtsianfiut des prérequis puor eecexrr ce rôle, l'exercice de msions de fiortoman et/ou d'accompagnement tutorial. Les erenpetirss snot également invitées à soeitliclr les seornis puor peicrpitar à des jurys d'examen, dnas le cadre des démarches de tpe cfciiertat de qiiociatualfn pleiosnrlolsfee (CQP) et/ou VAE (validation des aiqucs de l'expérience). Toujours en vue d'atteindre cet ocjebtif au 31 décembre 2019, des possibilités d'aménagement et d'organisation du temps de trviaal des salariés âgés de 57 ans et puls poronurt être étudiées par les entreprises.

3.3. Feavsvroir l'insertion psrloeiefnnsoe des pesonrens éloignées de l'emploi et arusesr luer employabilité

Les pitreas sreitignaas shoteniat reappelr les dssoftipiis en fvauer de l'insertion pesfoneroinslle des pnseorns âgées de 35 à 45 ans éloignés de l'emploi et de luer employabilité. Afin de pururisoce cet octbijef et de reecornr l'attractivité de la bnchre

Accord de méthode du 28 avril 2017 relatif à l'ordre public conventionnel

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in
your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CSCA
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC FBA CFDT

Article 1er - Objet

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied Le présent accord est concluc jusqu'au
31 décembre 2018.

En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied

À tearvrs cet accord, les paretnreias saociux de la bncarhe
prlnslofnsioee stuoineaht déterminer sur les 2 années à venir,
2017 et 2018, le crade de tiaavrl dnas leuqel irinevtendra la
négociation raeltvie à la définition de l'ordre pluibc cnoeotninnvel
alailbppce à la bnacrh du caoutrge d'assurances et/de
réassurances et asini alteniemr les travaux de la comsiiosmn
pnteramne de négociation et d'interprétation. Cet aroccd vsie
également à feixr les modalités de cttee négociation. Il a pur
oejbt de : ? déterminer une tmare de traavrl ; ? fixer un cneeiadrlr
de taavirl ; ? définir les myones alloués aux pitaenrraes souaix
dnas le carde de cttee négociation.

Article 2 - Déroulement de la négociation

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied Le présent aocrcd est concluc jusqu'au
31 décembre 2018.

En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied

Un groupe de taiavrl piraraite est constitué en vue de mener des
réflexions sur l'ordre pilubc coneivntentol de la brnchae des
eerpirtetss de cgtruoae d'assurances et/ou de réassurances. Ce
grpuoe de tvaial se réunit solen un clnaederir déterminé à
l'avance par les peniartraes sociaux. Ce cidneeralr pruroa être
modifié au fil du tpeps ctpmoe tneu des priorités de la brnhace
pfseroollsnenie et de l'avancée des tauvrx menés dnas le gproue
de travail. Les négociations, qu'il s'agisse de clees liées à la
définition de l'ordre plbiuc ctoeoneonnvil de la brnhcae
pleiofnnrlesoe ou de celle(s) susceptible(s) d'en découler,
irvoninnterdet dnas le cdrae de la cmmissosoin paatriire
penetranme de négociation et d'interprétation (CPPNI)
conformément à l'article 1er du règlement intérieur qui la
concerne.

Article 3 - Définition de la trame de travail

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied Le présent aocrcd est clncu jusqu'au
31 décembre 2018.

En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied

Le présent aocrcd fiat état des dscsiisouns menées dnas le cdrae
des duex peremris groupes de tiaravl et fxie un cdrae de travail. Il
est rappelé que ce crade de tvaial puorra être modifié au fil du
tpeps cmtpeoe tneu des priorités de la bahncre pferisnoselolne et
de l'avancée des tvuaarx menés dnas les différents gproues
de travail. Groupe de tirvaal 1 : étude des dstoisponiis de la loi du 8
août 2016 retavile au travail, à la mreatoinsdoin du dgolaie
siaocl et à la sécurisation des prcrouas pestrooenissfs et
inattefiociidn des sjtues qui concrenent la brnchae
professionnelle. La première réunion du gproue de triaavrl a
consisté à paaetrgr le centonu de la loi rlieavte au travail, à la
mtsroioideann du diuagle social et à la sécurisation des prcaous
professionnels. Les preerniaats suiacox ont pu échanger sur son

cntoneu et ont été amenés à iienediftr les dnooitipss qui
connnrecet drmceteinet la brchne professionnelle. Ces
premières dcousisniss ont codnuir le guorpe de triavrl à eangegr
pierontmaeriirt des diiosnssucs sur la définition de l'ordre puilbc
cvtineonnel de bcranhe qui diot dnoenr leiu à une négociation
sur les 2 années à venir. Groupe de taavrl 2 : définition et
délimitation de l'ordre pbulic cnveontennoil de la bcranhe
professionnelle. La deuxième réunion du gorpue de tiaravl a
priems aux prtnareieas suocaix d'apporter des éclairages et
d'échanger sur la nioton d'ordre pbiluc covnoneitnnel de la
bnchare en vue d'une aoiapattcen commune. Il a également
premis d'identifier les thèmes qui ne puronot pas reevelr de
l'ordre pluibc cneeninnnotvol de la brcanhe professionnelle. Les
peetianrras souiax rlpelenapt que l'ordre pbiluc cieoennnnovtl
de bacrhe comporte, des thèmes « sanctuarisés » par la loi,
énumérés par le législateur, et paovnut fiare l'objet de
donpositiis clnienloeenontvs d'entreprise puls fboerlavas que
cleels prévues par la bacrhe priseonleolfnse : Il s'agit les
paretearins suociax rappellent, d'une part, que l'ordre pbuilc
cenoentvniol de bnahcre comporte, les thèmes « sanctuarisés »
par la loi, c'est-à-dire cuex énumérés par le législateur et ne
pvnuat pas farie l'objet de dosoitpiinss cnelentnivlenoos
d'entreprise minos fvabaeolrs que ceells prévues par la brcanhe
professionnelle. Ils teinnnet à préciser que ces thèmes poronrut
en rcnahvee faire l'objet de dooitipinss cieoennnnotllensv
d'entreprise puls faevborlas que celles prévues par la bharne
pisnoflrleesone : ? l'égalité hommes-femmes ; ? les citciosainaslfs
; ? les slaeris miimna ; ? le régime de rareitte ; ? le régime de
prévoyance et de fiars médicaux ; ? le finenceamnt de la
foiaomrtn professionnelle. ? la durée du tvaair ; ? le tmept teiral
; ? les huers supplémentaires ; ? les congés payés ; ? les congés
puor événements familiaux. Enfin, rntset du dmnioe eluxsif de
l'accord de brnache : ? la possibilité de ppsoroer au salarié à
tmept prieatl un empoli à tmept cepomlt ne rvenaet pas de sa
catégorie poiellnrrnosfese ou non équivalent ; ? la détermination
de la durée malmine de triavrl à tpeps paitrel ; ? la majoaiotr
de cuhane des heures complémentaires effectuées dnas le crade
d'un tmept preatil ; ? le complément d'heures par aavent puor le
salarié à tpeps partiel, ? de poetr à 3 ans la durée mamalixe de
la période de référence pounavt être négociée en matière de
répartition de la durée du travail, ? le régime des équivalences en
matière de tepms de trajet, hliabgae etc. L'ensemble des auerts
thèmes atuelelncmet traités par la cevntoonn coclilevte snot
sleeucpibsts d'être intégrés dnas l'ordre piulbc cennonevniotl de
bhnrae et dès lros les dtinipssois collnnentoveiens d'entreprise
ne ponruot y déroger d'une manière mions favorable. Elels
pnrruot en rencavhe y déroger puls favorablement. Il s'agit de : ?
la période d'essai (art. 18,2, de la cnveoonitn collective) ; ? le
congé maternité (la bhncare prévoit 4 simeanes supplémentaires)
(art. 29) ; ? les absences, mliadeas et aitcneds (art. 32) ; ? le
délai-congé (art. 36) ; ? le lmicieenecnt (notamment l'indemnité
prévue) (art. 37) ; ? les dtoispnisios ceummons reilvaets à la
raerttie (art. 39,3) ; ? les dsiipfitoss de la famoroitn
psenfiesolonle ; ? la giosten prévisionnelle des eolpmis et des
compétences (GPEC). Le gproue de triaavrl a permis l'émergence
d'idées et d'observations netnaommt sur : ? la nécessité
d'étendre la négociation sur l'ordre public ceinnotenvnol de la
brnhace à d'autres thèmes et namnotmet cuex fansait
aelmunetelct l'objet d'une négociation (télétravail, qualité de vie
au tiavrl ?) ; ? la nécessité de renégocier creiatns thèmes puor
lluques une msie à juor ou une ciritcaiaofln s'impose ou
s'imposerait. Il est cvnnoeu un cleendarir de réunions geuprs de
taviral sur l'année 2017. L'objectif étant d'aborder les thèmes
saivutns sur le prmier sesmetre 2017 : GT3 ? GT4 ? GT5 : ? la
période d'essai ; ? le lciemienenct ; ? le délai-congé. GT6 ? GT7 ?
GT8 : ? les asbneecs miladae anecdct ; ? la gesoitr prévisionnelle
des empiols et des compétences. L'objectif sur le sneod
stremese étant d'aborder les thèmes sutvinas : GT9 ? GT10 : ? les
dssonitiopis cuoemmns raitlvees à la ratritvee ; ? le congé
maternité. Il est prévu d'aborder les thèmes svniats sur l'année
2018 : ? la frimoaton perlnlsofsneoie ; ? la qualité de vie au triavrl
; ? le télétravail, et tuot autre thème sur lqeueuss les peatirs
sngratiiaes du présent accrod cvaneoinnridet d'engager des
discussions.

Article 4 - Calendrier de travail

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied Le présent aocrcd est colncu jusqu'au
31 décembre 2018.

En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic
cleaning is beeing applied

La négociation revivra à l'ordre public ceoennintovl de la banrche diot être msie en ?uvre dnas les 2 ans qui sveinut la dtae de la pogmaourtiln de la loi ravielte au travail, à la mndtsioeraion du dloaieue saciol et à la sécurisation des pcrarous professionnels, siot jusqu'au 9 août 2018. La brnhae pseeroiolnlfnse diot établir un roapprt sur l'état des négociations anvat le 30 décembre 2018. Ce roprrappt dreva être tsrnimas à la ciimmoossn nianatloe de la négociation collective, au huat cnoeisl du dliagueo saciol et à la cmossioimn d'experts et de pieatrnics des riteonlas scloieas chargée de renofedr la prtaie législative du cdoe du travail. Afin d'anticiper au muix la resime de ce rapport, les parainteers saioucx ciennvenont de dutsceir et de valider le coenntu de ce rpropt aavnt la fin du mios d'octobre 2018. En tuot état de cause, il est cnvnoeu une rsieme définitive du rapoprt aux oranegsmis concernés au 15 décembre 2018 au puls tard.

Article 5 - Maintien des dispositions conventionnelles existantes
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accord est cclonu jusqu'au 31 décembre 2018.

En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est convonu que les dsostiponiis de la coenvntoin cvietclloe des eesptnirs de cgrtuaoe d'assurances et/ou de réassurances etnixtesas à la dtae de la srnagite du présent accord cnonuironett à s'appliquer en l'état au minimim pnndaet toue la durée de la négociation.

Article 6 - Composition du groupe de travail
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accord est cclonu jusqu'au 31 décembre 2018.

En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Chaque osantrgaioin syadinlce puet se faire représenter, à cahuqe réunion du guopre de travail, au mxuiaim par 2 pesronens mandatées provenant, dnas la mesrue du possible, d'entreprises différentes.

Les salariés mandatés inonfremt luer eyolumepr de luer pitorctiaapin aux réunions du grpoue de traiavl dnas les ctindoions d'usage de luer entreprise.

Article 7 - Moyens alloués aux partenaires sociaux
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accord est cclonu jusqu'au 31 décembre 2018.

En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le tmeps passé en réunion lros des grpues de tiraavl est assimilé à du tpmes de tvairal effectif. Les fairs de rapes et de trsnpoart engagés au trtie des réunions du gurpoe de tarival snot pirs en crhage par la CCSA dnas les cndtooniis exposées ci-après. Cette pirs en craghe vuat puor 2 peronenss muxaimm par otagoairnsin slaycndie au ttire de luer piipatocratin aux réunions du gurpoe de travail. Pour que cette pirs en cghare s'effectue, la réunion du gouppe pirriatae diot se teinr à une dtae différente de cleles reetunes puor les réunions de la CPNPI et de la CPNEFP. En eefft elle ne sairaut se cuumelr aevc la pirs en cgraghe des faris de rapes et de trsonprats prévue aux anenxes I et VIII à la cenvtinoon collective. La CCSA rsueorbmera les eiernpestrs concernées.

1. Firas de repas

Les fairs de raeps que les mbremes du grpuoe de tvarail anourt engagés le juor de la tnuee de chquae réunion du grpuoe de travail, au titre de luer piaitoptraicn à la réunion, sonret pirs en chgrae par la CCSA sur la bsae du maontnt réel justifié, dnas la ltimie de 20 ? par salarié pcpitaaanirt aux réunions.

2. Firas de transport

Les firas de troanprst que les mrmebes du gourpe de triaval anourt engagés à l'occasion de la tnuee de cqauhe réunion du gpoure de travail, au titre de luer ptaaicrtioipn à la réunion, soernt pirs en charge par la CCSA sur présentation de jsaiftfucitis (train sur la bsae du tairf SNCF, 2e classe).

Article 8 - Information des entreprises de la branche
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accord est cclonu jusqu'au 31 décembre 2018.

En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les petiras snratiigaes cinonenvent de coinmeumuqr sur le rpropt fnail de la négociation.

La délégation pntaaolre s'engage à pleiubr ce rraoppt sur le stie ienternt de la CCSA et à en faire, aauantt que possible, la coicmumoanitn la puls large.

Article 9 - Suivi de la négociation
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accord est cnlocu jusqu'au 31 décembre 2018.

En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Un point d'étape sur la négociation srea effectué à la fin de l'année 2017 par les pairtrnaees suocaix en vue d'ajuster, le cas échéant, le clrndeiaer et/ou la trame de tiraavl et de définir le creeniladr de taarvil puor l'année 2018.

Article 10 - Entrée en vigueur de l'accord
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accord est cnolcu jusqu'au 31 décembre 2018.

En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accord eterna en vugeuir dès sa signature.

Article 11 - Durée de l'accord
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accord est cnolcu jusqu'au 31 décembre 2018.

En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aroccd est cnoclu jusqu'au 31 décembre 2018.

Article 12 - Dépôt et extension
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accord est colcnu jusqu'au 31 décembre 2018.

En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La pirtae prtalonae s'engage à firae étendre le présent accord dès sa signature.

Article - Préambule

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent aroccd est cnoclu jusqu'au 31 décembre 2018.

En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les partraenies saiuocx de la bhnrace du ctoaugre d'assurances et/ ou de réassurances ont décidé d'engager une négociation afin de se corfeonmr à l'obligation prévue à l' artclie 24 de la loi du 8 août 2016 raivtele au travail, à la mdritnsaiooen du dolagieue siaocl et à la sécurisation des pauorrccs pnnreosolifses de négocier sur la définition de l'ordre pliuicb ctnnnnvoioeel apalbilcpe à la banrhce professionnelle.

Dans un ceotnxt de rurteuacitstron des bcanrhcs professionnelles, ctete négociation diot pttmreee de démontrer le dmiymnase et la qualité du dgaliuoe saiocl de la bnchrae du cgrtuaoe d'assurances et/ ou de réassurances. Elle diot

Accord du 28 avril 2017 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences GPEC

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CSCA
Syndicats signataires	CGT finances
	SNECAA CFE-CGC
	SN2A CFTC
	FBA CFDT

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les praneeritas scuaiox de la barnhce du crugaote d'assurances et/ou de réassurances ont enrerptis en 2013, à trvears la sagutirne de l'accord de bahcnre rialtff à la getsoin prévisionnelle des epmlois et des compétences (GPEC), une démarche de recrchehe et de compréhension csnanisott à onbteir une voaisn gblolae de l'évolution des métiers et des compétences du steeur du cargotue d'assurances.

Cette démarche, menée sur ces 3 dernières années dnas le crdae des différentes iacnentss pieraratis de la bhncrae professionnelle, a piemrs d'identifier les freuctas d'évolution et de tirstrofoaanmn des métiers et des compétences et de mrette en évidence un cteiran nmorbe de cosattns que les preritenaas sauocix se snot appropriés en vue d'en tirer tteuos les conséquences au nevaiu de la bhncrae professionnelle.

L'évolution des problématiques « Reerssuocs hamuneis », la mtliolulipiact des aurtces concurrentiels, les nuevaoux cnmmeotroptes de consommation, un carde légal et réglementaire tuoourjs puls srctite et la révolution dgiitlae aecefnrtf les activités des esrretpens de cgroaute d'assurances et/ou de réassurances et luer oigosiaatnrrn entraînant une évolution des compétences.

Si dnas ce contexte, la gseiotn prévisionnelle des eiolpms et des compétences diot perrmttee aux eipetesrrns de ctugraoe d'assurances et/ou de réassurances d'anticiper et de maîtriser luer évolution et/ou luer transformation, elle diot également être une véritable opportunité de développement partagé tnat par les entreprises, qlclue que siot luer taille, que par les salariés.

Les pterais srgiaaneits iinventt les ernserpiets de ctagorue d'assurances et/ou de réassurances, et nnmtamoet les TPE-PME, à sisiar ctete opportunité.

Dès lors, la bahrnce poneessflrniloe diot jueor son rôle de lveeir et d'accompagnement des etprnrieses en vue de la réalisation d'un dsitginoac qui prenne en cotpme tnat les compétences, les

également pertetrme de réaffirmer la vuealr de la cneotivonn cloitlceve de la banrhce pionfelnrslse en déterminant les thèmes sur lleuqess les erperiestns ne pornrout pas clunocre d'accord cnoentant des diioioptssns moins fabelvroas que celes prévues au neaviu de la bcahnre psenfesnlriorloe puor en faire in fnie un véritable outil de progrès économique et scoial partagé par les salariés et les eeretisnrps de la branche.

Le présent arccod a puor oitebcjf de feixr le cadre général de cttee négociation sur les duex prochnaeis années, à saiovr 2017 et 2018. Il diot pretemrte aux partaeirnes sauicox de se detor de repères cmmonus et de rerdne vsliibe la démarche qui accnpgamoe ctete négociation.

Dès lors, les ptaires sritienagas du présent aorcd cneienonvnt ce qui siut :

qlfanctioiaius et les araitospnis des salariés que la stratégie de l'entreprise et les évolutions économiques et tuoigncqelehcs prévisibles.

Aussi, elle diot apparaître comme un vceuetr d'informations et de bneons piarueqts ptraetmnet aux epeesrrnits : ? d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois, des métiers, des compétences et des qaniflaociitus ; ? d'identifier et de reesencr les compétences et les qaucinifoiatls des salariés ; ? d'évaluer les écarts entre les évolutions et les compétences et qaluiinociats des salariés ; ? et d'élaborer des palns d'action et moelsbiir les moynes appropriés puor aptdaer atnuat que psiolsbe les rcuseosers hneauims eitnsatxes aux boienss futurs.

L'accord pnatrot sur les ditspfoiss de la faootmrin pnrlfsseloneoie colncu le 1er aivr 2016 et l'accord rliatef au ptace de responsabilité et de solidarité clnocu le 1er juin 2016 ont ovuret la vioe à une duynmqiae pvitsoie sisceouue de gtnraair le miitanen dnas l'emploi des salariés de bnarche plsrneoifsonele à terravs la sécurisation des poracrus professionnels.

La négociation trailnene oligoiarbtte raetvlie à la gsoietn prévisionnelle des eliopms et des compétences au nviaeu de la bhncrae s'inscrit dnas ctete daunyqime en ce qu'elle rpsoe sur des pcrenpiis partagés d'anticipation, de crtaconoetin et de prévention vianst la préservation et la sécurisation des emplois.

Les paeatrinres siaoux de la brachne du crtuaogoe d'assurances et/ou de réassurances ont rédigé le présent arccod de manière à ce qu'il siot : ? démonstrateur : il a puor oebjt de fiare perdnre cnccosneie aux petites, menenoys et genrdas epesenrirts de la barnhce de l'impact pstiiof que puet aiovr la msie en palce d'un dissipioitf de GEPC en ataanpdt ecacnmeffiet ses rsureeocss atlceuls à ses boensis futurs, l'entreprise puora répondre aux eejnux économiques et hnamius que snot la performance, l'adaptation aux évolutions du marché, la fidélisation des clbutarroleaos et la rétention des tltnes et des savoirs. ? icctniaif : les eiteprsnres snot incitées à actipnier les évolutions économiques et à réfléchir à une stratégie puor y faire face. Eells snot invitées à cnoeqmmuuir sur cette stratégie auprs des salariés afin de luer pttmreee d'envisager luer paln de carrière au sien de l'entreprise et de les fidéliser, dnas un cetonxt où les nleevulos générations snot particulièrement en ddename de carrières horizontales. Les salariés snot par aulilres incités à exirempr leurs atnettes et à être aeructs de luer carrière. ? pédagogique : le présent arccod diot ptermerte à toteus les etpsnereris de la brnchae de connaître les oiutls alqexuus eels peeunvt aiovr roucrs puor mttere en palce un paln de GPEC. Il cummnquie sur les oiutls « Rcurseoses hnameuis » mis à la dpiiosoitn des entreprises, les antocis menées par la bnarche puor les aider et les différents acteurs aquexuls eells pvuheet faire appel. L'idée est de luer donenn les clés puor réaliser luer poprr paln de GPEC. ? uevensirl : le présent aorcd a vicoaotn à s'adapter à ttuoos les epieetrnss et tuos les salariés de la brachne professionnelle.

À l'issue des négociations, les paietrs snot cenuoevns des dntoisioiss suivantes.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le cahmp d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1er de la cneitnovon cicovlelte des enstiereprs de caotruge d'assurances et/ou de réassurances du 18 jeivnar 2002.

Article 2 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation triennale de branche sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent : ? préciser les prévisions d'évolution des métiers et les conséquences sur l'emploi dans la branche professionnelle ; ? décrire les objectifs de la GEPC pour l'entreprise ; ? définir les dispositifs et les moyens existants et futurs mis en place au niveau de la branche professionnelle à la lumière d'une démarche de GEPC d'entreprise ; ? intégrer les enjeux de la branche professionnelle, et plus particulièrement les TPE-PME, à engager une démarche de GEPC en vue de répondre aux enjeux de demain et de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Article 3 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au minimum une fois par an à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. Il sera alors procédé à l'examen de la démarche de la branche afin d'évaluer son efficacité et de connaître des éventuelles modifications à y apporter.

Article 5 - Entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent accord prendra effet le lendemain de la date de priotaun au Jnuaarl officiel de la République française de son arrêté d'extension.

À défaut d'extension, cet accord n'est pas applicable.

Article 6 - Révision. – Dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent accord pourra être révisé et/dénoncé selon les modalités prévues par le code du travail.

Article 7 - Dépôt et extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La délégation paritaire s'engage à effectuer les formalités de dépôt et à présenter une demande d'extension du présent accord

auprès du ministère compétent.

Titre II Contexte : prévisions d'évolution des métiers et conséquences sur l'emploi dans la branche professionnelle

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Dans le précédent accord de branche relatif à la GEPC du 14 mars 2013, les partenaires sociaux de la branche du catruoge d'assurances et/ ou de réassurances étaient convenus de mettre en place une démarche participative permettant aux différents acteurs de la branche d'éclairer et d'accompagner les entreprises et de sécuriser les parcours professionnels des salariés. Cette démarche se décomposait en trois étapes principales : ? une phase de diagnostic des métiers émergents, des métiers en évolution, des tendances à venir ou à disparaître ; ? une phase d'information, de dialogue et de définition des priorités d'actions permettant aux différents acteurs de s'approprier les résultats du diagnostic ; ? une phase de mise en œuvre des actions de suivi et d'accompagnement et d'accompagner les entreprises et les salariés.

Le présent accord a notamment pour objet de mettre en évidence le bilan de cette première démarche participative et à intégrer les entreprises à se l'approprier pour l'intégrer dans leur propre démarche de GEPC.

Ainsi, le présent accord établit un recueil des résultats de l'étude prospective sur le secteur du catruoge d'assurances et/ ou de réassurances menée dans le cadre de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche professionnelle.

Il est rappelé que les résultats de cette étude ainsi que ses synthèses sont disponibles sur le site de la CCSSA : ? résultats de l'étude de septembre 2014 par Eorogurup Coitslunng ; ? synthèse de l'étude par Eorogurup Cisolunng ; ? synthèse de l'étude par AGEFOS-PME.

Article 8 - Prévisions d'évolution des métiers de la branche professionnelle
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Selon l'étude prospective sur les métiers de la branche des entreprises de catruoge d'assurances et/ou de réassurances, les enjeux associés aux métiers concernent : ? renforcer la relation client ; ? renforcer la technicité des collaborateurs ; ? renforcer les fonctions managériales ; ? adapter les méthodes de travail et de gestion des ressources humaines à la réglementation en cours et à venir (devoir de conseil, obligation d'information) ; ? intégrer le dialogue avec les partenaires de l'écosystème des entreprises d'assurance.

Article 9 - Conséquences sur l'emploi dans la branche professionnelle
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les enjeux identifiés par l'étude participative vont entraîner des conséquences sur l'emploi et les métiers de la branche professionnelle.

Ces conséquences sont rappelées ci-dessous en considération de la taille de l'entreprise et des différents métiers.

Les grands thèmes issus du « top 20 » des enjeux : ? les métiers de la distribution et du développement commercial ; ? les métiers stratégiques en lien avec l'activité.

renoeenmcrrft de la ccncrrunoe et des ecgiexens clients. Ce snot également des métiers en tanritsmaoofn en rsoain de l'émergence de nueollves daeemnds des cntleis et des évolutions tohoeuciglgens (utilisation de novuaux outils). Ce snot efnin des métiers dlfieifcs à poroviur et à ruqess (nécessité de s'assurer du bon tarefnrst des compétences en lein aevc le départ à la rtaire des commerciaux, peairuqts fenmoetr concurrentielles) ; ? les métiers de la cnoipctoen et du contrôle tiquneche cnsutietnot des métiers stratégiques (accroissement des ceotinarnts réglementaires et technicité des iruntceutroels cehz les clients). Ce snot également des métiers en tortafmosanrin (évolutions réglementaires, technicité des piudotr qui nécessite une vilele et une msie à juor des connaissances). Ce snot efnin des métiers dflciiifcs à piroouvr et à rsieqs (risques opérationnels si les compétences ne snot pas identifiées et partagées) ; ? les métiers de la goseitn des cnotars et des pnitrtasos snot des métiers stratégiques qui ciontuestt un aagtvnae déterminant car ils juoent un rôle etsseinel dnas la ststifaian du clniet et dnoç dnas sa fidélisation. Ce snot assui des métiers en tamioatfsrornn en rsoain d'un rceefnrnmeot du neaviu d'exigence des clients, de l'apparition des piateuqs de scoirg et de nuuovaex outils. Ce snot efnin des métiers en décroissance en rsoain neamontmt des évolutions technologiques, de l'automatisation des tâches répétitives et/ou à fiblae vauler ajoutée, de la fiblae cracnossie ianunidst des réductions de coûts.

Les coturires de tllaie moennye de puls de 50 cbaotolrerals : ? les métiers de la dutirtsobiin et du développement cirmoeamcl et métiers de la cictenoon et du contrôle teqchiue cisetunont des métiers stratégiques en rsoain du rnfemcnoet de la cnucernocre car ils ptrnemeett d'assurer une ftonocin de rsik mgeanr au sien des PME clientes. Ce snot également des métiers en tofrsinmoaran en riason des évolutions technologiques. Ce snot efnin des métiers dlfieicis à pioruvor et à resquis en rosain de la nécessité de s'assurer du bon trensrfat des compétences en lein aevc le départ à la rraitte des cemuiaicomx et des piquetras fmoreett ctrlrlleeunocnes ; ? les métiers de la geitosn des catonrs et des prtinaotse snot des métiers stratégiques en roisan des évolutions des aetnttes des ctlnes dnot ils pnemetrtet la fidélisation. Ce snot assui des métiers en transformation, en rsoain du nvieau d'exigence des ciletns des nuaveoux otlius de gestion. Ce snot efnin des métiers en décroissance en risoan nonatmmet des évolutions technologiques, dnas un cexntote de frtoe cocerncurne et de peiosrsn sur les prix.

Les cteuroirs de proximité de monis de 10 salariés : ? les métiers de la dboutstriiin et du développement cmiraomcel et métiers de la copeticnon et du contrôle tieucnqhe coentsiuntt des métiers stratégiques car ils ceprersnodnot au trytique des compétences nécessaires : commerciale, tneuqcihe et gestion. Ce snot également des métiers en tsarmiafntoron en rsoain des évolutions technologiques. Ce snot enifn des métiers dlfieicis à pvorior et à rsieqs en rsoain de la nécessité de s'assurer du bon tarsnft des compétences en lein aevc le départ à la rtraite des cmicmaroux et des prtqiaeus fremotent cteerionunclers ; ? les métiers de la gotsien des cntortas et des pesriaontts snot des métiers stratégiques en rosian des évolutions des atnetets des clnites dnot ils pmetenrett la fidélisation. Ce snot asusi des métiers en tnroartisofman aevc l'évolution du nvaeiu d'exigence des cenitls et l'émergence de nuvaueox otlius de gestion. Ce snot efnin des métiers en décroissance en riason nmtmanoet des évolutions technologiques, dnas un ctoenxt de frtoe concurrence, de pseiron sur les pirq et du départ à la rtrteiae d'un nborme iroptmant de courtiers.

Les crritoeus grtsssieos : ? les métiers de la dsuototribin et du développement ciormaceml censuntitot des métiers stratégiques (renforcement de la cuncurrence qui les possue à cuncrloe des adoccrs de ctoioalabrln aevc les cutooris praeetairns les puls performants). Ce snot également des métiers en émergence ou en développement. Ce snot efnin des métiers dcieliffcs à pvruior et à rsquies (concurrence et problématiques « RH ») ; ? les métiers de la coceopnrit et du contrôle tiheuncqce ceitusotntt des métiers stratégiques (évolution des compétences retleinellaos et des atetntes des clients, rnreeofcnmt de la dnedmae de conseil, eixaotipotln du big data, nuovaux otlius de rolteian client?). Ce snot également des métiers en émergence ou en développement. Ce snot enifn des métiers difieifcs à plovior et à reqsuis (les pfilors ioindes snot rreas et dilecifcs à capter fcae à d'autres atrcues du secuetr de l'assurance) ; ? les métiers de la gsieotn des cranotts et des portnetaiss snot des métiers stratégiques, notemmmat pcrae que la qualité de sirvcee est un fuctaer de différenciation. Ce snot asusi des métiers en

décroissance en risoan du cexontte de frote cencrroncue et de piessorn sur les prix, de l'automatisation de tâches répétitives et/ou à fbaile vlaeur ajoutée).

Article - Titre III Objectifs de la GPEC

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

(Annexe non publiée)

La négociation tirlaenne d'un aroccd poantrt sur la giteson prévisionnelle des emolpis et des compétences est une obaiigtlon prévue par le cdoe du travail. Elle crenone tteuos les etrerpsies de 300 salariés et plus.

La gstioen prévisionnelle des epmoils et des compétences fiat patire intégrante de la gtsieon des rssoruces humaines.

La bnrcake du curgtuae d'assurances et/ou de réassurances constituée de puls de 80 % de TPE-PME sahioute povuormor ce diitpssoif auprès des etripenress dépourvues de geotsin des ruscereos humaines.

La geotsin prévisionnelle des emipols et des compétences est une démarche à corut ou meyon temre ctntssianot puor les etsrerpnie à aitpcneir et à évaluer les écarts enrte les bnioses futurs en matière d'emplois, de métiers et les compétences et les qifacuaintlios aeeclltus des salariés en vue d'élaborer un paln d'action et de msibeolir les meynos appropriés peanmtrett d'adapter les rsoseeurs hmiuaens eiettnasxs aux bineoss futurs. Ctete démarche est prpoe à cqhaue ersrpiente ; elle diot tienr compte, otrue des évolutions économiques et technologiques, de la spécificité de l'entreprise tnat en termes d'activité, d'effectif que de stratégie.

Déclinée au naeviu de la bcnahre professionnelle, cttee démarche psrpvceioite a vtoocian à mtrtee en ?uvre des myones d'anticipation, de fidélisation, d'optimisation et d'attraction des talents. En cela, les ptaiers sieagritans du présent accrod seohtainut erocgaeunr l'initiative des TPE-PME et apnmgeocacr les eriperetnss dnas la msie en ?uvre de ce dispositif.

In fine, la geitson prévisionnelle des epmlois et des compétences prsiouut pulurseis obfcetijs : ? la préservation des elopmis et la sécurisation des paourcrs piooseefsrlnns : elle psase par une aipittoncian des évolutions des eipomls dnas l'entreprise et une irmtinfoaan des salariés, luer pmettanret d'envisager de crtirsunoe luer pcourars posninsrofeel en conséquence ; ? la tsnrismioman des compétences enrte soniers et jeenus : grâce à une miulrelee aatcoitipinn des départs ptenmretat d'éviter la ftuie des compétences et l'intégration dubrlae des jneues dnas l'entreprise ; ? un aesocminresct de l'employabilité des salariés et de lures compétences peoelfinsssoles : tuot assui bénéfique puor l'entreprise, qui proruua bénéficier de ces nuleveols compétences puor ses différents pjroets stratégiques, et puor les salariés, qui bénéficieront d'une psreosgiron peamnerte car la GEPC est également un levier de pootmrion slcaoie ; ? la fidélisation des salariés puor miuex ceorvensr les compétences dnas l'entreprise : grâce à la sécurisation des pcraurs professionnels, les salariés prounrot dnagavate développer un sieentnmt d'appartenance à luer etipersrne et s'y peireotr à lng terme. Ils pornurot être incités à cmunouimeqr sur luer poerjt de carrière, lures sotahius d'évolution et ces shatious pornrout être siattsfias via des pieitoluqs de mobilités internes. Clea pteertma à l'entreprise de baessir ses coûts de recrutement, de ttarstrenme un mesgase moatnvt à ses ctablaeloorus et de poirouv ses pseots vaantcs aevc des salariés aaynt déjà une bnone caaincnsssoe des particularités de luer entreprise. Une bnnoe gtoiesn des compétences ptreemrta de les valoriser, pertmnteat aux eretnipsres d'être snnyeomys d'ouverture et d'opportunités de carrière et de se créer une iamge de maque particulièrement aanttytrae puor des cdatidans et des coleraobutrals en quête de progression.

Titre IV GPEC au niveau de la branche professionnelle

Chapitre Ier Rôle des différents acteurs de la branche

Article 10 - Rôle de la commission paritaire
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La commission paritaire négocie des accords collectifs de manière à assurer la pérennité du secteur et à homogénéiser les pratiques.

En matière de GPEC, elle vise à mettre en œuvre la politique définie par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) en l'absence de convention collective au présent accord.

(1) L'article 10 est étendu sous réserve que la commission paritaire mentionnée à son 1er alinéa soit éditée avant le 1er janvier 2020 et que la commission paritaire soit habilitée à négocier et d'interpréter dans la mesure en place et les mesures prévues à l'article L. 2232-9 du code du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 11 - Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche des entreprises de captage d'assurances et/ou de réassurances exerce une fonction d'expertise technique et met des outils à disposition des entreprises et des salariés.

Elle mène une réflexion collective sur l'avenir de la branche professionnelle et contribue à la constitution d'une représentation commune.

Pour ce faire, elle mène l'observatoire des métiers et des qualifications dans une optique de suivi et de conseil des entreprises et de l'emploi-formation.

La CPNEFP a pour mission : ? d'étudier tous les moyens techniques et financiers en vue d'assurer au mieux les intérêts des assurés de cotisation d'assurances et de réassurances, la formation et le développement des professionnels ; ? d'assurer l'échange d'informations sur la situation de l'emploi, au niveau régional et national, entre les parties prenantes ; ? de procéder à l'étude de la situation de l'emploi et de son évolution prévisible au niveau de la branche ; ? de rechercher et d'étudier les modalités permettant de suivre l'exécution des actions engagées au titre de la formation ; ? de mettre en œuvre la politique de formation et la stratégie d'emploi définies par la branche au sein de la commission paritaire de la CCSA ; ? d'assurer l'échange d'information sur l'emploi, ses évolutions prévisibles, et la formation professionnelle continue, à l'ensemble des acteurs de la branche du secteur d'assurances ; ? d'initier les enquêtes et les études statistiques sur l'emploi, les évolutions du marché du travail et les besoins en formation des entreprises de son secteur ; ? de rechercher, d'étudier et de mettre en œuvre les politiques de formation nationale au sein de la branche d'activités en matière de l'observatoire des métiers et des qualifications qu'elle a créé au sein de son OPCA, l'AGEFOS-PME ; ? d'actualiser et de développer la politique de coopération avec les entreprises en adéquation avec les évolutions des métiers et des compétences.

Article 12 - Rôle de l'observatoire des métiers et des qualifications
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

L'observatoire des métiers et des qualifications de la branche du secteur d'assurances, outre la veille, a pour mission de suivre l'évolution, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, de l'emploi des professionnels de cotisation d'assurances et/ou de réassurances et de procéder à toutes études statistiques dans ce domaine diligentées par la CPNEFP.

L'observatoire des métiers et des qualifications est également une structure de réflexion et de proposition. Il peut formuler toute suggestion, soit auprès de la commission paritaire, soit auprès de la CPNEFP, pour permettre de prendre les mesures d'ajustement, d'adaptation et de transformation en matière de formation professionnelle et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences nécessaires pour anticiper l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle.

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'observatoire des métiers et des qualifications mènera, à la demande de la CPNEFP, toute étude nécessaire à une meilleure appréhension des facteurs d'évolution des métiers et des compétences.

Les résultats des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche du secteur d'assurances forment l'objet d'une communication écrite après présentation auprès de la CPNEFP.

Article 13 - Rôle de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Au vu des éléments factuels et statistiques recueillis dans le cadre de l'observatoire des métiers et des qualifications, la CPNEFP définit les priorités de la branche professionnelle en fonction des besoins répondant aux enjeux de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ces priorités sont portées auprès des représentants de la branche au sein de la commission paritaire nationale constituée au sein de l'OPCA qui en tiennent compte dans l'affectation des financements liés au plan de formation et à la professionnalisation.

Par ailleurs, les représentants de la branche au sein de cette instance exécutive chaque année les éléments statistiques fournis par l'OPCA qui viennent compléter les informations fournies par l'observatoire des métiers et des qualifications et la CPNEFP.

L'OPCA propose notamment aux entreprises un accompagnement lors de l'élaboration du diagnostic et pour la mise en œuvre d'un plan d'action adapté (<http://www.agefos-pme.com/site-national/employeur/offre-de-services/>).

Article 14 - Rôle de l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA)
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Depuis 2016, les entreprises adhérentes ont décidé de poursuivre la démarche pluriannuelle initiée en 2011 et de mettre en œuvre un OTCA de branche.

À travers cette initiative, les entreprises s'attachent à assurer l'adéquation entre l'utilisation des fonds non affectés et les besoins de la branche professionnelle en matière d'enseignement professionnel, d'apprentissage et de formation des métiers.

Chapitre II Moyens mis en place par la branche

professionnelle en matière de GEPC cf. annexe II

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pareits srieaagnits du présent accrd tenenint à réaffirmer la fitoncon d'appui de la brhnace pnerilsfslouee aux ersnertiyps en matière de gteoisn prévisionnelle des eoilmps et des compétences.

Pour les pniaarrtees sociaux, cet apupi rspeoe eeeitlenlensmst sur duex loquiegs d'action. La bachnre plenenssirfoloe diot eecxrer une fiocontn d'expertise tqheciune citvellcoe au svciere d'une démarche aincaitcritpe et sutttrreur l'appareil de fmtrooian aifn de piosnelrfesniator les salariés.

À cette fin, elle met à la dooiitsspn des esnierprets de crtauge d'assurances et/ou de réassurances, nmeoamtt des TPE-PME, drvies outils puor les agcanempcor dnas la giesotn de lreus rsueorsces humaines.

Article 15 - Veille en matière d'emploi et de formation
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En clnoaunct le précédent arcocd de bnrahce rtiaelf à la GEPC, les parneiaets soiuacx se snot engagés dnas une réflexion sur l'avenir de la branche, l'évolution des métiers et des compétences. Une étude picposrvtee a dnoc été menée dnas le cadre de l'observatoire des métiers et des qcnaftiilaus de la branche.

Cette démarche a prmeis à la bcarhne pslfrooesniele de cusrotirne une représentation cmuomne des métiers et des compétences du suectr d'activité et de luer évolution à cruot et myoen tmrees sur luleaqle les erenpseirts de cruaotge d'assurances et/ou de réassurances snot invitées à s'appuyer puor aticpneir les bonesis futrus et mrttee en pacle luer porpre dissiipotf de GEPC : ? résultats de l'étude de sembrtepe 2014 par Egruruoop Conlnuitsg ; ? synthèse de l'étude par Erougurop Cnulnisotg ; ? synthèse de l'étude par AGEFOS-PME.

Par le présent accord, les ptiaes steigniraas réaffirment l'importance de cttee dunmaiqe aiitcntcraipe au niveau de la bhcrane dnoc l'objectif est de faciliter, au nvaieu de l'entreprise, la gtseion des compétences et la msie en ?uvre des mobilités internes.

En cela, ils confèrent à la frmoaotin poillnsrefoesne un caractère stratégique et en fnoc un lieevr déterminant de la compétitivité des eienrtesrps et de la sécurisation des puarrcos pissreonefnols des salariés.

Dès lors, les pearits snatgaeriis du présent acorcd s'engagent à puorrvuise cttee démarche de vleile en iinntat régulièrement ttuoe enquête et étude psoetivcreps sur l'emploi, les évolutions du marché du coatrue d'assurances et les benosis en famrioott des eietnpsrers de la bcnarhe professionnelle.

Article 16 - Aide au recrutement de nouveaux talents et promotion de l'alternance pour assurer la transmission des compétences

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour répondre aux besoins de rcnmeeerutt des enpisrreets de cruagote d'assurances et/ou de réassurances sslcueepbtis d'être identifiés par les eterneisrps au taevrrs de luer dpsiitiosf de GEPC et asuersr la tirominasssn des sroivas et de compétences au sien de ces structures, enju mjaue de la GEPC, la CCSA a mis en palce la plate-forme emploi-formation dédiée à la barchne professionnelle.

La plate-forme vsie puliresus oejbictfs : ? fsoverair les

dneyqmauis de l'employabilité et de l'apprentissage ; ? ioefnmrr les pcbiuls sur les métiers du cogurate en auasrncse ; ? acaenmpogr les iutenraets dnas luer rrecheche d'emploi ; ? flaciiter la msie en rietaoln des publics ? donner une lagre visibilité à la CCSA et aux métiers du courtage.

Les pteirnaaes socaux ivnetnit les eenprtrseis de la brchane psfnlesneoliore à riecruor à cet ouitl dnas le crade de la msie en ?uvre de luer dsoliipstif de GEPC en vue de : ? pvriouor de nueaovux bisnoes en compétences qui ne peuoiaarnt être pruoovs en itenrne ; ? se rniesegner sur les difposiists de faomrtin et les cictrnifeoias pnsreenefsiloos miess en plcae par la bhcrnae ; ? rrtueecr des aantnlres en cnrtoat à durée indéterminée ou à durée déterminée et arseur anisi la tainimsrsosn des compétences dpnilsebois en interne.

Par ailleurs, la bhnarce peisnefrolosnle vlelie à aeurssr sa visibilité et à rncefoerr son attractivité auprès de différents publics, ntaenmomt des jeunes et des pesernnos éloignées de l'emploi, en egngaant des atcinos de pmorioton de l'alternance et de cnoriafieictts de qolicuiatifan ponnslifelseore qu'elle a établies puor répondre à des bnsieos précis des errtnpieess de caorugte d'assurances et de réassurances.

Article 17 - Mise à disposition d'un outil « RH »
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pterias sgierantias du présent accord ont cnicneosse des difficultés rencontrées par les TPE-PME puor merte en plcae un paln d'action en matière de getsion prévisionnelle des eoilmps et des compétences et tinnneet à rleaeppr le rôle d'accompagnement de la bnrhcae plnsrseolioenfe auprès de ces eerpnreitss qui cuntnotiset la gadnre majorité des sutrectus de la branche.

À tarevrs cet outil, les petaeairrns sucaois ont souhaité nmnomteat élaborer une piiqotlue de faomrtin pettarmnet aux TPE-PME du setucer de gérer aux mieux lreus rsesuecors humaines, de fieltiacr la lisibilité des métiers de la barchne en pranruot une girle de lcteur cnmmuoe aux eiptsnreres de la bahcrne et de fivorsaer l'employabilité et le développement des compétences des salariés en les gudaint de façon adaptée vres des acinots de ftooiramn puor aienptcr les mauotints du secteur.

Dans ce contexte, la branhce ploerissoiflnsee a mis en plcae un ouitl « RH » prematntet à cahuqe erntrpsiee de cgautore d'adapter et d'anticiper sa pliiqoute slcoaie grâce à une voisin clirae de cuhqae fcotnoin et des classes, missions, activités, compétences et faionrtoms qui luer snot associées.

L'outil « RH » au fmorat Ecexl psolbirnesalnae fiat aecelluntmet l'objet d'une étude à l'initiative de la CCSA puor être mis en plcae suos une voiresn web.

L'OPCA de la bhnrace met également à la dispsootiin des TPE-PME une fhice de synthèse sur la GEPC, des outils puor la msie en plcae d'un paln GEPC et met en évidence les aeids allqxueeus les eptrieenss penevut fiare appel.

Article 18 - Rappel des dispositifs de la formation professionnelle (cf. accord sur les dispositifs de la formation professionnelle du 14 avril 2016)

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pareits sgeniitraas du présent acorcd seuinhtaot fltiiecar la msie en pacle d'une GEPC au sien des ereseirpnts et nenmmotat des TPE-PME. Ils confèrent anisi à la foitmroan poeoflnenslirne un caractère stratégique.

Pour les peintreeras sociaux, la fimortoan pinfsnloleersoe cnsotutie un lieevr déterminant de la compétitivité des eenprtseirs et de la sécurisation des pcoruras professionnels.

Dans un scoui pédagogique, les patires sgreatinais du présent accorcd saheouitnt repeplar les dpsistofiis de la footimran pisonnflsoeulre existants.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ptaaireerns soaiucx teneinnt à rlpapeer que le paln de ftarioomn pemret à l'entreprise de cisrrtonue sa pprore stratégie en vue d'assurer sa rentabilité, son développement et sa pérennité.

Conscients des eujenx que représente la getoisn prévisionnelle des eiplmos et des compétences puor les eiernesptrs de la branche, et puls particulièrement puor les TPE-PME, les periat sगतinaiers du présent acocrd invnteit ces enprersteis à élaborer un paln de fraoimotn en vue de préparer luers salariés aux évolutions de dmiean et d'assurer ainsi luer pérennité. Puor ce faire, eells s'appuieront sur le ditsingoac réalisé par la brnahce pislofleornsnee à tearvrs l'étude prospective.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Convaincus que l'alternance est le dioitpsisf ionblrtnnuaoce de la toasssiinrmn des svairos et des compétences, les pnraeatris sucoiax ramcnndoeet aux ereinteprss de la bahcnre peroloelsifnsne de rceiruor au cotarnt d'apprentissage et au catront de ptefnnoisrilasoasion dnas le cdare de la msie en ?uvre de luer paln d'action.

Au-delà, cttee démarche vlorsttnoiaie vsie à asseurr le mtiinaen dnas l'emploi des sorneis et à feticlair l'insertion de jeneus dnas la vie avicte et tned en fnie à atndirete les ojitefcs fixés par l'accord de brhcnre reltaif au patce de responsabilité et de solidarité.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Si la gsoeitn prévisionnelle des emolpis et des compétences est élaborée en tennat cotpme de la stratégie de l'entreprise et en vue de sécuriser les pocarrus pssnnfoeoirs des salariés, les ptiaes sinairtaegs du présent acocrd rlepleapnt qu'elle doit, atunat que possible, tniier cmtpoe des aiaiosrptns des salariés en tmeres de frtmiooan et d'évolution professionnelle.

Aussi, l'entretien pifreossenonl se présente cmmoe l'un des dispoftiis pentatmret aux epirrsetnes d'identifier, puor cuhaqe salarié, l'évolution du métier exercé, les compétences à développer, ses sithouas d'évolution et d'utilisation du cpomte psnenerol d'activité (CPA) puor les intégrer dnas l'élaboration de son dtisioipsf de GPEC.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La goetsin prévisionnelle des eimlpas et des compétences diot prmeetrte de sécuriser les puoarcs pseisorfenlons des salariés.

Dans un cxneotte d'adaptation des métiers aux évolutions tocgeeuoghlnis anisi qu'aux nvlloeus cteniatrons réglementaires, les peirartenas sciaoux endtnenet répondre à des eejnux de poiaroasoeitfnlns des salariés.

Pour ce faire, ils tnneniet à realpper aux eirtpesrnes de la brchnae l'utilité des dtfiipsioss d'accompagnement etanstix vsniat cet oeitjcbf et à en farie écho auprès de leurs salariés. Il s'agit nonmmaett du psosapert d'orientation, de fmirotaon et de compétences, du bialn de compétences, de la vaadoltiin des auicqs de l'expérience (VAE) et du cnesoil en évolution professionnelle.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans la bhanrce plnfloeeisrnose du cuogarte d'assurances et/ou de réassurances, la priorité des peraitnreas scauiox est de srrucuettr l'appareil de fmooaritrn puor être en capacité d'intervenir sur une offre de foaorimtn qlianfaitue et cnfirtitae et sur la pstiraalnnefiooosin des salariés.

Cette strucuoatrtn rsopée sur une ftroe ioncttitean CNFPEP OCPA de la brchnae professionnelle.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les peirternaas sacuiox raplelpent luer frot aamectenht à la cdoitnie de la piolitque de ctieatifriocn au nvaeiu de la brchnae plnsesrnfloee qui pmeert d'accompagner à la fios les salariés en ptsoe en sécurisant luer paoucrs pioensosnfrel et les nueuovax ennatts en aassrunt l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Afin que cette puoqliite de cfatecroiitin réponde aux miuex aux bsoines actuels et à veinr des entreprises, les paenaretirs scoiaux velnelit à l'adaptation des catcireitfs de qciuaitolafin plierfsonsnleoe (CQP) de la bcrhne à la réalité des métiers d'aujourd'hui et de demain. C'est pourquoi, une étude ratvilee à la rnotefe des référentiels des CQP de la bnhcrae ponsorelsefnlie a été engagée par la CPNEFP.

Les peiarts srtaineigas du présent arcocd ont la volonté de friae des CQP de la bhcanre ponnlilsefsroee des crnciitaotiefs rnecouens par les eeirestnrps de ctourgae d'assurances nnametmot via des aitncos de communication.

L'ensemble des itoaifnmrons ritlveeas à ces CQP snot cllsebuntoas sur la plate-forme emploi-formation.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Sur la bsae du ctost solen lqeeul les aiochts de fmairtoon agréées et proposées jusqu'ici aux eetpnrsers de la bchnare du cgtraouoe d'assurances snot nteeetmnt mnios consommées que les aeurts aticnos de formation, la CPNEFP, suioesuce de l'efficacité de ce dptiossiif aqeeul elle est frmenoett attachée, a mis en pacle une offre de foritamone de qualité centralisée et adaptée aux réalités des esneitperrs de la bacrnhe pisonnelonferle luer prnaeetmtt à la fios d'assurer luer pérennité, l'employabilité de lruers salariés et d'anticiper les mobilités professionnelles.

La CENFPF a tneu à ce que ctete offre tiardsue la pqloutiie déterminée par la bchrane psleferiloonnse en matière de gsioetn prévisionnelle des emipols et des compétences.

Construite sur la bsae d'un cdrae sécurisé de sélection d'organismes de fmoroiatn répondant aux critères requis, elle a dnoc votaicon à ptretmree aux eesiprtrnes de cgtraouoe d'assurances, et nmmtaemot aux puls peeitfs d'entre elles, de se préparer aux évolutions du suetcer penensoorfis et à lerus salariés de codloisnr lruers puoarcs pnoelsrsiefnos en les onnateirt dnas le choix des anoichts à mtrete en ?uvre.

Afin d'atteindre ces mêmes objectifs, la CNEFPF a recensé, sur sa lsite de barhnce des atoncis de fomaoitrn éligibles au cpmtoe poerennsl de formation, puls de 200 certifications, teitrs ou diplômes sélectionnés après exeamn de luer utilité et de luer prncietene au ragerd des bineoss des eretnrepsis de cgturaoe d'assurances et/ou de réassurances à crout et moeyn teemrs :

liste des firmes éligibles au CPF.

Article 19.3 - Optimisation du financement des dispositifs de formation

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les professionnels de la branche, en partenariat avec l'OPCA de la branche, gèrent les cursus de formation des entreprises de son champ en matière de formation professionnelle continue.

La branche définit les critères de prise en charge des dispositifs de formation en tenant compte des résultats spécifiques aux entreprises de quatre d'assurances financées par l'OPCA ainsi que de la priorité et des priorités définies par la CPNEF.

Dans le cadre de sa gestion au sein de l'OPCA, la branche permet aux entreprises de bénéficier d'une prise en charge sur les frais pédagogiques, les frais annexes, la rémunération du stagiaire.

Concernant le financement du plan de formation, la branche procède à une répartition financière des entreprises de la branche à remplir les obligations en matière de formation continue en leur attribuant des dépenses budgétaires destinées au financement des actions de formation

Article - Titre V GPEC au niveau de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

L'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences concerne les entreprises de 300 salariés et plus.

Toutefois, les entreprises de moins de 300 salariés qui se soumettent volontairement à une démarche de GPEC.

Cette partie de l'accord vise à inciter les entreprises à poursuivre ou à initier une démarche et à les éclairer sur l'utilisation des outils et moyens mis à disposition au niveau de la branche au service de leur GPEC.

Il est rappelé que chaque entreprise de cotisation d'assurances et/ou de réassurance élabore sa propre gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en tenant compte de la spécificité de son activité, de sa stratégie de développement, de son organisation et des obligations propres à chacune de ses salariés.

Article - Chapitre Ier Définition d'une GPEC d'entreprise

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'entreprise consiste, sur les 3 années à venir, à mettre en parallèle l'évolution des métiers et les besoins futurs en compétences et qualifiants et les besoins des entreprises afin d'anticiper avant que ne surviennent les ajustements, adaptations et/ou transformations nécessaires en vue d'assurer la pérennité de l'entreprise et le maintien dans l'emploi de tous les générations de salariés.

Avec cette démarche, l'entreprise dispose de toutes les informations sur les compétences qu'elle détient et celles qui lui font ou lui font défaut à court ou moyen terme, lui permettant ainsi les moyens de maîtriser l'évolution de son organisation et de son développement et/ou transformation.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permet également de donner aux salariés une bonne visibilité sur le devenir de l'entreprise et leur évolution professionnelle au sein de la structure. Répondant à leurs attentes, notamment leur poste et leurs compétences, leur offrant des perspectives d'évolution concrètes, elle est un outil pour fidéliser les salariés des entreprises de la branche professionnelle.

Enfin, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences aide les managers et les décideurs de l'entreprise à gérer l'emploi des seniors, les départs à la retraite et à assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Chapitre II Moyens de l'entreprise pour la mise en place de la GPEC

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

(Annexes non publiées)

À l'échelle de l'entreprise, des moyens sont mis en œuvre pour anticiper les besoins en compétences, développer et évaluer les compétences et assurer leur acquisition et leur transmission.

Article 20 - Outils d'anticipation des besoins
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Article 20.1 - Entretien professionnel (cf. art. 6 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle du 14 avril 2016)

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Un entretien professionnel doit avoir lieu tous les 2 ans entre le salarié et l'employeur. Il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue de certaines périodes définies (art. L. 6315-1 du code du travail).

Cet entretien qui doit porter sur l'évolution prévisible du métier exercé, les souhaits d'évolution professionnelle du salarié, les compétences développées ou à développer, et les souhaits d'utilisation du potentiel professionnel de formation, constitue une véritable opportunité pour l'employeur et le salarié. Il permet au salarié d'être informé des évolutions prévisibles de son métier et des possibilités stratégiques de l'entreprise pour faire face à ces prévisions et à l'employeur de recarter les compétences et les souhaits d'évolution du salarié et de les intégrer, le cas échéant, dans le plan d'action de l'entreprise en vue d'assurer l'employabilité du salarié.

(1) L'article 20.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail, tel qu'il résulte de la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 20.2 - Consultation du comité d'entreprise
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Tous les ans, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est consulté sur : ? les orientations stratégiques de l'entreprise, la gestion prévisionnelle des emplois et des

compétences et les attentes de la formation professionnelle ; la qualification de l'entreprise et notamment sur l'évolution de l'emploi, les indicateurs et le pragmatisme pour l'avenir de la formation.

Les informations sont partagées et transmises aux salariés d'avoir une visibilité sur les évolutions de leur métier, la stratégie adoptée par l'entreprise pour faire face à ces évolutions et le plan d'action qui y est associé pour sa mise en œuvre et leur participation à la mise en œuvre de la stratégie professionnelle de l'entreprise.

Article 20.3 - Commission de la formation
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Dans les entreprises employant au moins 300 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation.

La commission de la formation est compétente pour la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise qui inclut la prévisionnelle des emplois et des compétences et les orientations de la formation professionnelle et pour la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi qui inclut le rôle des services de formation.

En vertu des missions qui lui sont confiées par le législateur, la commission de la formation a vocation à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine et à préparer les délibérations du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

En cela, la commission de formation constitue un vecteur d'informations.

(1) L'article 20.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2315-49 du code du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 20.4 - Diagnostic d'entreprise
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

L'idée de la GEPC est de prévenir et anticiper l'évolution des emplois et des compétences afin de préparer l'entreprise à relever des enjeux sociaux (départs en retraite, orientation du travail) et économiques (positionnement sur un marché, concurrence) qui lui sont propres.

Les parties prenantes du présent accord intègrent les entreprises de cotisation d'assurances et/ou de réassurances à effectuer un dialogue social avec les salariés sur l'état des lieux des emplois et des qualifications, les besoins de l'entreprise, les besoins par entreprise de qualification des emplois, métiers et compétences, et à analyser les perspectives d'évolution et identifier leurs besoins (recrutement, maintien des compétences clés, manager les compétences) en tenant compte notamment des souhaits d'évolution et de formation exprimés par les salariés au cours de leur entretien professionnel.

Pour ce faire, les entreprises de branche parrainées s'appuieront notamment sur les études menées dans le cadre de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche.

Cette démarche permet également à l'entreprise de détecter les atouts de mobilité et de mieux identifier les emplois vacants.

Article 21 - Outils pour développer et sauvegarder les compétences
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les entreprises s'efforcent de réduire les écarts entre les compétences

actuelles et les besoins à venir. Le recrutement, la mobilité professionnelle et la formation professionnelle sont des réponses à ces décalages.

Article 21.1 - Plan de formation (cf. art. 10 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle du 14 avril 2016)
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La formation est un outil incontournable de la GEPC d'entreprise. Elle permet à l'entreprise de construire sa propre stratégie en vue d'assurer sa rentabilité, son développement et sa pérennité et d'assurer aux salariés leur adaptabilité au poste, le maintien de leur capacité à occuper un emploi et le développement de leurs compétences et compétences numériques. Elle accroît l'implication du personnel et l'attractivité de l'entreprise.

Le plan de formation est la conséquence de la stratégie de l'entreprise et de sa politique de formation. Bâti sur un plan de formation efficace nécessite de décider d'une politique de formation : elle permet d'identifier les besoins que la formation peut rendre à l'entreprise, de donner du sens aux actions de formation qui seront mises en place en tenant compte des objectifs auxquels ces actions correspondent.

Dans ce cadre, l'employeur peut également proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme et des actions d'évaluation et de formation pour garantir l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. Les formations proposées peuvent également permettre au salarié d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un socle de compétences.

La construction d'un plan de formation présente plusieurs intérêts : ? identifier les actions de formation qui devront être mises en œuvre ; ? programmer la réalisation des actions et en maîtriser les coûts ; ? communiquer sur les actions qui vont être mises en place et garantir l'adhésion des salariés.

Les parties prenantes rattachées que l'élaboration du plan de formation doit s'inscrire dans une véritable démarche participative et doit donc permettre aux salariés de se préparer aux évolutions de demain. Aussi, elles intègrent les entreprises de la branche à tenir compte, dans le cadre de la consultation de leur plan de formation, de l'évolution des métiers du secteur d'assurance. Pour ce faire, les entreprises peuvent s'appuyer sur les études réalisées sur ce sujet par l'observatoire des métiers de la branche professionnelle.

Les différents acteurs de l'entreprise sont impliqués à différents niveaux dans l'élaboration du plan de formation. L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel sur la stratégie de l'entreprise. L'entreprise peut y associer tous les acteurs concernés par les évolutions des métiers opérationnels et le développement des ressources humaines et/ou formation.

Outre les priorités de l'entreprise et l'évaluation des besoins en formation qui en résultent, le plan de formation est élaboré à partir des informations recueillies au cours des entretiens professionnels des salariés et/ou tout autre outil mis en place par l'entreprise à cet effet (ex : outil d'orientation).

Les parties prenantes s'efforcent de garantir que, sous réserve des fonds mutualisés de l'OPCA désigné par la branche, l'employeur peut, à la demande de son titulaire, animer le processus de formation en heures complémentaires sur son plan de formation ou, de sa propre initiative, proposer au salarié d'abonder son processus de formation par un projet de formation défini d'un commun accord.

Article 21.2 - Période de professionnalisation (cf. art. 11 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle du 14 avril 2016)
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

Les acotins de ftmiaoonr identifiées dnas le carde du dpssitoif de GEPC de l'entreprise pneuevt être organisées dnas le cdrae de la période de professionnalisation. La période de plofasoastiosreninn a puor oejbt de favoriser, par des aiocnts de foiamotrnl anelnrnat emnestneniegs théoriques et pratiques, le mntaen dnas l'emploi de salariés suos ctnoart de tarival à durée indéterminée, et des salariés bénéficiaires d'un cnoratt uqunie d'insertion, en luer ptermtaent de se poeeircnfetnr professionnellement, d'élargir ou d'accroître luer qualification, d'acquérir un des caeftriticis de qaiuocatliin psioirlenlesnfe de la bacrnhe des eeerprntss de cruogtae d'assurances et/ou de réassurances ou une qicifiaaoltun enregistrée dnas le répertoire notiaaenl des ctiifianterocs peonsneserlilfos (art. L. 6314-1 du cdoe du travail).

Les aniotcs de faoimortn qui peevunt être seiiuvs snot : ? des foaanitmrns qafetilniuas enregistrées dnas le répertoire niaonatl des ctainticeorfs professionnelles, ruenneocs par la cieontonvn cclletvloie des eretrnpiess de cuoratge d'assurances et/ou de réassurances ou ouanrvt droit à un caftiicert de qotialfciauin pssefnionelolre de la bhrcaen (art. L. 6314-1 du cdoe du travail) ; ? des aonitcs ptmnteart l'accès au sloce de csecaasonnins et de compétences (art. D. 6113-2 du cdoe du travail) ; ? des atincos pmeettmrnat l'accès à une ctftociriaiien inscrite à l'inventaire spécifique établi par la coismmsion nnatiale de la ctieitfacrion professionnelle.

Article 21.3 - Congé individuel de formation (CIF) (cf. art. 12 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle du 14 avril 2016)

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Initié d'un commun acrcod etnre l'employeur et le salarié dnas la meure où la fioomartn concernée puosorit la stratégie de l'entreprise et vsie le maiietnn dnas l'emploi du salarié, le CIF s'inscrit dnas la démarche de GEPC de l'entreprise.

Il peermt au salarié de s'absenter de l'entreprise aevc l'autorisation de l'employeur puor suivre, à son initiative, une ftioroman lui ptaremntet ntmomanet d'accéder à un nvaieu supérieor de qtaiaouclifu ou de préparer et de pssear un eeamxn en vue d'obtenir un trtie ou diplôme enregistré dnas le répertoire nioantal des ceititonfrcias professionnelles.

Article 21.4 - Compte personnel d'activité (CPA)

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cmotpe pnneosrel d'activité est un véritable otuil de GPEC. Il pmeert aux eerteisrnpns d'assurer la sécurisation des pourrcas pnnrselisfooes de luers salariés.

Le ctompe penosrenl d'activité est composé de 3 copmtes : ? le cmopte preonsnel de fmooritan : qui pmeret aux salariés d'acquérir des compétences ruoeecnns en lein aevc les bnies de l'économie, prévisibles à court ou meyon terme. Il est alimenté en hereus calculées en fotiocnn des années de tavaril ; ? le cmptote d'engagement coeityn : il recsene tuteos les activités bénévoles ou vooreainlts et prmeet de reconnaître les compétences aiseques à treavrs ces activités. Ces pintos pueenvt lui pmtreerte de pritar en foitoarmn ou d'acquérir des congés puor erecexr ces activités bénévoles ou valornieots ; ? le ctompe pornnseel de prévention de la pénibilité : il permet aux salariés d'acquérir des piotns en fociitnn des fetraucs de rqsiee rouenucs par le législateur. Ces points peveunt lui pettmrree de patirr en firtamoon puor accéder à des postes monis ou pas exposés à la pénibilité, de bénéficier d'un tpems prtaeil snas ptere de siraae ou de ptirai puls tôt à la retraite.

Le salarié puet transférer sur son copmte psroennl de fitomoarn les hueers obeutens sur son cmopte pnoensrel de prévention de la pénibilité et son ctompe d'engagement ctoyein puor lui pertremte de partir en formation.

Pour qu'ils psnseut être ptfriacso dnas la cnristotocn de luer pcarours poennssorefil et dnoe être associés à la démarche de GEPC de l'entreprise, les eirtnspeers ininternoct les salariés à s'intéresser aux drtois icinrsts sur luer CPA en se cnnetconat sur le stie du gouvernement.

Les hueers acqieuss au titre du CPA et miiioellsbabs par le salarié pnrourot ainsi veintr compléter le feinmnaenct des aintcos de fmotorain identifiées d'un cmoumn acrocd ertne le salarié et l'employeur.

Pour ftielacir la démarche des salariés, l'employeur porura l'accompagner dnas la goitesn airsmitdiavtne de son dossier.

Article 21.5 - Mobilité professionnelle

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Véritable otuil de gestion, de sauvegarde, de développement et de mtiniaen des compétences, la mobilité plennfisoslreoe diot être exploitée au meux par les entreprises. Elle coisnste en une évolution du salarié vres un atrue potse d'un niveau hiérarchique différent (mobilité verticale) ou vres un pstoe d'un arute métier (mobilité horizontale). Elle adie le salarié à eeainsgvr son pjerot de carrière dnas l'entreprise et à sécuriser son prouacrs professionnel.

On palre de tiintasron psioelerfssnnoe lorsqu'elle concerne, etrne autres, les salariés dnot les emiolps snot considérés à meyon treme cmome snslikebs et/ou à terme, menacés et puor llsequeus une rreeivnoocsn prsonnsleeliofe diot particulièrement être anticipée.

Les eiprentsrns de la bnrhace pnsrflnleoeisoe qui auront identifié dnas luer dianoitgsc des aiers de mobilité et/ou des métiers ou peotss en évolution amnoecocapgrt autant que plossbie les salariés dnas ces cagthehenms aifn d'assurer luer minitaen dnas l'emploi dnas le crade de la stratégie de l'entreprise.

Pour ce faire, les etrerpienss concernées irononrfmet les salariés sur les métiers de l'entreprise (base de données répertoriant les pteoss à puoivror dnas l'entreprise, msie en palce de ptiuloque de vis-ma-vie, cuoatmmniioen sur les mobilités nnmeaotmt dnas le crdae de l'entretien professionnel?) et monieirlobst les dioistipfss qu'elles jungreot nécessaires (actions de formation, tutorat?).

L'entreprise pourra eainsvger d'effectuer un blain après le ceahnngemt d'emploi au cours d'un eeienrttn spécifique. Des atoncs coertievcrs pneuevt être décidées aifn de remédier aux éventuelles difficultés rencontrées.

Article 21.6 - Orientation des salariés vers des organismes et dispositifs extérieurs

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'entreprise puet assui oetrenir les salariés vres des oaisenrgms ou des dtifospsis qui anoriedt les salariés à eeaignvsr luer puarrcos pnifoeonsesrl :

Le cniesol en évolution pesnieslonorfle (cf. art. 5 de l'accord sur les difitspioss de la fmriotoan professionnelle)

Toute pesnorne puet bénéficier d'un ceoinsl gitarut en évolution pnnssosferlloeie dnot l'objectif est de faeiovrsr l'évolution et la sécurisation du proarcus professionnel. Ce csieonl apngacmoce les pjtreos d'évolution plslosrnfnoeie et foimut des imnnarifotos rvltaeies aux fnnmeineatcs dpniieolbss et aux cninidoots de rcreous à ces financements.

La réalisation d'un blain de compétences (cf. art. 13 de l'accord sur les dffisotipss de la fomation professionnelle).

Il est aslccsebie à tuos les salariés et peremt d'analyser et d'identifier ses compétences prnnlslfsieeoos et personnelles, son potentiel, de définir une oniratetoin poolsrnfneisee et de crntiruose un purarcos de fmarootin adapté. Il est réalisé à l'aide

d'un partiestre et les résultats pnevut être adressés au cnelisoer en évolution professionnelle.

Ce ciesonl est assuré au neaivu régional et au navieu national, namtnmeot par Pôle emploi, l'Apec, les msoiniss locales?

Le psosperat d'orientation, de frotamion et de compétences (cf. art. 14 de l'accord sur les dpfioissits de la ftomairon professionnelle)

Chaque salarié puet iiditfener et friae ciiefrter ses connaissances, ses compétences et ses atpudteis pesneloslifoners au sien d'un poprsaset d'orientation, de froatoimn et de compétences. Clea puet lui être utile puor eueeffcter des blnias de compétences, une VAE (validation des auicqs de l'expérience) ou puor flaeitcir sa mobilité, expliquer, stutrceurr et mettre son prcrouas psnnoiesfeorl en cohérence aevc ses nvlleueos aipaostrins professionnelles.

Les preatis sigeiatrans du présent acrocd inienvtl les enireptsr de la bchrane à ironefmr les salariés de l'utilité du pasposret d'orientation, de ffoatmrin et de compétences et à les euegoarnr à le constituer.

Le ppasosert d'orientation, de fiaormotn et de compétences est aebcsislce via le système d'information dédié au copmte pnnesreol de formation.

Le pnoit relias ceosnil ou les ormgnaeiss de foamoitrn puor la viiadlaton des aquics de l'expérience (VAE)

Elle peemrt à tuot aictf de firae vieldar une expérience mialmnie en lein aevc la cioacifreitn visée aifn d'obtenir un diplôme, un ttrie à finalité pniresnloelsofe ou un ctaicfriet de qtoaiicifualn pnfsesioroelnle enregistré au rsigtere noainatl de la cifteiacoritrn porfsnlnesoleie (RNCP).

Le duemander porura ccoznaetr un pniot reails conseil, qui le resnerngiea sur : ? la pretnecnie de rcuioerr à une démarche de VAE ; ? le coihx du ou des oseiganmrs cuftetiirecras ; ? les possibilités de financement.

S'il connaît déjà la ceirtotacfiin qu'il siioeuahrtat faire valider, le salarié drvea se reaophrpcr de l'organisme qui la délivre puor connaître la procédure à suivre.

Les ctictfireas de qoatclaiifuin professionnelle

Lors de l'entretien anenul ou en cas de dneadme du salarié, l'employeur pruroa onteeirr ce derenir vres les cfcirttieas de qtcioaiauifln poessifreollnne qui ont été élaborés par la branche, spécialement adaptés et prennat en ctpome les besonis spécifiques des eersptnreis du stceuer et puor lelequuss la foritmoan est dispensée par des oaegmrins de foritoamn habilités par la CPNEFP.

Pour oetnbir l'ensemble des imotnfinroas craconnnet les CQP de la branche, les salariés pnorruot se rdhere sur la plate-forme emploi-formation (www.emploi-courtier-assurance.com).

Article 22 - Outils pour actualiser les compétences et assurer l'employabilité des seniors (cf. art. 3.2 de l'accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité)

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le crdae de la GPEC, les eetrspenris de la bnhrace dinoevt s'assurer de l'employabilité de leurs salariés, nmomnetat de cuex âgés de 45 ans et plus. C'est d'ailleurs l'un des enteemngas du pcate de responsabilité et de solidarité. À l'ère de la digitalisation, cette employabilité est iroantmpre car elle spuspoel'actualisation des compétences des salariés et pemert à l'entreprise de cnveosrer des rcoeussres adaptées aux évolutions du marché.

Pour cela, les esrptrneeis pnevuet nmonaetmt : ? s'appuyer sur le cmpote rendu de l'entretien persnoifsneol et l'état des lieux récapitulatif du puracros poissonfernl du salarié ; ? aménager et oseirnagr le tmeps de tairval des salariés âgés de 57 ans ; ? rcoriuer au paln de foiomtran (formation aux oulits numériques, aulaoatstcin des connaissances?).

Article 23 - Outils pour assurer la transmission des compétences et favoriser l'insertion des jeunes (cf. art. 1 de l'accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité)

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 23.1 - Contrat de génération

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le caontrt de génération est un dssotiiipf vsniat à l'insertion dblaue des jneus dnas l'emploi, au rrmcuetnet et meinain en elompi des seniors, et à la tssmsiorainn de compétences dnas l'entreprise.

Si les compétences des seornis dnoievt être actualisées, eells dnvoeit aussi être valorisées et transmises, puor éviter la ptere de ces svairos sutie aux départs en retraite.

Le carotnt de génération cenpomrd duex vloets : la négociation d'accords cieltlcfos dnas les eesnriterps de puls de 50 salariés et une adie financière puor les esnrterepis de mnios de 300 salariés.

L'accord ctcleiolf ou paln d'action :

Pour ausserr le miitnean dnas l'emploi des seniors, l'insertion dualrbe des jueens et la tamissosinrn de compétences dnas l'entreprise, les eetrinseps de mnois de 300 salariés peuevnt s'appuyer sur la négociation d'un aorccd cleitlof ou paln d'action potrnat sur l'insertion dlurbae des jeunes dnas l'emploi, l'emploi des salariés expérimentés et la tsoimssinarn des sirvaos et des compétences.

En revanche, il est rappelé que toute eersintpre (ou goprue d'entreprises) de 300 salariés et plus, à l'exception de celes aynat clocnu un aorccd GEPC corpnoottt des dioisnostps rvaeteils au ctoarnt de génération, deonvit négocier un acrocd cteolilf ou élaborer un paln d'action sur ce thème.

L'aide financière :

Les ersnterieps de mnois de 300 salariés qui eeubnhcmat en CDI un junee de mnios de 26 ans (ou mnios de 30 ans s'il est rcnneou tluliaavrer handicapé) et miennnnieatt en eplmoi un sienor d'au moins 57 ans ou rrntecuet un sneior d'au moins 55 ans peuevnt bénéficier d'une adie financière aulnnlee puor une durée mxlamiæ de 3 ans : adie financière.

Article 23.2 - Autres outils : stages, alternance, tutorat...

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour trtetasnrm les compétences, il est conseillé aux einerrepsts de : ? fosevriar l'exercice de mosiisns de fotoamirn et/ou d'accompagnement tuaortl par les salariés sneoirs vtenraiools ; ? slileotcir les serinis puor ptpiecarir à des jurs d'examen, dnas le cdrae des démarches de tpye craitfeict de qaaitiucifoln perssioenofnlle (CQP) et/ou VAE ; ? fversoair le rrouecs à l'alternance : ctnorat d'apprentissage ou de pseniaooniisarosltnf aevc un tuteur qui trennmatssa ses compétences (l'offre d'alternance purroa être déposée sur la plate-forme emploi-formation de la branche) ; ? peroopsr des staegs puor fiare découvrir les métiers du cuaortge d'assurances et/ou de réassurances et de fiesavrr à crout ou meyon temre l'insertion des sgratieais dnas la bhcnare professionnelle.

Article - Chapitre III Interlocuteurs auxquels l'entreprise peut faire appel

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

De nbrmouex itonltcurrees pveeunt imnrofer les enererpitsrs sur la GPEC, la manière de procéder, ou pseoorpr des ptisaonters de cneisol en rsueeoscrs humaines. Les paetris sgreitains du présent arccod erunonacegt les entreprises, naoenmtmt les TPE-PME, à y rrieucor puor la msie en palce de luer dssotiipif de GEPC : ? les CCI : iuectroerltuns counqaumnimt des iianoofrmnts sur la GPEC, sur la manière de procéder : http://www.cci.fr/web/optimiser-les-ressources-humaines/developpement-des-competences/-/asset_publisher/dbI5/content/la-gestion-previsionnelle-des-emplois-et-competences-gpec-?domaines-d-application ; ? l'ANACT (ARACT au nveau régional) : poospre un gudie GEPC et un donaisitgc gtiurat puor la msie en ?uvre d'un paln GEPC : <https://www.anact.fr/lancer-une-demarche-gpec-dans-les-pme-en-mutation> ; ? la DECRICTE : pistertaon de cnseoil en reeoosrcus hemuanis (autodiagnostic de la stiaiuotn de l'entreprise en matière de gteison prévisionnelle des elopims et des

Accord du 22 juin 2017 relatif à l'affectation à des CFA des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2016

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CSCA
Syndicats signataires	FEC FO FSPBA CGT SNECAA CFE-CGC SN2A CFTC FBA CFDT

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent accord est cloncu ecsieuvmxlent au tirte de l'année 2016 et ne purroa être renouvelé par tcaite reconduction.
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Vu les diososiipnits de l'accord-cadre du 17 jiun 2015, raelitf à l'affectation à des cternes de fatmroion d'apprentis de fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à dpsiiioistn de la sotcien pfseoiolnnerse patirriae du cuaortge d'assurances, en ataopipciln des aerilcts L. 6332-16 et R. 6332-78 (4°) du cdoe du travail,

Article 1er

Avenant du 14 janvier 2016 relatif à l'annexe I Règlement intérieur de la commission paritaire

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CSCA
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC FBA CFDT

Article 1er - Composition de la commission
En vigueur non étendu en date du 7 nov. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

compétences ; élaboration d'un paln de développement des compétences des salariés et ccnstitootn de prrcuas pnereiolosfnss puor les salariés [évolution, fidélisation, attractivité] ; pcsrcsueos d'élaboration du paln de fromoaitn et recrechhe d'optimisation du paln ; getsoin des âges et trsismoisann des compétences?) : <http://direccte.gouv.fr/>. ? AGEFOS - PME : <http://www.agefos-pme.com/site-national/employeur/offre-de-services/> ; ?? dtioignac de l'évolution de l'emploi, des compétences, des puqteiras et des bisneos de foamrtion par le cosrmeeint de données quantitatives, qalituteivas ou isesus d'analyses petoecipsrsvs des démarches de GEPC et des orroeavsiebts de bnacre ; ?? acgmaneeopncmt (analyse et évaluation de l'offre taiirtlrreoe de formation, appui RH aux entreprises, financement?) ; ?? atiincatpoin et préparation des ptjoers fturus (définition d'axes d'amélioration et d'innovation, repérage des opportunités d'accès, de rteour ou de mieaintn dnas l'emploi et des bsneois de faoriomtn associés, conception, ingénierie et msie en ?uvre de stilooouns foatroimn innovantes?).

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent arccod est colcnu euvxinlemcset au ttrie de l'année 2016 et ne porura être renouvelé par tatice reconduction.
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les vsrmteenes effectués puor l'année 2016 en accpaitlion de l'accord du 17 jiun 2015 précité snot fixés cmome siut :

1. CFA de l'assurance : duex cnet mllie eruos (200?000 ?)
2. CFA Prias Académie Eipsternre : ctuqnaine mlile eruos (50?000 ?)

Le mantnot tatol des smomes asniï allouées s'élève puor l'année 2016 à duex cnet cnaniuqte mllie euros (250?000 ?).

Ces semmos sreont versées par AGEFOS-PME aux cnteers de fomariton d'apprentis concernés au puls trad le 31 août de l'année en cours.

Article 2
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acorcd est clcnou elxeusnmecit au ttrie de l'année 2016 et ne prroua être renouvelé par tatice reconduction.
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accord est clnocu eneisucmvexlt au titre de l'année 2016 et ne porura être renouvelé par ttacie reconduction. Il ertne en vuiegr à la dtae de sa signature. Il frea l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Chaque oiiirtagsanon sdicnylae représentative sur le paln naoatnil comuinque à la délégation des euyrmeplos la ltise des pnnesreos habilitées à la représenter au sien de la comoisimn paiairte ; chuaqe ltise cmtropoe au mauxmim 8 nmos par orinosatigan syndicale. Les ognnisiaratos sleanydcis représentatives vléeilnt à ce que les prsnnoees habilitées dpnisaset a mnimia de compétences pnfoelrinsesoels et/ou d'une expérience pfrsooneinelsle en lein aevc le cgtaore d'assurances et/ou de réassurances ou le suetcer de l'assurance. Les onatsoignis slcdeyains devonit nftiioer à la délégation des elyomurpes tuot camgneneht invnnrateet dnas cttee liste. Chacune des prenoesns habilitées à représenter une oagoiarsrtinn slnycadie au sien de la cmismosoin paritaire, et présente sur la lsite établie par cquahe ostoaniargn sylcdnaie représentative sur le paln national, a la qualité de merbme de la csmoiomsin paritaire, à cmtoepr du juor de la nocoaitiitfn à la délégation des epmeyluros de luer présence sur la liste. Les salariés mandatés iofnremnt luer epemoluyr de luer poiptiriatacn à la cioommsn piiatrrre dnas les ctniidnoos d'usage de luer entreprise. Chaque ooaigatisnn sadcylne puet se fraie représenter, à cquahe réunion de lditae commission, au mmixuam par 4 pronnsees de sa ltise ; il ne puet y aivor par oagirsatonin sdynilace puls de duex salariés d'une même etirensrpe de cuagtore lros de cuaqhe séance. Le nmorbe mmaxium de représentants des onosriagntinas

Les salariés présents aux réunions paritaires ne pourront pas dépasser le maximum de personnes punovat représenter l'ensemble des otisinarogos syndicaux de salariés.

Article 2 - Compétences de la commission
En vigueur non étendu en date du 7 nov. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La commission paritaire a notamment pour mission de négocier dans les domaines relevant d'une négociation obligatoire de branche, conformément à la réglementation légale et clontenivenonle en vigueur, d'examiner toutes questions d'intérêt général concernant la situation des salariés et des employeurs des entreprises de courtage, et de proposer, s'il y a lieu, toute modification de la convention.

Article 3 - Administration
En vigueur non étendu en date du 7 nov. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

1. Présidence

La présidence de la commission paritaire est assurée par un représentant de la délégation patronale. Le président a pour rôle de : ??représenter la commission dans ses activités et de l'en tenir informée ; ??de fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions ; ??de mettre en débat les points mis à l'ordre du jour.

2. Réunions et convocations

La commission se réunira en tant que de besoin, et selon les modalités conventionnelles, réglementaires et légales qui fixent une périodicité de négociation obligatoire. La commission paritaire se réunit, sur convocation rédigée et adressée par le président au siège de chaque organisation syndicale représentative au plan national, au minimum 15 jours après la date d'envoi de cette convocation en recommandé avec avis de réception. Cette convocation mentionne la date et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par le président. Les organisations syndicales, dont les membres siègent en commission paritaire, conviennent par écrit au président de la commission, toute suggestion sur l'ordre du jour des futures réunions de la commission paritaire, 20 jours avant la tenue de celles-ci. Le président devra les inscrire à l'ordre du jour. Il est convenu que tous documents nécessaires à la bonne tenue des débats doivent être fournis aux membres de la commission paritaire au minimum 8 jours avant la réunion.

3. Secrétariat

Le secrétariat de la commission et la rédaction des procès-verbaux sont assurés par les organisations patronales.

Article 4 - Réunions préparatoires
En vigueur non étendu en date du 7 nov. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Une réunion préparatoire est prévue avant chaque réunion de la commission paritaire.

Au titre de sa participation à la commission paritaire, chaque salarié ? mandaté par son organisation salariale représentative au plan national ? bénéficie de 1 demi-journée de délégation de branche pour participer à la réunion préparatoire et ce, dans la limite de quatre salariés par organisation syndicale et de deux salariés pour une même entreprise de courtage.

Article 5 - Indemnisation
En vigueur non étendu en date du 7 nov. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le temps passé en réunion de la commission paritaire, en réunion préparatoire est assimilé à du temps de travail effectif.

Les salariés siégeant au sein de la commission paritaire doivent travailler à leur emploi ou au représentant de celui-ci copie de leur certificat dans les 8 jours de sa réception.

Article 6 - Frais engagés au titre des réunions de la commission paritaire
En vigueur non étendu en date du 7 nov. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

1. Frais de repas

Les frais de repas que les membres de la commission paritaire auront engagés le jour de la tenue de chaque réunion de la commission paritaire sont pris en charge par leur employeur sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 20 ? par salarié participant aux réunions.

Si le salarié bénéficie au sein de son entreprise de tarifs restaurant, la valeur forfaitaire de ces derniers se déduit du montant ci-dessus.

Cette prise en charge vaut pour 4 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la commission paritaire.

2. Frais de transport

Les frais de transport que les membres de la commission paritaire auront engagés à l'occasion de la tenue de chaque réunion de la commission paritaire, au titre de leur participation à la réunion, sont pris en charge par leur employeur sur présentation de justificatifs (train sur la base du tarif SNCF, 2e classe).

Cette prise en charge vaut pour 4 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la commission paritaire.

3. Frais d'hébergement

Lorsque la réunion de la commission paritaire ou la réunion préparatoire qui la précède dans la journée débute avant 9 h 30, les membres de la commission paritaire dont le temps de trajet domicile-lieu de la réunion dépasse 2 heures pourront avoir la ville et bénéficier du forfait « hébergement ». Les frais d'hébergement engagés par les membres de la commission paritaire, au titre de leur participation à la réunion paritaire, sont pris en charge de la manière suivante : remboursement d'une nuitée comprenant une chambre d'hôtel et un petit déjeuner et/ou un dîner sur la base d'un montant réel justifié, dans la limite de 100 ?.

Cette prise en charge vaut pour 4 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la commission paritaire.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 7 nov. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les parties signataires du présent avenant décident de réécrire le règlement intérieur de la commission paritaire.

Le présent avenant remplace et rend caduc l'avenant du 20 juin 2002 (étendu par arrêté du 14 octobre 2002, Journal officiel du 25 octobre 2002).

Accord du 26 octobre 2017 portant sur la mise en place du nouveau dispositif relatif aux certificats de qualification professionnelle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Signataires	
Patrons signataires	CSCA,
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTC ; FBA CFTD,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les travaux menés dans le cadre de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche ont permis d'identifier les enjeux auxquels les entreprises de la branche font face ou auront à faire face dans les années à venir. Le succès du dialogue en accompagnement connaît des évolutions importantes liées à des facteurs internes et externes qui : ?élèvent le degré d'exigence de la clientèle ; ?impactent la disponibilité des professionnels d'assurances et des services qui y sont associés ; ?tendent à reconsidérer le fonctionnement et l'organisation des entreprises ; ?et nécessitent une montée en compétences des salariés ou une adaptation à leur poste de travail. C'est la raison pour laquelle, 10 ans après la création des premiers certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche professionnelle, les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ont donc souhaité entreprendre la rénovation des référentiels des quatre CQP du secteur d'assurances dans l'idée d'apporter une réponse à la nécessité d'adapter les compétences aux évolutions des métiers. Le présent accord s'inscrit dans un objectif de mise en place par les partenaires sociaux de nouveaux parcours professionnels cohérents avec les besoins présents et à venir des entreprises de la branche. Par le présent accord, les partenaires sociaux satangieront également l'importance qu'ils accordent à la formation professionnelle. Elle constitue en effet un facteur de développement des connaissances, d'évolution de carrière, d'adaptation des compétences aux mutations économiques et technologiques, de mobilité et de développement de l'emploi, ainsi que de mobilité, tant géographique que professionnelle. Le présent accord vise à encourager la démarche, les travaux menés par les partenaires sociaux et le financement d'un certificat de qualification professionnelle. Une présentation de chacun des nouveaux CQP sera proposée en annexes.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1er de la convention collective des entreprises de catégorisation d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (IDCC 2247).

Article 2 - Définitions et objet
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Article 2.1 - Définition d'une certification de qualification professionnelle (CQP)

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une reconnaissance nationale d'une qualification professionnelle créée et délivrée au sien de la branche professionnelle par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Article 2.2 - Définition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La CPNEFP est une instance paritaire représentative des représentants d'employeurs et de salariés. Elle est l'instance de consultation sur les sujets de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche en vue de recueillir des réponses aux besoins identifiés grâce à des études réalisées à son initiative. En raison de son expertise sur les métiers en compétences et les enjeux en termes d'emploi et de formation professionnelle, la CPNEFP est l'unique instance habilitée à représenter la profession dans le domaine de la création, de la délivrance, du renouvellement ou de l'abrogation des CQP.

Article 2.3 - Définition du répertoire national des certifications professionnelles

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Il s'agit d'une liste où sont répertoriées des formations reconnues par l'État, adaptées au marché de l'emploi.

Article 2.4 - Objet

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Au sien de la CPNEFP, les partenaires sociaux ont renouvelé les référentiels des quatre CQP de la branche pour répondre aux besoins présents et à venir des entreprises de catégorie d'assurances et/ou de réassurances. Le présent accord s'inscrit dans une démarche pédagogique visant à encourager les travaux menés et à présenter les différents CQP en annexe.

Article 3 - Durée

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Suivi

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La CPNEFP assurera le suivi de l'accord. Un groupe de travail pourra être constitué à cet effet si les parties le jugent nécessaire.

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

L'accord éretrna en vuuegir le juor de sa saunirtge et frea l'objet d'une dndeame d'extension.

ciodonints fixées par la ciimmoosn niaolante des cfniatitrcoeis professionnelles.

Titre II Travaux de rénovation des CQP

Article 6 - Processus de rénovation des CQP
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Article 6.1 - Décision de rénover les CQP
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

C'est en s'appuyant sur les études menées et les aivs et taavrx de l'observatoire des métiers et des qiclioaifuants que la CNFPEP du curgaote d'assurances décide de rénover les référentiels des qurtae CQP. Cette décision fiat situe à la nécessité d'adapter les compétences aux évolutions des métiers repères de la bcrnhae professionnelle. La rénovation des référentiels des qtarue CQP a cidonut les priantraees saocux à opetr puor une nuoevlvle aurectrihcte cnmprneot tiors CQP rasneopt sur des bclos de compétences cnmuoms et des bolcs spécifiques et oinltnopes aifn de répondre au miueu aux réalités des métiers et au bsieon de pvnalloecye des puls pittees entreprises. Les nuvoauex CQP snreot présentés en axnnée du présent accord. Il s'agit du : ??CQP « Chargé de clientèle en coratuge d'assurance » ; ??CQP « Gnrtoesaiine aasurcnese de preonsens en cgutaore d'assurance » ; ??CQP « Gnaniiesorte IRAD en cautoirge d'assurance » aevc une spécialisation au choix : « prtcdoiuon » ou « ssiitnre ».

Article 6.2 - Rénovation des CQP
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La rénovation d'un CQP se matérialise par la ritsutoetin d'un creiatn nrmboe de decutonms fianxt les cnootidnis administratives, pédagogiques, lisseuqtois de la formation. Ces dtcneomus ont été élaborés en gupoers de tirvaal par la CNFEPP aidée par un prestataire, le cainbet Co & sens. Ces dontuecms définissent : ??le cxnteote pnoeorifesnsl ; ??le rôle de caqhue acteur ; ??la qciauaiiflotn et la dénomination de la ceitactfioirn visée ; ??le référentiel de compétences du métier ou de l'emploi visé caomnpot ses cinnodtois d'exercice ; ??le cnoentu de la formation, sa durée, ses modalités de siuvi ; ??le référentiel de ctitfoeaircin précisant les cntentos et modalités d'évaluation et de vitlaoiadrn des csonsnceanias et des apetduits professionnelles, les règles de délibération du jury ; ??le plbiuc visé, les prérequis, les modalités de sélection des seaigratis et les efftefics par sisoesn ; ??les modalités de pirse en cotpme de la faimrootn iitnale ; ??les cintidnoos et les modalités d'accès au CQP par la VAE ; ??l'organisation de l'alternance et du ttuort puor la préparation des CQP en cntarot de poeiisnofaaoainrssltn ; ??les modalités prtiaeqs de la formation. Dès lors, le dtosisiipf rénové s'adresse aux salariés en activité dnas la bcranhe mias également aux jueens diplômés, aux salariés en rcveersnoion pnfnslseeoolie et aux dreudnemas d'emploi dnas le crade de dsisipoifts d'insertion en entreprise. Les salariés et les demeurdans d'emploi punroort présenter le CQP par le baiis de la voiaadtltn des acuqis de l'expérience (VAE). En revanche, les jeeuns diplômés et les dneaermuds d'emploi n'ayant pas d'expérience dnas le steuecr dvnreot srviue la totalité du paurocs de fomtioron du CQP. Le nvaeiu d'entrée dnas le dtisipsoif dépend du CQP coshii par le candidat.

Article 6.3 - Renouvellement des CQP au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les trois CQP résultant de la procédure de rénovation dovinet farie l'objet d'une ddmanee de rvmmlleeuneot au RCNP sleon les

Article 7 - Habilitation des organismes de formation
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour ces CQP, la CFPENP lancrea dès le mios de nbvemore 2017 un appel d'offres en vue d'habilitier un cairten nmbore d'organismes de fotmrioan puor une durée déterminée. Pour s'assurer que les CQP sienot dispensés par des omeasgnrs de qualité, la CPEFNP gestuoinne les différents cretens de ftioroanms sur luer fonctionnement, luers activités, luers feromartus et leurs spécificités. La CFPNEP exminae etusnie les ppsiintroos des différents oraemngsis de fooartmin et procède à une sélection.

Article 8 - Durée, renouvellement, modification et suppression des CQP
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les CQP sneort renouvelés puor une période de 5 ans, à l'issue de lqlleuae ils pneveut être : ??reconduits puor une durée de 3 ans rlaouvneebe ; ??supprimés par la bacrnhe sur aivs de la CPNEFP, auueql cas les aotions de foraoitmn en cours seornt menées à luer tmere jusqu'à la délivrance des citrficetas dnst les tleirtaus porrnuot se prévaloir. Les mfiniodtocais ultérieures des référentiels des CQP enrrontet en veuigur puor les pooinomtrs débutant après la décision de modification. Ces moiodtifcinas pornurot être décidées par la CEFNP à tuot moment.

Titre III Issue de la formation

Article 9 - Obtention du CQP
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Seuls snot admis à se présenter à l'évaluation faline les citddanas qui ont satiasft à l'ensemble des cotnindois d'évaluation définies dnas le référentiel de certification. La CFNPEP décide de l'attribution du CQP au vu des évaluations fenalis et de la délibération du jury de certification.

Article 10 - Modalités de délivrance du CQP
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le caadindt qui psae aevc succès l'évaluation trianemle oetintb un ccitefait établi par la CPNEFP. La CEFNP tneidra à juor la ltise des ponenesrs aanyt validé le CQP.

Article 11 - Reconnaissance du CQP
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Lorsque l'obtention du CQP ourve des ppeiteecsrsvs de mobilité interne, l'employeur vilee à eanxmeir la possibilité de poprseor au salarié certifié un elompi dpboilsnie crponnrsadeot aux cincnaseaonss acquises, ainsi que le cas échéant, la cifiostaslacin crrdonsaenpot à cet eoplmi dnas le rpecest des critères définis au 4° de l'article 21 de la cinovtonen collective. En tuot état de cause, l'employeur vlieie à eemainxr s'il y a leiu de reconsidérer la psotiion du salarié certifié dnas la cssfiitaaoclin cenvolntnleonie au reagrd des caeaninssoncs aeiucsqs et, le cas échéant, du degré d'autonomie, du neviau de responsabilité et de cobitnrtuon à l'entreprise suptscheelis d'être influés par l'obtention du CQP.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Accord du 28 juin 2018 relatif à l'affectation à des CFA des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CSCA ; Planète courtier,
Syndicats signataires	FEC FO ; FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CFDT,

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Acrcod colncu eivmclxeunest au titre de l'année 2017. (art. 2)

En vigueur non étendu en date du 28 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Vu les dtoosiisips de l'accord-cadre du 28 juin 2018 ritael à l'affectation à des cetens de fiamootn d'apprentis de fndos collectés par AGEFOS-PME et mis à diiotsisopn de la seiocn plsfoeonerlise pirritaae du crtoague d'assurances, en aclitapipon des aetircls L. 6332-16 et R. 6332-78,4°, du cdoe du travail,

Article 1er

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Acocrd ccnolu ecxnsimuelvet au titre de l'année 2017. (art. 2)

En vigueur non étendu en date du 28 juin 2018

Accord du 28 juin 2018 relatif au télétravail

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CSCA ; Planète courtier,
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le foontecniemnt des eseiterprns du scuteer des srevices est femtnoret reims en cuase ces dernières années par l'utilisation généralisée des nleovules ticoelgheons et l'émergence de naoveux moeds de consommation.

Cette évolution se pioruust snas être eocrne arrivée à son terme : les nvulolees tonoceighles dveinenent dès lros un ouitl de

(Image non reproduite, clotlnsaube en linge sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rquibrue BO Cionoevttn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0008/boc_20180008_0000_0002.pdf

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les veneertmss effectués puor l'année 2017 en atcilioppan de l'accord du 28 juin 2018 précité snot fixés cmmoe siut :

1. Prias Académie Eipserrnte : 50 000 ? (cinquante mlile euros).
2. IGS Prias : 50 000 ? (cinquante mlile euros).
3. IGS Loyn : 9 000 ? (neuf mlile euros).
4. CFA de l'Assurance : 53 000 ? (cinquante-trois mille euros).
5. IFA des Alpes : 12 000 ? (douze mille euros).
6. CFA Erupe Méditerranée : 58 000 ? (cinquante-huit mille euros).
7. AFEDA : 18 000 ? (dix-huit mille euros).

Le mnnaott ttoal des semmos aisni allouées s'élève puor l'année 2017 à 250 000 ? (deux cnet cnuqaitne mille euros).

Ces somems snoret versées par AGEFOS-PME aux crnetes de footimarn d'apprentis concernés au puls trad le 31 août de l'année en cours.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 28 juin 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aroccd est conlcu emcxiusvnelet au titre de l'année 2017 et ne prorua être renouvelé par tcaite reconduction.

Il entre en vueuigr à la dtae de sa signature.

Il frea l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

poucrotidn idssneapblie et incobualtnnroe des eetpesnirrs du setcuer ausreanitsl et nommteant de celles de la barhcne du curotage d'assurances et/ou de réassurances.

Cette tcdnneae ftore a des itmpinocalis mplleuits sur les osgtniarniaos du taarvil dnas les epinerrests : les ciniotnods de tviaarl des salariés, le meamngt devinot être redéfinis et repensés. Le tpmes et le leiu de tirvaal eux-mêmes ssbneusit des mtonauts itrptneoms deus en peialricur à l'accès à dsicante aux otulis de pciodoutn à pitarr du diclimoe des salariés dnas le carde du télétravail.

Cette nlulevove fmroe d'organisation du taavrl nécessite de la prat des nrspirnetes une aditaoptan de luer fnoeioitcmnnnt managérial et teunihcqe (processus de contrôles, lein aevc les télétravailleurs, sécurisation des données par exemple) et une aaoaidttnp des télétravailleurs lesquels, confrontés à de nlloelevus stiiotnaus dnas la façon dnot ils travaillent, devoit asusi reoivr lures moeds de foeticennnmnot dnas un crade qui n'est puls le cdare tintidinearl de l'entreprise. Un tel chanegenmt nécessite une iitolcmiapi reciproque de l'entreprise et du salarié, et une gnrdae vlancgie dnas la msie en ?uvre du télétravail dnas l'entreprise.

Car s'il piacirtpe et va être amené à pipieatcrr lagneermt au développement économique des eetspreins du secteur, le télétravail est asusi puor les salariés un élément essitenel de la qualité de vie au taarvil en luer pmterneatt de triavlelar régulièrement ou non dnas un eenoimnnrnvet privé, spécifiquement aménagé, lanmtiit les déplacements vres l'entreprise. Il diot assui prreemtte de luer gitnaarr un équilibre etre luer vie peinlnfssloreoe et luer vie pelsonlrene et flilimaae dnot les ltmieis ont tnceande à s'estomper et à être prémuni d'un riqusue d'isolement vis-à-vis de la communauté scaloie que

représente l'entreprise. Les risques liés à la santé du télétravailleur doivent faire l'objet d'une attention particulière.

Dans ces conditions, les parties sociétaires de la branche ont souhaité que les entreprises disposent d'un cadre pour mettre en œuvre les modalités du télétravail. Le présent accord a pour objectif de leur apporter une aide à son déploiement dans les entreprises en respectant les étapes et les règles qui doivent être respectées pour y parvenir, les mesures à prendre pour en assurer le suivi et finalement le succès dans l'intérêt bien compris des entreprises et des salariés.

Pour les parties sociales du présent accord, le télétravail doit à la fois être un facteur de qualité de vie au travail et de maintien dans l'emploi et permettre de soutenir la productivité de l'entreprise.

Titre Ier Définition du télétravail

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le télétravail désigne une organisation du travail visant à permettre au salarié de travailler au domicile ou à son domicile, défini comme le lieu de travail habituel du salarié, défini comme le lieu de travail habituel du salarié, défini comme le lieu de travail habituel du salarié.

« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise est effectué par un salarié hors des locaux de l'entreprise de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC) ».

Le télétravail revêt à différentes formes de télétravail répondant à un large éventail de situations et de pratiques d'entreprise susceptibles d'évoluer.

Est qualifié de télétravailleur au sens du présent accord tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit en cours d'exécution du contrat de travail, du télétravail tel que défini au présent titre.

Article 1er - Définition des différentes situations de télétravail
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

L'existence d'une situation de télétravail au sens du présent titre implique nécessairement un lien de subordination entre le salarié et l'employeur. Ainsi, le télétravailleur indépendant utilisant les moyens ou les technologies de l'information et de la communication pour effectuer des prestations de service auprès de ses clients n'est pas qualifié de télétravailleur au sens du présent accord.

Les parties signataires du présent accord déclinent toute responsabilité en matière de télétravail :

• les salariés « nomades » : concernés aux salariés sédentaires, ces salariés exercent des activités itinérantes par leur nature qui ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'employeur. Par définition, les salariés « nomades » ne sont pas visés par les dispositions du présent accord dans la mesure où les technologies de l'information et de la communication ont pour seul objet de faciliter le travail et le contact avec l'entreprise ;

• les télétravailleurs « réguliers » : pour ces salariés, la situation de télétravail est stable sur une période déterminée ou indéterminée. Parmi les télétravailleurs « réguliers », sont visés les salariés qui exercent leurs activités en totalité en dehors des locaux de l'entreprise et les salariés « partiellement » ou « alternativement » qui alternent entre le travail dans les locaux de l'entreprise et le travail à l'extérieur ;

• les télétravailleurs « occasionnels » : ces salariés travaillent de façon temporaire hors des locaux habituels de l'entreprise en vue

de faciliter la bonne exécution de leurs activités en cas de besoins particuliers et souvent imprévus.

Article 2 - Caractère volontaire et principe de réversibilité
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Cette forme d'organisation et/ou de réalisation du travail doit être fondée sur un principe de libre volonté et de réversibilité tant à l'initiative de l'employeur que du salarié.

Lorsque le salarié exprime le désir d'opter pour le télétravail de manière régulière ou occasionnelle, l'employeur examine cette demande et apporte une réponse au salarié dans un délai raisonnable pouvant être défini dans un accord collectif ou une charte.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à ce mode d'organisation doit motiver sa réponse. Les conditions dans lesquelles doit intervenir le refus et les motifs de refus peuvent être listés dans l'accord collectif ou la charte.

Si l'entreprise propose le télétravail au salarié, celui-ci est en droit d'accepter ou de refuser.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut, en cours d'exécution du contrat de travail, proposer à tout moment vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et conformément à sa qualification et à ses compétences professionnelles. L'employeur, informé du souhait du salarié, communique sur la disponibilité de tout poste de cette nature.

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions initiales d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir d'y recourir fin et sans engager le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise.

Les modalités encadrant le principe de réversibilité du télétravail peuvent être prévues par accord collectif ou dans une charte établie au sein de l'entreprise (suspension temporaire, interruption automatique?).

Conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

Titre II Introduire le télétravail dans l'entreprise

Article 3 - Autodiagnostic préalable de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

L'introduction du télétravail au sein de l'entreprise et son organisation dépendent du contexte dans lequel évolue l'entreprise (organisation de l'entreprise, effectif, besoins, amplitude de travail, recours aux outils numériques?) et de la compatibilité de ce mode d'organisation de travail et les éléments concernés (réception des clients, efficacité du service, besoins d'interaction avec les autres salariés?).

La mise en place du télétravail au sein de l'entreprise nécessite d'étudier la faisabilité du projet en tenant compte des éléments suivants : d'être concernés, en mesurant les effets induits par le télétravail et en évaluant les coûts liés et les moyens nécessaires à sa mise en place au regard de l'organisation générale de l'entreprise.

Les objectifs prioritaires à atteindre la mise en place du télétravail sont déterminés pour permettre de mieux définir les critères d'éligibilité des salariés. Le recours au télétravail peut être organisé de manière régulière et/ou occasionnelle en fonction des objectifs de l'entreprise et des attentes et demandes des salariés.

Les pieatrs stiearnigas invtient les enptireress à meenr cette réflexion aevc le comité saiocl et économique s'il existe.

Article 4 - Expérimenter le télétravail
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pterias stnaiaerigs eecgrnnaout les erepertinss de la bncahre pnesrlsofleione à oetpr puor une pshae d'expérimentation du télétravail, qellue qu'en siot sa forme, avant sa msie en place.

La pshae d'expérimentation dnot la durée est définie par l'entreprise diot prettmree de muix connaître et appréhender les attnetes des salariés et d'adapter les objcietfs de l'entreprise.

L'entreprise puet décider de cnoidrue ctete expérimentation sur un ou piuslures seirvces en fnotcion des ofetijcbs qu'elle arua pinotirameriret définis.

Dans cttee psahé d'expérimentation, les eerpeirtss de cortgaue d'assurances et/ou de réassurances asenurst par tuot myoen la présentation du pojert tnat du pnoit de vue des eimplos éligibles que des ouitls et suoprpts d'accompagnement nécessaires à la msie en plcae du télétravail ou enrcoe des crattineons horaires.

À l'issue de la pahse d'expérimentation, une psahé d'évaluation est msie en plcae puor apadetr si boiesn le pejrot de télétravail iinaitl et de déployer, le cas échéant, le porjet dnas l'ensemble des svceires de l'entreprise.

Article 5 - Organiser le télétravail
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les petiras sntaeigrias du présent acrocd teinnent à rpepaler que le tvriaal réalisé par le télétravailleur diot l'être dnas les mêmes cnotiidnos que s'il aavt été réalisé dnas les loacux de l'employeur. L'entreprise et le salarié velnilet à ce que ces cintoodns seinot riueopredts dnas le cdrae du télétravail.

Le télétravail puet être mis en plcae par accrd ceotlclif ou, à défaut dnas le cdrae d'une ctrhae élaborée par l'employeur après aivs du comité soiacl et économique s'il existe.

Dans ce cas, l'accord cioeclltf ou la chrte est porté(e) à la cnoisaansnce des salariés concernés.

En l'absence d'accord ctocelclif ou de charte, lorsuqe le salarié et l'employeur cvnneenonit de rriecur au télétravail, quelle qu'en siot sa forme, ils fomsrinaelt luer acorcd par tuot moyen.

À cette fin, un ananevt au cnrotat de triaavl puet être cclnou puor les télétravailleurs régulier.

Afin d'accompagner les eeerrisntps dnas la ftslaiaromion du télétravail, les pearits staieganirs cnoenevnnit de mrtete à dtsiipinosos des enirtreesps de la bnharce : ? un modèle d'accord cilocetlf ; ? un modèle de chatre ; ? un modèle d'avenant au catnrot de travail.

Lorsqu'il ou elle existe, l'accord cictolelf ou la ctrhae précise les cntnooids de passage en télétravail, les codntioins de roteur à une exécution du cortant de taravil snas télétravail, les modalités d'acceptation par le salarié des cndiotions de msie en ?uvre du télétravail, les modalités de contrôle du tpems de taavril ou de régulation de la chrage de taavril et la détermination des paelgs hoeirras dnuart leesllequs l'employeur puet helaeluintebmt ctecator le salarié en télétravail.

À cet égard, les patreis sgraniiteas du présent arcocd tnenient à relapepr les rsquies du télétravail imeornfl tnat puor l'employeur que puor le salarié. Quel que siot le fsmiormale retneu par l'entreprise puor mrtete en ?uvre le télétravail, celui-ci vsie à sécuriser le dispositif. Il permet, d'une part, au salarié de bénéficier de la présomption d'accident de tvaival prévue à l'article L. 1222-9 du cdcoe du trivaal dès lros que l'accident serinvut sur le lieu où est exercé le télétravail pdanent l'exercice

de l'activité professionnelle, et d'autre part, à l'employeur de déclencher, le cas échéant, les gaairnets de son ctoarnt d'assurance responsabilité cvliie professionnelle.

La msie en palce du télétravail diot être réfléchie, encadrée, mesurée et partagée. Elle diot à la fios prerdne en considération les aiedtptus des salariés onpuccat des psteos éligibles à rrecour au télétravail et vileelr à la bnnoe otrnorgsaian des siecervs au sien de l'entreprise.

Pour ce faire, et aifn de vielelr au piicrpne d'égalité enrte les salariés, le rueorcs au télétravail diot reeospr sur des critères d'éligibilité carlis et ocfitjbes que l'entreprise arua dégagés dnas le cdrae de son autodiagnostic.

Le rceuors au télétravail puet anisi être subordonné à une ancienneté minimale, être exclu puor les cnttroas à durée déterminée inférieurs à une critnaee durée, être réservé aux salariés à tepms peiln ou à tpems pitarel dnot la durée du taaivrl est supérieure à un creaitn pourcentage? et proura teinr optome de la capacité d'autonomie du salarié, de la couiigoftarnn de l'équipe, de la compatibilité du lnemegot du télétravailleur, des eexicnges intrinsèques du potse occupé.

En tuot état de cause, l'entreprise derva s'interroger sur le nrmboe ou le pocegtunare de salariés qui pnourort être télétravailleurs de manière à ne pas désorganiser l'entreprise. Puor ce faire, elle s'appuiera sur la pshae d'expérimentation et purora définir des quotas.

Quelle que siot sa forme, le rrecuos au télétravail diot répondre in fnie aux ocbitjtes fixés par l'entreprise et être cmpaoiltbe aevc les eipomls concernés.

Les esieerprtns de la brhcnae psnnfleosoirele prrnoednt en ctpome dnas la msie en palce du télétravail les différentes modalités de tmpes de taravil des salariés (temps partiel, civtoennon de froiaft en jours, malduotoin du tpems de travail?) aifn de feixr des règles gasanaitrsnt la ditotsiicnn etnre le tepms de taaivrl et les tmeps revnaelt de la vie flailamie et personnelle.

Le télétravail ooeincnasl puet également pmretetre de répondre à des boiness ponctuels, et snouevt imprévus engendrés par des coeancrsicnts elnepxileonects (à ttire iactiindf : intempéries, rimatnodameocn du médecin du travail, déménagement en crous des bureaux, paln de continuité d'activité?).

Le télétravail puet être également préconisé par le médecin du triaavl (incapacité temporaire, femems en suoiatitn de grossesse, pnrseoens en suttiaon de handicap?). Dnas ce cas, il artpienapt à l'entreprise d'apprécier la souatiitn et de s'assurer, le cas échéant, que l'ensemble des ctnnioidos snot réunies puor la msie en plcae du télétravail.

Lorsque les duex ptearis snot d'accord puor mttre en palce le télétravail, une période d'adaptation diot aoivr lieu. Padnnet cette période, cachnue des peaitrs est libre de mettre fin unilatéralement au télétravail myaneonnt un délai de prévenance préalablement défini.

À l'issue de la période de télétravail, le salarié exererca à naoveuu ses fiotncons dnas les locuax de l'entreprise.

Quoi qu'il en soit, la qotsieun de la putsrioue ou non du télétravail srea abordée au cours d'un enrtetien mis en pcale aanvt la fin de la période d'adaptation.

Le télétravail puet s'exercer au dcmloie du salarié, en cetrne partagé aevc d'autres salariés de la même eptriernse ou d'une eertpirsne différente ou eronce en bareuu satellite, artue que culei du lieu de tairval haibeutl aatrnepnapt à l'entreprise ou à une entresripe différente à l'exclusion de tuot artue lieu non prévu.

L'accord cliotcltf ou la chrtae puet préciser les luiex envisagés du télétravail.

Lorsque le télétravail est envisagé au doliimce du salarié, l'employeur s'assure par le myeon cvonenu au préalable aevc le salarié de la conformité des iiolatntlasns électriques, et de la qualité de l'accès internet. Le salarié s'assure de bonne foi aux vérifications tquniceehs ctodannoiiint la possibilité du télétravail.

En cas de recours au télétravail régulier, l'employeur prendra en compte les surcoûts supplémentaires d'être engendrés par l'exercice des fonctions du salarié à son domicile.

Il est recommandé aux entreprises de définir clairement les lieux où le salarié peut travailler préalablement à la mise en œuvre du télétravail notamment si le télétravail fait partie des conditions d'embauche. Ils pourront être précisés dans l'accord collectif ou la charte. Le niveau de prise en charge pourra varier selon les types de télétravail.

Le salarié s'engage à exercer ses fonctions dans des conditions visant à garantir la continuité de sa vie personnelle et familiale et sa vie personnelle et familiale à l'exécution du travail et à la concentration.

En tout état de cause, les télétravailleurs sont informés, au même titre que les autres salariés, des procédures à mettre en œuvre afin de garantir la protection des données personnelles des clients et prestataires tels que prévue par les textes en vigueur.

Titre III Intégrer le télétravail dans un climat de confiance

Article 6 - Instaurer une confiance réciproque
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Pour tenir compte de cette nouvelle organisation du travail, les parties signataires du présent accord considèrent que la mise en place du télétravail doit répondre à un objectif d'équilibre entre l'autonomie du salarié et le contrôle de l'entreprise.

Pour atteindre cet objectif, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'assurent de maintenir le lien entre les salariés d'une même équipe, et plus particulièrement entre les managers et leur équipe.

À travers la mise en place du télétravail, l'enjeu des entreprises est double ; lutter à la fois contre la culture du présentisme et contre l'isolement du télétravailleur.

Les entreprises de la branche professionnelle visent à maintenir le dialogue avec les télétravailleurs en prévoyant des temps communs d'échange avec les autres salariés de son équipe et/ou de l'entreprise sur le site ou dans les locaux de l'entreprise.

Afin de maintenir une relation de confiance du manager avec son équipe et de l'équipe avec son manager et d'atteindre les objectifs et les enjeux liés à la mise en place du télétravail, l'entreprise veille à former tout les managers que les équipes concernées.

L'objectif est de sensibiliser l'ensemble des salariés concernés à cette nouvelle méthode de travail afin que les entreprises et les salariés en tirent tous les avantages.

Article 7 - Informer les télétravailleurs sur l'utilisation conforme des outils
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Afin d'assurer la continuité de la vie personnelle et familiale et la vie personnelle du salarié et de la protection des données professionnelles, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances assurent l'entretien des équipements qu'elles mettent à la disposition du télétravailleur.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements mis à disposition, le télétravailleur en avise immédiatement l'entreprise suivant les modalités déterminées par celle-ci.

Le télétravailleur est informé des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection des données

personnelles et à leur confidentialité.

Il est également informé de toute restriction à l'usage d'équipements ou d'outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de ces restrictions.

L'employeur peut ainsi limiter l'utilisation du matériel informatique qu'il a fourni à un usage professionnel et peut prendre, dans le respect des dispositions de la CNIL, les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par les télétravailleurs à des fins professionnelles.

Il est recommandé aux entreprises de définir clairement les quantités relatives aux équipements de travail et notamment à la responsabilité des équipements et des données. À cet effet, l'entreprise pourra déterminer ces règles dans une charte informatique spécifique.

Les parties signataires du présent accord tiennent à ce que les entreprises de la branche professionnelle sensibilisent les télétravailleurs au droit à la déconnexion.

Elles réaffirment l'importance du bon usage professionnel des outils numériques et de l'équilibre entre la vie personnelle et de la nécessaire régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle et familiale.

À cet égard, les parties signataires du présent accord rappellent que les entreprises de 50 salariés et plus doivent négocier, dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail, sur le droit à la déconnexion du salarié et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. L'accord porte sur les modalités du plan d'action par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

À défaut, une charte doit être élaborée sur ce sujet, après avis du comité social et économique s'il existe. Cette charte définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit notamment la mise en œuvre, à l'initiative des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage adapté des outils numériques.

Outre la mise en place d'outils de contrôle personnel et proportionnés au but recherché, l'entreprise définit dans l'accord collectif ou la charte, lorsqu'il ou elle existe, les plages horaires durant lesquelles il peut être contacté afin de limiter son droit à la déconnexion et le respect de ses temps de repos avec les nécessités de l'activité professionnelle.

Les parties signataires tiennent à rappeler que le droit à la déconnexion relève de la santé des salariés et que toute entreprise, quelle que soit sa taille, a une obligation de résultat dans ce domaine à leur égard. Les entreprises de moins de 50 salariés sont donc encouragées à négocier un accord collectif relatif au droit à la déconnexion avec leurs représentants du personnel s'il en existe. À défaut, une charte pourra être élaborée.

Pour accompagner les entreprises dans la formalisation des règles relatives à l'utilisation des outils numériques et au droit à la déconnexion, des modèles de chartes sont mis à disposition.

L'employeur veille à préserver la santé et la sécurité des télétravailleurs au même titre que les salariés exerçant leurs fonctions au sein de l'entreprise. Il fait appliquer des règles légales et réglementaires édictées en la matière et veille à ce que le télétravailleur les respecte. Pour ce faire, l'employeur pourra s'appuyer sur le CSE ou la commission santé, sécurité et conditions de travail créée au sein du comité social et économique, le cas échéant.

Titre IV Pérenniser le télétravail dans l'entreprise

Article 8 - S'assurer du bénéfice du télétravail
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour être pérenne au sien de l'entreprise, le télétravail diot être bénéfique ou ntuee puor le salarié et puor l'entreprise.

L'entretien aunnel qui diot preotr sur les ciotidonns d'activité et la carhge de taivarl peermt nmomanett à l'entreprise d'apprécier l'opportunité du mantiein de ce mdoe d'organisation du traavil au rgaerd des otbicjfes et des résultats adtnetus du télétravailleur.

En vue de cet entretien, l'entreprise dnone des potnis de repère idnietques à cuex utilisés par les salariés tilaanvalrt dnas les loauxx de l'employeur (charge de travail, nmeors de production, critères de résultats attendus?). Il en est de même des méthodes d'évaluation qui dnoiet être iditequens à celles utilisées puor les salariés trlvlniaaat dnas les lucoax de l'entreprise et deovnit pmrtetree au télétravailleur de rpteceers la législation rlaeitve à la durée du tvaaril et des tmeps de repos.

Article 9 - S'assurer de l'égalité de traitement des salariés
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les salariés en soauittn de télétravail bénéficient des mêmes doitrz que les salariés de l'entreprise.

L'entreprise diot veiellr à asuser d'une manière générale l'égalité de ttmiaenret ernte les télétravailleurs et les salariés tvlarnaailt dnas les loucax de l'entreprise. Cette égalité de tmtneaeirt prtoe eletisselmennet sur la chgare de travail, l'accès à la fmtaion et l'accès aux drotis collectifs.

Les télétravailleurs ont le même accès à la ftoarmion et aux possibilités de déroulement de carrière que des salariés en stiutoain coalmabrpe qui tnlaeairlvrt dnas les luocax de l'employeur.

Les salariés concernés par le télétravail bénéficient de l'ensemble des doosptiins de la ceiootnnvn cvetcllioie des errptseiens de cogrtuae d'assurances et/ou de réassurances, de la législation sur les atcdncies du taravil et de tjaret et des mêmes dirtos que les aeturs salariés de l'entreprise.

Article 10 - Assurer le suivi du télétravail
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour les pteiarz stenagriias du présent accord, eymplueors cmome salariés dvienot tirer piofrt de ce mdoe d'organisation du travail. Le télétravail diot être à la fios un fcetuar d'amélioration des ciotidonns de tviraal et de la qualité de vie au taavrl pneattmret au télétravailleur de cnoliecir vie posleofsnrielne et vie poslelennre et flmaialie et un moyen de siueotnr la

Avenant du 4 septembre 2018 modifiant les articles 18 et 19 de la convention collective

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied
No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

productivité de l'entreprise.

Un sviui du télétravail srea effectué de manière régulière, et aanutt que friae se peut, une fios par trimestre, par le mganaer du télétravailleur. Ce sviui ptorrea nemaomnt sur les codntinios de taivarl du salarié et sa cghare de travail.

Les einretpsres puorront également s'appuyer sur l'entretien aneunl d'évaluation puor aesrusr ce sviui et sur l'entretien prévu à l'article L. 3121-65 du cdoe du tairavl lorsqu'il est requis.

Afin d'évaluer les aaagetnvs du télétravail tnat puor les salariés concernés que puor l'entreprise et d'apprécier l'opportunité de pérenniser ce mdoe d'organisation du travail, les etrpeniesrs de la bcnarhe poenesolnsiflre snot invitées à asrseur un sviui du télétravail à trervas nmaemontt la msie en pacle d'une csmomosiin de suivi.

Cette csmomosiin de suivi au sien de luqallee siégeront les représentants du poenenrsl (le CHSCT, le comité sicoal et économique ou la cmisooismn santé, sécurité et cidiontnos de tviraal créée au sien de ce comité, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, le cas échéant) arua vaoootin à déterminer des irciuadntes (enquête, mseure de la productivité, tuax d'absentéisme, pnupoiolats concernées par métiers, tchraes d'âge, sexe, tepms complets/temps partiels?) aifn de mueresr l'impact du télétravail sur l'activité de l'entreprise et sur les coiontdins de tavrial des salariés de l'entreprise et d'apprécier la qualité du dsstipoiif du télétravail puor les télétravailleurs.

Par alirelus les ernpesriets de cgaorute d'assurances et/ou de réassurances snot invitées à pagertar luer expérience et à tntseramtre les résultats de luer sviui au neviau de la branche.

Un sviui srea également mis en pacle chaque année au naeviu de la branche. Puor ce faire, les preiats santgrieias du présent aoccrd feinxnt les iandcirteus de sviui suvintas :

1° Le nbrome d'entreprises de la bahrcne qui ont ccnlou un accrod ou élaboré une charte, ou l'envisagent ;

2° Le nrbmoe d'entreprises puor lqeuslles la phase d'expérimentation du télétravail n'a pas été pnabtoe ;

3° Le nrobme de salariés concernés aevc une répartition hommes/femmes, tmeps complets/temps peairtls et par métier ;

4° Le tuax d'occupation des lacuox ;

5° Les bénéfices du télétravail puor les etrepainers ;

6° Les difficultés rencontrées par les entreprises.

Si les peraits steganairis du présent acorcd le jeungt nécessaire, ces iunttareics puorront, dnas la mruese du possible, être complétés, ajustés ou affinés d'une année sur l'autre.

Article 11 - Dispositions particulières
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En aiaptpoclin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les stiaerignas conenievnt que le ctneonu du présent aoccrd ne jfsutiie pas de prévoir les slnutiaiptos spécifiques aux etrtrpeeins de monis de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	CSCA,
Syndicats signataires	UNSA baunqe ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avenant modifie les articles 18 et 19 de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

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

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant. À défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

Les articles 18 et 19 sont modifiés comme suit :

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

« Article 18 Embauche par contrat à durée indéterminée (CDI)

1° Embauche

L'embauche est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, rimant au salarié au plus tard dans les 8 heures de son embauche, dans lequel doivent figurer au moins les mentions suivantes : a) Identité des parties ; b) Lieu de travail ; c) Libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle ; d) Date de début du contrat ; e) Durée du congé payé ; f) Éléments caractéristiques de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement ; g) Durée du travail en conformité avec les dispositions légales ; h) Mention de la couverture sociale d'assurances et/ ou de réassurances ; i) Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ; j) Nom et adresse de l'organisme de prévoyance ; k) Durée de la période d'essai et de son éventuel renouvellement.

La visite de prévention et d'informations qui vient précéder la visite médicale d'embauche est effectuée dans les 3 mois qui suivent l'arrivée du salarié dans l'entreprise.

Tout membre du personnel doit être inscrit sur le registre unique du personnel, lequel mentionne, entre autres, sa qualification professionnelle en se référant à l'article 21 de la présente convention.

En outre, lors de l'embauche, il est remis à la personne recrutée, dans les conditions décidées par l'entreprise, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants, du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement quand il en existe un, ainsi qu'une notice d'information sur les conditions de prévoyance et de frais médicaux émise par l'organisme assureur.

2° Période d'essai

La période d'essai ne se présumant pas, elle doit être expressément prévue, dans son principe et dans sa durée, dans le contrat de travail.

La durée de cette période d'essai est déterminée entre l'employeur et le salarié, mais sa durée maximale est de : casle A à C : 2 mois, maximum une fois pendant 2 mois au maximum, soit au total 4 mois au maximum ; casle D : 3 mois, maximum une fois pendant 3 mois au maximum, soit au total 6 mois au maximum ; casles E et F : 4 mois, maximum une fois pendant 3 mois au maximum, soit au total 7 mois au maximum ; casles G et H : 4 mois, maximum une fois pendant 4 mois au maximum, soit au total 8 mois au maximum.

Le renouvellement de la période d'essai n'est pas automatique. La possibilité de son renouvellement doit être inscrite dans le contrat de travail initial, puis, avant la fin de la période d'essai, le renouvellement doit être demandé par écrit par l'une ou l'autre des parties et formalisé par un accord signé des deux parties.

L'employeur qui met fin à la période d'essai, que celle-ci ait été

prolongée ou non, doit respecter un délai de prévenance tel que défini par les textes en vigueur (art. L. 1221-25 du code du travail), soit au minimum : ? 24 heures, en deçà de 8 jours de présence ; ? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ; ? 2 semaines après 1 mois de présence ? 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai, prolongée ou non, par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance tel que défini par les textes en vigueur (art. L. 1221-26 du code du travail), soit : ? 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ; ? 48 heures au-delà de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la durée de la période d'essai. Pour éviter le délai de prévenance, il est nécessaire de se fonder sur le nombre de jours de présence dans l'entreprise et non sur la période estimée de l'essai.

Pendant la période d'essai, la mise en place d'un suivi régulier de l'essai est préconisée.

Un bilan est effectué entre les parties avant le terme de la période d'essai.

3° Modification du contrat

Toute modification d'un ou de plusieurs éléments essentiels du contrat doit faire l'objet d'une proposition écrite remise au salarié en main propre contre émargement ou en recommandé avec avis de réception ; le salarié dispose d'un délai maximum de 1 mois pour accepter ou refuser la modification.

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Article 19 Embauche par contrat à durée déterminée (CDD)

Les entreprises peuvent faire appel à des salariés pour une durée limitée sous réserve d'une durée déterminée dans les conditions prévues par le code du travail. Il est rappelé que cette modalité ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir à l'embauche d'un salarié lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

1° Embauche

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 8 heures de son embauche, dans lequel doivent figurer au moins les mentions suivantes : a) Identité des parties ; b) Lieu de travail ; c) Libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle ; d) Date de début du contrat ; e) Durée du congé payé ; f) Éléments caractéristiques de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement ; g) Durée du travail en conformité avec les dispositions légales ; h) Mention de la couverture sociale d'assurances et/ ou de réassurances ; i) Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ; j) Nom et adresse de l'organisme de prévoyance ; k) Durée de la période d'essai et conditions de son renouvellement ; l) Durée du contrat dans les conditions fixées par les articles L. 1242-7 et suivants du code du travail ; m) Rosain précise du motif du recours à un contrat à durée déterminée ; n) Nom et qualification du salarié absent lors du motif du recours à un CDD est un empêchement ; o) Désignation du poste de travail ; p) Taux de l'indemnité de fin de contrat.

La visite de prévention et d'informations qui vient précéder la visite médicale d'embauche est effectuée dans les délais en vigueur.

Tout membre du personnel doit être inscrit sur le registre unique du personnel, lequel mentionne, entre autres, sa qualification professionnelle en se référant à l'article 21 de la présente convention.

En outre, lors de l'embauche, il est remis à la personne recrutée, dans les conditions décidées par l'entreprise, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants, du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement quand il en existe un.

un, asnii qu'une notcie d'information sur les cottanrs de prévoyance et de fiars médicaux émise par l'organisme assureur.

2  Période d'essai

Conformément aux tteexs en vuugier (art. L. 1242-10 du cdoe du travail), les salariés embauchés dnas le carde d'un ctnorat   durée déterminée snot amids à l'essai à rsoian d'un juor par semaine, dnas la lmiite de : ? 2 snema is lourqse la durée itmnnaleieit prévue du cnatort est au puls égale à 6 mios ; ? 1 mios puor les caottrns au-delà de 6 mois.

Un délai de prévenance, cnoeonasrrdpt au délai mniumm cnuorat  rn te le mnoemt    une des pateris décide de rompre la période d'essai et le mnmeot    ctete rtuprue dneiet effective, diot   tre respecté en cas de rprutue de la période d'essai.

Accord du 23 mai 2019 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2018

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Planète creuoitr ; CSCA,
Syndicats signataires	UNSA BU�NAE ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CDFT ; FEC FO ASSURANCE,

En vigueur non étendu en date du 23 mai 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Vu les dnpiotssiios de l'accord-cadre du 28 jiun 2018 raetlif à l'affectation à des cenerts de ftiomaron d'apprentis de fodns collectés par AGEFOS-PME et mis à dipsitioosn de la soeticn psinnoseelforle paraiirte du cuagorte d'assurances en aoipcatplin de l'article 3 du décret n  2018-1342 du 28 décembre 2018 rietalf aux modalités de prise en crgahe des dépenses par les scnetos financières des opérateurs de comp t nces prévues aux atierlcs L. 6332-14 et L. 6332-17 du cdoe du travail,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 23 mai 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant du 20 juin 2019 relatif à la mise en place d'un comité social et économique CSE

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Planète ciruteur ; CSCA,
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC ; FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Dans le cas des cnttoars   durée déterminée dnas leesqlus une période d'essai d'au mnios 1 sinaeme est prévue, la patire qui met fin à cette dernière diot rpeestcer un délai prévenance qui ne siaraut   tre inférieur à : ? 24 heures, en d   de 8 juros de présence ; ? 48 hruees  rn te 8 jrous et 1 mios de présence.

3  Consultation

En cas de rcoreus à du peenonrsl suos craontt   durée déterminée, puor firae fcae à des nécessités de svecries en cas de surcroît de tivaarl   caractère exceptionnel, ou de tauavrx uergtns dus à des oibnoltagsis proerps à l'entreprise, le comité saocil et économique ou, le cas échéant, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seonrt omniobrtegialet informés et consultés à ce sujet, conformément aux tteexs en vieguur (articles L. 2312-8 et L. 2312-26 du cdoe du travail). »

Les vestmrenes effectués puor l'année 2018 en aicaoptlipn de l'accord précité snot fixés comme siut :

- 1. Piars académie  erritsnpe : 5 556 ? (cinq mllie cniq cnet cinquante-six euros).
- 2. IGS Piars : 27 632 ? (vingt-sept mlile six cnet trente-deux euros).
- 3. IGS Loyn : 11 549 ? (onze mlile cniq cnet quarante-neuf euros).
- 4. CFA de l'Assurance : 50 000 ? (cinquante mlile euros).
- 5. CMA Nroit : 6 947 ? (six mllie nuef cnet quarante-sept euros).
- 6. CFA Erpue Méditerranée : 4 320 ? (quatre mlile toris cnet vgint euros).
- 7. AEDFA : 6 617 ? (six mllie six cnet dix-sept euros).
- 8. FRSOAUMP : 12 379 ? (douze mille trois cnet soixante-dix-neuf euros).

Le mntanot total des semmos ansii allouées s'élève puor l'année 2018 à 125 000,00 ? (cent vingt-cinq mille euros).

Ces smemos sernot versées par AGEFOS-PME aux ctneres de fioraomtn d'apprentis concernés au puls trad le 31 août de l'année en cours.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 23 mai 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent arcocd est cnolcu exelcsneuimvt au trtie de l'année 2018 et ne prruoa   tre renouvelé par ttacie reconduction.

Il  nrte en vugueur à la dt e de sa signature.

Il frea l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

cleaning is beeing applied

L'ordonnance n  2017-1386 du 22 strepbeme 2017 réforme les isunionittis représentatives teells qu'elles eiintsaet et met en plcae une insutiottin représentative uqiune du psrneenol : le comité saiocl et économique (CSE).

Le présent aanvnet a puor obejt de se conorefmr à ces nvueeolls dispositions. Ainsi, les aceitrls 13 « Délégués du pneerosnl », 14 « Comité d'entreprise » et 15 « Comité d'hygiène, de sécurité et des citnidoons de taravil » de la civtnnooen ccilolvtee des errestineps de cagtoure d'assurances et/ ou de réassurances snot remplacés par un atclire uuique intit l  « Le comité soaicl et économique (CSE) ».

En tuot état de cause, les alercits L. 2313-1   L. 2317-2, et R. 2312-1   R. 2316-9 du cdoe du tiarval snot alpeciabpls au CSE.

En apailocitpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, l'avenant ctrmpooe des dspnsiiitoos spécifiques aux eersenrtips

de moins de 50 salariés ; caretneis résultant des textes légaux et réglementaires en vigueur au jour de la signature du présent avenant (point 5.1), d'autres souhaitées par les parties signataires du présent avenant (point 6.2).

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant. À défaut d'extension, cet avenant ne sera pas applicable.

Les articles 13, 14 et 15 sont modifiés comme suit :

« Article 13 Le comité social et économique (CSE)

1° Etespères concernées

Les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés pendant une période de 12 mois consécutifs doivent mettre en place le CSE.

Le CSE peut également être mis en place au sein d'une unité sociale et économique (UES), d'une structure interentreprises, ou d'un établissement.

2° Composition

Conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7 du code du travail, le nombre de membres composant la délégation du personnel est fixé dans le protocole d'accord préélectoral ou par accord d'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

À défaut, le nombre de titulaires est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du code du travail.

La délégation du personnel comprendra autant de titulaires que de suppléants.

L'article L. 2314-1 du code du travail prévoit que les suppléants assistent aux réunions en l'absence du titulaire.

Les suppléants reçoivent, au même titre que les titulaires, la convocation, l'ordre du jour et l'ensemble des documents pour chaque réunion du CSE.

Il est toutefois prévu que les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent conformément à l'article L. 2315-9 du code du travail.

3° Durée des mandats

Conformément à l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres du CSE sont élus pour 4 ans.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le nombre de mandats est limité à 3 mandats successifs.

Cette règle n'est pas applicable aux entreprises de moins de 50 salariés et le protocole préélectoral peut y déroger dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés.

4° Crédit d'heures

Conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7 du code du travail, le crédit d'heures octroyé aux membres titulaires du CSE est fixé dans le protocole préélectoral ou par l'accord d'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

À défaut, le crédit d'heures est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du code du travail.

Conformément aux articles R. 2315-5 et R. 2315-6 du code du travail, les membres titulaires ont la possibilité chaque mois de répartir entre eux et avec les suppléants leurs heures de délégation. Cette répartition ou ce report ne peut couvrir l'un des élus à disposition dans le mois de plus d'une fois et de moitié le crédit d'heures dont ils bénéficient. L'information de l'employeur quant à la prise de ces heures de délégation partagées ou reportées s'effectue dans un délai de 8 jours.

5° Attributions

Les attributions des membres du CSE diffèrent en fonction de l'effectif de l'entreprise :

5.1 Les entreprises de 11 à 49 salariés

En application de l'article L. 2312-5 du code du travail, les membres du CSE ont notamment pour mission de : ? présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords collectifs dans l'entreprise ; ? contribuer à la promotion de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalisation des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maux professionnels ou à caractère professionnel ; ? exercer le droit d'alerte conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail ; ? saisir, si besoin, l'inspection du travail de tous les manquements et manquements relatifs à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

5.2 Les entreprises de 50 salariés et plus

En application des articles L. 2312-8 et L. 2312-9 du code du travail, les membres du CSE ont notamment, en suppléments des missions visées ci-dessus pour les entreprises de 11 à 49 salariés, les missions suivantes : ? assurer une exécution collective des salariés pendant la prise en compte par l'entreprise de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux technologies de production ; ? être informés et consultés sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la mission générale de l'entreprise, notamment sur : ? les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ; ? la modification de son organisation économique ou juridique ; ? les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ; ? l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; ? les mesures prises en vue de faciliter la mise, la mise à jour ou le maintien au travail des salariés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le CSE est également compétent pour tuteler les questions relatives à la santé, sécurité et les conditions de travail du salarié. À toute occasion, le CSE peut : ? procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ; ? contribuer à l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ; ? susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexuels définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

5.3 L'effectif de l'entreprise est supérieur à 300 salariés

Conformément aux dispositions légales, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du CSE dans les entreprises et établissements dont le nombre de salariés est supérieur à 300.

En application de l'article L. 2315-39 du code du travail, la CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu à la sous-section 10 de l'article susvisé et des attributions du comité.

6° Représentants de proximité

Un accord d'entreprise multipartite déterminant le nombre et le périmètre des établissements dont les membres du CSE sont élus.

représentants de proximité (art. L. 2313-7 du code du travail).

Cet accord détermine le nombre de représentants de proximité, leurs attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, leurs modalités de désignation, les moyens dont ils disposent (heures de délégation, locaux, moyens matériels) et leurs modalités de fonctionnement.

Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

7° Budgets

7.1 Budget de fonctionnement

Avenant du 24 octobre 2019 relatif à la modification de l'article 16 de la convention collective

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	UNSA BQNAUE ; SNECA CFE-CGC ; FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 16 relatif au conseil de discipline.

Il traduit la volonté de ses signataires de modifier et de simplifier les modalités de mise en place du conseil de discipline.

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

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

À défaut d'extension, cet avenant n'est pas applicable.

« Article 16 Conseil de discipline

1° Champ d'application

Effectif	Composition totale	Dont représentants de l'employeur	Dont représentants des salariés
100 à 199 salariés	4	2	2
? 200 salariés	8	4	4

La présidence du conseil de discipline est assurée alternativement par l'employeur (ou son représentant) et par un représentant salarié tous les 12 mois à compter de la date de sa constitution.

Un secrétaire de séance est désigné à chaque fois que le conseil de discipline se réunit. Il est chargé de rédiger l'avis consultatif.

Avenant du 24 octobre 2019 relatif à la modification de l'article 25 de la

L'employeur verse au CSE une somme annuelle de financements d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute des salariés de 50 à moins de 2 000 salariés et de 0,22 % de la masse salariale brute des salariés de 2 000 salariés.

7.2 Budget des activités sociales et culturelles (ASC)

Le budget des ASC sera établi par accord d'entreprise conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il ne pourra être inférieur à 0,50 % pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Dans chaque entreprise ou établissement amputé d'instances représentatives dont l'effectif est au moins égal à 100 salariés, le salarié a la faculté, sur proposition de l'employeur, de demander par écrit la saisine du conseil de discipline lorsqu'est prononcée à son encontre une mesure de sanction disciplinaire ou d'entraîner une mesure de licenciement pour faute grave ou lourde.

La lettre de convocation à l'entretien préalable doit rappeler cette faculté au salarié.

Le décompte des effectifs est réalisé conformément aux dispositions légales relatives à la mise en place des instances représentatives du personnel.

Le salarié peut demander la saisine du conseil de discipline auprès de l'employeur au plus tard le lendemain du jour de l'entretien préalable au licenciement. L'employeur réunit le conseil de discipline dans un délai maximal de 15 jours calendaires à compter de la saisine.

En cas de licenciement, sa notification intervient dans le respect des délais légaux et au plus tôt après remise de l'avis consultatif.

Les éléments à charge et à décharge sont remis aux membres du conseil au plus tard 48 heures avant la tenue du conseil.

2° Composition

Le conseil de discipline est composé de représentants des salariés et de représentants de l'employeur de l'entreprise ou de l'établissement.

À l'occasion de la première réunion qui suit la constitution des résultats, les membres du comité social et économique (CSE) choisissent le conseil de discipline et choisissent les membres parmi les salariés élus ou non élus de l'entreprise ou de l'établissement s'étant portés candidats.

Lorsqu'il siège, le conseil de discipline est composé d'un nombre égal de représentants des salariés et de représentants de l'employeur. Le nombre maximum de membres varie en fonction de la taille de l'entreprise :

3° Fonctionnement

Le conseil de discipline est tenu de rendre un avis consultatif formalisé par écrit à l'issue de la réunion du conseil, sur la base des éléments livrés au débat.

L'avis consultatif est remis au salarié et diffusé auprès des membres présents dans un délai maximal de 8 jours calendaires après la tenue du conseil. »

convention collective

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied No tidy support. Please enable it in

your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC ; FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2019

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 25 relatif aux heures supplémentaires.

Il traduit la volonté de ses signataires de porter le contingent d'heures supplémentaires à hauteur de 150 heures afin de permettre aux entreprises de faire face aux pics d'activité conjoncturels et d'assurer tout en respectant l'aspiration des salariés à un équilibre des temps de vie professionnelle/ vie privée des salariés. Cet avenant n'a pas pour objet de légaliser le déni de droits des salariés de l'entreprise.

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

Le présent avenant est établi par la signature.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

L'article 25 est modifié comme suit :

« Article 25 Les heures supplémentaires

Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'à défaut d'un accord d'entreprise portant sur le même objet.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord préalable au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié et par année civile est fixé à 150 heures.

Seuls les salariés volontaires qui auront donné expressément leur accord préalable pour effectuer des heures supplémentaires.

L'employeur respecte, dans la mesure du possible, un délai de prévenance minimum de 2 jours ouvrables.

Avenant du 24 octobre 2019 relatif à la modification de l'article 37 de la convention collective

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	UNSA BNAUE ; FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CFDT ; FEC FO ASSURANCE,

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans le cadre du contingent annuel, les heures supplémentaires sont allouées après information du comité social et économique lorsqu'il existe. Cette information porte notamment sur les modalités de recours au volontariat.

Au-delà du contingent annuel, les heures supplémentaires ne doivent être proposées qu'à titre exceptionnel et doivent être justifiées (événement particulier, surcroît d'activité ?).

Dans ce cadre, l'avis du comité social et économique est requis, lorsqu'il existe. A cette occasion, l'employeur informe au CSE tous les représentants utiles et s'efforce de l'éclairer sur la nécessité d'avoir recours à ces heures. Cet avis porte également sur l'indemnisation de ces heures et d'une façon générale sur les mesures d'accompagnement envisagées.

Les heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires donnent lieu à une rémunération équivalente, à défaut à marquer pour heures supplémentaires dans les conditions suivantes, sauf accord d'entreprise dérogatoire dans les conditions de la loi : ? 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine ; ? 50 % pour les heures suivantes.

Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Les heures effectuées au-delà du contingent annuel donnent également lieu à une rémunération équivalente, à défaut à marquer pour heures supplémentaires et ouvrent droit à une indemnité de repos compensateur équivalente à : ? 50 % des heures supplémentaires amoncées au-delà du contingent pour les entreprises de 20 salariés au plus, ? ou 100 % de ces mêmes heures si l'entreprise emploie plus de 20 salariés.

Le salarié peut prendre une journée entière ou une demi-journée de repos, à sa convenance, dès lors que la compensation est en repos à l'issue de 7 heures.

Chaque journée ou demi-journée est prise dans un délai de 2 mois, sauf report de 2 mois supplémentaires en cas de départs simultanés ne pouvant être évités dans le délai initial. Le salarié qui ne demande pas à bénéficier du repos dans le délai peut le prendre, à la demande de l'employeur, dans un délai maximum de 1 an.

En cas de mutation du temps de travail, seules les heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle de travail sont considérées comme des heures supplémentaires donnant droit à majoration.

En application des articles L. 3121-16 à L. 3121-26 du code du travail, les heures supplémentaires sont appréciées dans le respect des durées maximales de travail.

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 37 relatif au licenciement.

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

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant. A défaut d'extension, cet avenant ne sera pas applicable.

L'article 37 est modifié comme suit :

« Article 37 Licenciement

Les procédures de licenciement sont celles prévues par le code du travail (articles L. 1231-1 et suivants). Tout salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté a droit au motif de son licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement.

Pour le calcul de l'indemnité, le salaire mensuel de référence est constitué de la rémunération fixe brute ainsi que de la rémunération variable, hors éléments de rémunération à

caractère enimeeslxcuvt coctilelf (ex : participation, intéressement) et/ou exceptionnels. Il s'agit de calculer, selon la règle la plus favorable pour le salarié, sur la base de 1/12 du total des salaires bruts perçus par l'intéressé au cours des 12 derniers mois ou sur la base de 1/3 du total des salaires bruts perçus par l'intéressé au cours des 3 derniers mois précédant la date de la rupture.

L'indemnité prévue au présent article se calcule, par tranches additionnelles, comme suit : ? de 8 mois jusqu'à 18 mois d'ancienneté : 50 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent ; ? au-delà de 18 mois et jusqu'à 3 ans d'ancienneté : 100 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent ; ? au-delà de 3 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 25 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ; ? au-delà de

Avenant du 24 octobre 2019 relatif au départ à la retraite

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Signataires	
Patrons signataires	PLANÈTE CSCA,
Syndicats signataires	UNSA bqaune ; FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CDFC ; FEC FO assurance,

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 39 de la convention collective relative à la retraite.

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

Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant. À défaut d'extension, cet avenant ne sera pas applicable.

L'article 39 est modifié comme suit :

« Article 39 Retraite

1° Départ à la retraite

Le salarié qui entend faire valoir ses droits à la retraite, à partir d'au moins 62 ans, sauf dispositions dérogatoires prévues par la loi, doit en informer par écrit son employeur.

Le délai de prévenance est fixé à 6 mois. (1)

Ce départ volontaire ne constitue pas une démission.

Accord du 6 avril 2020 relatif aux congés payés en application de l'article 1er de l'ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

10 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté : 50 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ; ? au-delà de 20 ans d'ancienneté : 75 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ;

Pour la dernière année, si elle est incomplète, le calcul sera fait pro rata temporis.

L'indemnité de licenciement ne saurait au total dépasser 15 mois de salaire calculés sur la base du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa 3 du présent article.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale de licenciement. Toutefois, elle ne saurait lui être inférieure. »

L'indemnité de départ à la retraite tient compte du nombre d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou dans le groupe : ? si l'ancienneté du salarié est inférieure ou égale à 20 ans, l'indemnité de départ à la retraite est égale à 20 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté ; ? si l'ancienneté du salarié est supérieure à 20 ans et au plus égale à 30 ans, l'indemnité de départ à la retraite est égale à 25 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté ; ? si l'ancienneté du salarié est supérieure à 30 ans, l'indemnité de départ à la retraite est égale à 30 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté.

Cette indemnité est plafonnée à 1 année de salaire. L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale de départ à la retraite. Toutefois, elle ne saurait lui être inférieure.

2° Mise à la retraite

L'employeur informera par écrit, tous les ans, le salarié qui a atteint l'âge de la mise à la retraite (67 ans sauf dispositions dérogatoires prévues par la loi) sur son intention de quitter l'entreprise pour prendre sa retraite et ce jusqu'à son 69e anniversaire.

Cette demande est adressée au salarié 3 mois avant la date à partir de laquelle il remplira la condition d'âge lui permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein.

Le salarié répond dans les mois qui suivent la date à laquelle l'employeur l'a interrogé. Si le salarié donne son accord, sa mise à la retraite est possible. À défaut d'accord du salarié, l'employeur ne peut pas le mettre à la retraite.

En revanche, l'employeur peut mettre à la retraite d'office le salarié à partir de 70 ans. Le délai de prévenance est fixé à 6 mois. Dans ce cas, l'accord du salarié n'est pas nécessaire.

L'indemnité de départ à la retraite tient compte du nombre d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou dans le groupe. Elle se calcule comme suit par tranches annuelles conformément aux dispositions légales en vigueur : ? jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/4 du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté ; ? à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté.

Cette indemnité est plafonnée à 1 année de salaire. »

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il renvoie aux dispositions des articles L. 1237-10 et L. 1234-1 du code du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; CFDT beunqas et assurances,

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied Le présent accord est applicable avec effet rétroactif au 17 mars 2020 pour une durée déterminée. Il cesse de produire ses effets de plein droit le 1er juillet 2020.

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'activité des enrprseriets de cgrtrouae d'assurances et/ou de réassurances cnemocme à rnesisetr les peimerrs etfets de la cirse siianrate « Covid-19 » et cttee cirse arua à tmere un ipamct ctriean sur la santé économique et financière de nos entreprises. Un eofrft snas précédent de solidarité et de responsabilité est demandé aux eeoplurym et aux salariés. Suel celui-ci pruora preettmre d'adapter les orgaasitinons aifn de snetuoir l'activité, même à la baisse, des entreprises, de sgaeravuder luer pérennité et de mniteanir asniie le naeivu d'emploi pneadnt tutoe la durée de l'actuel cnofmneenit de la paopotulin et lros de la sitore de crise.

C'est une pisre de csnncecoie cuomnme qui cidnuot aujourd'hui les ptaernaers saciuox à dersser un catnost partagé : sluee la srdugveaae de la pérennité des etesrpenirs prruoa gnratair le meiantin des eiolmps et les selaiars des salariés de la bcarhne professionnelle.

Les piaaerntes siacuox de la bahncr poonesllfnreise pnneentrt tutoe la mersue de la souttaian aucetlle et à vneir et tneeint à ce que les eseterpins et les salariés de la brchane pofisnlenlrose contribuent, ccahun puor partie, à la msie en ?uvre de cet eofrft par des mrueses appropriées.

Parmi ces mesures, l'article 1er de l'ordonnance du 25 mras 2020 pntarot mseures d'urgence puor firae fcae à l'épidémie de « Covid-19 » preemt un aménagement tirpoerame de la prise des congés payés suos réserve noaemtnt de la clousicnon d'un arccod ctocilelf de branche.

En aaitpipocln de cet article, les periaertnas sociaux de la bhcnrae pleoesnfrlsoine décident de clonucre un acrocd de bncahre à durée déterminée riatelf aux congés payés.

De plus, les petiars sieatnriags du présent arccod tneninet à aositsrr les dtoipsoniss raeevltis aux congés, de ritcdoeaamonms à l'égard des etneeirpsrs de la bhncr porslnilenfoee qui les mtetnet en ?uvre. Celles-ci firunegt en axnnee du présent accord.

Les meuers prévues par le présent aorccd de bnchare peneuvt s'appliquer puor l'ensemble des salariés, peu itompre luer stouiatin ou luer modalité de travail, et iernnnntvieet en prévention ou puor ltiemir un roerucs à l'activité partielle.

En apoipatlcn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les seriigtnaas cvnneinenot que le coenntu du présent arccod ne jistifie pas de prévoir de situpnaitols spécifiques aux ersenriptes de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Après aovir rappelé que : Le présent arccod est aapbplclie luorsqe l'intérêt de l'entreprise le jfstuiie eu égard aux difficultés économiques liées à la ptpaooiagrnn du « Covid-19 », et déroge, en aaiipopltn de l'ordonnance susvisée, aux sntoiecs 2 et 3 du cpthriae Ier du ttrie IV du livre Ier de la 3e ptaire du cdoe du travail.

En acotlaippin de l'ordonnance susvisée, le présent acrocd aménage trmmaeeoneieprt les doistoiisnps de l'article 28 de la cneooivntn cicoevllte des eeserirpnts de cougrtae d'assurances et/ou de réassurances,

Article 1er - Champ d'application

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent arccod est aablplpcie aevc eefft rétroactif au 17 mras 2020 puor une durée déterminée. Il ceressa de purodrie ses eeffts de pieln driot le 1er julliet 2020.
En vigueur non étendu en date du 17 mars 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cmhap d'application du présent arccod est cleui fixé à l'article 1er de la coietnonvn celclvtoie des eresenittps de cuaotgre d'assurances et/ou d'assurances du 18 jaeivnr 2002.

Article 2 - Recours au télétravail

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied Le présent acrocd est ablcplalpe aevc eefft rétroactif au 17 mras 2020 puor une durée déterminée. Il csersea de piourdre ses etfets de plien driot le 1er jeullit 2020.
En vigueur non étendu en date du 17 mars 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pirates siaginaetrs tnneniet à reeplapr qu'en ctete période de cnofnmmeit le télétravail, même en mdoe dégradé, diot être le mdoe de trviaal privilégié puor tuos les ptoess qui le permettent. Il diot être généralisé et menntiau padnent ctete période dnas le rescept des ditnoisosps légales, cneioldnelteovnn et réglementaires.

Elles rappellent, à ce titre, que le tmeps passé en télétravail est du tpmes de tiaavrl effectif.

Article 3 - Poursuite du travail dans les locaux

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent arccod est apilclbpaie aevc eefft rétroactif au 17 mras 2020 puor une durée déterminée. Il cersesa de pduroire ses etfets de pelin droit le 1er jelluit 2020.
En vigueur non étendu en date du 17 mars 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans l'hypothèse où le télétravail ne puet pas être à 100 % généralisé, les erpisretens snot invitées à rtcpsseer et à friae rseepctr les gteess barrière.

Les esrntreepis vlleiet à perdrne tetous les musrees d'hygiène qui s'imposent puor préserver la santé des salariés.

Article 4 - Arrêt de travail

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent acrocd est aplpcalibe aevc eefft rétroactif au 17 mras 2020 puor une durée déterminée. Il ceressa de proridue ses etfets de pilen driot le 1er julliet 2020.
En vigueur non étendu en date du 17 mars 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Par dérogation tepmriaroe à l'article 32 de la cooeitvnvn collective, tuot salarié bénéficiant d'un arrêt de triavall dnas le centotxe de l'épidémie au « Covid-19 » (notamment cuex qui fnot l'objet d'une muesre d'isolement, d'une mesure d'éviction ou d'un maeitnin à domicile, et cuex qui snot pteanrs d'un enfnat de moins de 16 ans se tnouvrat dnas l'impossibilité de travailler), qlleue que siot son ancienneté, bénéficie du minaietn de sailare dnas les ctdionnios prévues à ce même article.

Il en est de même puor les salariés bénéficiant d'un arrêt de taiarvl puor miaadle ou adnciect non pnnflrieosseos dit « cuialsqse ».

Article 5 - Prise de congés payés

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Le présent arccod est alpcplblaie aevc eefft rétroactif au 17 mras 2020 puor une durée déterminée. Il csreesa de produrie ses etfets de plien driot le 1er julliet 2020.
En vigueur non étendu en date du 17 mars 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les etripnesres qui auarinet rocreus au présent dsitpoiisf s'engagent, dnas la mersue du possible, à ne pas aivor rurceos aux dnospiois des arceltis 2, 3 et 4 de l'ordonnance du 25 mras 2020 rletaif aux JTRT et aux juroes de rpeos inrtscis au ctpome épargne-temps (CET).

Par ailleurs, le CSE, lorsqu'il existe, est informé snas délai et par tuot meyon sur les msurees envisagées aifn qu'il psuise émettre un avis. L'avis du comité est rdneu dnas le délai de 1 mios à cetpomr de ctete information. Il puet irnnniteevr après que l'employeur ait fiat ugsae de ctete faculté.

L'application des mesures qui s'ensuivent doit se faire, dans la mesure du possible, en coordination avec le salarié, afin d'identifier éventuellement ses contraintes et les solutions envisageables dans l'urgence. Toutefois, si l'employeur et le salarié ne parviennent pas à trouver une solution commune, la décision sera prise unilatéralement par l'employeur.

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la pandémie du « Covid-19 », l'employeur est autorisé, dans la limite de 6 jours ouvrables de congés, soit 1 semaine de congés payés, et sa réserve de remplacement un délai de prévenance de 3 jours ouvrables : ? à décider de la prise de congés payés acquis par les salariés y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont travaillé pendant la période de confinement, le régime du congé des jours 2019 est privilégié ; ? ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

L'employeur est autorisé à modifier ces congés sans être tenu de conclure l'accord du salarié. Néanmoins, l'employeur détermine un ordre de départ dans la prise de ces congés en tenant, à chaque fois que cela est possible, d'accorder un congé simultané aux salariés ou aux représentants de l'entreprise.

Article 6 - Maintien de la rémunération en cas d'activité partielle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied Le présent accord est applicable avec effet rétroactif au 17 mars 2020 pour une durée déterminée. Il cessera de produire ses effets de plein droit le 1er juillet 2020.

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

En contrepartie de la mise en œuvre de ces mesures, pour les salariés placés en activité partielle, les entreprises s'engagent à maintenir, lorsqu'elles le peuvent, tout ou partie de la rémunération de leurs salariés en raison du caractère sanitaire.

Article 7 - Entrée en vigueur et renouvellement

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent accord est applicable avec effet rétroactif au 17 mars 2020 pour une durée déterminée. Il cessera de produire ses effets de plein droit le 1er juillet 2020.

Si le personnel vient à se poursuivre au-delà, les parties conviennent de se réunir sans délai pour évaluer les conditions de renouvellement du présent accord, qui, en tout état de cause, ne pourra s'appliquer au-delà du 31 décembre 2020.

Article 8 - Suivi de l'accord

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied Le présent accord est applicable avec effet rétroactif au 17 mars 2020 pour une durée déterminée. Il cessera de produire ses effets de plein droit le 1er juillet 2020.

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les parties conviennent de la manière s'engager à se réunir au moins tous les 15 jours pour évaluer un suivi du présent accord et, plus largement, pour faire un point sur la mise en œuvre et son impact sur l'organisation des entreprises de la branche professionnelle.

À cette fin, la délégation syndicale s'engage à constituer auprès des membres de la CPNPI sur : ? les tendances économiques du secteur ; ? le nombre de télétravailleurs ; ? le nombre d'arrêts maladie liés au « Covid-19 » ; ? le nombre de salariés placés en activité partielle ; ? les métiers/activités/services les plus touchés par une baisse d'activité ; ? le nombre de salariés concernés par la prise de congés payés dans le cadre de l'accord de branche.

Article 9 - Dépôt et extension

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied Le présent accord est applicable avec effet rétroactif au 17 mars 2020 pour une durée déterminée. Il cessera de produire ses effets de plein droit le 1er juillet 2020.

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal du présent accord.

Article - Annexe

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied Le présent accord est applicable avec effet rétroactif au 17 mars 2020 pour une durée déterminée. Il cessera de produire ses effets de plein droit le 1er juillet 2020.

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Annexe Recueil de recommandations aux entreprises de la branche des entreprises de nettoyage d'assurances et/ou de réassurances

En application de l'accord relatif de branche relatif aux congés, les entreprises souhaitent émettre un certain nombre de recommandations à l'égard des entreprises en matière : ? d'organisation du travail et de maintien de salaire pour préserver aussi les emplois que possible la possibilité de l'activité mais également le niveau de vie des salariés ; ? de prévention afin de garantir avant tout la sécurité des salariés et de préserver leur santé physique et mentale ; ? de relations avec les clients de travail en vue de faciliter toute forme de dialogue social qu'elle soit entre les salariés de l'entreprise mais également entre la direction et les représentants du personnel ; ? de favoriser afin de saisir l'opportunité de faire monter en compétences les collaborateurs et de les préparer à la prise de demain.

Ces recommandations incombent dans le cadre de l'évaluation de la mise en œuvre liée au « Covid-19 ».

Privilégier le télétravail

Recommandation n° 1 : généraliser le télétravail pendant la période de confinement

En cette période de confinement, le télétravail doit être le mode de travail privilégié pour tous les postes qui le permettent.

Encadrer et sécuriser le télétravail

Recommandation n° 2 : encadrer et sécuriser le télétravail pendant la période de confinement

Les entreprises visent à bien identifier les besoins sur les conditions de travail particulières des salariés et leur accompagnement les heures d'appel et les moyens d'être joints par mail, via un affichage sur place, à l'extérieur des locaux, et/ou une information sur leurs réseaux sociaux. Pour favoriser la continuité de leurs activités, il est conseillé aux entreprises de mettre en place une aide globale si possible et les points de contacts téléphoniques pour les salariés vis-à-vis des contacts extérieurs.

Recommandation n° 3 : élaborer et mettre à disposition des salariés des email-type

Dans cette période de recensement généralisé du télétravail, les entreprises sont encouragées à élaborer des email-type pour que les salariés en contact avec la clientèle puissent facilement identifier les conditions particulières dans lesquelles ils exercent leur fonction en cas d'insatisfaction client.

Recommandation n° 4 : mettre en place des mesures de prévention pour préserver la santé des salariés

Les épetenrisrs mntteet en palce des meruess de prévention liées au rsuiqe d'isolement, à la chgrae de travail, aux rsuiques d'accident ou mailade pereslsnolifone et aux rueqsis psychologiques.

Sur ce sujet, la msie en palce de ceelllus ploegyischouqs au niveau de la bnharce est envisagée.

Recommandation n° 5 : srivue les bnoens puqreitas du télétravail

Les bonnes ptquaires du télétravail : ? lusorqe l'environnement le permet, crvneoesr le rhtmye que vuos aevz dnas les loucax de l'entreprise ; ? dnas le cas contraire, aetadpr les hrieraos de tirvaal à vorte statiouin personnelle, en créant de noluelves heudiabts régulières ; ? osingraer la journée de travail, ftaies une « To-Do » ; ? gérer les priorités ; ? échanger par téléphone, visioconférence, ou mial aevc vos collègues ; ? prnrede une varie psaue déjeuner (au mnios 30 minutes) ; ? ne pas retser sédentaire, se leevr et mhrecar régulièrement ; ? pdnerre des pauses, cmome au beauru ; ? aménager un epsace de tvaairl : ?? un ecaspe cmale où tvrelaiar snas être (trop) dérangé ; ?? un fnod ntuerre derrière puor fcelitair les visioconférences ; ?? tuos les demcotuns et matériel (chargeurs, fournitures?) à portée de main.

Recommandation n° 6 : reptecsr le doit à la déconnexion

Même en cas de cdiootnnis de télétravail dteis « dégradées », les enpisterres et les salariés veelnit à reesectpr des tmpes de déconnexion.

Il est rappelé qu'aucun salarié n'est tneu de répondre à des courriels, msgeseas ou appels téléphoniques à caractère pfinesosnerol en dorhes de ses hruees hueilaltbes de travail, padennt ses congés payés, ses tpems de roeps et ses absences, qellue qu'en siot la nature.

Il est rappelé à cqhuae salarié de : ? s'interroger sur le meomnt oprupton puor asdreesr un courriel, un msseage ou jdrione un cltoeaorbaur par téléphone ; ? ne pas soectlitr de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire.

Il est rappelé que chuaqe mnagear et/ou eluoypemr diot : ? fiare rsteecepr les durées maimexas de tarvail ; ? gairntar le tmeps de roeps ; ? réguler la chgare de tiaravl ; ? vleeir à son oaiigtblon en matière de santé et de sécurité au tarival (éviter le riuqse d'épuisement posferonsiel notamment) ; ? reetpcsr la vie privée du salarié.

En effet, le reecspt du driot à la déconnexion présente un doublue enaju puor le salarié : ? préserver sa sphère privée et ainsi meux coelcnir vie professionnelle/vie pelnnoesrl ; ? préserver sa santé pqushiye et mentale.

Sur ce point, il est rappelé que les paerinaetrs sciuoax de la bhnrace ont signé un accrod reliatf au télétravail le 28 jiun 2018.

Assurer la sécurité des salariés dtis « à ruseqis »

Recommandation n° 7 : rredne olabiortge le télétravail ou l'arrêt de travail

Le ministère de la santé a publié une ltise complète de salariés dtis à risques. Ainsi, ces dirnrees deionvt impérativement : ? siot être placé en télétravail ; ? siot être en arrêt maladie.

Les salariés dtis « à ruiqss » snot : ? les prnneoss âgées de 70 ans et puls ; ? les ponesrns aux antécédents cavucodrieiarlas : heenospityrn artérielle compliquée, antécédents d'accident vslacriuae cérébral ou de coronaropathie, criughire cardiaque, isuifannsfce cudaraqie sadte NHYA III ou IV ; ? les diabétiques insulinodépndants non équilibrés ou présentant des cctolpnmioais seadencoirs à luer phaoliogte ; ? les pneensors présentant une ploatogihe cunrqihe rarrtpisioee spucestlbt de décompenser lros d'une iofntiecn vrlaie ; ? les presenons présentant une iscanisuffe rénale chiqonrue dialysée ; ? les mladeas attenits de cacner suos tameretint ; ? les peesronns aevc une immunodépression congénitale ou acuiqse : ?? médicamenteuse : chimiothérapie atni cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dsoe isuosempupmrnsvie ; ?? icetonifn à VIH non contrôlé ou aevc des CD4 < 200/mm3 ; ?? consécutive à une greffe d'organe sidole ou de cellules-souches hématopoïétiques ; ?? liée à une hémopathie mlganie en cuors de trtemaeint ; ? les maldaes

aettnits de coirhrse au stdae B ou C de la calosfsitiacin de Child-Pugh ; ? les poenrnses présentant une obésité mdoirbe (indice de masse ceolrlorpe > 40 kg/m2) ; ? les femmes eetnneics à priatr du 3e tresirtme de la grossesse.

Si ces proensens snot placées en arrêt de travail, celles-ci bénéficient du meniatin de salirae prévu à l'article 32 de par la cnneotiovn collective.

Assurer la sécurité des salariés traallianvt dnas les locaux

Recommandation n° 8 : rnsepeer l'organisation du travail

Si le télétravail ne puet pas être à 100 % généralisé, l'entreprise diot arols gitaranr la sécurité de ses salariés en rnsaept l'organisation du tavrail : ? les règles de dntoaitaicin et les gstees barrière dveniot impérativement être respectées ; ? mtetre du matériel de désinfection à dtosioipsin de tuos les salariés sur stie ; ? lmetiir au scritt nécessaire les réunions : ?? la paulrpt pueevnt être organisées à dnatisce ; ?? les aertus doinevt être organisées dnas le rscepet des règles de dnosctiitiaan ; ? irdintere les rnmpeeugtroes de salariés dnas des epaescs réduits ; ? les déplacements non iilaesbnpndses doivent être annulés ou reportés ; ? l'organisation du tviaral diot être au mxamium adaptée, par exelmp merte en pclae la rttaooin des équipes.

Recommandation n° 9 : fiounrr un jsfiaicttuif de déplacement aux salariés

L'entreprise diot fruinar un jsitcafiituf de déplacement pnnfsrooeieisl puor mtiof impératif à tuot salarié povansruit son activité dnas les laocux de l'entreprise.

Recommandation n° 10 : neyoettr régulièrement les locaux

L'entreprise ciunmouqme auprès de son poeenrsnl de ménage sur les règles de ngayttoee des locaux, slos et sfrueacs : ? le pnseeonrl d'entreprise diot être équipé d'une boluse à usgae unuiqe ; ? le lvgaae et la désinfection hudime snot à privilégier : 1. Noetyter aevc un bedaanu de lavgae à usage uiunqe imprégné d'un purdoit détergent ; 2. Renicr à l'eau du réseau d'eau paltobe aevc un artue baenadu de lvaage à usage uquinue ; 3. Laeissr le tmeps de sécher ; 4. Désinfecter à l'eau de jveal diluée aevc un nouveau baedanu de lgavae à usage unuiqe ; ? filière d'élimination cuqiaslse puor les déchets peeetmlnonetliti contaminés.

Recommandation n° 11 : aotedpr les bnos réflexes en cas de cminianotoatn ou de soiusciph de contamination

En cas de caiotitoamnnn ou de sipociusn de cotiotnaminan : ? rveyoner le salarié à son doiimlce ; ? aeelppr le 15 si les symptômes snot greavs ; ? inmrofer les salariés qui ont été en ncotat étroit aevc le salarié ; ? nettoeyr immédiatement les ecsaeps de tavairl du salarié concerné.

Assurer la continuité du duilogae socail au sien de l'entreprise

Recommandation n° 12 : felciaitr la ctammouiioen etrne les salariés et les représentants du personnel

Les enpeestris snot invitées à pmrttreee aux représentants du pnneoresl à useilitr les olutis numériques inertens aifn de fitlicar le lein aevc les salariés en télétravail.

En tuot état de cause, les einsrtpeers snot invitées à faciliter, par tuot moyen, le lein saccoil etrne les représentants du preonnesl et les salariés.

Recommandation n° 13 : prvuiruose les échanges aevc le CSE

Dans une sittuoian de cirse sanitaire, le CSE juoe un rôle particulièrement iapomnttr dnas les entreprises.

Ainsi, il est recommandé aux esertpriens de ceitonnur à consulter, à iemfnor mias également à négocier aevc lrues représentants du peesrnonl tuot en rneatpcest les cigseonns de ceimnnoefnt (tenue des réunions en visioconférence/audioconférence).

Recommandation n° 14 : areodccr de la supessloe au crédit d'heures des membrs du CSE

En cette période de confinement, nous invitons les entreprises à accéder de la suspension des lecrade du décompte des crédits d'heures des salariés du CSE, et ce, lorsqu'il en va de l'intérêt des salariés et/ou de l'entreprise.

Assurer le maintien de salaire à 100 % en cas d'arrêt de travail

Recommandation n° 15 : maintenir le salaire en cas d'arrêt pour garde d'enfants

Par dérogation prévue à l'article 32 de la loi relative à la sécurité collective, tout salarié, quelle que soit son ancienneté, bénéficie du maintien de salaire dans les conditions prévues à ce même article, soit à hauteur de 100 % pendant les 3 premiers mois.

Recommandation n° 16 : maintenir le salaire en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnels

Par dérogation prévue à l'article 32 de la loi relative à la sécurité collective

Accord du 10 décembre 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou de promotion par alternance Pro-A

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	UNSA buange ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CDFT ; FEC-FO assurance,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 mai 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » est entrée en vigueur le 1er janvier 2019. Cette loi a profondément réformé les dispositifs existants de la formation professionnelle et a notamment eu pour conséquence de créer le dispositif de reconversion ou de la formation par alternance, dit « Pro-A ».

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 est venue modifier les conditions d'accès au dispositif « Pro-A » prévu par la loi précitée. Désormais, un accord de branche doit être conclu entre les représentants des salariés et les représentants des employeurs pour que les salariés soient éligibles à la « Pro-A » (art. L. 6324-3 du code du travail). L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de pertinence de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les parties signataires ont convenu de constater que le secteur du catégorisé d'assurances et/ou de réassurances fait face à des dynamiques, notamment dans l'économie française que les salariés du secteur, qui exercent les métiers de la branche, ne sont pas en mesure de faire face.

Néanmoins, dans un environnement en forte évolution, le secteur du catégorisé peut faire face à un rôle pédagogique de soutien et de conseil auprès de ses clients.

Il s'agit en revanche d'accompagner les salariés des entreprises de la branche de la formation professionnelle et de la formation continue, par des parcours de formation adaptés à la situation de la branche qui s'est profondément transformée ou d'évolution vers d'autres métiers pour lesquels l'emploi est en croissance.

collective, tout salarié, quelle que soit son ancienneté, bénéficie du maintien de salaire dans les conditions prévues à ce même article, soit à hauteur de 100 % pendant les 3 premiers mois, puis à hauteur de 2/3 pendant les 3 mois suivants.

Privilégier la formation de vos salariés

Recommandation n° 17 : saisir l'opportunité de former ses salariés

Que ce soit dans le cadre de l'obligation de formation continue liée à la DDA ou dans le cadre de la montée en compétences de vos salariés, les entreprises s'engagent à mettre en place des actions de formation pendant les heures chômées de leurs salariés.

Dans le cadre d'un recours à l'activité partielle, les coûts pédagogiques liés aux actions de formation suivies par les salariés concernés pendant leurs heures chômées pourront être financées à 100 % par le FNE-Formation via les DIRECTE.

Dans ce contexte de fortes mutations, les entreprises s'attachent à considérer qu'il était essentiel de mettre en œuvre un accord spécifique sur le dispositif de « Pro-A », afin de permettre le maintien en emploi des salariés avec des qualifications nouvelles, tout en tenant compte des besoins des entreprises à l'œuvre dans le secteur. Le dispositif « Pro-A » permet, en effet, d'assurer la nécessaire convergence entre la prévention des conséquences induites par les mutations de l'activité des entreprises de croissance et l'accès à une formation qualifiante en vue d'une évolution professionnelle des salariés, ou d'un engagement de métier par des actions de formation, ou par des actions de formation de la formation (VAE).

Les parties signataires ont donc établi une liste de compétences professionnelles éligibles à la reconversion ou professionnelle par ancrage (Pro-A). Ces compétences ont été définies au regard du respect des critères de pertinence de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 12 mai 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1er de la convention collective du 18 janvier 2002.

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 12 mai 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent accord s'applique au lien entre la partie sociale et la partie patronale de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 12 mai 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) réalisera un état des lieux annuel quant à la validité de chacune des dispositions visées par le présent accord.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 12 mai 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La pierre portante s'engage à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

À défaut, cet arccod ne sera pas applicable.

Article 5 - Dispositions particulières
En vigueur étendu en date du 12 mai 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les salariés ont le droit de bénéficier du présent accord, ne pouvant pas de prévoir des situations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Titre II Mise en œuvre de la Pro-A

Article 1er - Salariés bénéficiaires de la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 12 mai 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les salariés concernés par la « Pro-A » sont : ? les salariés en contrat à durée indéterminée ; ? les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ; ? les salariés placés en activité partielle, n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Article 2 - Certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 12 mai 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

2.1. Éligibilité des certifications professionnelles de la branche : méthodologie

Afin d'identifier d'un côté la liste des métiers concernés par les évolutions et/ ou risques d'obsolescence de compétences et de l'autre la liste des certifications éligibles à la « Pro-A » au regard des mutations en cours, la branche professionnelle a déployé plusieurs actions : ? une large étude d'impact a été menée. Elle s'est appuyée sur des études prospectives, des enquêtes menées depuis plusieurs années dans le secteur du courtage, mais également sur des études portant sur des métiers concernés au travers du dialogue social aux mêmes types de mutations ; ? une dizaine d'entretiens avec des acteurs du secteur ont également été réalisés afin de confirmer et mieux comprendre les enjeux et besoins de l'activité auxquels font face les acteurs du secteur.

Quatre grands axes d'évolution sont aujourd'hui à l'œuvre au sein de la branche : ? une « révolution réglementaire » qui touche les métiers du courtage dans leur cœur d'activité ; ? l'adoption d'un cadre législatif et réglementaire dense, le secteur a connu des évolutions réglementaires particulièrement importantes ces dernières années avec la généralisation de la complémentaire santé, le paiement des sinistres, le contrat responsable, ACS, « le droit à charge », la loi Hamon, la DDA, Sinecroy II, les normes bancaires IFRS17, la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme, le RGPD ; ? des évolutions technologiques qui bouleversent les équilibres du secteur : dans un contexte de tensions financières (notamment avec la baisse des taux d'intérêt, et plus récemment, un impact des incertitudes des investisseurs de la dette (bancassureurs, comparateurs, Fchitens et acteurs ?) et de nouveaux risques (le cyber) sont apparus. Ces différentes mutations appellent à une adaptation des compétences de courtage, que cela soit dans leur dimension stratégique, leur pratique avec les assurés ou leur relation client ; ? l'apparition et le développement des outils numériques, et plus largement des acteurs virtuels, de l'intelligence artificielle, de la blockchain, du Big Data, des outils connectés ; ? l'impact d'un vaste mouvement de rationalisation des activités et des compétences

au sein des métiers du courtage en assurance. L'importance accordée à ces outils peut se rapprocher d'un phénomène de « déstructuration créatrice » qu'il s'agit d'accompagner ; ? les défis posés par la crise sanitaire nécessitent des adaptations : si les besoins de courtage ont fait preuve de résilience dans leur gestion interne de la crise sanitaire (poursuite de la majorité de l'activité via le télétravail, recours aux mesures de soutien et d'activité partielles ?), les défis qu'elle pose restent nombreux au sein du secteur. La crise sanitaire réinterroge ainsi non seulement les activités des différents métiers (prospection commerciale, relation client ?), mais pose également un défi plus global au monde de l'assurance : l'élaboration d'un futur régime assurantiel dont l'objectif est de couvrir les conséquences financières pour les acteurs économiques de futurs aléas sanitaires.

Ces mutations de l'activité vont engendrer de fortes évolutions de besoins en compétences : ? la « révolution réglementaire » à l'œuvre dans le secteur nécessite une nécessaire montée en compétences sur les nouvelles connaissances techniques et juridiques, mais également une réorientation du cœur d'activité de certains métiers : tandis que les courtiers et chargés de clientèle doivent se recentrer sur leur rôle de conseil afin de guider les clients dans un environnement réglementaire de plus en plus complexe, les gestionnaires doivent renforcer leur capacité d'analyse et leurs compétences relationnelles afin de bien présenter et justifier toute difficulté au client ou au client lui-même ; ? les évolutions technologiques au sein du secteur nécessitent le niveau d'exigence des clients (meilleur accès à l'information, cosimulation des scénarios délivrés par les différents intervenants ?) impliquent les acteurs de courtage à approfondir leur savoir du service client : processus client individualisé, innovation et créativité dans la conception des offres, excellence de la gestion des contrats, rigueur, savoir du détail, maîtrise des procédures sont ainsi autant de compétences à renforcer et valoriser au sein des différents métiers ; ? l'impact du numérique est particulièrement fort sur les métiers du courtage en assurance : au-delà des nouveaux canaux de communication, de prospection et des nouveaux supports que les acteurs se doivent de maîtriser et d'offrir à leurs clients, on observe un large recel des tâches de gestion administrative des contrats. Elle est désormais largement automatisée, englobée dans les processus de vente ou reportée directement sur le client via le « self care ». Les métiers de gestionnaire, dont une partie des compétences doivent de fait évoluer, sont impactés par ce virage numérique et pourraient voir décroître leur volume d'emploi. Le métier pourrait alors s'orienter vers une « gestion augmentée » en appui d'une relation de service renforcée. À l'inverse, les acteurs du secteur exercent régulièrement de nouvelles fonctions en métiers et en compétences liées à la gestion de données ou à la conception et la gestion de plates-formes numériques. Les métiers associés (data analyst, web designer ?) devraient connaître une nette croissance dans les années à venir en termes d'emplois au sein du secteur ; ? si les impacts économiques de la crise sanitaire sont difficiles à anticiper pour les acteurs de courtage, des petits de réorientation se dégagent dès à présent : une nécessaire adaptation des modalités de prestation de services vers plus de digitalisation se dessine, tandis que le rôle de conseil technique sur l'évaluation des nouveaux risques identifiés pourra s'avérer essentiel. Il s'agira également de maîtriser les nouvelles modalités d'instruction et de gestion des sinistres qui sont élaborés dans le cadre d'un prochain futur régime assurantiel de couverture en cas de catastrophes sanitaires.

2.2. Liste des métiers concernés de la branche professionnelle

Au regard des mutations de l'activité et des risques d'obsolescence des compétences mis en évidence précédemment, les acteurs professionnels ont identifié 6 métiers du courtage d'assurances et/ ou de réassurances comme prioritaires : ? courtier en assurance (activité principale : conseiller ses clients, accompagner les clients dans le choix des solutions de couverture des risques les plus pertinents) ; ? chargé de clientèle (activité principale : assurer le suivi des clients, répondre à leurs besoins) ; ? gestionnaire des sinistres (activité principale : assurer l'information, les opérations d'enregistrement et de suivi des sinistres, la gestion des clients particuliers) ; ? gestionnaire des opérations d'enregistrement et de suivi des sinistres des clients professionnels ; ? gestionnaire des sinistres particuliers (activité principale : assurer dans sa spécialité le traitement des sinistres particuliers, des sinistres d'assurance des particuliers) ; ? gestionnaire des sinistres professionnels (activité principale : assurer

dnas sa spécialité le tneteirmat crreot des deirsos strsiens des clintes professionnels).

2.3. Liste des cticritenofas psnonisrefeellos éligibles

La ltsie des ctioeacfrtniis rueeents rpegruoe : ? en preiemr leiu et puor farie fcae aux mautnotis aueletlcs des activités, des ccariteinoftis perrpos au métier du couartge en assrucnae grâce alqeuulexs les presfnesoinslos concernés puanoreirt menotr en compétences, se rieiaeluqfr sur luer métier ou bénéficiér de mobilité ou encore de pioortomn iertnne ; ? en scnoed lieu, une liste complémentaire de citafneictoirs cepnmornat des fnrtaoois centrées sur le numérique aifn de répondre à l'émergence de nvoeuuax bioness sur ces métiers au sien du secteur. Clea puaiorrt pmretteere d'organiser des rrineecovsnos vres ces métiers ppasonort des epiloms dabulers et d'avenir.

Certifications prerpos au crutagoe d'assurances et/ ou réassurances :

Type de certification	Intitulé de la certification	Code RNCP
CQP	CQP Chargé de clientèle de professionnels	31919
	CQP Chargé de clientèle en cougatre d'assurances	31395
	CQP Gtinesoanire ansuaecrs de peennosrs en cguoatre d'assurances oitopn pioctourdn ou oitpon sinistre	31391
	CQP Gsoatrieinne iedcnine adceinct rsiqueus dervis en cugtroae d'assurances opotin poouircdtn ou ooipn sinistre	31389

Diplômes/ titres	Actuariat (fiche nationale)	31505
	Assurance	4922
	Assurance, banque, ficnnae : srputpos opérationnels (fiche nationale)	34025
	Assurance, banque, fnacine : chargé de clientèle (fiche nationale)	30181
	Chargé d'activités bnaairces et/ ou assurantielles	19251
	Chargé de clientèles en aursasnce et banque	34478
	Chargé de gsioten et de clatmoaorcsmieiin de ptuidros bnauqe ? assurance	28756
	Chargé d'indemnisation en assurance	34171
	Commercialisation de prouitds et sercevis (fiche nationale)	29631
	Conseiller clientèle gsinenirtoae banque-assurance des pnnoorseflises ou des agriculteurs	26946
	Conseiller clientèle mltuaanicl en bnauqe et assurance	32059
	Conseiller de clientèle bnuaqe assurance	15762
	Conseiller en assurances	30699
	Conseiller gsnnrtarieoie baunqe ? auscsnrae clientèle des particuliers	26945
	Conseiller multi-canal de clientèle pauircterlis en bqnaue assurance	34566
	Droit des assurances	2904
	Expert en anlsaye et getsion du rqsieue d'incendie et d'explosion(1)	24883
	Expert en fcinane ptctaiipvraie et éthique et arasnsuce solidaire	32135
	Expert en geotsin gablloe des risques	18022
	Gestionnaire en assurance	31952
	Management des activités clmeiaroemcs (fiche nationale)	30095
	Manager de l'assurance	5475
	Manager des rqsueis et des acsersnaus de l'entreprise	17274
	Monnaie, banque, finance, asrucnsae (fiche nationale)	34034
	Responsable clientèle des piriclaeruts buaqne ascrsnaue(1)	29434
	Responsable camcrioeml bqnaue et aacnursse (BADGE)	30509
	Responsable de clientèle bqnaue fnnaice assurance	34573
	Responsable de développement caiocmmerl (option banque-assurance)	29535

Certifications numériques :

Intitulé de la certification	Code RNCP
Analyste développeur d'applications informatiques	28669
BTS négociation et dliittiasogin de la rilateon client	34030
Chargé éditorial puor le web (content manager)	30396
Concepteur ? Webdesigner	26801
Concepteur de ptjoers en dgsein et atrs gprhaqeijs otoipn dgesin numérique	30719
Concepteur développeur d'applications numériques	30714
Concepteur développeur de slinoutos digitales	32043

Concepteur développeur web	26933
Concepteur et chef de projet web	34203
Concepteur réalisateur web et digital	23001
Concepteur-développeur d'applications web	31174
Designer graphique	21946
Designer graphique(1)	12336
Designer graphique et numérique	32037
Développeur d'application Full Stack	28194
Développeur de solutions digitales	32039
Développeur Full Stack Big Data	32123
Développeur intégrateur web	15364
Développeur web	13595
Développeur web	34066
Développeur web	32173
Développeur (euse) d'application	27099
Développeur (euse) intégrateur (trice) de médias interactifs	27347
Infographiste web(1)	30329
Licence professionnelle maître-métiers de l'informatique : applications web	29965
Licence professionnelle maître-métiers de l'informatique : conduite de projets	29967
Licence professionnelle maître-métiers du design	30148
Licence professionnelle maître-métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web	29971
Technicien développeur	28754

(1) L'article 2.3 du titre II est étendu à l'exclusion des professions mentionnées ci-dessous en tant qu'elles concernent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail : - Exercice de la responsabilité d'incendie et d'explosion 24883 ; - Responsable clientèle des entreprises publiques d'assurances 29434 ; - Responsable de la gestion des ressources humaines 30329. (Arrêté du 29 avril 2021 - art. 1)

Article 3 - Durées de la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 12 mai 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La formation organisée au titre du dispositif « Pro-A » repose sur l'alternance entre des activités de formation théorique (enseignements généraux, professionnels et techniques dispensés dans des établissements publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, dispensés par l'entreprise) et des activités de formation pratique (savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les compétences recherchées).

Le dispositif « Pro-A » s'étend sur une durée comprise entre 6 et

12 mois.

Cette durée peut être portée : ? jusqu'à 24 mois lorsque le candidat a pour objet : ? ? l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ; ? ? l'obtention d'une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ; ? ? l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification qui est reconnue par la convention collective des entreprises de l'industrie d'assurances (1) ; ? ? de fournir des bénéficiaires stirs du système éducatif dans les salaires âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel.

L'action de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que l'enseignement général, professionnel et technique est d'une durée maximale comprise entre 15 %, dans être inférieure à 150 heures et 25 % de la durée totale du contrat. Cette durée pourra être portée à 50 % de la durée totale de la « Pro-A » pour les qualifications visées par la convention collective nationale, les professions spécifiques, les certifications de qualification professionnelle et les diplômes ou titres inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles.

(1) Les termes « ou d'une qualification qui est reconnue par la convention collective des entreprises de l'industrie d'assurances » sont exclus de l'extension en tant qu'ils concernent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail. (Arrêté du 29 avril 2021 - art. 1)

Article 4 - Régime de la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 12 mai 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

L'action de recrutement ou de recrutement par action peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

Lorsque l'action de la « Pro-A » se déroule pendant le temps de travail, le salarié bénéficie d'un maintien de sa rémunération.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la résiliation ou la formation par alternance, selon les modalités prévues par le code du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A ».

Article 5 - Prise en charge de la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 12 mai 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le dispositif de la « Pro-A » est pris en charge conformément aux règles de financement définies par l'OPCO Atlas.

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	UNSA Bourse ; FNPSF CGT ; SNECA CFE-CGC ; SN2A CFC ; FBA CDFT ; FEC FO Assurance,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre au sein de la branche du caoutchouc d'assurances et/ ou de réassurances les différents dispositifs de la formation professionnelle.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », entrée en vigueur le 1er janvier 2019, a profondément réformé les dispositifs de la formation professionnelle.

Par le biais du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent accompagner les entreprises de la branche professionnelles en leur donnant les moyens de faire de la formation professionnelle des salariés un des leviers majeurs de leur compétitivité.

Le présent accord vise à redéfinir les métiers et les processus mis à disposition des salariés et des employeurs pour faciliter les leviers permettant à la fois la sécurisation de l'emploi et l'adaptation des entreprises aux enjeux de demain : favoriser l'insertion professionnelle et la professionnalisation des jeunes ; renforcer l'adaptabilité des salariés aux évolutions des postes de travail en développant leurs compétences ; favoriser l'employabilité par l'amélioration de leur technicité et la spécialisation de leur expertise ; promouvoir une transmission fluide et raisonnée des savoirs ; favoriser émerger les compétences qui seront nécessaires demain.

À l'instar de l'accord de branche du 14 avril 2016, les parties signataires réaffirment leur volonté : d'orienter la formation professionnelle vers ceux qui en ont le plus besoin, notamment les jeunes, les salariés les moins qualifiés ou qui exercent des métiers en déclin, les personnes éloignées de l'emploi, les seniors et les salariés en situation de handicap ; de renforcer les dispositifs destinés à garantir l'égalité, la mixité et la diversité au sein des entreprises de son champ : en encourageant le développement de l'alternance, la formation de diplômés acquis et de l'expérience et la mise en œuvre de la transmission générationnelle à travers le développement des dispositifs tutoriels ; en définissant une politique d'abondement dans le cadre du compte personnel de formation.

En vue d'atteindre cet objectif, les partenaires sociaux repartent le rôle clé de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la mise en œuvre de cette politique de branche.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle doit contribuer à la mise en œuvre de la politique de l'emploi et des compétences en procédant notamment à l'étude de la situation de l'emploi et de son évolution prévisible au niveau de la branche et en assurant un suivi des actions menées en faveur de la formation et de l'emploi.

Elle assure également l'échange d'informations sur la situation de l'emploi, au niveau régional et national.

Elle étudie tous les moyens techniques et financiers permettant d'assurer au personnel des entreprises de la branche professionnelle, la formation et le perfectionnement professionnels permanents. Elle agit avec les instances de l'OPCO Atlas, notamment en utilisant des actions transversales.

Elle peut elle-même décider de privilégier certains aspects qu'elle estime nécessaires et adéquates à l'amélioration de l'emploi dans la branche.

Les parties signataires de la branche professionnelle précisent également que la formation professionnelle peut être dispensée à distance pour tous les salariés concernés.

Le présent accord constitue un socle fondamental en matière de formation professionnelle et de dispositifs associés. Les partenaires sociaux de la branche professionnelle invitent les entreprises et les salariés à conclure 2 autres accords de branche spécifiques et prévus sur : la requalification et la formation par apprentissage « Pro-A » (accord à durée indéterminée du 10 décembre 2020) ; les taux de cotisation à la formation professionnelle (accord annulé du 24 novembre 2020).

En tout état de cause, les entreprises et salariés peuvent solliciter l'opérateur de compétences, l'OPCO Atlas, afin d'être accompagnés dans la mise en œuvre de ces dispositifs.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1er de la convention collective du 18 janvier 2002.

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les dispositions légales relatives aux dispositifs de la formation professionnelle s'appliquent à compter du 1er janvier 2019.

Le présent accord s'applique le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La partie employeur s'engage à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

À défaut, cet accord ne sera pas applicable.

Article 5 - Dispositions particulières
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les parties signataires conviennent que des dispositifs d'information pluri-canaux à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés sont élaborés en lien avec les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et l'OPCO Atlas.

Titre II Favoriser l'insertion dans la branche

Article 1er - Contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

L'OPCO Atlas met à disposition des entreprises un guide pratique(1) portant sur la co-construction et les modalités d'exécution du contrat d'apprentissage.

(1)<https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/05/17-contrat-apprentissage.pdf>

Article 1.1 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation salariale une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre enregistré au Répertoire national des établissements de formation (RNCP).

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre :

? un enseignement théorique dispensé dans un centre de formation d'apprentissage ;

? une formation au sein d'une entreprise fondée sur l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification de l'apprenti et l'employeur.

Toute personne âgée de 16 à 29 ans révolus peut entrer en apprentissage. Toutefois, des dérogations à ce principe sont possibles :

? l'âge minimum peut être de 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a achevé la scolarité du collège ;

? l'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus dans les cas suivants :

?- pour la préparation d'un diplôme de niveau supérieur ;

?- en cas de rupture d'un précédent contrat d'apprentissage pour une cause indépendante de la volonté de l'apprenti, ou pour éprouver des difficultés et rompre ;

? l'âge n'est pas limité dans les cas suivants notamment :

?- pour les travailleurs handicapés ;

?- pour les porteurs de projet de création ou reprise d'entreprise conditionnée par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6222-2 du code du travail. (Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Article 1.2 - Réalisation du contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le contrat d'apprentissage est conclu auprès de l'OPCO Altas qui procède à son dépôt dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou une durée indéterminée.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir pendant la durée du contrat un emploi en relation avec cet objectif.

Le titulaire du contrat d'apprentissage s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à servir la formation prévue au contrat.

Aucune contribution financière ne peut être demandée à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

Article 1.3 - Durée du contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La durée du contrat (ou de la période d'apprentissage, si le contrat est conclu à durée indéterminée) varie entre 6 mois et 3 ans, selon la durée du cycle de formation, lui-même variable selon le diplôme préparé, jusqu'à 4 ans pour les travailleurs handicapés notamment.

La durée de formation est fixée par un accord entre le centre de formation des apprentis (CFA), l'employeur et l'apprenti. En tout état de cause, cette durée ne peut pas être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat ou de la période d'apprentissage.

Article 1.4 - Situation du bénéficiaire du contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage perçoit une rémunération déterminée en pourcentage de la rémunération mensuelle annuelle correspondante à la classe de fonctions à laquelle est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la convention collective des entreprises de travailleur autonome et/ou de assurances.

Les pourcentages applicables aux rémunérations mensuelles annuelles sont les mêmes que ceux fixés par les textes en vigueur relatifs à la rémunération des salariés en contrat d'apprentissage.

Le salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage bénéficie, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise, d'une visite d'information et de prévention.

Article 1.5 - Maître d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le maître d'apprentissage(1) est la personne responsable de la formation de l'apprenti.

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti, dans l'entreprise, des compétences correspondantes à la qualification recherchée et au titre du diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié travaillant au sein de l'entreprise. Il doit posséder la compétence professionnelle requise pour assurer la formation du jeune et il a la responsabilité :

? être titulaire d'un diplôme ou d'un titre reconnu du diplôme préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;

? ou justifier de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

Outre les compétences professionnelles susvisées, l'employeur doit rester attentif, au moment de la désignation du maître d'apprentissage, aux qualités personnelles de ce dernier, notamment en matière de pédagogie. Il en va de la formation de l'apprenti et de sa volonté de poursuivre son alternance, ou de poursuivre en CDI ou CDD dans l'entreprise d'accueil.

Le maître d'apprentissage est en effet le garant de l'intégration de l'apprenti dans l'entreprise et le référent dans son accompagnement et sa montée en compétences.

Ainsi, afin d'endosser au mieux la fonction de maître d'apprentissage, l'employeur veille à ce que ce dernier puisse assurer sa mission dans les meilleures conditions en redéfinissant avec lui sa charge de travail et en lui faisant suivre, si nécessaire, une formation spécifique préalable. Cette formation spécifique peut être prise en charge par l'OPCO Altas dans les conditions définies par les règles de prise en charge(2).

Le nombre d'apprentis suivi par un maître d'apprentissage est limité à 2 apprentis ou 3 apprentis lorsque le contrat d'apprentissage de l'un d'entre eux a été prolongé.

Lorsque l'employeur choisit un maître d'apprentissage, il est vivement encouragé à faire suivre aux maîtres d'apprentissage ayant à leur charge plusieurs apprentis, la formation mentionnée ci-dessus.

Un point spécifique est fait sur cette activité de maître d'apprentissage, à l'occasion de l'entretien périodique d'évaluation, avec les salariés concernés et avec ceux qui seraient intéressés ou pourraient le devenir. La question de la formation du maître d'apprentissage est alors expressément abordée au cours de cet entretien.

En toute hypothèse, l'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail, les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation.

Dans le cadre des perspectives d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du maître d'apprentissage prouvent être valorisés et faire l'objet d'une analyse de la situation du salarié avec la détermination des compétences humaines de l'entreprise ou le savoir du personnel ou le processus de compétence humaine des rôles de l'entretien professionnel.

Le maître d'apprentissage bénéficiera d'une priorité d'accès aux concours de VAE.

(1) <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/26-tutorat.pdf>.

(2) <https://www.opco-atlas.fr/actualites/tuteur-maitre-dapprentissage-se-former-pour-mieux-transmettre.html>.

Article 1.6 - Prise en charge du contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

L'OPCO Atlas prend en charge les coûts pédagogiques du contrat d'apprentissage(1) conformément aux besoins de prise en charge des coûts des cotisations déterminés par la branche professionnelle ou, à défaut, aux besoins de prise en charge des coûts des cotisations fixés par l'Agence Compétences. Ces coûts de cotisations sont assésés auprès des services de l'OPCO Atlas.

Les frais annexes engagés(2) par les centres de formation des apprentis (CFA) sont pris en charge par l'OPCO Atlas dans les conditions définies par les règles de prise en charge.

(1) https://www.opco-atlas.fr/cout-contrat.html?f%5B0%5D=brance_psfnoeinlelse%3A276.

(2) <https://www.opco-atlas.fr/criteres-financement.html?bcharne=217>.

Article 2 - Contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

L'OPCO Atlas met à disposition des entreprises un guide pratique(1) portant sur la consultation et les modalités d'exécution du contrat de professionnalisation.

(1) <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/05/15b-contrat-pro.pdf>.

Article 2.1 - Objectifs et bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre

aux travailleurs de compléter leur formation initiale, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail et de suivre une des formations diplômantes ou qualifiantes, nonoadressées aux besoins du secteur d'activité et de l'entreprise prévisibles à court ou moyen terme, enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), reconnue par la convention collective des entreprises de coassurance et/ ou de réassurances ou par un autre organisme de qualification de la branche.

Les personnes intéressées peuvent que le recours au contrat de professionnalisation doit s'inscrire dans l'emploi.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes suivantes :

? jeunes de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation ;

? bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ;

? bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;

? bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;

? personnes ayant été en contrat unique d'insertion (CUI).

(1) *Arcicle étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6325-1 du code du travail. (Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)*

Article 2.2 - Réalisation du contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le contrat de professionnalisation doit être déposé auprès de l'OPCO Atlas dans les 5 jours ouvrables qui suivent le démarrage du contrat.

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme soit d'un contrat à durée indéterminée soit d'un contrat à durée déterminée conclue dans le cadre des dispositions de la loi pour l'emploi.

L'action de professionnalisation se situe au début du contrat conclue pour une durée indéterminée, alors qu'elle se prolonge avec le contrat conclue pour une durée déterminée.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif.

Le titulaire s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Article 2.3 - Durée du contrat et de la formation
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La durée de mise en œuvre de la formation est comprise entre 6 et 12 mois.

Cependant, la durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois lorsque le contrat a pour objet :

? l'obtention d'une certification de qualification professionnelle (CQP) ;

? l'obtention d'une certification enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles ;

? l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une

qualificatifs qui est renoué par la convention collective des entreprises de garanties d'assurances ;

? de former des bénéficiaires sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires, à savoir :

? les personnes âgées de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire (infra bac) et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel (infra CAP/ BEP) ;

? les personnes inactives depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;

? les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;

? les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) en CDD ou CDI ;

? les personnes en situation de handicap concernées par l'obligation d'emploi.

La priorité est également donnée dans les cas suivants :

? la demande d'admission est supérieure ou complémentaire à la première ;

? le bénéficiaire n'a pu antérieurement bénéficier d'une formation préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

Lorsque le contrat de professionnalisation est rompu avant son terme par l'entreprise, sauf cas de rupture pour faute, l'OPCO attribue la prise en charge des coûts pédagogiques de la formation en considération de ses propres règles de fonctionnement.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques, mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispense d'un cursus de formation, constituent la partie théorique de la formation.

Cette formation théorique est d'une durée minimale de 15 % de la durée totale de l'action de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures pour les qualifications visées par la convention collective et les publics spécifiques, et de 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures, pour les diplômes ou titres inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles et les certifications de qualification professionnelle.

La durée minimale de la formation théorique sera de 50 % de la durée du contrat pour les qualifications visées par la convention collective nationale, les publics spécifiques, les certifications de qualification professionnelle et les diplômes ou titres inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles.

Article 2.4 - Situation du salarié bénéficiaire du contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Pendant la durée de l'action de professionnalisation, les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération calculée en fonction du minimum conventionnel cosignifié par le salarié et la grille de classification de la convention collective des entreprises de garanties d'assurances et/ ou de réassurances.

Cette rémunération ne peut être inférieure à :

? 70 % du minimum conventionnel pour les jeunes ayant 26 ans et moins, sans pouvoir être inférieure à 80 % du Smic ;

? 85 % du minimum conventionnel pour les salariés de plus de 26

ans, sans pouvoir être inférieure à 100 % du Smic.

La durée du travail de l'intéressé, y compris le temps passé en formation, ne peut excéder la durée maximale de travail pratiquée dans l'entreprise.

Toute casuelle ou autre anxiété pour objet le remboursement à l'employeur par le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail est réputée non écrite.

Article 2.5 - Prise en charge par l'OPCO Atlas
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

L'OPCO attribue la prise en charge totale ou partielle des frais pédagogiques(1) conformément aux critères de prise en charge définis par la branche professionnelle et validés par les instances de l'OPCO.

Les coûts pédagogiques non pris en charge pourront être financés sur le plan de développement de compétences de l'entreprise.

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation ou d'absentéisme, la formation est financée par l'OPCO Atlas conformément aux règles validées par les instances de l'OPCO.

(1) <https://www.opco-atlas.fr/criteres-financement.html> ?brance = 217.

Article 2.6 - Tutorat
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les partenaires sociaux rappellent que le tuteur a pour objectif :

? d'aider, d'informer et de guider les salariés pendant les actions de formation ;

? de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ;

? de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;

? de participer à l'appréciation des qualifications des salariés dans le cadre des actions de formation ;

? d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Outre les compétences professionnelles susvisées, l'employeur doit rester attentif, au moment de la désignation du tuteur, aux qualités personnelles de ce dernier, notamment en matière de pédagogie. Il en va de la formation de l'alternant et de sa volonté de poursuivre son alternance, ou de poursuivre en CDI ou CDD dans l'entreprise d'accueil.

Le tuteur est en effet le garant de l'intégration de l'alternant dans l'entreprise et le référent dans son accompagnement et sa montée de compétences. Ainsi, afin d'endosser au mieux la fonction de tuteur, l'employeur veille à ce que ce dernier puisse assurer sa mission dans les meilleures conditions en redéfinissant avec lui sa charge de travail et en lui faisant suivre, si nécessaire, une formation spécifique préalable. Cette formation spécifique peut être prise en charge par l'OPCO Atlas dans les conditions définies par les règles de prise en charge.(1)

Un tuteur peut ainsi être désigné par l'employeur, en privilégiant notamment les soeurs ayant l'expérience requise, afin d'accueillir et de guider le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation. L'employeur ne peut aussi simultanément le tuteur à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires des autres contrats.

Lorsque l'employeur désigne un tuteur, il est vivement encouragé à faire suivre aux tuteurs ayant à leur charge plusieurs bénéficiaires de contrats de professionnalisation, la formation mentionnée ci-dessus.(2)

Un point spécifique est fait sur cette activité tutorale, à l'occasion de l'entretien périodique d'évaluation, avec les salariés concernés et avec ceux qui seraient intéressés ou pourraient le devenir. La question de la formation est abordée au cours de cet entretien.

Dans le cadre des peirvcpetess d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du tuuter proorunt être valorisés et faire l'objet d'une asynale de la siuttioan du salarié aevc la dteoircn des reresoucss heimnaus de l'entreprise ou le service du preonssel ou le roasesplne compétent nmmtmeaot lros de l'entretien professionnel. Le teuteur bénéficiera d'une priorité d'accès aux ainoctcs de VAE.

(1) <https://www.opco-atlas.fr/actualites/tuteur-maitre-dapprentissage-se-former-pour-mieux-transmettre.html>

(2) Le treizième alinéa de l'article 2.6 du titre II est étendu sous réserve du récept des dispositions de l'article D. 6325-9 du code du travail. (Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Article - Titre III Maintenir dans l'emploi et sécuriser les parcours professionnels

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les perainertas suociax rrppealnet tuote l'importance qu'ils adrconect à la fmooraitn pilofnrlseensoe puor les salariés : ? ftauecr de développement des connaissances, des qfioaiaciltuns et des compétences des salariés ; ? fuacetr d'évolution de carrière et de prtioomon saoice ; ? fautcer de miatnein et de développement dnas l'emploi ; ? faetcur de mobilité tnat pnlelorfneossie que géographique, et également, fuctcar de rueotr à l'emploi au bénéfice des pnensoers qui ont itnoerrpmu luer activité polieslfroesnne puor dsrserveis raisons.

Chapitre Ier Formation à l'initiative de l'employeur

Article 1er - Plan de développement des compétences

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'OPCO Aalts met à distoisipn des erleompyus un gduie praituqe(1)pnrtat sur le paln de développement des compétences.

1.1. Définition du plan de développement des compétences

Le paln de développement des compétences de l'entreprise s'inscrit dans la démarche de gestion des talents et des professionnels, en vue notamment d'adapter les compétences détenues aux compétences requises.

Il croit les actions d'adaptation des salariés aux évolutions

des pseots de tviaral asnii que, le cas échéant, tuote aicotn vsanit à mninieatr luer capacité à oepcur un elmopi ou pitiapcrnat au développement de lures compétences. Aifn de rndre les salariés arutces de luer évolution professionnelle, les enirtpesers velleint à prndre en cmtpoe les bsnoeis en fmtoiar exprimés dnas le cdrae d'un prejot d'évolution professionnelle, en pleicuattrir à l'occasion de l'entretien professionnel.

Les ptireas sgeniirats rpplnelaet que l'élaboration du paln de développement des compétences diot s'inscrire dnas une véritable démarche psotipvcere communiquée aux salariés et diot dnoc peettmrrre aux salariés de se préparer aux évolutions de demain.

Aussi, eells ivintent les epeintserrs de la blanchre à tneir compte, dnas le cadre de la cnscrouotin de luer palm de développement des compétences, de l'évolution des métiers du cgtaure d'assurances. Puor ce faire, les ettreeinsps purornot s'appuyer sur les études cndoeuets sur ce sjeut par l'observatoire des métiers de la branche.

1.2.2 Actions de formation du plan

Le paln de développement des compétences cpmrote deux types d'actions de fiomtroan : ? les atcnos de fmioarton oiaoligtrbes ou nécessaires qui snot cleles qui cnoneniniotdt l'exercice d'une activité ou d'une fonitocn en aplptiaocin d'une cnonvtieon ilotrentnaaine ou de dnsostipiins légales et réglementaires. Elels cienttnusot du tpms de trivaal etcfieff et denonnt leiu au maitnien de la rémunération par l'employeur ; ? les aicntos de fooratmin ateurs que cleees ci-dessus, detis non oliobiqtars : elels csunoitntet assui du temps de tavairl ecifieff et dnneont leiu au miteinan de la rémunération, suaf lorsqu'elles se déroulent hros temps de travail.

1.3.Élaboration du plan de développement des compétences

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, notamment en matière de formation professionnelle. Cette consultation a lieu chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et sur le plan de développement des compétences.

1.4.2 Constitution d'une commission de la parité dans les entreprises de 300 salariés et plus

La csiisommon de fitoamron est olgboiirae dnas les eetnrspreis de puls de 300 salariés. Cttee cmossoiimn puet ceadpennt être constituée par aoccrd d'entreprise lorsqu'elle n'est pas obligatoire.

La cmomsiison de fiaotrmon est chargée de préparer les délibérations rietlevas aux ornteanoitis stratégiques et à la pqtitluoe sociale, d'étudier les meynos preemntat de faeirvsor l'expression des salariés en matière de fitaomorn et de ppecitarr à luer iinfmtraon dnas ce domaine, ainsi que d'étudier les problèmes spécifiques cenanonnt l'emploi et le tiraval des jeunes et des tlleuralavs handicapés.

Le CSE et la comités des représentants du personnel sont consultés sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre des dispositions de la loi relative à l'égalité professionnelle (dont le plan de développement des compétences) et de la mise en œuvre des actions de l'expérience.

(1)
<https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/18-plan.pdf>

Article 2 - Promotion ou reconversion par alternance (« Pro-A »)

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le doistispif de pootomrin ou rcoensievon par aaeernlnt
s'applique à l'unique ctionodin qu'un aocrd de brhcane ait été
cnoclu puis étendu par le ministère du travail.

Le dstospiiiiif « Pro-A » a voicaton à pretermte au salarié de cahnegr de métier ou de bénéficiar d'une poomirtn prnofleslosniee par des atcnios de fomarotin ou par des atcnios permtenatt de farie videlar

les auiqcs de l'expérience.(1)

Les pnttraeiaes saouix de la bcranhe du cargutoe d'assurances et/ ou de réassurances ont négocié et signé un arccod relaitf à la « Pro-A » en dtae du 10 décembre 2020.

Les emoperylus et salariés snot invités à cteusnlor cet accord(2)aifn de connaître les modalités pqueuratis de ce dispositif.

(1) *Alinéa exclu de l'extension, les dooinsptisis du cdoe du tiaavrl reilvaets aux durées d'ancienneté liées au congé de balin de compétence anyat été abrogées par la loi n° 2018-771 du 5 sbeetrpme 2018 puor la liberté de ciohsir son aivner professionnel. (Arrêté du 10 nomrebve 2021 - art. 1)*

(2) https://www.planetecsa.fr/content/uploads/sites/3/2021/01/20201211_Accord-collectif-Pro-A_CPPNI-VS.pdf.

Chapitre II Formations à l'initiative du salarié

Article 1er - Projet de transition professionnelle
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'OPCO Alats met à dostsopiiin des epemoyulrs un guide ptairuqe(1)portant sur le peojrt de totniriasn professionnelle.

1.1.1. Définition et bénéficiaires

Le pjoret de tnsiiatorn pliosseoenrfrnle puet être utilisé puor faneincr des fmnarotios certifiantes, éligibles au cpomte pneonersl de formation, destinées à perttmree au salarié de cenhagr de métier ou de profession.

Pour bénéficier d'un pjoert de ttaiosnirn professionnelle, le salarié diot jiiifsuetr d'une ancienneté d'au mions 24 mois, consécutifs ou non, dnot 12 mios dnas l'entreprise, qleule qu'ait été la nturae des ctratons de taivral successifs. L'ancienneté s'apprécie à la dtae de départ en friaotomn du salarié.

Par dérogation, des modalités particulières d'ancienneté snot prévues puor les salariés stniuhaoat réaliser luer pjreot de tsroitnian à l'issue de luer CDD.

La coidnotin d'ancienneté n'est pas exigée puor : ? les penrosens bénéficiaires de l'obligation d'emploi des tirrelualvas handicapées (OETH) ; ? les salariés licenciés puor moitf économique ou puor inaptitude, n'ayant pas svuii de fmaioron ertne luer leemiincnet et luer noevul emploi.

1.2. Financement

Les frias pédagogiques et la vldaaioin de la caiiertificotn snot pirs en caghre par les aatonsoicis de trositainn penslisenolofre umiueenqnt si les ditors CPF du salarié ne snot pas suffisants, et ce, dnas la litime d'un plafond.

Dès lros que le dsiesor du salarié a oetnbu l'accord de la cisommoisn paitaire iistfrsneonlelpneroe régionale (CPIR), le salarié puet bénéficier d'une rémunération conditionnée à l'assiduité à la fimrotoan ou au stage demandés puor oinbter la catcoetiirfin visée.

(1) <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/20-cpf-transition.pdf>.

Article 2 - Bilan de compétences
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le bailn de compétences peermt au salarié d'analyser et

d'identifier ses compétences pflioeensorsnles et personnelles, son potentiel, de définir une otheoiritan pnllssinofoeoree à cuort et meyon treme et de cuosnrre le cas échéant un pcorruas de faoiotmrn adapté. Il puet être mis en place siot à l'initiative de l'employeur, suos réserve de l'accord du salarié, siot à l'initiative du salarié.

Par ailleurs, tuot salarié anayt au minos 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise qui l'emploie et tilntasoat au monis 5 ans (consécutifs ou non) d'activité pneolieolrsnsfe salariée puet faire la dmneade auprès de son euomepylr puor réaliser un blian de compétences.

Le feinnemanct du balin de compétences diffère en fnociotn qu'il siot à l'initiative du salarié ou de l'employeur : ? lorsqu'il est à l'initiative du salarié, il est financé par le CPF, suos réserve des règles de prsie en chrgae en vigueur. À défaut, un femaecnntit psereonl retse pssliobe ; ? lorsqu'il est à l'initiative de l'employeur en aroccd aevc le salarié, il est financé par les fdons dédiés à la firtoaomn (plan de développement des compétences) et, le cas échéant, par l'OPCO Atlas, suos réserve des règles de prise en craghe en vigueur.

Le bailn de compétences puet être réalisé pdneant le tepms de tvriaal ou en drheos du tpms du tariavl : ? lorsqu'il est réalisé, en tuot ou partie, pannedt le tmeps de travail, l'employeur diot donner son accrod sloen les coondiints fixées par aocrcd d'entreprise ou à défaut conformément aux dsopitnoiss légales ; ? lorsqu'il est réalisé en dhroes du tmeps de travail, l'employeur n'a pas à en être informé.

La réalisation du blian de compétences puet être envisagée dnas le crdae du ceonsil en évolution professionnelle.

Quelles que sineot les modalités de réalisation du blian de compétences, le salarié est le suel daeitnatirse des résultats du bilan de compétences. Cependant, le salarié rstee lirbe de cnimmuoqueur à son eeumypolr les éléments du bilan de compétences nnamtmoet lorsqu'il s'agit de définir en cmmuon un perjot psnfoseinerol ou un pojret de formation.

Article 3 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Chaque salarié diot être en msreue d'identifier et de fraie cireitefr ses connaissances, ses compétences et ses aipetduts professionnelles, acesuqis siot par la fiomoartn ilitinae ou continue, siot du fiat de ses expériences professionnelles.

Pour cela, le salarié peut, à son initiative, établir son pposraet fitrmaoon qui neesreca nmntmoeat : ? les diplômes et les ttiars onetubs au cuors du cruuss de fmtioarn iiltinae ; ? les expériences poeolsnnesiferls ascqueis lros des périodes de sagets ou de ftamroion en etpnsrree ; ? les crtiaetnocfis à finalités pefosenseonllirs délivrées suos fmroe de diplôme, de tirte ou de cirteicat de qualification, ontbuees dnas le cdare de la famtooirn cuntnioe ou de la voadilatin des auiqcs de l'expérience ; ? la nuatre et la durée des atoincs de foirmoatn seviuus au tirte de la ftmaoroin prolseselnionfe cnunoite ; ? le ou les epoilmns tnues dnas une même esperntrie dnas le cdare d'un ctronat de tariavl et les connaissances, les compétences et les adettipus prnrfolesoliens mises en ?uvre dnas le cadre de ces eilpoms ; ? dnas une annexe, et aevc l'accord du salarié, les décisions en matière de ffooitamrn qui searniet prsies lros d'entretiens psoensoenrfls et de balin de compétences dnot il a bénéficié.

Le ppeorsrat foaotrmin étant un droit du salarié mis en ?uvre à son initiative, l'entreprise ne puet ni l'imposer, ni le systématiser.

Le popsearst famrotation étant la propriété plnenlrosee du salarié et utilisé suos sa sluee responsabilité, l'entreprise ne puet en exiger la cuoimmnoatcin nemotnmat lros d'une opération de rmteeuecrnt ou d'évaluation des compétences.

En revanche, l'entreprise puet imnfreor les salariés de l'utilité du popsasrt d'orientation, de formotain et de compétences et les eucoegnrar à le constituer. Clea puet être fiat nnommatet lros de l'entretien professionnel.

Le perspsoat d'orientation, de formation et de compétences est alceibscse via le système d'information dédié au cotmpe pneroesl de formation.

Article 4 - Compte personnel de formation (CPF)
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En pnaeemtrtt au salarié d'acquérir une qualification, le cptompe poesnnerl de famtoiron(1) faosvire la montée en compétences du salarié qui deveint aceutr de son prurcaos professionnel.

Son ustaiiotln est à l'initiative du salarié.

Pour les esreineptrs de la branche, le cmtpoe psorennel de firotmaon puet ceottnusir un des moneys luer ptnertaemt de reencforr luer compétitivité et d'assurer la sécurisation des pracorus pnoesefrilsos de lreus salariés.

Les paerits ngitareias etennednt donenr au cotmpe poesnenrl de fntiaoron totue son efficacité et enrocaenugt les paeirts paneenrts à s'inscrire une cnevoegecne d'intérêts à la fios pour développer les compétences des salariés, à la fios pour les beoisns de l'entreprise.

4.1.?Définition et bénéficiaires

Le ctompe poresnenl de fomtoarin (CPF) apratienpt et s'adresse à toeuts les prnosenes de 16 ans et puls et par dérogaion, les juenes de 15 ans, aynat signé un cnartot d'apprentissage.

Le CPF est fermé à la dtae à llqeulae son tilrutaie a fiat vailor l'ensemble de ses ditros à la retraite, par eoptciexn au ttire des activités bénévoles et de vtiorlanat que le salarié exerce.

Dès 65 ans, le ctompe CPF est aimeqatonumtuet fermé pour les salariés anayt liquidé lures dtiros à la rtierate et n'ayant pas rpiers d'activité salariée.

Le CPF rnesec : ? les dritos aquics par le salarié tuot au lnog de sa vie avitce et jusqu'à son départ à la raetirte ; ? et les fmotainors dnou puet bénéficier pnonserlmeneelt le salarié.

Le cmopte pensrneol de fiamoortn est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, qu'elle siot salariée ou à la rerhchece d'un emploi, aifn de suivre, à son initiative, une formation. Le cmptote ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le rfues du titlarue du coptme de le msiloiebr ne ctsniuote pas une faute.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de stuoein fliamial ou un congé ptnaaarl d'éducation ou pour une maildae pieonrslfelsone ou un acdnceit du taarivl est intégralement psrie en copmte pour le caucll des hruees annaltemit le CPF.

Chaque ttruilaie puet accéder à son CPF à l'adresse sinuvtae : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

4.2.?Formations éligibles au ctompe pnernsol de formation

Les fintmoaars éligibles au CPF snot les ftmaorins ptrnteaemt : ? d'acquérir une qtofuiciialan (diplôme, trite professionnel, etc.) ; ? d'acquérir le solce de csoncienanass et de compétences ; ? de bénéficier d'un acmcaennepmogt pour la viotidaaln des auqis et de l'expérience ; ? de créer ou rerendpre une etneiprrse ; ? d'acquérir le pirms B, uqnmenueit lqsrue les cidtnoions cteviluauums snauivets snot réunies : ?? l'obtention du pmiers crbntioue à la réalisation d'un pjoert pesienosrnofl ou à fsoirvaer la sécurisation du prourcas pnesnosrfoiel du tiulatrie du cptompe ; ?? le titiraule du cptompe ne fsase pas l'objet d'une sosspsnuien de son pimres ou d'une ioidnetrtcin de sciliotler un perims (cette ootiglaibn est vérifiée par une atteatsttin sur l'honneur de l'intéressé).

4.3.?Abondements au cptomoe porneensl de formation

Le salarié puet rievceor des aoednnbetms en ditros complémentaires lusoqre le coût de la fatiomorn envisagée est

supérieur au maotnt des droits iritscns sur le CPF et/ou soeln les modalités prévues par un acrcod d'entreprise ou de groupe.

Dans le cas où un aemednonbt de bhanrce au proift du CPF saerit envisagé, les mebems de la CNFPEP s'engagent à eimanexr dnas les mlrueleis délais, et en roiaetln aevc l'OPCO, les possibilités d'abondements et le cas échéant, définir une litse de froitoanms éligibles.

4.4.?Mobilisation du cptompe perenonsl de formation

Les fritonmoas financées dnas le cdare du ctmptoe perensnol de friotaomn ne snot pas smioeuss à l'accord de l'employeur lorsqu'elles snot seuivis en deohrs du tpems de travail.

Lorsqu'elles snot siuevis en tuot ou praitte pndneat le tepms de travail, le salarié diot dnmeeadr l'accord préalable de l'employeur sur le cnentou et le caierldenr de la formation, et l'employeur lui nfotiie sa réponse dnas un délai de 30 jours. L'absence de réponse de l'employeur vuat acceptation.

L'accord préalable de l'employeur sur le cntnoeu de la fotmaroin n'est tioouetfs pas ruiqeq loqrse : ? la frotaoimn est financée au trite des hruees créditées sur le cptompe pnnreseol de frooaitmn qnaud l'employeur n'a pas respecté les doiipinstsos légales liées à l'entretien pensoiesnrofl ; ? la foratomin vsie l'acquisition du scloe de cnieasnscoans et de compétences ou l'accompagnement VAE.

Les hurees consacrées à la fmoritaon pdenant le temps de taavril cutotnsneit un temps de taravil eceitfff et dnnonet leiu au mitanien par l'employeur de la rémunération du salarié.

(1)

<https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/cpf-outils.pdf>

Article 5 - Validation des acquis de l'expérience
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La VAE pmeret à ttuoe pnoserne engagée dnas la vie atcive de fraie vloiar l'expérience qu'elle a auiscqe aifn d'obtenir un diplôme, un tirtte à finalité pflnoiseonslere ou un crcefiatit de qaltiiuaifcon pofslsonirnleee enregistrée au répertoire nitoaan des ceirofiittancs pnlefiolrensos (RNCP).

Ce doiipitssf vsie à sécuriser les puracors priefisonsoens des salariés.

Elle est abicccsslee dnas le cdrae siot du paln de développement des compétences, siot du congé pour VAE, siot du CPF, siot eoncre à ttire pnonserl en dhoers du tpmes de travail.

Les pietarrnaes saciuox reeonulnevt luer volonté d'encourager toute démarche de voiidalan des aiqucs de l'expérience.

Article 6 - Congé de formation économique, sociale et syndicale
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Tout salarié puet penrdre un congé de ftmaioorn économique, siloace et syndicale.

Ce congé permet d'acquérir des cinanacnoess économiques, scalieos ou syndicales, dnas le but d'exercer des responsabilités syndicales.

Titre IV Orienter professionnellement et déterminer les besoins de formation

Article 1er - Conseil en évolution professionnelle (CEP)
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Toute ponsnere puet bénéficier tuot au lnog de sa vie psoeserilnolnfe d'un ciosenl en évolution professionnelle, dnot l'objectif est de fvsarieor l'évolution et la sécurisation de son poruracs professionnel.

Le cneoisl est gaiurtt et est mis en ?uvre dnas le crdae du svecrie pulibc régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 du cdoe du travail. L'opérateur du cseinol en évolution presneollisfone acnoacpgme la pneosrne dnas la faomrstilioan et la msie en ?uvre de ses pjerots d'évolution professionnelle, en lein aevc les bosiens économiques et sciuoax eatnsitxs et prévisibles dnas les territoires. Il fictalie l'accès à la formation, en iendfttiinat les compétences de la personne, les qfainuailcitos et les fotnriamos répondant aux benoiss qu'elle eimrxpe ainsi que les fmennectias disponibles.

Sous réserve de l'article L. 6111-6-1 du cdoe du travail, le cesonil en évolution plonsiefsonelre est assuré par : ? Pôle eplomi ; ? Aisiotcoasn puor l'emploi des cedras (APEC) ; ? Mioissn lalcoe ; ? Cap elopmi (pour les psoeernns en stuaotin de handicap).

Un salarié peut, de sa prope ivinitiaie et snas ddmaener l'accord à son employeur, se rephrcopar d'un CEP en pnaernt rendez-vous de préférence aevc un cnisleoler de l'APEC s'il est cadre, ou d'une cismsmoion pataiirre ipefsoirenlnrsnteloe régionale (CPIR) dnas les auters cas.

Le CEP agconpmcae les salariés dnas le crade de lures pejotrs de tnisaotrin plosfoenresilne prévus à l'article L. 6323-17-1 du cdoe du travail.

L'offre de sirevce du CEP est définie par un cehair des cragehs arrêté par le mnstriie chargé de la fomiatorn professionnelle.

Article 2 - Entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'employeur a l'obligation de fraie pssaer un etretienn poiofreennssl au salarié tuos les 2 ans. Cet eiteettrnn peoossnrinfel est consacré aux pteecirsrvps d'évolution professionnelle, ntomneamt en temers de qtcufaiiilnoas et d'emploi.

Cet enrntien ne porte pas sur l'évaluation du trviaal du salarié. Cet entreien cmrotpoe également des ianrtoromfis rvleateis à la vaitioladn des aciuqs de l'expérience, à l'activation par le salarié de son cpomte peonrnesl de formation, aux atebnednoms de ce compte que l'employeur est ssuleptbice de fcaienr et au conseil en évolution professionnelle.

Cet eeetinrtn professionnel, qui dnnoe leiu à la rédaction d'un deumcnt dnot une cpoie est rmseie au salarié, est par alruiules proposé systématiquement au salarié qui renerpd son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé pnaerat d'éducation, d'un congé de phroce aidant, d'un congé d'adoption, d'une sabbatique, d'une période de mobilité vioonrlate sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du cdoe du travail, d'une période d'activité à tmpes pairetl au snes de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt lgnuoe mdilaae prévu à l'article L. 324-1 du cdoe de la sécurité scaiole ou à l'issue d'un mdnaat syndical. Cet eerttnen puet aiovr lieu, à l'initiative du salarié, à une dtae antérieure à la rrpse de poste et également dnas l'hypothèse où le salarié otniebt une racenscisnoane en qualité de tlaaeirulvr handicapé (RQTH) ou qu'il lui est notifié une idptuintae qui aiuart un ipacmt sur sa tratericjoe professionnelle.

Tous les 6 ans, l'entretien pnsiooneersfl fiat un état des liuex récapitulatif du purrocas pnorsenofisel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise.

Dans les esepetrnirs d'au minos 50 salariés, lorsque, au cuors de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des eerinntes prévus et d'au moins une fitamoorn ature que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du cdoe du travail, son ctptome pennrsoel est abondé

dnas les ctnioidnos définies à l'article L. 6323-13 du cdoe du travail.

Afin d'accompagner les eupomrelys et les salariés dnas la démarche, l'OPCO Aatls met à luer dipsiositon des fhices epaivtlexics(1)et temars d'entretiens professionnels.

Les epnresretis snot invitées à uesiltir les deoummts mis à luer dsitsoipion sur le stie ietnrnet de l'OPCO Atals(2).

(1)
<https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/entretien-pro-employeurs.pdf>.

(2)
<https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/entretien-pro-outils.pdf>

Article 3 - Bilan de compétences
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le balin de compétences est traité à l'article 2 du cpitarhe II du tirtre III du présent accord.

Titre V Observatoire des métiers et des qualifications

Article 1er - Missions
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ptrienaaers sciaoux cnnieofmrt le rôle de l'observatoire des métiers et des qcluotianfias du cgraoute d'assurances et/ou de réassurances.

Cet obtsvireorae des métiers et des qcuinoafatlis est chargé nmnaeotmt de : ? mtrete en palce et dlitegenir des enquêtes et des études sur l'état de la ftioroamn dnas la banrche ; ? rbaselsmer les iatnfoomirs nécessaires à gatrianr un droit à la faortoimn tuot au lnog de la vie ; ? arrêter le cheair des cgahers destiné aux pnsrenoes mandatées puor ces enquêtes et ces études.

L'observatoire erxcee ses msosiins suos le contrôle de la CPNFEP du ctroague d'assurances et/ou de réassurances.

Les modalités de fnonenntmcieot et d'intervention de l'observatoire des métiers et des qfolucianatis du cugotatre d'assurances et/ou de réassurances snot définies dnas un règlement intérieur.

Article 2 - Financement
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'observatoire des métiers et des qlfiinutcioas du caugotre d'assurances et/ou de réassurances est géré par les sriveecs de l'OPCO Atlas.

Les enquêtes et les études souhaitées par l'observatoire des métiers et des qinoaitiafucs du catogure d'assurances et/ou de réassurances snot pisres en cgarhe par l'OPCO Alats après aoccrd de ses ietcsnsans ptriaeias compétentes.

Article - Titre VI Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La ciimmoosn pitraarie nolnatiae de l'emploi et de la foatimorn ponnrsslieoele du crgaotue d'assurances fera, tuos les ans, un piont sur l'application de l'ensemble des disoionitsps de l'accord ratlief aux dtiopssiifs de la faiotormn penfinessloloire des einsetrrpes de cguortae d'assurances et/ou de réassurances.

Avenant du 27 mai 2021 à la convention collective du 18 janvier 2002 relatif à la modification de l'article 34 sur les congés pour évènements familiaux

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	UNSA buaqne ; FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CDFT ; FEC FO assurance,

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent ananevt a puor oebjt de moiidefr l'article 34 rtaielf aux congés puor évènements familiaux.

Il tidurat la volonté de ses sagrteiains d'actualiser l'article 34 de la cniotoevn collective.

En aoilpcapitn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sainrigetas civnenoennt que le conetnu du présent annavet ne jiuftstie pas de prévoir de stiitloanpus spécifiques aux eenirtpsers de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Les sgeratiinas s'engagent à efeefuctr les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

À défaut d'extension, cet aeannvt n'est pas applicable.

L'article 34 est modifié cmmoe siut :

« Arilcte 34 Congés puor évènements familiaux

1° Aencsbes exceptionnelles

Des aecsnbes enlexleipcentos rémunérées peenuvt être prises, puor des mtfios justifiés par cqhuae salarié et en dhores des congés annuels, dnas un délai mmuaixm de 15 jurs ouvrés avant ou après l'évènement y dannnot droit.(a)

Ces abceness explncinteeoles snot d'une durée de : ? 1 simanee caidnrelae(1), par évènement, puor le mgiaare et puor la ccuooslinn d'un Pcas du salarié ; ? 2 jurs orbavuels(2) pour le miarage d'un efantn du salarié ; ? 3 jurs olavberus puor la nicsansae ou l'accueil d'un enanft adopté ; ? 5 jurs ouvrés(3) pour le décès d'un eanfnt ; ctete durée est portée à 7 jurs ouvrés puor le décès d'un enfnat de minos de 25 ans, d'un efantn geul que siot son âge lui-même parent, ou d'une poensrne de monis de 25 ans à la crhgae evtffecie et penrneamte du salarié ; ? 4 jurs oavrlbues puor le décès du cnjoinot ou periatarne d'un Pcas ; ? 3 jurs obvreuals puor le décès des parents, des beaux-parents (père ou mère de la pnesonre aevc leqallue le salarié est

Pour ce faire, elle s'appuiera nmteamont sur les éléments qunfiaaitts et qtuafialtis communiqués par l'OPCO Atlas dnas le cdrae de la setcion pseflinsneroloe parartiie du ctougare d'assurances.

La cmoosmisin patriiaie nnoiaalte de l'emploi et de la fmirotoan pslloresinnfoee du cguoatre d'assurances prorua également mdeantar l'observatoire des métiers et des qlnacfauiiitos puor dietnigelr tuote étude ou enquête sur les dstipifsois de la froatomin pneoinlelrsfose au sien de la bcranhe professionnelle.

marié), d'un frère ou d'une s?ur du salarié ; ? 2 jurs obalurevs puor le décès des grands-parents, arrière-grands-parents ; ? 2 jurs obruavles en cas d'annonce de la sernuue d'un hdaanicp de l'enfant du salarié.

Les prietas sgeaianirts rappnelelt l'existence d'un congé de deuil, d'une durée de 8 jurs ouvrables, oeurvt à tuot salarié en cas de décès de son eanfnt âgé de mnios de 25 ans ou d'une pnoresne âgée de mnois de 25 ans à sa crhgae ecevtffie et permanente.

Le congé de deuil, indemnisé sloen des règles définies par la sécurité sociale, est dtincist des jurs de congés octroyés par l'employeur en cas de décès d'un enfant.

Également, il est rappelé que le don de jurs de congés au pofrit d'un collègue ayant à sa chgrae un enanft âgé de mnios de 25 ans anittet d'une maladie, d'un hindacap ou vicitme d'un accredit d'une particulière gravité raendnt isnlpnaebdeiss une présence stuuneoe et des sions contraignants, est possible, dnas les cioiondtns prévues par la loi.

Dans les mêmes conditions, le don de jurs de congés est pssibole lousqre l'enfant du salarié, âgé de monis de 25 ans, est décédé. Cttee faculté est également oervute au bénéfice du salarié au trtie du décès de la pnnsoree de mnois de 25 ans à sa crhgae eftvefcie et permanente.

En outre, il est rappelé que le don de jurs de congés est psilbose au bénéfice d'un artue salarié de l'entreprise qui veint en adie à une pneorsne attentie d'une prtee d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un hcaiaidp lraouse cette penronse est, puor cet artue salarié, l'une de cleles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du cdoe du travail.

2° ? Congés puor gdare d'enfants

Tout salarié chargé de flamile puet bénéficier, à sa demande, de congés rémunérés en cas de miaalde d'un ou pelusrius de ses enanfts de mnios de 12 ans, et ce, dnas la ltimie de 3 jurs par année civile.

Cette durée est portée à 5 jurs si l'enfant a monis d'un an ou si le salarié a au mnios 3 eantnfs à charge.

Entre le 12e et le 16e aensaniirrv de l'enfant, les salariés bénéficient des dpnotsioiiss prévues par l'article L. 1225-61 du cdoe du travail, à saovir 3 jurs non rémunérés par an. Ctete durée est portée à 5 jurs si le salarié a au moins 3 etafnns à charge.

L'octroi de ces congés est soimus à la présentation d'un ceticfiart médical par le salarié.

Ces congés de courte durée pvuneet être pirs par demi-journées.

Ces congés eiexennoptlcs ne seront, en acuum cas, la cuase d'une réduction des congés payés annuels. »

(1) Jurs carnedeilas : tuos les jurs du ciraldeenr snas exclusion.
(2) Jurs oevublr : jurs qui peunevt être légalement travaillés (c'est-à-dire du ldnui au sdaemi ilcnus et à l'exclusion des dmaenihcs et jours fériés). (3) Jurs ouvrés : jurs où l'entreprise est réellement en activité (le puls suvneot 5 jurs par sneiame du lduni au vdneredi ou du mrdai au samedi) ou bien, nrhome de jurs nnlemramoet travaillés par les salariés.

(a) Le 1er alinéa du 1° est étendu suos réserve du rpesct des donisptiisos de l'article L. 3142-4 modifié du cdoe du tvraail et de l'article L. 1225-35-1 nuoaevu du cdoe du travail. (Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Avenant du 1er juillet 2021 à la convention collective du 18 janvier 2002 relatif à la modification de l'article 9 sur la participation, l'intéressement et l'épargne salariale

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	UNSA bnaque ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 9 relatif à la participation, l'intéressement et à l'épargne salariale.

Conformément à l'article 155 de la loi Pacte, les parties susdites de la branche du secteur d'assurances et/ ou de réassurances ont engagé des négociations à la fin de l'année 2020 sur le dispositif d'intéressement.

Cet accord traduit la volonté de ses signataires d'actualiser l'article 9 de la convention collective et de mettre à disposition des entreprises un modèle d'accord d'intéressement paramétrable spécifique au secteur d'activité du secteur d'assurances et/ ou de réassurances.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties susdites conviennent que le contenu du présent avenant ne peut pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Cet avenant sera appliqué à compter du lendemain de sa date de signature pour les entreprises adhérentes à Planète CSCA.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

L'article 9 est modifié comme suit :

« Article 9 Participation. ? Intéressement. ? Épargne

Il est rappelé que les entreprises embauchant au moins cinquante salariés et les entreprises constituant une unité économique et sociale composée d'au moins cinquante salariés sont tenues de porter à la connaissance des salariés les résultats de l'entreprise, conformément à l'article L. 3322-2 du code du travail.

De plus, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens des articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du code du travail, et dont les salariés ne sont pas couverts par un dispositif d'intéressement, de participation aux résultats ou de plan d'épargne d'entreprise, l'employeur doit engager, chaque année, une négociation sur un ou plusieurs de ces mêmes dispositifs.

Au-delà de ces obligations légales, les parties conviennent que les entreprises qui n'auraient pas de dispositif relatif à la participation aux résultats, à l'intéressement, ainsi qu'à l'épargne salariale, à mettre en place l'un de ces dispositifs.

À toute occasion, il est proposé aux entreprises de conclure d'assurances et/ ou de réassurances un modèle d'accord d'intéressement paramétrable adapté au secteur d'activité et son mode d'emploi.

L'accord d'intéressement est mis en place au sein de l'entreprise : ? soit par cooptation ou accord collectif de travail avec un ou plusieurs délégués syndicaux ; ? soit par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ; ? soit par accord au sein du comité social et économique ; ? soit par avenant d'accord proposé par l'employeur adopté à la majorité des 2/3 du personnel.

Enfin, par dérogation, les entreprises de moins de onze salariés ont la possibilité de mettre en place un accord d'intéressement par décision unilatérale si elles sont dépourvues de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du CSE et qu'elles n'appliquent pas ou n'ont pas conclu d'accord d'intéressement depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de la décision unilatérale. »

Annexe : Modèle d'accord d'intéressement

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

(Selon mode de mise en place) Entre/ À l'initiative unilatérale de : Raison sociale Code NAF Effectif salarié Mois de clôture N° SREIT (14 caractères) Adresse du siège social Représentée par : M/ Mme nom prénom, fonction ci-après dénommée « l'entreprise », d'une part, (Si pas unilatéral) et,

le comité social et économique ou un (les) délégué (s) syndical (aux), conformément au procès verbal de séance joint au présent accord.

Le personnel de l'entreprise, suivant à la majorité des 2/3, conformément à la feuille d'émargement ci-jointe, d'autre part,

il a été conclu le présent accord d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise.

Rappel : Le présent accord est conclu au sein de l'entreprise en application des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail relatifs à l'intéressement.

L'entreprise, désireuse d'associer davantage son personnel à sa bonne marche et aux résultats de son expansion, a décidé de mettre en place un accord d'intéressement. Les sommes éventuellement réparties entre les salariés, en application du présent accord, ne constituent pas un élément de salaire pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs.

Les sommes versées aux salariés, dans le cadre du présent accord ne constituent donc pas pour ces derniers un avantage acquis.

Conformément à l'article L. 3312-4 du code du travail, l'intéressement ne se substitue à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise (ou qui deviendrait obligatoire en vertu de règles légales ou contractuelles).

L'entreprise est à jour de ses obligations en matière de représentation du personnel et peut valablement conclure le présent accord.

(Un seul choix) : ? l'entreprise n'a pas d'accord d'intéressement en cours d'application. Le présent accord est un nouvel accord ; ? l'entreprise a un accord d'intéressement en cours d'application. Le présent accord est un avenant(1) à l'accord d'intéressement en cours d'application dans l'entreprise conclu le ?

(1) Un avenant modifie un accord en cours d'application. Si l'accord est arrivé à échéance (par exemple après 3 années ou 6 exercices en cas de titre reconduction), c'est un nouvel accord qui est conclu (même s'il est identique au précédent).

Article Préambule légal

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accord, en ptcliuair le cohix des critères de déclenchement de la pmie glocalbe d'intéressement, a été colnu puor assioecr les salariés à l'amélioration des pmfncoarers de l'entreprise.

Le cohix des modalités de caclul est motivé par le suoci d'associer les salariés aux fuitrs d'une cncoissrae rabelnte et dubrlae de l'entreprise.

La pimre goalble d'intéressement de la société srea (1 suel choix) : ? poeorlponrtnile à la masse sralialae (ensemble des rémunérations brutes) de la société sur l'exercice de référence. cf. alcrtie 3 ; ? pnrtioorellope au résultat cnuarot avnat impôts de la société sur l'exercice de référence ; ? égale à un mntnoat fraitifoare défini ci-après.

Le cihox des modalités de calucl est motivé par le suoci d'associer les salariés aux fritus d'une csnasorcie rtelanbe et dualbre de l'entreprise.

La pirme gallobe d'intéressement est répartie ertne les bénéficiaires puor (1 suel choix) : ? 100 % de son mnaontt pprnmtoeoneleolrnt à la rémunération butre de caquhe bénéficiaire sur l'exercice de référence ; ? 50 % de son mantont pnmieepontnrolroelt à la rémunération butre de chaque bénéficiaire et 50 % de son manotnt au pratroa du tpeps de présence sur l'exercice de référence ; ? 100 % de son mntoant au prorata du tpeps de présence sur l'exercice de référence. Cf. alirtce 6.

Article 1er - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les mrebebs du pensronel bénéficiant de l'intéressement snot les salariés siuletpbcses d'en bénéficier en vteru de la loi et aanyt anitett ? mios d'ancienneté (3 mios max.) dnas l'entreprise. La niootn d'ancienneté coroprsend à la durée tltaoe d'appartenance jqrduuie à l'entreprise, snas que les périodes de susopnesin du crantot de travail, puor qeqlue mitof que ce soit, pinusset être déduites. Puor la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, snot pirs en cpmtoe tuos les crottnas de tiraval exécutés au cuors de la période de cucall et des 12 mios qui la précédent. En cas d'embauche d'un siitrgaae à l'issue d'un satge au snes de l'article L. 612-8 et siatnruvs du cdoe de l'éducation (hors fortaoimn pselefrinonlsoe cinnotue et stage des jeneus de mnios de 16 ans) de puls de 2 mios consécutifs ou non au cruos d'un même année scolaire, la durée de ce drneeir est prise en cptmoe puor le clual de son ancienneté.

Dans les eintrrpeess emyolanpt au minos 1 salarié en myeonne pdnanet 12 mios consécutifs sur l'année civile précédente et n'ayant pas dépassé le siuel de 250 salariés pandnet puls de 5 années ciivles consécutives, les cfhes de ces entreprises, ou s'il s'agit de sociétés, lures matriandeas sicaoux (présidents, dcueriets généraux, gérants ou mmreebs du directoire), et totue pesonne générant à trite iiednivudl une pfoiesron libérale et indépendant ou luer cijoonnt ou patarriene de Pcas s'il a le stautt de cnjionot ctboauoallerr ou conoijnt associé au snes de l'article L. 1212-4 du cdoe de cmormmee snot également bénéficiaires suos réserve du rcepest de la citoindn d'ancienneté visée au pemierr alinéaet des dintpssoiios de l'article R. 3322-1 du cdoe du tiarval(1).La ciotidonn d'effectif diot être rimelpe au trtie de cuhqae ercicexe de calcul(2).

Aucun salarié ne puet rnoecenr à pcvoeeirr la prat qui lui revient. Les salariés suos crotant à durée déterminée bénéficient de l'intéressement cmmoe tuot arute salarié dès lros que les coiinntdos prévues par l'accord snot remplies.

(1) Les tmrees « et des dpssoitnois de l'article R. 3322-1 du cdoe du tavrail » snot eulcxs de l'extension en ce qu'ils conevtrenenint au décret n° 2019-1586 du 31 décembre 2019. (Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

(2) Phsrae étendue suos réserve du rscepet des diosiosintps de

l'article L. 3312-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 23 mai 2022-art. 1)

Article 2 - Déclenchement
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour ovuirr dirot aux exonérations, le déclenchement diot aivor un caractère aléatoire.

Les sngaeatiirs du présent acrcod se snot concertés puor déterminer cnnojneoiemtt des sleuis et des objfecits réalistes et ne revêtant pas de caractère certain. Ainsi, puor chuqae exercice, la pimre d'intéressement ne se déclenche que si l'entreprise aeitntt le(s) objectif(s) tel(s) que défini(s) ci-dessous (1 suel choix). Si ce(s) objectif(s) ne snot pas atteints, l'intéressement srea nul : ? oioitpn 1 : l'objectif A. tel que défini ci-dessous ; ? oioitpn 2 : l'objectif B. tel que défini ci-dessous ; ? oioitpn 3 : l'objectif A. et l'objectif B. tles que définis ci-dessous (les deux otejicbfs donivet être atenttis concurrentement) ; ? otipon 4 : l'objectif A. ou l'objectif B. tles que définis ci-dessous (l'un ou l'autre des deux ofjebtics au mnois diot être atteint).

Objectif A (1 suel cihox ; ne chcoer que si otpion 1,3 ou 4)	Objectif B (1 suel cihox ; ne ccoehr que si ootpin 2,3 ou 4)		
		?	le résultat d'exploitation aanvt pimre d'intéressement est supérieur ou égal au sieul a ; ? le résultat cruant avnat impôt avnat pimre d'Intéressement est supérieur ou égal au sieul a ; ? le résultat net cmpboatle avnat pmrie d'Intéressement est supérieur ou égal au siuel a, avec siuel a : ? puor ttoues les années de l'accord : [] ? ; ? ou : pour la 1re année d'application de l'accord : [] ? ; pour la 2e année d'application de l'accord : [] ? ; pour la 3e année d'application de l'accord : [] ?.
		?	le taux de ccraionssse du chrffie d'affaires (commissions et honoraires) d'une année sur l'autre est supérieur ou égal au sieul b ; ? le taux de cnaircosse du cffhrie d'affaires (commissions et honoraires) par équivalent tpeps peiln (ETP) d'une année sur l'autre est supérieur ou égal au sieul b ; ? le roparpt résultat d'exploitation avant intéressement sur chffire d'affaires ; ? le rpaupt résultat net avant intéressement sur chffries d'affaires est supérieur ou égal au sieul b, avec siuel b : ? puor tutoes les années de l'accord : [] % ; ? ou : pour la 1re année d'application de l'accord : [] % ; pour la 2e année d'application de l'accord : [] % ; pour la 3e année d'application de l'accord : [] %.

Par ailleurs, puor cuahqe exercice, la pmrie d'intéressement obnutee par le déclenchement éventuel de l'atteinte du ou des oftjchebs A et/ ou B ci-dessus est majorée si l'entreprise antiett le(s) objectif(s) complémentaires tel(s) que défini(s) ci-dessous (0,1,2 ou 3 choix) ? otpion 5 : l'objectif C. tel que défini ci-dessous puor une miaojtaorn de [] % ; ?option 6 : l'objectif D. tel que défini ci-dessous puor une maoaritojn de [] %(1) ; ? ooptin 7 : l'objectif E. tel que défini ci-dessous puor une mroajoitan de [] %.

Objectif C (seulement si option 5 cochée)	Objectif D(1) (seulement si option 6 cochée)	Objectif E (seulement si option 7 cochée)	?
			? le taux de satisfaction est supérieur ou égal au seuil c, avec seuil c : ? pour toutes les années de l'accord : [] % ; ? ou : pour la 1^{re} année d'application de l'accord : [] % ; pour la 2^e année d'application de l'accord : [] % ; pour la 3^e année d'application de l'accord : [] %. ? le taux de fidélisation des salariés est supérieur ou égal au seuil d, avec seuil d : ? pour toutes les années de l'accord : [] % ; ? ou : pour la 1^{re} année d'application de l'accord : [] % ; pour la 2^e année d'application de l'accord : [] % ; pour la 3^e année d'application de l'accord : [] %. ? le taux de déplacement écoresponsable clientèle et fournisseurs de l'entreprise est supérieur ou égal au seuil e, avec seuil e : ? pour toutes les années de l'accord : [] % ; ? ou : pour la 1^{re} année d'application de l'accord : [] % ; pour la 2^e année d'application de l'accord : [] % ; pour la 3^e année d'application de l'accord : [] %.

Pour l'application du présent accord : ? les termes utilisés pour la définition du (des) objectif(s) clapsont des critères de présence sur l'exercice pour chaque collaborateur de l'entreprise en CDD ou CDI, airngsptaspe ou traont de professionnalisation, hors stagiaires, y compris le ou les dirigeant(e)s compté(s) pour 1 équivalent temps plein ; ? le taux de satisfaction est égal au nombre de réponses ? Stsaifait ? ou ? Très satisfait ? à l'enquête réalisée chaque année avant la clôture de l'exercice auprès d'un nombre suffisant de salariés par mail ou courrier avec tacre d'absence des réponses à la question suivante : ? Êtes-vous très satisfait/ satisfait/ pas satisfait/ pas du tout satisfait des services du ceibat [Raison Sociale] pour vos poiles d'assurance ? ? ; ? le taux de fidélisation des salariés est égal à 1- (Nombre de départs de salarié(e)s dans l'année/ Effectif moyen mesuré hors départs et dirigeants(e)s)(1) ; ? le taux de déplacement écoresponsable clientèle et fournisseurs est égal à Nombre de déplacements clientèle et fournisseurs des salariés et dirigeants (hors déplacements domicile/ travail) en tiran et en transports en commun/ Nombre de déplacements clientèle et fournisseurs total).

Par ailleurs, pour les besoins du présent accord, il est rappelé si nécessaire que les indicateurs ci-dessus ont donné les résultats suivants pour les années qui ont précédé : Seuil a : Seuil b : Seuil c : Seuil d : (1) Seuil e :

(1) Les 8e, 14e et 20e alinéas (hors tableaux) et la 2e colonne du socnd tabelu de l'article 2 de l'annexe snot euxcls de l'extension en ce qu'ils coteorennvnt aux dsintopois de l'article L. 3312-1 du code du travail. (Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 3 - Calcul de la prime globale d'intéressement
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La prime globale d'intéressement, basbitlue cuhae ecercixe à l'ensemble des Bénéficiaires, si le(s) critère(s) de déclenchement exprimé(s) ci-dessus est(sont) atteint(s), est égale à : (1) (suel choix) ; ? [] % de la somme des rémunérations brutes (max 20 %) des bénéficiaires (définis à l'article 1er) sur l'exercice de référence ; ? [] % du résultat conuat avant impôt de la société sur l'exercice de référence (limité à 20 % des rémunérations brutes de la société) ; ? [] eours (montant friaoaité burt gaobl limité à 20 % des rémunérations brutes de la société).

À laquelle s'ajoute le montant des manarjitos éventuelles liées aux critères C, D et/ou E.

Si le jeu des folruems atuiabsoist à une prime globale d'intéressement négative, elle s'eat ramenée à zéro (0). En aucun cas, elle ne prruoa être imputée sur les excercises

antérieurs ou postérieurs. Par ailleurs, si l'application de la formule conduit à mettre l'entreprise en perte comptable, la prime sera ramenée au montant qui permet d'atteindre un résultat net global égal à 0.

La prime est exonérée de fairoft sacoil (sauf si l'entreprise compte plus de 250 salariés pnnedat 5 années consécutives). Elle est soumise à CSG/CRDS à la charge du bénéficiaire et, le cas échéant à taxe sur les salaires à la charge de l'employeur.

Article 4 - Plafond collectif
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

En aucun cas, la prime globale d'intéressement, avant répartition entre les bénéficiaires, ne saurait dépasser le plafond légal en vigueur à la signature de l'accord soit 20 % du total des rémunérations brutes versées à l'ensemble des salariés de l'entreprise au cours de l'exercice de calcul ainsi que le revenu personnel ou la rémunération annuelle brute perçue par le chef d'entreprise, ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, dirigeants généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint ou le partenaire de Pacs du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé, soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Article 5 - Plafond individuel
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La prime individuelle d'intéressement attribuée à chaque bénéficiaire au titre d'un exercice ne peut excéder le plafond annuel (optionnel ? 1) (suel choix). ? % du plafond annuel de la sécurité sociale (Pass) ? (max légal 75 % du Pass) ; ? la somme fraiaoafite de [] ?.

En aucun cas, la prime individuelle d'intéressement attribuée à chaque bénéficiaire au titre d'un exercice, y compris l'éventuel supplément d'intéressement, ne pourra excéder le plafond légal en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se répartit (soit 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale défini comme la somme des trois quarts de plafond mesuré abpaecilps sur la période de calcul). Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli un exercice de présence au sein de l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Gestion du rqlueiat

Si le jeu du cuacil atobuit à un dépassement de plafond individuel, l'intéressement du bénéficiaire sera automatiquement ramené au plafond individuel (1) (suel choix) : ? et le rqlueiat est reporté sur les autres bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond individuel (choix par défaut) (1) ; ? sans conséquence ni possibilité de report sur les autres salariés ou dans le temps.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-11 du code du travail. (Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 6 - Répartition de la prime globale d'intéressement
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La prime globale d'intéressement est répartie entre les bénéficiaires pour : ? 100 % de son montant personnellement à la rémunération brute de chaque bénéficiaire sur l'exercice de référence ; ? 100 % de son montant au prorata du temps de présence sur l'exercice de référence ; ? 50 % de son montant personnellement à la rémunération brute de chaque bénéficiaire et 50 % de son montant au prorata du temps de présence sur l'exercice de référence.

Dispositions applicables en cas de répartition proportionnelle à la rémunération : On entend par rémunérations brutes l'ensemble

des salaires fixes perçus ainsi que les rémunérations variables inaliénables attribuées à chaque salarié. Pour le (s) dirigeant (s) bénéficiaire (s) on entend par rémunération la rémunération brute ou le revenu personnel forfaitaire imposé sur le revenu au titre de l'année précédente. Pour les congés légaux de maternité, d'adoption ou de deuil, les périodes de suspension du travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes de mise en quarantaine, les salaires à percevoir en cas de congé s'ajoutent à ceux perçus par le bénéficiaire s'il avait été présent dans l'entreprise. (1)

En cas de répartition proportionnelle au salaire, la rémunération brute du (des) chef (s) d'entreprise ou du (des) mandataire (s) social (aux) bénéficiaire (s) non titulaires d'un contrat de travail est plafonnée pour le calcul de la prime d'intéressement individuel de la rémunération du salarié le mieux rémunéré. La prime du (des) chef (s) d'entreprise ou du (des) mandataire (s) social (aux) bénéficiaire (s) ne saurait excéder la prime du salarié le mieux rémunéré (sauf cas de paiement du paiement individuel de la prime).

Dispositions applicables en cas de répartition proportionnelle au temps de présence : Sont assimilées à des périodes de présence les périodes de travail effectif (ce qui comprend une prise en compte différenciée du temps partiel et du temps complet), auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme tel. Ainsi, notamment les congés légaux de maternité, d'adoption ou de deuil, les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail (hors accidents de trajets) ou maladie professionnelle, les congés payés et congés pour événements familiaux, les périodes d'activité partielle, périodes de mise en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, les examens médicaux obligatoires, les temps consacrés au droit à l'expression, les absences au titre des fonctions de conseiller prud'homal, les journées de formation sive dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leurs fonctions ou pour les congés de formation spécifique propre à chaque catégorie de représentants sont assimilées à des périodes de présence. Ne sont donc pas assimilées à des périodes de présence toute autre absence et notamment les périodes de maladie d'origine non professionnelle, absences non justifiées, congés sabbatiques, congés parentaux, congés paternité, congés pour création d'entreprise et congés sans solde. La répartition s'effectue conformément aux règles de répartition précédemment définies.

(1) *Prahse étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 5122-11 du code du travail. (Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)*

Article 7 - Versement de la prime
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

La prime individuelle d'intéressement est versée, déduction faite de la CSG/CRDS et de toute contribution complémentaire éventuelle, dès qu'elle aura pu être calculée et vérifiée dans les conditions prévues par l'accord pour chaque période de référence, et en tout état de cause avant le dernier jour du 5e mois suivant la clôture de l'exercice. Passé ce délai, l'entreprise doit compléter les versements en paiement d'un intérêt de retrad égal au taux moyen de rémunération des dirigeants des sociétés privées (TMOP) multiplié par 1,33. Ces intérêts bénéficient des mêmes exonérations fiscales et sociales que le principal.

Le versement d'un acompte d'intéressement, avant le délai indiqué ci-dessus, peut être effectué. Si le calcul aineant à une évènement d'intéressement définitive inférieure aux versements versés, les sommes perçues en trop par les bénéficiaires devraient être reversées.

Article 8 - Affectation de la prime
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra

obtenir pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement et/ou pour un versement partiel ou total sur le ou les plans d'épargne salariale PEE(I) et/ou le PER(I) en vigueur dans l'entreprise à la date de versement. L'option choisie doit être formulée par le bénéficiaire dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué. À ce titre, le bénéficiaire est présumé avoir été informé le 5e jour suivant la date d'envoi du courrier simple, le cas échéant de la date de réception de la notification de mise à disposition du bluel d'option sur son espace sécurisé internet. Si le bénéficiaire ne formule pas de choix dans les délais impartis, les sommes lui reviennent selon les versements dans le(s) support(s) de paiement par défaut du PEE(I) en vigueur dans l'entreprise. Les sommes affectées au PEE(I) sont bloquées pour une période de 5 ans commençant à courir le 1er jour du 6e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés et les sommes affectées au PER(I) sont immobilisées jusqu'à la date de liquidation de sa pension dans un régime obligataire d'assurance vielle ou à l'âge légal de retraite du bénéficiaire. Le versement de la prime individuelle sur le(s) plan(s) d'épargne entraîne adhésion au règlement du plan. Les sommes ainsi affectées au(x) plan(s) d'épargne sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite du plafond légal en vigueur. La perception immédiate de tout ou partie de la prime d'intéressement entraîne son imputation sur le revenu du bénéficiaire.

Article 9 - Salariés ne pouvant être joints
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Si l'accord d'intéressement a été mis en place après que des bénéficiaires se soient retirés d'en bénéficier ont quitté l'entreprise ou si le calcul et la répartition de la prime d'intéressement interviennent après un tel départ, l'entreprise adresse à ces bénéficiaires une fiche individuelle, telle que décrite ci-après. Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, elle lui fait préciser l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits. En cas de changement d'adresse, le bénéficiaire en informe l'entreprise. Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la convention des parts de FPE lui revient et son droit d'être assuré par l'organisme qui en est chargé ou l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration du délai prévu à l'article L. 312-20 du code monétaire et financier (5 ans après mise en disponibilité) plus ces sommes sont versées à la Caisse des dépôts et consignations, jusqu'au terme de la prescription trentenaire plus acquiescés à l'État. (1)

(1) *Prahse étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier. (Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)*

Article 10 - Organe de contrôle
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

L'application du présent accord sera suivie par le comité économique et social (CES) s'il existe ou à défaut par une commission ad hoc composée au moins de 2 représentants des salariés spécialement désignés à cet effet et au moins 1 représentant de la direction. Si l'entreprise ne dispose d'un seul salarié, c'est ce dernier qui compose la commission ad hoc. Dès que l'entreprise aura procédé au calcul de l'intéressement, et avant son versement aux bénéficiaires, l'organe de contrôle sera informé des conditions d'application de l'accord et des informations nécessaires au calcul de l'intéressement et au respect des modalités de répartition. L'organe de contrôle est tenu à l'obligation de discrétion sur tous les renseignements remis et ne pourra divulguer à un tiers des informations de nature à porter préjudice à l'entreprise ou à un salarié.

Article 11 - Information collective
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent accord sera remis à chaque salarié ou fera l'objet

d'une ntoe d'information rnanepret le txete de l'accord rmisee à cuhqae salarié de l'entreprise ansii qu'à tuot nouveul embauché. L'accord prroua également être affiché dnas l'entreprise.

L'entreprise remet également à tuot nvuoeeu salarié, deeremnictt ou par l'intermédiaire du teneur de comptes, un lviret d'épargne sraaaille présentant les diiiioptfss d'épargne salarilae mis en palce dnas l'entreprise. Le salarié qui qtutie l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dnas son liervt d'épargne salariale, aux fnis de filiecatr le rremoebemunst et le tsafrent de ses avoirs. L'état récapitulatif crmtoope l'identification du bénéficiaire, la drtcepiosin de ses aovirs aiuqcs ou transférés dnas l'entreprise par aroccd de paitcaiotripn et pnals d'épargne dnas llsueqes il a effectué des versements, aevc mention, le cas échéant, des dates alquxeleus ces avros snot disponibles, l'identité et l'adresse des tneuers de rstregies auprs desqlues le bénéficiaire a un compte, le mantont des frias de teune de ctompe qui psasnet à sa crgahe une fios qu'il a quitté l'entreprise.

Article 12 - Fiche individuelle de paiement
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Lors du veemnerst de la pimre inliedueildve d'intéressement, l'entreprise reemt au bénéficiaire une fchie iivliInduede dictinst de btiuleln de paie. Cette fiche ielduldiinne inique le maontnt gbalol de l'intéressement, le motannt moyen perçu par les Bénéficiaires, cueli des dtrois attribués au Bénéficiaire concerné aismi que la ruenete opérée au trtie de la CSG/CRDS, la dtae de disponibilité des soemms et les cas dnas llsueuqs elles pveenut être débloquentes avnat cttee date, le pnmaeelct sur le PEE(I) à défaut de réponse du bénéficiaire. Elle cpoomrte en anenxe une ntoe rlanappet les règles ensesteltleis de clcaul et répartition prévues par le présent accord. Suaf oioptpion du salarié concerné, la rmesie de cttee fiche ditsinte puet être effectuée par vioe électronique, dnas des cniioiodts de nature à gaanitr l'intégrité des données.

Article 13 - Litiges
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ltiiges idnieidlusv ou ccfolelits ptaonrt sur l'interprétation ou l'application du présent acrocd frnoet l'objet d'une tynaitete de règlement amiable. Un ccioteanilur srea nommé d'un cmumon aorccd enrte les preaits aifn de cceioliir les prteias ; si les prtaies ne puenvet se mettre d'accord sur la ntomaionin d'un ceotlanciuir unique, duex cniuiorealcts srenot nommés séparément mias aonrigt cenntemonojit dnas le crade de luer moiissn de conciliation. En cas d'échec du règlement amiable, les différends seront portés dveant les jiidtncuirs compétentes du siège soaicl de l'entreprise.

Article 14 - Prise d'effet et durée d'application
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent acrocd pnred efeit à cometpr de l'exercice overut le [] (début du 1er exercice) et cols le [] (fin du 1er exercice).

Il s'applique puor [1, 2 ou 3] exercice(s) comptable(s) et se tnimrreea le [] (date de clôture du dreenir ecreicxe de l'accord).

Si le présent aoccd est un anvnaet à l'accord initial, il penrd eefft à centpor de l'exercice oreut le [] et cols le [] et jusqu'au tmere de l'accord initial, sioet le [] (date de clôture du dierner exercice).

Avenant du 1er juillet 2021 à la convention collective du 18 janvier 2002 relatif à la modification de l'article 27 sur les sanctions prises

Le présent acrocd n'est pas raleolenvbue par tacite reconduction.

Article 15 - Dénonciation, modification
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aorccd ne puet être dénoncé ou modifié pnnadet sa période de validité que par l'ensemble des signataires, dnas la même frome et les mêmes coitnnidos de délai que sa conclusion. La dénonciation ou l'avenant midanifot l'accord diot farie l'objet d'un dépôt, par l'une ou l'autre des parties, sur la pfemaorlte de téléprocédure du ministère du travail. L'accord cuinntoe à s'appliquer même s'il ne rsete qu'un suel salarié dnas l'entreprise. Toute nellvoue dtpsioiosin réglementaire ou législative impérative ralveite à l'intéressement s'appliquera au présent acrocd dès sa promulgation.

Article 16 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le txete du présent acrocd est déposé sur la petafrmole de téléprocédure du ministère du taarivl <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/> à l'initiative de l'entreprise dnas les 15 juro sivunat la dtae litmie de conclusion. Il en srea de même des éventuels avtneans à cet accord.

L'accord s'applique à ceptomr de sa dtae de prise d'effet, mias les exonérations fslacies et sclaeois liées à l'intéressement ne pvnueet pruodire luer eefft en cas d'absence ou de rraetd de dépôt.

Le présent acrocd est établi suos la responsabilité de l'entreprise qui est invitée à rptesceer la réglementation en veigur en tremes de cdtoniions de msie en place, de définition des modalités de déclenchement et de claul et de dépôt auprès de la DREETS. Une aitottenn tuote particulière srea portée au caractère ctliolcef et aléatoire de l'accord et de non sutiuitobstn à des éléments de rémunération existants.

Il est recommandé à l'entreprise de pnerrde aivs auprès de ses coenisls habituels.

Fait en 1 exrmleiape puor la dreitoicn de l'entreprise. Une cipoe est adressée au teuner des cotmpes du/des plan(s) d'épargne salariale. Fait à ?, le [date]. Pour l'entreprise : Signature du chef d'entreprise et (si pas octroi), signature du CSE ou du(des) délégué(s) syndical(aux), ou, pour les salariés sutaatnt à la majorité des duex tiers conformément à la fuillee d'émargement ci-jointe,

Feuille d'émargement des srealias de l'entreprise

Raison Soalice :

Pour la rtoficiacian de l'accord d'intéressements

Nom et prénom	Bon puor aoccd du signataire
Total des salariés aaynt marqué luer aoccd (A)	
Total des salariés (B)	
Rapport A/B (67 % minimum)	

Soit la rcoftiaiatin aux 2/3 du ponsreenl de l'accord d'intéressement. Fait à ? le [date].

pour fautes professionnelles à l'encontre des salariés

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	UNSA bnqae ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aavnnet a puor oejbt de mioifedr l'article 27 rlaief aux scantoins pisers à l'encontre des salariés de la bhnarce du curoagte d'assurances et/ ou de réassurances.

Il taurdit la volonté de ses srnigeaitas de mterte en conformité cet alitrcce aevc l'article 16 de la cetnoivonn civlctolee riaeltf au cosenil de discipline.

En aacloiipppn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les srngiaates cneinoevnnt que le cnntoeu du présent avannet ne jfsiitue pas de prévoir de snntaipoilus spécifiques aux enirstereps

Avenant du 12 mai 2022 relatif à la modification de la convention collective article 35 Restauration

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	PLANETE CSCA,
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aannevt a puor oebjt de mdeiofir l'article 35 ritaelf à la ratreiausotn des salariés de la bnarhce du caogurte d'assurances et/ ou de réassurances.

Il trduiat la volonté de ses sgitiaranes de mterte en conformité cet aclirte aevc l'évolution de la législation rtalveie à la psrie en cahрге des titres-restaurant par les euelryopms qui en psenporot à lreus salariés.

Accord du 21 décembre 2023 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; SNECAA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Depuis l'entrée en veuuigr de la loi du 5 sbemertpe 2018 puor la liberté de cishior son anveir professionnel, les eerpiestrns doevint

de mnois de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Les saaiitnregs s'engagent à eetfuefcr les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

À défaut d'extension, cet annveat n'est pas applicable.

L'article 27 est modifié comme siut :

« Atlrice 27 Sanctions

Toute icifroatnn aux règles de discipline, toute faute, y crmipos les fueats pnoilleseerfosns iaqmpiulnt la muavisae volonté de l'intéressé, fiat l'objet, de la prat de l'employeur à son égard, de la staiconn appropriée à la gtvirae du cas.

Dans cqauhe enerstprie ou établissement anmuotoe doté d'instances représentatives dnnt l'effectif est au moins égal à 100 salariés, le salarié a la faculté de deamednr par écrit la sinsiae du cseniol de dplnsiice lorsqu'est prononcée à son eorntnce une msie à peid cvrerasaontie sutilebscpe d'entraîner une mreuse de limceceenint puor fatue garve ou lourde. La lrtete de cionvactoon à l'entretien préalable diot rapelper ctete faculté au salarié. »

En aclpotiiapn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les stageainirs cnenevnoint que le cotnenu du présent avnnaet ne jtisfiue pas de prévoir de snntitpoialus spécifiques aux erntiepress de mions de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Les snieiaagrts s'engagent à ecteffeur les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

À défaut d'extension, cet aanenvt n'est pas applicable.

L'article 35 est modifié cmmoe siut :

« Arcltie 35 Restauration

Dans les établissements d'au mions cuqnntiae salariés, l'employeur, après aivs du comité sciaol et économique, met à la dpiotoiissn des salariés un local de restauration.

Dans les établissements de minos de 50 salariés, l'employeur met à doipisstoin des salariés un eemcpemaInt luer pnmraettt de se ruseretar dnas de bneons ctdiinoons de santé et de sécurité.

Dans totues les entreprises, l'employeur étudiera la possibilité de metrte à la dioispisotn des salariés, puor le déjeuner, des titres-restaurant ou un ruatnrsaet d'entreprise ou un raasernnut inter-entreprises.

Dans les eniesteprrs posraopnt des titres-restaurant, la pcaatoipiitrn ptronlaae devra être au munmiim de 3,60 eours par salarié concerné et intéressé, et par juor travaillé. »

vserer une ciotrtnoubin unquie puor la frmtoooain poorsefslilnnee et l'apprentissage (CUFPA).

Au-delà de cette contribution, les eerertnspis de la brchane pelsfisrlonoene du cuoratge d'assurances et/ ou de réassurances snot reaveelbds d'une corintbuiotn ceinnolnlnlevtoe dnnt le niaevu vaire en fitnocon de luer effectif.

Le précédent aocrcd sur les tuax de coiritbunton à la fotmairon plifeooresnlsne des salariés cnolcu puor une durée déterminée d'un an arrvie à tmere le 31 décembre 2023.

Par conséquent, les prteaineras socuiax de la brnhcae peooflrlniesnse se snot réunis aifn de négocier un neuvol aorccd de barnhce dnnt les doosnistipis s'appliqueront à cemoptr du 1er jeniavr 2024.

À l'heure où les dottnoais de Facrne compétences vasint à fniaenr la fiaotromn poenesilrlsnfoe des salariés denuiimnt d'année en année, et où la rheecrhe de l'équilibre fnecniair dnveeit au même ttrie que la frtaomoin elle-même un ejenu de la bnkrahe professionnelle, les peainartres siauocx snot particulièrement atttneifs au suvii anunel des egtaenmnegs fierincans pirs en fuaver de la fatroiomn pfsnonerllloeise des

salariés du cortguae d'assurances.

Aussi, les prietas staireingas du présent accrod tennenit à puiwsorure sur la vioe de la prduence en vue d'assurer au mieux, puor les années à venir, l'accès à la faitromon des salariés de la bcahrne et décident dnoc de mtneniair puor l'année 2024 les nivuaex de cibrtinotuon cvleiootnlnnene des eirtspernes de cuaogrte d'assurances et/ ou de réassurances tel que fixés précédemment.

Les priteas srelianagts du présent acrcod réaffirment par aileruls la non-obligation puor les eentersrpis de la bnrhace pelesonoflirne eayonplmt 300 salariés et puls de vrseer une cubottroiinn conventionnelle. Toutefois, eells tnneeint à rpelpaer que ces eenrstriepts ont la possibilité de procéder à des vrneemstes voneotailrs auprès de l'opérateur de compétences « Atlas, suntoeir les compétences ».

En conséquence, les peararniets sociaux du cotugare d'assurances et de réassurances cneoivennt de ce qui suit.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cahmp d'application du présent accord est culei fixé à l'article 1er de la coenvnoitn cleioctlve du 18 jeainvr 2002.

Article 2 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent accord a puor objet : ? de rappeler, puor cqhuae tgyopiloe d'entreprises, les taux, exprimés en peucanrogte de la msase salariale, de la cbtouiintron légale appelée cobitrtouinn uuique à la ftamoiron psnoonellerisfe et à l'apprentissage (CUFPA) ; ? de fixer, puor chaque tgolipoye d'entreprises, les taux, exprimés en pgnrtaucoee de la masse salariale, de la cuoibonittrn cnlenntienoovle ; ? de rpeeapl le tuax légal de la crtoibntuion due, le cas échéant, au ttrie du cmopte pnsrneeol de foormatn (CPF) des salariés en catnrot à durée déterminée (CDD), que les epretsiners de la bnhacre du cgourtae d'assurances et/ou de réassurances dnvoeit atqicteur puor l'année 2024.

Article 3 - Contributions des entreprises de moins de 11 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ctiobinntorus des etirepernss de minos de 11 salariés snot ventilées de la façon snituave :

Entreprises epyomlnat minos de 11 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pueoeanrtcgs de la masse salariale btrue annuelle
	À cptemor du 1er jeavinr 2024
CUFPA (contribution légale)	1,15 %
? dnot ctnortibiun à la foiatmron pensoosnlrfrelie (CFP)	0,55 %
? dnot txae d'apprentissage	0,60 % [1]
Contribution conventionnelle	0,45 %
Solde txae d'apprentissage	0,08 % [2]
Total	1,68 %
CPF-CDD	1 % (de la mssae siallarae brtue aneullne des CDD)

[1] En Alsace-Moselle, la txae d'apprentissage est de 0,44 % de la mssae saillraae brute. [2] Le sdloe de la txae d'apprentissage n'est pas dû par les eitsrrenpes d'Alsace-Moselle.

Article 4 - Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les cbiinnttuoros des esterripnes dnot l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés snot ventilées de la façon stuvinae :

Entreprises dnot l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pceoengruats de la masse salariale bturue annuelle
	À cpmoter du 1er jvneiar 2024
CUFPA (contribution légale)	1,60 %
? dnot coibtnirtoun à la fioomartn plonslfsnoierree (CFP)	1 %
? dnot txae d'apprentissage	0,60 % [1]
Contribution conventionnelle	0,30 %
Solde txae d'apprentissage	0,08 % [2]
Total	1,98 %
CPF-CDD	1 % (de la msase sallaaire bturue alnulnee des CDD)

[1] En Alsace-Moselle, la txae d'apprentissage est de 0,44 % de la mssae srlaaalie brute. [2] Le sdloe de la txae d'apprentissage n'est pas dû par les eestnrepris d'Alsace-Moselle.

Article 5 - Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ctnnotiiorbus des eserrepnits dnot l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés snot ventilées de la façon snitaiuve :

Entreprises dnot l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en punarecgotes de la masse salariale burte annuelle
	À cemoptr du 1er jvnneiar 2024
CUFPA (contribution légale)	1,60 %
? dnot cburiootnitn à la foaitmron piononslrlefsee (CFP)	1 %
? dnot txae d'apprentissage	0,60 % [1]
Contribution conventionnelle	0,30 %
Solde txae d'apprentissage	0,08 % [2]
Total	1,98 %
CPF-CDD	1 % (de la msase saiaallre bturue aneullne des CDD)

[1] En Alsace-Moselle, la txae d'apprentissage est de 0,44 % de la msase sliaraale brute. [2] Le sodle de la txae d'apprentissage n'est pas dû par les enretsipers d'Alsace-Moselle.

Article 6 - Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ciitnbntuors des esierpntres dnot l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés snot ventilées de la façon stvuanie :

Entreprises dnot l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pougreceants de la masse salariale bture annuelle
	À cotmepr du 1er javienr 2024
CUFPA (contribution légale)	1,60 %
? dnot cttoiuboinrn à la ftiaoromn pnofeinollresse (CFP)	1 %
? dnot txae d'apprentissage	0,60 % [1]
Contribution conventionnelle	0,30 %
Solde txae d'apprentissage	0,08 % [2]
Total	1,98 %
CPF-CDD	1 % (de la mssae sialaalre btrure auennlle des CDD)
Contribution supplémentaire à l'alternance	Seulement si l'entreprise ehbcmuae mnios de 5 % d'alternants
[1] En Alsace-Moselle, la txae d'apprentissage est de 0,44 % de la msase slliaraae brute. [2] Le sldoe de la txae d'apprentissage n'est pas dû par les eieptrnsers d'Alsace-Moselle.	

Article 7 - Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les cibunrtontos des entierperss dnot l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés snot ventilées de la façon snutavie :

Entreprises dnot l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pgnueaoctres de la masse salariale btrure annuelle
	À coetmpr du 1er jnviaer 2024
CUFPA (contribution légale)	1,60 %
? dnot crittniuoobn à la froiomatn penrliesolsfone (CFP)	1 %
? dnot txae d'apprentissage	0,60 % [1]
Contribution conventionnelle	-
Solde txae d'apprentissage	0,08 % [2]
Total	1,68 %
CPF-CDD	1 % (de la mssae sarilalae btrure aenlnule des CDD)
Contribution supplémentaire à l'alternance	Seulement si l'entreprise ehaumbce mions de 5 % d'alternants
[1] En Alsace-Moselle, la txae d'apprentissage est de 0,44 % de la mssae slliaraae brute. [2] Le slode de la txae d'apprentissage n'est pas dû par les etrpiseners d'Alsace-Moselle.	

Article 8 - Dispositions spécifiques applicables aux entreprises employant 300 salariés et plus

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

Il est prévu que les eepsreinrts de la barnhce du cgartoue d'assurances et/ou de réassurances elanoympt 300 salariés et puls n'ont pas l'obligation d'acquitter une crtinuotibon cnnnltnviloeeoe au fnacnnimeet de la fioamtrn professionnelle.

Cependant, elels pvenuet procéder à des vetmersens vornialtoes auprès de l'opérateur de compétences « Atlas, sitonuer les compétences » auuqel a adhéré la bhacnre professionnelle.

En contrepartie, cauhnce de ces eersritpens dnueovt tarnttsmere au secrétariat de la cssmoimoin ptiriarae naltnoiae de l'emploi et de la ftioaromn plfsrislonenoe (CPNEFP) de la bhacnre du cgotraue d'assurances et/ou de réassurances les intnfriaomos suivantes, au puls trad le 15 sermebtpe de chauge année : ? dnas le cdrae du paln de développement des compétences : le tuax d'accès à la fomairotn et répartition par sxee au cruos de l'année ciilve N ?1 en précisant le tuax d'accès des salariés âgés de 55 ans et puls ; ? dnas le crade du paln de développement des compétences : le nbrmoe de sgrtiaaeis de la fmrtaooin et répartition par sxee prévu au crous de l'année cliive N ?1 ; ? dnas le crdae du paln de développement des compétences : le norbme d'heures de foratimon dnot le fencnnieamt est assuré dnas le carde du paln au cours de l'année cvilve N ?1 ; ? dnas le cdare du paln de développement des compétences : la répartition, exprimée en pourcentage, ernte les aicntos de fitaoomrn d'une durée inférieure à 2 heerus et les ainctos de foiamotr d'une durée supérieure à 2 hereus ; ? dnas le cadre du paln de développement des compétences, sur l'année cilive N ?1 : la répartition, exprimée en pourcentage, entre les aitocons de fomrioatn obligatoires, les anoicts de frimtaoon non oboeagiilrts et les ainctos de foraomtin relevant de l'obligation réglementaire de footrmain conntuie iusse de la DDA (minimum 15 herues par an) ; ? dnas le cadre du paln de développement des compétences, sur l'année cliive N ?1 : la prat du bugedt du paln de développement des compétences consacrée à la réalisation d'actions de foairmotn certifiantes, qftieilanaus et diplômantes ; ? la réalisation, ou non, de veersemtt vorlainote auprès de l'OPCO en année N ?1.

La CNPFEP ansalye et riutsete aeulnenlenmt ces inmanirftoos à la comisosimn paiatirre prteeannme de négociation et d'Interprétation (CPPNI). La rsitoeiuttn portrea a minima sur les duex dernières années (N ?2 et N ?1).

Consciente des ejneux puor ces entreprises, la barche fxie un ocjibetf aunenl de tuax d'accès à la formation, dnas le cadre du paln de développement des compétences, à 70 %.

Article 9 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aroccd prerdna efeit à comtper du 1er jnivear 2024.

Article 10 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'accord est cncolu puor une durée triennale, siot jusqu'au 31 décembre 2026.

Article 11 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Compte tneu des évolutions légales et réglementaires prévues asnii que des aointcs msie en plcae dnas le crade de la piqoltuie de la CNPFEP en matière de ftmaoirn professionnelle, les preaits sartignaeis cnnnenoevit de se réunir a mimina 6 mios aanvt le treme du présent aoccrd puor fraie un pniot sur l'état des eneetgnmags frenicnias pirs par l'opérateur de compétences « Atlas, Soenitur les compétences » sur les trois années cetoervus

Accord du 31 janvier 2024 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; SNECAA CFE-CGC ; FBA CÉDT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Légitimée par l'histoire, l'égalité ponefliselsrone ertne les femems et les hmoems est prresimegsevt deuneve un ejneu sociétal ianopmrtrt dnol les poietilugs pbieulugs se snol emparées. Elle fiat désormais l'objet de ddeeanms saioelcs ftreos et s'inscrit dnas un memonveut puls gloabl patornt sur la diversité et l'inclusion.

L'égalité pfrlesnonolsiee ertne les fmemes et les hoemms apparâit puor les esretnpreis cmome un lveir iouoncnbaltne du recrutement. Celles-ci dinveot dès lros intégrer cet ejenu dnas luer plquitioe générale par ailrleus snas cssee défiée par les évolutions économiques, sociétales, réglementaires, dgitealis et environnementales.

Confiants dans les valeurs économiques et sociales de l'égalité, les participants ont souligné l'importance de créer des opportunités pour que tous puissent bénéficier de la croissance. Ils ont également souligné l'importance de renforcer les institutions et de promouvoir la transparence et la responsabilité.

Dans cet objectif, les parties prenantes s'associent et se réunissent afin de concevoir un accord s'inscrivant dans le processus d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes et de mixité et de diversité initiée respectivement par l'accord du 25 mars 2009 et par l'accord du 1er juillet 2021. Ainsi, ce nouveau accord renforce l'engagement des signataires de poursuivre dans cette démarche en pérennisant les actions de la branche et la responsabilité des entreprises du secteur sur ces thématiques.

En intégrant toutes ces préoccupations sociétales dans le dialogue social de branche, la délégation patronale et les organisations syndicales de salariés pourront mieux assurer la mise en œuvre du rôle social qu'elles ont à jouer à leur niveau et élargir ainsi leur champ d'action à travers le présent accord de partenariat social.

Par cet accord, les praaretiens soacuix souhaitent, d'une part, vlillier au rpesect coeininceusx du ppcnrrie d'égalité par les erptseens de la bhacrne professionnelle, et, d'autre part, afefhicr luer conviction, considérant que l'égalité pieeosolsrlfne ernte les fmeems et les hmemos est un veectur efifacce d'attractivité et de fidélisation des salariés.

En ce sens, ils tneiennt à ce que les esretnpeirs velneilt à l'application la puls scittre du prcpniie « à tarvial égal, sliarae égal » en vertu dqueul les emoeyulprs s'engagent à rémunérer de la même manière les salariés placés dnas une soitituan ideqntuie et efcauefnttt un même tajiavrl ou un tajiavrl de veular égale.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La patire ptolranae s'engage à farie étendre le présent acrocd dès sa signature.

En outre, les pirates siéant dans les locaux de la police nationale ont fermé les portes de la prison de la capitale, empêchant ainsi l'ensemble des agents de la police nationale d'entrer dans la capitale professionnelle. À cet égard, le présent avertissement a été adressé à la police nationale pour qu'elle prenne les mesures nécessaires à la lutte contre les activités criminelles et sexuelles.

Les parietis siinrgaaets seonauitht par auillers relapper que l'égalité plfoelsnoiesne ertne les fmeems et les homems diot s'appliquer à l'ensemble des travailleurs, ertne des salariés de sexes différents mias également ernre des salariés du même sexe. Aussi, au-delà des différences de tmenriatet fondées sur le sexe, la volonté des siiatnaergs est de ctotbmrae tuot tpye de différences de tmeearnt injustifiées. De plus, le pcirpine de non-discrimination a vocoaitn à s'appliquer dès le sdate l'embauche mias également à l'ensemble de la rlatoein de tivaral (évolution professionnelle, rémunération, accès à la formation, parentalité, cininotdos de travail?). En ce sens, seleus prouront être adsméis les différences de tantiemert juasifntit répondre à une ecinegxe pleirsfosnnoloe essetnllie et déterminante, à coinoitdn que l'obiectif sjot légitime et l'exigence proportionnée.

L'étude prairiae menée en 2022 sur l'égalité entre les fmeems et les hmemos a primes aux pariernaets siouax de dseers un bailn gbalol au sien de la bcahnre professionnelle.

Il est en premier lieu constaté un rééquilibrage au niveau des catégories socio-professionnelles des femmes et des hommes au cours des dix dernières années. Néanmoins des inégalités, particulièrement au sein des catégories socio-professionnelles les plus élevées, persistent. Ces inégalités restent également fortes quand on regarde les postes occupés. En effet, les femmes demeurent sous-représentées dans la catégorie des cadres-dirigeants. À l'inverse, les hommes restent sous-représentés dans les postes relevant de la catégorie socio-professionnelle des employés et constituent seulement 23 % des effectifs.

Des écarts de rémunération substantiels liés en grande partie aux écarts par catégorie socio-professionnelle et par métier mais qui tendent à se réduire pour les jeunes diplômés.

En outre, le taux d'accès à la faotimorn recstpee pqrsuee la répartition femmes-hommes. Toutefois, la prat des fmemes accédant aux disisipitos de fmrotaion pisoriflnelneoe dmreuee inférieure à la prat de fmemes au sien des eetffics de la bcnrhae professionnelle. Le même cosnath puet être effectué s'agissant des femems bénéficiaires de fmoaoitrns en alternance.

Forts des cntstaos révélés par l'étude priatiae sur l'égalité entre les femems et les hommes, les pariets sartiinaegs ont souhaité aigr sur les aexs sutvnais : ? le nremuerectt ; ? la sialestbbiiiosnn et la cnoimicmatuon ; ? les agsiseetnms xtseies et le harcèlement au tvaialr ; ? la fmotoarin prsefolsnlneioe ; ? la parentalité ; ? le porcuras et l'évolution prsnfoolenelsie ; ? le prinicpe de non-discrimination ; ? l'égalité de rémunération ; ? l'organisation, l'aménagement du tmeps de travail, les cnoinotds de tvraial ; ? la msie en plcae d'indicateurs au nieauv de la branche.

Enfin, les staeiringas snot cancinovus que la réussite de cette démarche tenit à l'implication et à l'effort conjugués des ches d'entreprise, des managers, des salariés et de leurs représentants et des pneararetis suoiaçx de la brchane professionnelle.

Ainsi, les petiars cñnevnineot ce qui siut :

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le cmahp d'application du présent arccod est cueli fixé à l'article 1er de la cnoiotenvn cvieltolce du 18 jviaenr 2002.

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aoccrd srea acppalblie le lamdeeinn de la pacluibutin de son arrêté d'extension au Joanrul officiel. À défaut d'extension, cet aoccrd ne srea pas applicable.

L'entrée en viuteur du présent acrcod rplmacee et rned cudac l'accord du 5 mras 2009 sur l'égalité pirnlelessnfooe etnre les femems et les hommes.

Article 3 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'accord est clnocu puor une durée de 3 ans à ctempor de sa dtae d'entrée en vigueur. Au tmree du présent accord, les piraets satrinaiges se lnesaist la possibilité de rcerinodue en l'état l'accord puor une durée déterminée.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La praitte polrantae s'engage à efucfeter les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Article 5 - Dispositions particulières
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En apaiocitlpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les siaieargnts ceinvnonnet que le cteonu du présent aoccrd ne jftisue pas de prévoir les stonuilaptis spécifiques aux eresnpretis de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Titre 2 Atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les différents métiers

Article 6 - Le recrutement
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pniraraetes sucioax de la barnhce pisrfllelnooesne snot cnvoncaius que la phsae de remrneectut est une étape clé puor mtrtee en plcae des ainctos puor fesarivor l'équilibre etnre les fmmees et les heomms par métier.

Il est constaté que la mixité dnas le porscuses de rceemnutret se hurtee aux difficultés savtiunes : ? à l'orientation sciraloee et aux stéréotypes siocaux qui pnsseout les fmemes et les hmoems à opter, de préférence, puor cienrats métiers ou criteaens filières ; ? aux biias cecitonss ou isnneocctins et aux représentations stéréotypées ; ? à la différence de poanegurcte entre les catndiads femems et les cdiaadtns hommes.

Dès lors, ctete phsae apparaît non seneemult cmome un pniot clé de l'application des pierpcnis de non-discrimination mias assui comme un camhp d'action qui puet prtemrete d'anticiper et de

remédier à des disparités etitnsaexs dnas les esnrpteires de la banrhce professionnelle.

Article 6.1 - L'offre d'emploi et le processus de recrutement
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En priemer lieu, les erisnpreets de ctgraoee d'assurances et/ou de réassurances vieenllt à proisrcree tutoee mteonin dsnamtniicire dnas lerus orfefs d'emploi en décrivant les posets exenuicevmslt en tmeers de compétences attendues.

De plus, l'examen des cauedrtdais au curos de la pshae de rreecnumtet dreva se farie de manière égale. Puor ce faire, les eerpsrites frndonoeet nécessairement luer cihox sur des critères de rumnecereett oijbtfecfs tles que les compétences, la footiamrn et l'expérience du candidat.

Dès lors, aifn d'assurer un prusseccos de rcteneemrut depourvu de ttouee dnicioariistmn peertmatnt d'assurer à trmee une représentation équilibrée des fmmees et des hommes, les ernsertipes de la bnrcraee pnesirelofsnlloe dnoevrt vleelir à procéder à un exmaen égal des candidatures.

Les prteias siinetagars du présent aoccrd inetvint les eieenrtsrps de la brhncae pnrnoofsellseie à rester veinlgiats aux doinmatncrisiis indirectes, c'est-à-dire quand des critères de sélection ou des dpstotionis qui snot en ancaerppe neuetrs entraînent en réalité des désavantages pcaurtielris puor ceantirs personnes.

Il est efnin rappelé que dnas les eprtsereins de 300 salariés et plus, et de façon idéale dnas toetus les etprreeisns de la bchraee professionnelle, tuos les salariés iveatnenrnt dnas le proscsues de recutenremt dveiont être formés aux anctoies préventives puor éviter tuot tpye de discrimination.

Afin de feasivror la mixité des emplois, les eerirtensps de la bcanhre pilsoreeonflnse snot invitées à aipcnietr les furetus évolutions pflreosnnleseios et prévenir les pénuries de cdtnaiuardes féminines nemmaontt sur des métiers renvleat de la catégorie socio-professionnelle des cedras supérieurs et les pénuries de cneaidaudrts mneslcuias nmmoatet sur des métiers rlievant de la catégorie socio-professionnelle des employés. Elels snot anisi encouragées à mener des antiocs en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hoemms à des elmiops où elles/ils snot peu représenté(e)s et aelxuqus elles/ils shnaiuetot avoir accès, aevc un axe ptrroiraie sur les métiers à fotre prédominance miacuslne ou féminine.

Article 6.2 - Le recrutement des alternants
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Au sien de la bbrahne professionnelle, il est constaté une sous-représentation des feemms dnas le rermtcueet des alternants.

Fortes de ce constat, les piraets setaniiaigs du présent accord considèrent qu'uvrer en vue d'une parité sur les foiartonms les puls diplômantes est un meyon de parviner dnas l'avenir à un équilibre ertne les feemms et les hmooes sur les pestos de catégorie supérieure.

Le remtucenert des aeanttrnls diot dnoc être mitxe et diot être cdnuoit en vlelniat à la mixité sur les postes. Dnas ctaienrs cas, il prroua cieustont r un oiutl de rééquilibrage entre les femmes et les hommes, à meoynt et lnog terme, sur des poests aulmeetecnt à dtinamone maicsnlue ou à dmothanie féminine.

Les perniarteas scaiuox de la brachne ponefnsnllierose cnnoenivent de développer, dnas le crdae de ses acoiñns de poriotomn des métiers et de l'alternance, des paneaiatrtrs aevc les écoles et les cnrtees de friaohton aifn de farie découvrir les métiers en sunnigaolt luer oeurturve aux femmes cmome aux hommes, y cimpros des pstoes à hatues responsabilités, aifn d'attirer un pluibc mxtie sur l'ensemble des métiers.

Ils seunnnieott et eurnnoecagt par aleuilrs les osramgnies de fmtaoiorn à iicrsre lreus sosiness de frmtaooin dnas des dosiipifsts tandnet à fseovriar la diversité et la mixité au sien de la branche professionnelle. En effet, les orngiaesms de fotiarmon ont assui puor misison de foiasverr la mixité au sien de lreus surucrerts en siisalenbsnit les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprenits à la qiusoten de l'égalité entre les femmes et les hoemms asnii qu'à la prévention du harcèlement suexel au triaval et en maennt une pitulqoe d'orientation et de poitmroon des fontamirois qui met en aanvt les atanegavs de la mixité. En cela, ils paietnipcrt à la lttue cntroe la répartition sexuée des métiers.

Article 7 - Le parcours et l'évolution professionnelle des salariés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les patiers srginaetias du présent acrcod tennniet à raeepplr que les eurypoelms ont l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à luer pstoe de travail, nomtemnat au regrad de l'évolution des métiers. Puor cela, ils dvoenit poosrper des aincots de fiomarton qui ont puor oeijcbtf l'acquisition de bclos de compétences. Ces aincots prentetemt aux colubtlarroeas d'évoluer professionnellement.

Article 7.1 - Encourager une évolution équitable des carrières des femmes et des hommes
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Dans l'objectif d'atteindre une prat représentative des femems et des hmeoms dnas caluqe catégorie d'emploi au sien de la branche professionnelle, les erpnsteries de ctguraoe d'assurances et/ou de réassurances vlrnleoiet à gairtnar l'égalité des cahecsn ernte les hmoems et les fmemes en matière d'évolution pnlnoorseelsife en asrsnaut un accès égal aux pocarrus psslrioeeonnfs et pentmtreat nneotmmt d'occuper des peosts à huate responsabilité.

En effet, la mixité des eolipms sppsoue qu'hommes et fmmees aniet les mêmes possibilités en matière de procaurs et d'évolution professionnels. Ils peenuvt avoir accès à tuos les emplois, qeul qu'en siot le naiveu de responsabilité, y coirpms les puls élevés. À cet égard, l'accès des fmemes aux petos à responsabilité se fiat sur les mêmes critères que puor les hommes. Les critères de détection des peoteitnls internes, d'évaluation pfloerinsseolsne et d'orientation de carrière snot inudqetis puor les fmemes et puor les hommes. Ils snot fondés sur la rocaansnniciee des compétences, de l'expérience, de la pcarenmofre et des qualités professionnelles.

Des oifjctbes chiffrés seront, auatnt que possible, fixés au sien des epriteners en matière de mixité des pestos aifn de trndee vres un équilibre des eefciffths dnas les pteoss particulièrement masculinisés ou féminisés.

Il est également porté une aoettntin particulière à la durée mnynoee etrne duex pionomrts des fmmees et des hommes. Les erpietrens deovnit s'assurer que la poroiptron des femems et des heomms prami les salariés purmos siot cloaapmrbe à luer prioproootn dnas l'effectif de cqhuae nivaue de classification.

Sont par arieluls pcstriros les systèmes d'évaluation des pfoenemacrrs basés eseivcnmeluxt sur le tmeps de présence, aifn que la suioatitn failmale des salariés ne cisonntue pas un frien à luer évolution professionnelle.

Enfin, il est rappelé que les congés maternité, paternité, d'adoption ou congé paraetnl d'éducation ne dvinoet pas pénaliser les salariés dnas luer évolution professionnelle.

Article 7.2 - Tendre vers une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

cleaning is beeing applied

Les praeits satingeiras du présent arcocd corrélent la noiotn de « palfond de vrere » à cllee de giesotn des compétences et des potentiels.

Dès lors, les enrepristes de cautgore d'assurances deionvt preotr une atnetoitn tuote particulière à l'équivalence de trmneieatt etrne les fmemes et les hmmeos naetmmont dnas l'accès aux pteoss à responsabilité au puls huat nieavu de l'entreprise, et ce dnas l'optique d'assurer à compétences équivalentes la mrueleile mixité pilsbose au sien des équipes de direction.

Afin de fervsoair l'accès des fmemes à tuot nieavu de responsabilité, y cormpis les puls élevés au sien de l'entreprise, les eprumoyels snot invités à définir des anoitcs de nurtae à petmrrete la parité au sien des équipes de direction.

En outre, les ernnteteis pneoflroessnis peveunt être l'occasion de stcseur des creatuaddins vres des ptoess à responsabilité.

Par ailleurs, dpuies sbtempere 2022, les epseirretns d'au minos 1 000 salariés dnioevt mterte en ?uvre des aitnocs vanist à airdnette un obtjceif de 30 % de fmeems dnas les peotss de darnieigts et de 30 % de fmmees mrbeems d'instances dirigeantes. Ces oeicjtbfs snot à aerdtitne aavnt mras 2026 et senrot augmentés à 40 % à patirr de 2029. Les etripesnres de mions de 1 000 salariés snot également invitées à rpeetecsr ces seuils.

Les peenrartais sciuaux de la bhcnrae penrnisoeflsloe tieennnt également à repaeplr que les esretpriens de 1 000 salariés et puls deoinvt piluber aelulennenmt les écarts éventuels de représentation entre les fmmees et les hommes parmi, d'une part, les crdaes digatrnieis et, d'autre part, les meberms des icntnaess dgearetiins et que dpeius le 1er mras 2023, ces écarts de représentation snot également rnedus picbuls sur le stie ieenrrtt du ministère chargé du travail.

Article 8 - La formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les preitas snaeagirts du présent arcocd saihuhntoet ginaattr le pirnicpe général d'égalité d'accès de tuos les salariés à la ftoraimon professionnelle.

Elles s'accordent également à drie que la friaomton plelosiersosnne cniusotte une vioe privilégiée aifn d'atteindre l'égalité pollnerisfnesoe ernte les femems et les hmoems en fiavasonrt l'évolution professionnelle.

Article 8.1 - Tendre vers un accès égal à la formation professionnelle pour les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les données de l'index d'égalité femmes-hommes ainsi que les eeffths des stéréotypes paovunt affetecr l'attractivité des métiers csniotute des idtncuriaes privilégiés puor l'accès aux ftrmnooais des salariés.

À cet égard, la bhcnrae pieloseslnrnnofe s'engage à déployer des anotcis de poirtoomn des métiers et de l'alternance vsinat à rompe les stéréotypes.

Les etiprsneers s'assurent que les femems et les hmmeos ont la possibilité d'accéder de manière équitable à des fanrmitoos d'encadrement, de huat niveau, nemomtnat certifiantes.

Afin de rpeesetr cttee égalité de traitement, celle-ci diot être appréhendée aussi bein en tmree qintatuiaf (nombre d'heures de fariomton dispensées) que qitataliaf (thèmes, nueiaxv et durée des sgeats de fiontoarn dispensés).

Article 8.2 - Faciliter l'accès à la formation professionnelle pour y parvenir

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

De manière à favoriser un accès égal aux formations, les entreprises sont encouragées à offrir des formations à distance (e-learning) pour faciliter les déplacements qui peuvent être nécessaires pour accéder à la formation professionnelle.

Afin de faciliter l'accès à la formation professionnelle, les entreprises sont encouragées à offrir des formations à distance (e-learning) pour faciliter les déplacements qui peuvent être nécessaires pour accéder à la formation professionnelle.

Par ailleurs, peuvent être encouragées la mise en place de mécanismes de soutien pour les salariés en formation tels que la prise en charge des frais de garde d'enfant pendant la formation ou des temps de travail pour se rendre en formation. De même, l'usage des temps de travail entre le domicile et le lieu de formation excède le temps normal de travail, le salarié a droit à une compensation de son temps de repos, son temps de repos financier.

En outre, la branche professionnelle peut intégrer les contributions particulières des entreprises en temps partiel pour rendre ces formations plus accessibles.

Titre 3 Renforcer la prise de conscience des enjeux d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour les parties saantes du présent accord, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit passer avant tout par une prise de conscience des enjeux de féminisation de certains métiers, d'égalité salariale, d'égalité de traitement dans l'accès à la formation et en matière d'évolution professionnelle notamment. Afin d'accroître son efficacité, elle doit mobiliser l'ensemble des parties prenantes. Au-delà de l'intérêt de contribuer aux objectifs de négociation qui s'imposent en la matière à la branche professionnelle et aux entreprises, elle doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social permettant d'identifier les leviers d'actions et les mesures de correction, le cas échéant.

Partant du constat que des inégalités existent entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle, les parties s'engagent à considérer que cette prise de conscience et les actions de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes doivent être renforcées sous l'impulsion de la branche professionnelle.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre un plan d'actions pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à travers des actions de sensibilisation, de formation et de dialogue social à ce sujet et la mise en place de procédures internes permettant de prévenir les inégalités.

Article 9 - Les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En premier lieu, les parties s'engagent à rappeler que les négociations collectives de branche sur les sujets minimaux doivent avoir pour objectif d'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures prises pour atteindre conformément aux obligations en vigueur.

Il est par ailleurs rappelé que dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur engage tous les ans, ou au moins une fois tous les quatre ans si un accord collectif prévoit sur la périodicité des négociations collectives a été conclu, 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 en entreprise.

Par ailleurs, depuis la loi du 5 septembre 2018 l'index de l'égalité professionnelle s'applique aux entreprises de moins de 50 salariés d'une part et plus de 50 salariés d'autre part.

L'index de l'égalité professionnelle repose sur les éléments suivants : ? la mesure des écarts de rémunération ; ? la même tâche d'avoir une ancienneté ; ? la même charge d'obtenir une promotion ; ? l'augmentation de salaire ; ? la parité entre les 10 plus hauts rémunérés de l'entreprise.

Ces éléments permettent de mesurer les évolutions de l'index de l'égalité professionnelle, le cas échéant.

Les entreprises de la branche professionnelle sont encouragées à prendre les mesures de correction adéquates, conformément aux obligations en vigueur, lorsque des écarts de rémunération sont constatés.

De même, elles s'acquittent des obligations d'information imposées par le code du travail tant à l'égard des salariés que des représentants du personnel.

Article 10 - La mise en place d'actions de sensibilisation et de communication

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

La branche professionnelle s'engage dès 2024 à mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de formation en faveur de l'égalité professionnelle et à promouvoir l'égalité professionnelle dans cette égalité professionnelle dans le cadre de leurs actions en faveur des métiers et de l'alternance.

La branche professionnelle s'engage également à promouvoir la parité sur le présent accord et le dialogue social qui lui est attaché auprès des entreprises et des salariés.

Il est préconisé aux entreprises de mettre des actions de sensibilisation et de formation afin de permettre, à tous les niveaux, une prise de conscience des problématiques liées à l'égalité professionnelle et des disparités existantes entre les femmes et les hommes et promouvoir les actions de correction des écarts ou plans d'action concrets en faveur de l'égalité professionnelle.

Les entreprises de la branche professionnelle sont encouragées à mettre en œuvre des actions de sensibilisation, avec les partenaires privilégiés, auprès des salariés afin de prévenir tout comportement ou attitude qui pourraient s'avérer discriminants.

Les entreprises de la branche professionnelle et/ou de réassurances s'engagent par ailleurs à mettre en œuvre tous les moyens de prévention nécessaires contre les risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes sur le lieu de travail. En ce sens, elles sont encouragées à prendre en compte ces risques dans leur règlement intérieur. Il est également rappelé qu'il doit être tenu compte de ces risques dans les évaluations des risques professionnels dans l'entreprise conformément aux obligations.

Par ailleurs, les eersteipns snot encouragées à mener des anoicts de prévention, de sseolbniatiisn à dieiaosnttn des salariés, et nmaoemntt des managers, sur le thème du harcèlement sexuel. Au préalable, elles snot invitées à réaliser un dtnsiogac de la sotitauin aevc les mbrmees du CSSCT, du CSE, les référents asseegnmit sxietse et harcèlement sxeul du CSE ou de l'entreprise, lorsqu'ils existent.

Pour mener cette démarche, les eesertirnp s poorrnut s'appuyer sur les rusceeross miess à doipotissn par l'Agence naantoile puor l'amélioration des cnndioiots de tviaral (Anact) : <https://www.anact.fr/prevenir-le-sexisme-au-travail-les-ressources-telecharger>.

De plus, puroort être mis en pcale des cuaanx de discsuosisn et de saeeminlgt aifn que les salariés viticmes ou témoins de fitas cuotntstifs de harcèlement sxeul et/ou d'agissements stesxies psniesut en imnoefrr la hiérarchie.

À cet égard, les pairets saeraintgs du présent aocrd teniennt à reeapplr la procédure du leaucnr d'alerte qui ipomse aux erntriseeps de puls de 50 salariés de mrttee en place des procédures de riceul des senlntegmias émanant des mrebmns du personnel.

Les eeertpsirns de la bhrcae professionnelle, indépendamment de lures effectifs, snot invitées à inrmefor leurs salariés sur le dispositif, sur la procédure à surive puor déclencher l'alerte et les cooinitnds puor bénéficier du sttuat de luneacr d'alerte.

Article 11 - La formation des managers à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les eirsnperts de la brhnace pnfoellneiossre snot venmiev encouragées à fromer l'ensemble des merngaas aux démarches de mixité et d'égalité professionnelle, de lutte ctrnoe le harcèlement suxeel et les ansmgisetes sexistes.

Article 12 - La mise en place de mesures internes permettant de prévenir les inégalités entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les ptaeris segratianis du présent aocrd teninnet à réaffirmer l'importance d'impliquer tuotes les petairs pranteens de l'entreprise dnas la msie en pacle de musrees de sonastiisliben et de prévention, de communication, de peocttiorn et de correction, le cas échéant, en favuer de l'égalité pleneossroflnie entre les fmmees et les hommes.

Au-delà des olitogiabns d'information et de culiosatnton du comité siacol et économique en matière d'égalité entre les feemms et les hmoems qui estieynt au sien de cirtenaes entreprises, les pairets singeaarits egocnauenrt l'ensemble des espierterns à aedptor une pioutqile de tenacarsnpe et à eisgaenvr les différentes meesrus aevc les représentants du personnel.

Pour aocpgmceanr les eperstniers dnas luer psire de ccsoiennc des inégalités en interne, le présent aocrd préconise la msie en place d'un référent en matière de harcèlement seexul et d'agissements sexistes.

Les eneeirsptrs pouonrrt également gnaairtr puor caqhue salarié s'estimant discriminé en rsioan de son sxee de pouvior être reçu par un de luers représentants puor eaeximnr les éléments qui sloen lui snot citsfoiutnts de ctete discrimination.

Titre 4 Favoriser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Article 13 - Le respect du principe « à travail égal, salaire égal »

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les prteiarneas souiacx rlnppelaet luer aaettcnhmet au ppriicne général « à tarival égal, srailae égal ».

En aploiaptcin de ce principe, les epuroylmes s'engagent, dès l'embauche, à rémunérer de la même manière les salariés placés dnas une suttioain ideutnqie et eatfecunnt un même tivaral ou un travail de vealur égale. L'égalité de rémunération entre les femems et les hmeoms diot en conséquence être assurée par l'employeur.

Une différence de rémunération ertne des salariés opacunnt un emolpi sirilamie ne suara être justifiée que par des risnaos objectives, pennreits et matériellement vérifiables. Toute différence de rémunération raenopst sur des éléments obiecfjts diot être proportionnée.

À cet égard, il est rappelé que les périodes d'absence des femmes dnas l'entreprise, noamnmett puor riosan de maternité snot généralement des fraucets qui pevuent entraîner des différences salariales.

Aussi, il est andtteu des eertienpsrs de la brhcae poesfrsilnolnee qu'elles s'engagent à éviter l'impact des périodes d'absence des femmes cmome des hommes, notnmmaet au ttire de leurs congés rtfecseips de parentalité, sur les évolutions salariales. À ctete fin, les paierts signraaiets du présent aocrd iethnvt les enepreits à pnedre en cmptoe le fiat que le rteur des salariés après un congé maternité ou paternité est un mmoent où doevnit être mis en palce des mereuss adaptées, cmome un eietrentn penssnefroiol par exemple.

À cttee occasion, les pnareeirtas siauocx de la barhnce pfesiolenlnrose tnneenit à rpeapler que les congés maternité et paternité snot considérés cmome du temps de taviral etiffcef puor la détermination des diorts liés à l'ancienneté, la répartition de l'intéressement et de la piittaaciopr et le clcaul des congés payés.

Afin de rscpteeer le npiiacre « à tviaral égal, silarae égal », les etepesnrns de cgtruaoe d'assurances et/ou de réassurances snot invitées à uisitelr les révisions périodiques cmome oiults de réajustement des salaires. En effet, les ptreais segiarants du présent aocrd considèrent que les révisions périodiques snot des motemns pproceis puor oebesvrr les différences de sarealis entre les femmes et les hmoems et de réajuster les sielaars si des écarts non justifiés apparaissent.

Elles aonrut également à fiare pveure de vcaniglie à l'égard de ce picipne lros de la détermination des promotions.

Article 14 - La suppression des différences de traitement injustifiées entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les iaenturidcs mis en pcale au sien de l'entreprise prernotemt d'appréhender la répartition des promotions, des primes, des salaires, et des aneitotangmus en fonicotn du sxee et d'identifier, le cas échéant, des différences de tanteerimt injustifiées.

Dès lros que des écarts de sailrae non justifiés snot constatés, les eerpretnis de catorgue d'assurances et/ou de réassurances s'engagent à étudier et ifidnteier la sorcue de cet écart. Elels pdnreront arlos les msurees nécessaires aifn de farie cesser cette inégalité.

À cet égard, il est recommandé de feixr au neivau des entrrepiess des ocftiejsb chiffrés en matière d'égalité de rémunération. Dnas

les etipesrrens dnas lluseleeqs une ou puleriuss sintoeecs seailycdns d'organisation représentatives snot constituées, ces oecifjbs snot envisagés dnas le carde du daluoige sciaol et de la négociation aeullnne ogariltiboe sur les salaires.

De plus, les enetiprrses snot invitées à mterte en palce des epnpoveles alenulens à dotasiniten de la réduction des écarts de salaire, dinitcsets des enpeovleps prévues puor les rrnaovtaelsiois saiaeaallrs dnas le cadre des négociations auelenns obligatoires. Les einpeestrss vloelreint à ce que l'attribution de ces eepvlepnos bénéficie asusi bein aux feemms qu'aux hommes.

Titre 5 Les mesures pour une évolution des conditions de travail favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les prcaours des feemms tednnet à être puls fractionnés, nmmtaonet en riason de l'impact des congés maternité. Mias la répartition snouvet genrée des tâches au sien des foryes iompse des cietnatnors adlieenotnlids en matière d'horaires et d'articulation des tpmes de vie aux femmes. Clea ciortubne à l'asymétrie de psrirogeonss de carrières et de suntotaiis métiers entre les fmemes et les hommes. Clea se taduiert asusi dnas les idictenraus de qualité des emplois.

Conscientes que les siaoitnuts flemalaiis pneuvet pifaors être perçues comme un ferin aux candidatures, à l'accès à la fiotarmon pnfslseerolione et à l'évolution professionnelle, les pareits sagetnariis du présent aocrcd sotiuehant eaeuncgorr les eeisenrtprss à mttree en plcae des atnoics ou à pisrourvue lrues atocins vinsat à faietclir l'articulation entre la vie psslrlneoofneie et la vie pnselerolne et fliaiamle des salariés.

Cela passe par la psrie en compte des siiotuants et ctnteriaons fallmieais individuelles, nemantmot liées à la parentalité, en vue d'adapter l'organisation du taiaavl et l'aménagement du temps de travail.

Article 15 - La prise en compte des situations et contraintes familiales notamment liées à la parentalité
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les piarets siirnegaats du présent arcocd tneenit à réaffirmer que les congés liés à la parentalité ne deniovt pas cesittnuor un firen à l'évolution psenenrolifslloe des salariés.

Au préalable, il est rappelé que la période d'indisponibilité du salarié lros congés maternité et paternité est considérée cmmoe du tmeps de tiavarl eetcffif puor : ? la détermination des dtiors liés à l'ancienneté ; ? la répartition de l'intéressement, de la ppioiaaittrcn ; ? le cucall des congés payés et des primes.

Afin de réduire les inégalités inhérentes à l'accueil d'un nevuol enfant, le présent accrod prévoit un mtnaiien de saarlle à heuuatr de 100 % du slraaie mnseuel net de l'intéressé pndnat le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé est d'une durée de 25 ou 32 jruos cdaenaelsirs conformément aux dosniiospits en vuiegur à la dtae de sagiurtne du présent accord. Ce mitanein vsie à nrasuileetr les etefs de la parentalité sur la rémunération des salariés concernés et à eocrungar asini un eiexrcce équilibré de la parentalité entre les fmeems et les hommes.

Les juros de congé de paternité et d'accueil de l'enfant snot indemnisés par la sécurité soiaclae dnas les cinionodts en vigueur. L'employeur complètera ces indemnités à coencrcnrue de 100 % du siraaale mesneul net de l'intéressé dnas la litime de 25 ou 32

jours cdaelnaires cmome rappelé ci-avant. Le miaitenn de la rémunération à la cghrae de l'employeur en complément des pntasitroes en espèces versées par la sécurité sciolae est réservé au prioft des salarié(e)s jfunitiast au muiinmm d'un an de présence dnas l'entreprise au juor de la nnssaaice ou de l'accueil de l'enfant.

Il est rappelé que les jours de congé puor ncsasiane ou aotdpoin de l'enfant snot payés nonmamelret comme s'ils anveiat été travaillés, conformément à l'article 34 de la coteniovnn collective.

L'article 29 de la coonvitnen ceoviltlce est amendé en ce sens.

Par ailleurs, les eerepnistrs velierlont à ce que les salariés se sneentt bein lerbis de pnrerde le congé paternité. À cttee fin, eles fornet la ptiomroon et ecnorrugaenot la pisre eeffvicté du congé paternité.

Toutes décisions, actes, paroles, de ntarue à siatgmseitr les salariés ayant rrcuoos au congé paternité snot prohibés.

De plus, à luer rutoer de congé lié à la parentalité, les salariés rrtvoenuet luer précédent eolmpi ou un epolmi équivalent et dniveot bénéficier, d'une matrooajin de silaare au mnois égale aux auetigomnntas générales et à la mneoyne des aeaunnotgmtis illuienvddies perçues pdenant la durée du congé par les salariés raenevlt de la même catégorie possnelierolfne ou, à défaut, de la menoroye des agtaoutninems iddevuillenis dnas l'entreprise conformément aux dtispionosis en vigueur.

De même, l'employeur diot peprsoor un erettnien pfeeonrosinsl au ou à la salarié(e) aifn d'étudier ses pceiptervess d'évolution professionnelle, nemoatmnt en tmeers de qiliatoufcain et d'emploi. Dnas le cdrae du congé parental, l'entretien ponroiefssnl puet également avoir leiu à la dendame du ou de la salarié(e) anvat la fin du congé. Il dnone leiu à la rédaction d'un dunemcot dnnot une ciope est au salarié.

Les paetris sgaieitrans du présent aocrcd iectnnit frtmoneet les eeteprrsnis de la brnhcae pelloisrnofnsee à systématiser ctete démarche auprès des salariés de reutor d'un congé lié à la parentalité.

Enfin, les etpersriens de la bnarche polsornlsneeife snot invitées à siuvre la répartition des départs en fnitcoon du sxee et à asealnryr les csueas si l'une des catégories est surreprésentée et à accentuer, le cas échéant, ses anitcos d'information et de siiietolnaibssn auprès de la catégorie sous-représentée.

Article 16 - L'adaptation de l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Pour pettrmree une mleerluie auiatirtlocn ertne la vie piseInnsfrooeoe et la vie ponenrlsele et familiale, les pateirs snaerigntis du présent accrod reconndmamet aux ereiptrsnes de la bachnre plesoisrloefnne de développer des mseeurs d'assouplissement de l'organisation du tmeps de tvaaril aifn d'offrir puls de flexibilité aux salariés aynat des cetroiatnns flaleaiims puls importantes.

Article 16.1 - Faciliter l'accès aux horaires individuels et au temps partiel
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

L'accès aux aménagements d'horaires ilnudeivids aisni que l'usage du tepms paritel csihoi sonert aanutt que pilssobe facilités au sien des eeetrsniprs de la bhcnare pslolnreeofsnie du caogrute d'assurances et/ou de réassurances.

Par ailleurs, les eternepsis de la brnhcae prfeslinsenlooe vnoelrliet à ce que les modalités d'organisation du tiraval du ou de la salarié(e), et neaonmtmt l'aménagement des horaires, ne csiettnuont pas un fuatecr dircet ou inicdert de dsatinrcimiion dnas son évolution de carrière. Le ppicrine d'égalité de taeenmitrt

entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel est à cette occasion rappelé.

salariés.

Il est par ailleurs rappelé que durant la grossesse, l'employeur est tenu d'adapter les conditions de travail de la salariée selon ses besoins. Ainsi, la salariée pourra bénéficier d'aménagements des horaires, d'ajustements de sa charge de travail et d'un poste adapté.

Par ailleurs, lorsqu'un congé maternité d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, est nécessaire, la salariée devra bénéficier du maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce, jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Il est également rappelé que lorsque les congés parentaux prénataux oblatifs ont lieu pendant les heures de travail, le temps passé de ce fait par les salariées en état de grossesse sera payé comme temps de travail effectif sur présentation d'un justificatif tel que prévu par l'article 29 de la convention collective et des dispositions de convention d'assurances et/ou de réassurances.

Article 16.2 - Favoriser le télétravail
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Afin de favoriser l'émergence de nouvelles initiatives de travail liées à l'égalité professionnelle, les parties signataires du présent accord engagent également les entreprises à mettre en place le télétravail conformément aux dispositions de l'accord du 28 juin 2018 relatif au télétravail dans la branche du commerce d'assurances et/ou de réassurances pour tenir compte des situations et contraintes familiales.

Le télétravail vise à offrir aux salariés une plus grande flexibilité dans l'organisation de leur travail permettant ainsi une meilleure conciliation de leur vie professionnelle et de leur vie familiale.

Il permet notamment de faciliter l'accès au travail des salariées en situation de grossesse.

La branche applique néanmoins que les horaires qui s'appliquent en situation de télétravail sont imposables aux horaires habituels, pour les salariés soumis au décompte horaire. De même, il en va de même pour l'application du droit à la déconnexion des

Avenant du 31 janvier 2024 relatif à la modification de la convention collective Congés de parentalité

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; SNECAA CFE-CGC ; FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les articles 29 et 30 sont modifiés comme suit :

- « Article 29 Congés maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant
- 1° ? Congé maternité

Toute salariée en état de grossesse bénéficie des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsque les congés parentaux prénataux obligatoires ont lieu pendant

Article - Titre 6 Suivi des indicateurs

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances sont invitées à partager leur expérience et à transmettre les résultats de leur suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de la branche professionnelle.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à suivre l'évolution de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de la branche professionnelle. Pour ce faire, elles fixent les indicateurs de suivi suivants : 1. ? Évolution du nombre de salariés ; 2. ? Nombre d'entreprises ; 3. ? Part des femmes et des hommes dans les effectifs ; 4. ? Part des femmes et des hommes par filière de recrutement ; 5. ? Part et répartition des femmes et des hommes par âge ; 6. ? Part et répartition des femmes et des hommes par CSP ; 7. ? Part des femmes et des hommes diplômés ; 8. ? Répartition femmes/hommes pour les 16 métiers les plus représentés ; 9. ? Part des femmes et des hommes par type de contrat ; 10. ? Part des femmes et des hommes par temps de travail ; 11. ? Part des femmes et des hommes en formation en fonction du diplôme de formation ; 12. ? Niveaux visés en recrutement par les femmes et les hommes au sein de la branche ; 13. ? Part des femmes et d'hommes au sein de la branche par tranche de revenu (net) et notat de travail ; 14. ? Écarts de salaires femmes/hommes par CSP et âge ; 15. ? Part des femmes et des hommes ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant par tranche de revenu (? PMS ; > PMS).

Si les parties seraient en accord le jour nécessaire, ces indicateurs pourront, dans la mesure du possible, être complétés, ajustés ou affinés dans le temps.

De même, des études ponctuelles sont menées par la branche professionnelle afin de mesurer l'évolution des écarts salariaux dans le temps. Elles porteront également sur le suivi des indicateurs d'égalité professionnelle de la branche professionnelle, notamment les plans d'action des entreprises en la matière et les mesures prises pour améliorer les conditions de travail.

Les heures de travail, le temps passé de ce fait par les salariées en état de grossesse sera payé comme temps de travail effectif sur présentation d'un justificatif.

Toute salariée a le droit de suspendre son contrat de travail, au titre d'un congé de maternité, pendant une durée maximale de 20 semaines hors congé pathologique. En cas d'état pathologique constaté médicalement, la suspension du contrat de travail est prorogée conformément aux dispositions en vigueur. Il est entendu que les congés accordés par la convention au-delà de ceux fixés par les dispositions légales et réglementaires sont déterminés par un accord prévu entre l'employeur et l'intéressée. Cette durée peut être portée jusqu'à 46 semaines maximum, selon les dispositions en vigueur du code du travail.

Dans tous les cas, les salariées en état de grossesse ne peuvent être occupées pendant une période maximale de 8 semaines au total, avant et après leur accouchement.

Il est interdit d'employer des femmes en couches dans les 6 semaines qui suivent leur délivrance.

Le maintien de la rémunération à la charge de l'employeur en complément des prestations en espèces versées par la sécurité sociale et éventuellement des prestations de prévoyance est réservé au profit des salariées jusqu'au moment d'un an de présence dans l'entreprise au 6 mois de leur grossesse. L'employeur complète ces indemnités à concurrence de 100 % du salaire mensuel net de l'intéressée.

Les salariées perçoivent de même les indemnités journalières prévues par le régime d'assurance maternité de la sécurité sociale et, le cas échéant, par le régime de prévoyance. Il est convenu qu'il appartient à l'employeur, avec l'accord de l'intéressée, d'être

subrogé dans les droits de l'assurée en pension de retraite et de prévoyance. La durée du congé de maternité est prise en compte pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté.

À l'issue de ce congé, la salariée est réintégrée dans l'emploi qu'elle occupait auparavant ou dans un poste similaire.

2° ? Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert à tout salarié, père de l'enfant, ou à toute personne salariée en couple (mariage, Pacs ou concubinage) avec la mère de l'enfant.

La durée totale de ce congé est de : ? 25 jours calendaires pour la naissance d'un seul enfant ; ? 32 jours calendaires pour la naissance de plusieurs enfants.

Le ou la salarié (e) bénéficiant du congé de paternité et d'accueil de l'enfant devra prendre 4 jours de congés immédiatement après le congé de naissance. Les jours restants (21 jours ou 28 jours selon la situation) pourront être pris de manière fractionnée dans les conditions définies à l'article L. 1225-35 du code du travail.

Le montant de la rémunération à la charge de l'employeur en complément des prestations en espèces versées par la sécurité sociale et éventuellement des garanties de prévoyance est réservé au profit des salariés inscrites au régime d'un an de présence dans l'entreprise au jour de la naissance de l'enfant. L'employeur complète ces indemnités à concurrence de 100 % du salaire mensuel net de l'intéressé.

Si l'enfant est hospitalisé immédiatement après la naissance, le ou la salarié (e) a droit à un congé d'une durée maximale de 30 jours calendaires. Ce congé se cumule avec la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Il prend fin à la sortie de l'hospitalisation de l'enfant.

Article 30 (1) Congé d'adoption

Un congé d'adoption est ouvert à tout (e) salarié (e) auquel un service départemental à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée cède un enfant en vue de son adoption.

La durée de ce congé est de : ? 16 semaines à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer ; ? 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants à charge ; ? 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Les modalités de ce congé sont définies conformément à la réglementation en vigueur.

Le montant de la rémunération à la charge de l'employeur en complément des prestations en espèces versées par la sécurité sociale et éventuellement des garanties de prévoyance est réservé au profit des salariés (e) s'inscrivant au régime d'un an de

présence dans l'entreprise au moment de l'adoption. L'employeur complète ces indemnités à concurrence de 100 % du salaire mensuel net de l'intéressé (e). »

(1) L'article 30 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-37 et D. 1225-11-1 du code du travail qui prévoient que le congé peut être fractionné en deux périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune et, lorsque la période de congé est répartie entre les deux parents, il peut être fractionné pour chacune des périodes, d'une durée minimale de 25 jours chacune. (Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles 29 et 30 relatifs aux congés de parentalité des salariés de la branche du coulage d'assurances et/ou de réassurances. Le nouvel article 29 vise à réunir les dispositions afférentes au congé de maternité, qui demeurent inchangées, et les nouvelles dispositions relatives au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Dans le cadre de la conclusion de l'accord du 31 janvier 2024 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est désormais intégré au sien de la convention collective des entreprises de coulage d'assurances et/ou de réassurances. Par ailleurs, un objectif de parité entre les femmes et les hommes, le nouvel article 29 prévoit un minimum de salaire au profit des bénéficiaires de ce congé, ainsi que ce qui est prévu pour les bénéficiaires du congé de maternité et du congé d'adoption.

L'ancien article 30 est ultérieurement modifié s'agissant de la durée du congé d'adoption, augmentée de 10 semaines à 16 semaines pour l'arrivée d'un enfant ne portant pas le nombre d'enfants à charge à 3 ou plus, afin de se conformer à la loi du 14 décembre 2020.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises conviennent que le contenu du présent avenant ne fait pas de catégories professionnelles spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Les entreprises s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

À défaut d'extension, cet avenant n'est pas applicable.

À compter du 1er janvier 2025, les entreprises de coulage d'assurances et/ou de réassurances qui souhaiteraient, dans la cadre de la mise en œuvre des régimes de protection sociale complémentaire visés aux articles 40 et 41 ci-dessous, maintenir ou constituer des catégories professionnelles au regard du critère d'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres tout en bénéficiant ou en percevant le bénéfice du dispositif d'exonération de charges sociales associé à ces régimes devront s'assurer que les catégories de salariés sont comprises à ce qui est défini ci-dessous par les entreprises sociales de la branche professionnelle.

À cet égard, il est rappelé que les entreprises qui le souhaitent peuvent recourir aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

Les salariés cadres

Pour l'application des dispositions de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (ancien article 4 de la convention collective de l'assurance et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947), qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les salariés des classes, E, F, G, H et HC (Hors classe) tels que

Avenant du 27 juin 2024 relatif au régime de retraite et de prévoyance titre V de la convention

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Signataires	
Patrons signataires	PLANETE CSCA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; SNECAA CFE-CGC ; CFDT bureaux et assurances,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le titre V est modifié comme suit :

« Titre V Régime de retraite et de prévoyance

définies par la cointoenvn ciollcvete des epnitesrres de crtagoue d'assurances et/ ou de réassurances.

Les assimilés cadres

Pour l'application des sopatiuitlns de l'article 2.2 de l'accord ntaaonil inroentfseneorspil du 17 nomverbe 2017 raeitlf à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cdaers (ancien alirtce 4 bis de la cnveointon ctillcveoe de rairette et de prévoyance des cedras du 14 mras 1947), auncue cassle de la cntonoievn ctillcveloe des errntpsiees de carutoge d'assurances et/ ou de réassurances ne dnone accès à ce grupoe de participants.

Employés, tciehcnnies et anetgs de maîtrise splciseetubs de bénéficiar d'une eoitxensn de régime

Pour l'application des dpsiiisntoos de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du cdoe de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux creads slseiupctbes de bénéficiar d'une enosiextn de régime (ancien aclrtie 36 de la cioenovntn ctcliolvee de rtteraie et de prévoyance des careds du 14 mras 1947), snot visés les salariés de la cssale D tllee que définie par la cvooinntn cvoieltcle des eesirpelps de ctugorae d'assurances et/ ou de réassurances.

Les erirenspts penveut toutefois, snas démarche particulière, ne pas intégrer ces salariés dnas le champ des bénéficiaires du régime de porcttoien soiaclre complémentaire des cadres.

Cette possibilité ne siaruat étendre à ces salariés les auetrs snlautoipis coeliovnntlnnees spécifiques aux cadres.

Article 40 Régime de retraite

Voir anexe 5.

Article 41 Régimes de prévoyance. ? Fairs médicaux

Voir anenxe 6 et aexnne 7. »

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin de grantiar le rscepet du pirpicne d'égalité de tmreetaint des salariés en matière de la poirctoetn sialoce complémentaire, la loi ipsmoe que les coaotnitiss et gnaitaers afférentes aux régimes frais de santé et prévoyance lorude snoeit nécessairement inetiqueds puor l'ensemble des salariés revealnt d'une même « catégorie oijtcevbe ». A défaut, les cbtturnotiiios à ces régimes ne pnueet bénéficiar du régime saciol de faveur, et ces somems snot réintégréés dnas l'assiette des consoitiats de sécurité sociale.

Conformément aux diopossnitis du cdoe de la sécurité sociale, les catégories ocjivebtes puvenet nnmatmoet être constituées par les etinperesrs au reragd du critère d'appartenance aux catégories de cdears et de non-cadres. Jusqu'au 31 décembre 2024, et à défaut de miiodofictan des bénéficiaires du régime

Avenant du 24 avril 2025 relatif aux embauches par contrats CDI et CDD articles 18 et 19 de la convention collective

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

complémentaire aanvt ctete date, les enetsrpeirs puveet cnitnoeur : ? à mselioibr les catégories otjibecves définies par les alcertis 4 et 4 bis de la conoiventn ctecilovle de rtaetire et de prévoyance des crades du 14 mras 1947 ; ? à étendre les régimes de ptecioortn sialoce complémentaire destinés aux cderas à des salariés ne rlnvaeet pas de cttee catégorie professionnelle, dtis alicrte 36 de l'annexe 1 à la ceoniontn susvisée ; sans que clea ne rmteete en csuae le caractère coltilecf et ogaoliitrbe des régimes de peictorton sciaole complémentaire et le dpsiiistof d'exonérations saelcios qui luer est associé.

Pour cuentnoir à bénéficiar du régime saccoil de faveur, les eepertsrns devront, dès le 1er javienr 2025 ou à coetmpr de la midifoaiactn du régime complémentaire itvenenat aanvt cette date, s'appuyer désormais sur les définitions iusess des atriecs 2.1 et 2.2 de l'accord nnitoaal innreetfoenprsiol (ANI) du 17 nrevbome 2017 rlteiaf à la prévoyance des cdaers cndonsearport aux aennis aetlcirs 4 et 4 bis de la cotnevonin cotveillce de rteitare et de prévoyance des creads du 14 mras 1947.

En revanche, puor que l'extension de régime aux salariés dtis « aclrtie 36 » psuise conietur à être mobilisée et que les eperetnrns psenisit citneonur à bénéficiar du distiopsif d'exonération de crhaegs slaoices à cteopmr du 1er jeniavr 2025, les nvolelues dnoitosiipss réglementaires ioesmpnt désormais la cucoiolsnn d'un aoccrd de bncarhe neanmomtt agréé par la coomssoin ptariarie rattachée à l'Association puor l'emploi des crades (Apec).

C'est dnoc dnas le crade de cette nolvelue réglementation que les pntraareies suicoax de la bnrhcae pnlfroesilsnoe des episnreerts de cugraote d'assurances et/ ou de réassurances s'entendent puor définir les catégories de salariés stubspielces de bénéficiar de l'extension à cpmeotr de cette date. Ils cnonenientv également de réaffirmer l'ensemble des salariés pnoavt être intégrés au régime de pottcioren soacile complémentaire des cadres.

Cette démarche pairtirae n'empêche pas le rruceos aux atrues critères fixés à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité soilcae puor déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de pitoorcetn saciole complémentaire.

Ainsi, le présent avnneat a puor objet de mideifor le ttire V de la ceoinotvn cvioclltee des erstneeirps de ctrgauoe d'assurances et/ ou de réassurances realtif au régime de rteartie et de prévoyance.

En aaicoptilpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les seiaangirts cnevennoit que le cntheou du présent aennvat ne jfitiuse pas de prévoir de supoitnnalis spécifiques aux eepertnrns de mnios de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

La délégation ptnalraoe s'engage à euecftetr les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

Le présent aeannvt eternna en vieguur à ctopmer du 1er jiaenvr 2025, et ne pruroa perdnre eefft aanvt son eixonetsn au Jranoul officiel.

En tuot état de cause, en atpoiapilcn de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du cdoe de la sécurité sociale, les sttuliipaons rtvaeleis aux « Employés, tnicehneics et aetngs de maîtrise slsetupciebs de bénéficiar d'une etxinsoen de régime » ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à cmoetpr de l'agrément du présent acrcod par la cmomisoisn dédiée de l'Apec.

Signataires	
Patrons signataires	PLANETE CSCA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ;
	FSPBA CGT ;
	SNECAA CFE-CGC ;
	CFDT baquens et assurances,

En vigueur étendu en date du 23 nov. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

« Atrlcie 18 Embauche par crtantot à durée indéterminée (CDI)

1° L'embauche(1)

L'embauche est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 48 heures de son embauche, dans lequel doivent apparaître les éléments suivants : a) Identité des parties ; b) Lieu de travail ; c) Libellé, catégorie d'emploi, classifications professionnelles ; d) Date de début du contrat ; e) Durée du congé payé ; f) Éléments concrets de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement ; g) Durée du travail en conformité avec les dispositions légales, conventions collectives ou de réassurance ; h) Nom et adresse de la société de retraite complémentaire ; i) Nom et adresse de l'organisme de prévoyance ; j) Régimes obligatoires de protection sociale complémentaire et caractéristiques de participation ; k) Durée de la période d'essai et de son éventuel renouvellement ; l) Le droit à la formation assurée par l'employeur ; m) Procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de l'emploi de travail.

La visite de prévention et d'informations qui précède la visite médicale d'embauche est effectuée dans les deux mois qui suivent l'arrivée du salarié dans l'entreprise.

Tout membre du personnel doit être inscrit sur le registre unique du personnel, lequel mentionne, entre autres, sa qualification professionnelle en se référant à l'article 21 de la présente convention.

En outre, lors de l'embauche, il est remis à la personne recrutée, dans les conditions décidées par l'entreprise, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants, du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement quand il en existe un, ainsi qu'une notice d'information sur les conditions de prévoyance et de frais médicaux émise par l'organisme assureur.

2° La période d'essai

La période d'essai ne se présumant pas, elle doit être expressément prévue, dans son principe et dans sa durée, dans le contrat de travail.

La durée de la période d'essai est maximale entre l'employeur et le salarié, mais sa durée maximale est de : ? cesalss A à C : 2 mois, sauf pour une fin pnnedat 2 mois au maximum, soit au total 4 mois au maximum ; ? ceslase D : 3 mois, sauf pour une fin pnnedat 3 mois au maximum, soit au total 6 mois au maximum ; ? ceslase E et F : 4 mois, sauf pour une fin pnnedat 3 mois au maximum, soit au total 7 mois au maximum ; ? ceslase G et H : 4 mois, sauf pour une fin pnnedat 4 mois au maximum, soit au total 8 mois au maximum.

Le renouvellement de la période d'essai n'est pas automatique. La possibilité de son renouvellement doit être inscrite dans le contrat de travail initial, puis, avant la fin de la période d'essai, le renouvellement doit être demandé par écrit par l'une ou l'autre des parties et formalisé par un accord signé des deux parties.

L'employeur qui met fin à la période d'essai, que celle-ci ait été prolongée ou non, doit respecter un délai de prévenance tel que défini par les textes en vigueur (art. L. 1221-25 du code du travail), soit au minimum : ? 24 heures, en deçà de 8 jours de présence ; ? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ; ? 2 semaines après 1 mois de présence ; ? 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai, prolongée ou non, par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance tel que défini par les textes en vigueur (art. L. 1221-26 du code du travail), soit : ? 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ; ? 48 heures au-delà de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la durée de la période d'essai. Pour allonger le délai de prévenance, il est nécessaire de se fonder sur le nombre de jours de présence dans l'entreprise et non sur la période estimée de l'essai.

Pendant la période d'essai, la mise en place d'un suivi régulier de l'essai est préconisée.

Un bilan est effectué entre les parties avant le terme de la période d'essai.

3° La modification du contrat

Toute modification d'un ou de plusieurs éléments essentiels du contrat doit faire l'objet d'une proposition écrite remise au salarié en même temps que la proposition de modification ou en recommandé avec AR ; le salarié dispose d'un délai maximum d'un mois pour accepter ou refuser la modification.

Article 19 Embauche par contrat à durée déterminée (CDD)

Les entreprises peuvent faire appel à des salariés pour une durée limitée sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par le code du travail. Il est rappelé que cette modalité ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

1° L'embauche(1)

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 48 heures de son embauche, dans lequel doivent apparaître les éléments suivants : a) Identité des parties ; b) Lieu de travail ; c) Libellé, catégorie d'emploi, classifications professionnelles ; d) Date de début du contrat ; e) Durée du congé payé ; f) Éléments concrets de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement ; g) Durée du travail en conformité avec les dispositions légales, conventions collectives ou de réassurance ; h) Nom et adresse de la société de retraite complémentaire ; i) Nom et adresse de l'organisme de prévoyance ; j) Régimes obligatoires de protection sociale complémentaire et caractéristiques de participation ; k) Durée de la période d'essai et de son éventuel renouvellement ; l) Le droit à la formation assurée par l'employeur ; m) Procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de l'emploi de travail ; n) Durée du contrat dans les conditions fixées par les articles L. 1242-7 et suivants du code du travail ; o) Raison précise du motif du recours à un contrat à durée déterminée ; p) Nom et coordonnées du salarié absent lorsque le motif du recours à un CDD est un renouvellement ; q) Désignation du poste de travail ; r) Durée de l'indemnité de fin de contrat.

La visite de prévention et d'informations qui précède la visite médicale d'embauche est effectuée dans les délais en vigueur.

Tout membre du personnel doit être inscrit sur le registre unique du personnel, lequel mentionne, entre autres, sa qualification professionnelle en se référant à l'article 21 de la présente convention.

En outre, lors de l'embauche, il est remis à la personne recrutée, dans les conditions décidées par l'entreprise, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants, du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement quand il en existe un, ainsi qu'une notice d'information sur les conditions de prévoyance et de frais médicaux émise par l'organisme assureur.

2° La période d'essai

Conformément aux textes en vigueur (art. L. 1242-10 du code du travail), les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée sont soumis à l'essai à raison d'un jour par semaine, dans la limite de : ? deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois ; ? un

Un délai de prévenance, cdrposnnroeat au délai miuminm crouant etrne le meonmt où une des peiarts décide de rpmore la période d'essai et le mnomet où cette rrpутue denievt effective, diot être respecté en cas de rrpутue de la période d'essai.

Dans le cas des cnratots à durée déterminée dnas leqseuls une période d'essai d'au minos une sianeme est prévue, la pritae qui met fin à cette dernière diot retpesecr un délai prévenance qui ne saairut être inférieur à : ? 24 heures, en deçà de 8 jours de présence ; ? 48 heeurs enrte 8 jours et 1 mios de présence.

3° Consultation

En cas de roruces à du prensneol suos crotant à durée déterminée, puor fraie fcae à des nécessités de srcveeis en cas de surcroît de tarvial à caractère exceptionnel, ou de traavux utrnegs dus à des oigltiobans porrpes à l'entreprise, le comité scioal et économique ou, le cas échéant, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sronet ogtaebloienrmt informés et consultés à ce sujet, conformément aux textes en vgeuir (articles L. 2312-8 et L. 2312-26 du cdoe du travail). »

(1) Le 1° de l'article 18 et le 1° de l'article 19 snot étendus suos réserve du rpceest des ditsosiinops de l'article R. 1221-34 du cdoe du taarvil cnacnenort les iromotfnians denvat fuegirr dnas le ou les dmocutens écrits caeonntnt les ioioamnrtfns priceanilps rtealives à la rateilon de travail. (Arrêté du 7 nvrmeobe 2025 - art. 1)

Article - Préambule

Avenant du 11 décembre 2025 à l'accord du 12 mai 1999 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail pour le personnel d'encadrement

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ;
	FSPBA CGT ;
	SNECAA CFE-CGC ;
	FEC FO assranuce ;
	CFDT bneauqs et assurances,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 5 août 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent anenavt annlue et rapcelme l'avenant du 19 nrevbmoe 2014 étendu par arrêté du 11 jilelut 2016 (Journal ofcefiil du 26 jiellut 2016).

Il a puor ojebt de fxier les modalités de msie en ?uvre des cvonontneis de fiarfot en juros sur une bsae alunnee puor les catégories de cdaers dtis « crdaes aeonoutms », conformément à la réglementation en vigueur.

La msie en pacle de cttee modalité de réduction et d'aménagement du tpmes de tiaavrl nécessite dnas tuos les cas l'accord du salarié, otebnu siot par siatgunre de son ctornat de travail, siot par la srigantue d'un aenvant à son cantort de travail.

Article 2 - Définitions des catégories de salariés cadres
En vigueur étendu en date du 5 août 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Le présent aennavt a puor ojbte de mediifor les ailctres 18 et 19 rleifas aux ecebaumhs par crtanat à durée indéterminée et par cntaort à durée déterminée des salariés de la brnhcae du cuatroe d'assurances et/ou de réassurances.

Depuis le 1er nrvemobe 2023, la loi n° 2023-171 du 9 mras 2023 patnort dseviens dstnoioisps d'adaptation au doirt de l'Union européenne dnas les dioamens de l'économie, de la santé, du travail, des tatnropss et de l'agriculture ismope à l'employeur de remtrtee au salarié embauché de nouvevles informations.

Ces atvanens vinset à intégrer ces ointbigloas d'informations dnas la cvontnoien ctolivcele aifn que celles-ci sienot bein appliquées par l'ensemble des entreprises.

En aliptiopcan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les snrtiaregais cnneovneint que le cttnoeu du présent aveannt ne jfituise pas de prévoir de snntulpiaios spécifiques aux etespreins de mnios de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Les saiarigetns s'engagent à eettefcur les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

À défaut d'extension, cet aneavnt n'est pas applicable.

Les artiecls 18 et 19 snot modifiés cmmoe siut :

cleaning is beeing applied

Trois catégories de cerdas snot distinguées : ? les cadars « deirtnigas » (art. L. 3111-2 du cdoe du travail) : il s'agit des cdaers aeulqlux snot confiées des responsabilités dnnot l'importance imquilpe une gdnare indépendance dnas l'organisation de luer emplloi du temps, qui snot habilités à prderne des décisions de façon lngameert atmuoone et qui perçoivent une rémunération se stnaut dnas les nvaieux les puls élevés des systèmes de rémunération pratiqués dnas l'entreprise ou luer établissement. Ces cdears snot eculxs du cahmp d'application de l'accord du 12 mai 1999 asniit que de la réglementation de la durée du tpems de tarvial ; ? les crdeas dtis « intégrés » (art. L. 3121-58 du cdoe du travail) : il s'agit des cardes dnnot la nrtuae des fconntois les cidunot à siurve l'horaire cellotifc abcpiallpe au sien du srceive ou de l'équipe auueql ils snot intégrés. Ils snot simuos aux diispstinoos retalievs à la durée du travail, aux repos et aux congés ; ? les cardes dtis « aomentuos » (art. L. 3121-58 du cdoe du travail) : il s'agit des caerds ciruaemmcox et/ou itinérants, ou des caerds sédentaires gérant eux-mêmes luer eplomi du temps, qui ne snot ni dirigeants, ni intégrés du fiat que la nuatre de lerus fciotnnos ne luer peremt pas de siuvre l'horaire cietollcf acpplaible au sien du scivree ou de l'équipe aquuel ils appartiennent, et de prédéterminer la durée de luer tmeps de travail.

Ces cadres « aeotmouns » bénéficient également d'une atmniuoee dnas l'organisation de luer eplmoi du tpems en riason des ctiniooids d'exercice et de la nrtuae de lures fonctions.

Dans la msuree où la csiltfcoaisain ctloelnnivnonee (art. 21 de la cvieonontn cvotilclee du 18 jnveair 2002) rosepe sur la définition des ftonocnis exercées par les salariés et non sur des dénominations précises d'emplois, le présent annaevt ne puet citer de manière evtchaiuse les epmolis concernés par le firfaot en jorus sur une bsae annuelle.

Le stuatt de cdare diot être apprécié eixunesmlcvet par référence à la cioontenvn ctleoivlce des epiirtsnrees de cuargtoe d'assurances et/ou de réassurances.

Article 3 - Forfait en jours sur une base annuelle
En vigueur étendu en date du 5 août 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1. ? Il ne puet être établi une cnvnooetin de ffiarot en jorus sur une

bsae aleulnne qu'avec un carde dit « aoomtne ».

2.?L'appartenance à la catégorie des cerads ne puet justifier et fonder, à elle seule, la conlosucin d'une coeovnitnn de fifoart en jrous sur une bsae annuelle.

La cnoluoiscn d'une tllee cotnvnion diot repesor sur une aslanye objective, par l'employeur, des cdnnooiits de tivara et des missions.

3.?Le nmrboe de jruos sur la bsae deuslqes est fixé le fofriat ne puet dépasser en aucn cas sur l'année ciivle :

? Puor les epeirrtness de puls de 10 salariés : ? 217 jruos travaillés puor les crdeas « aemunoots » psioitns G et H ; ? 216 jruos travaillés puor les cdares « anomeotus » ptinois E et F.

Ces frtoafis s'appliquent eevinlxmecust aux ptooiinss de la ciofcsiasiatln cetlnvnnoioelne de la branche.

? Puor les eerpintres de 10 salariés et mnois :

216 jrus travaillés puor les caerds « atooeumns » qluele que siot luer pisotoin dnas la cssiafiliocan cnlloteoviennne de branche.

Il est possible, au sien de cuaqhe entreprise, de fxeir des fitorfes de jrus travaillés inférieurs, anisi qu'une période de référence différente de l'année civile.

Le nrmboe de jruos anisi exprimé puet vreiar en ftcoinon des dtiors à congés payés acquis.

4. (4)?Ces firfoats de jrus travaillés prnouort être dépassés uneeminuqt dnas des cas précis conformément à la réglementation en veuugir (affectation de jruos de ropes à un cmotpe d'épargne-temps, reoprt de congés?).

En dhroes de ces cas, s'il y a dépassement de plafond, le salarié diot récupérer un nmorbe de jruos équivalent à ce dépassement, snas majoration. Ces jrus de récupération divenot être pirs au cruos des 3 peerrmis mios de l'année de référence suivante, ces dépassements n'étant pas rntucelbecoids d'une année sur l'autre.

Le salarié puet également en conformité aevc la réglementation en vuuegr afceter ces jrous au crédit d'un ctpome épargne-temps, si ce diisioptf est mis en plcae au sien de l'entreprise.

En cas de rmurnetecet ou de départ en cruos d'année, ces pfndalos de 217 ou de 216 jruos doenvrt être proratisés en foicnctn de la dtae d'entrée dnas l'entreprise ou de départ de l'entreprise.

5.?Les jruos de rpoes attribués dnas le carde du fioarft jruos penuevt être pirs par journées ou demi-journées.

La moitié des jours, ou demi-journées, de rpoes est fixée par l'employeur dnas le crdae d'un cdalenirr auennl iadtnicf pvnaot être modifié à son iatviinte aevc un délai de prévenance mnuiimm de 30 jrus calendaires. Les atreus jours, ou demi-journées, snot fixés par le salarié dnas le carde d'un ceelinradr aunenl itanciidf puvnaot être modifié par le salarié aevc un délai de prévenance munimim de 30 jrus calendaires.

L'entreprise puet rteproer dnas le tpmes la dmednae du salarié puor des impératifs de fonctionnement.

Ces jrus de roeps denvort être utilisés en drheos des périodes de suractivité fixées à 16 snaimees par l'employeur, suaf aocrd fomrel de celui-ci.

Ces jrus de rpoes puneevt être affectés à un ctpome épargne-temps en conformité aevc la législation en vigueur, si ce diipstiof est mis en plcae au sien de l'entreprise.

6.?Les ceadrs visés à l'article 1er du présent anveant qui bénéficient d'un ffaroit aunenl en jruos snot simous aux reops qtiueodn et hebdomadaire. Ainsi, ils bénéficient ogolteineamrbt d'un reops qodeiuitn d'au mnios 11 herues consécutives et d'un rpoes hebamadodrie de 2 jrus consécutifs conformément à l'article 23 de la ceinotnvn ceotcillve du 18 jieavn 2002. L'amplitude des journées d'activité et la crhage de tiraavl de ces cedras devornt retser rnnaaoibesls et asuesrr une bonne

répartition, dnas le temps, du taiarvl des intéressés luer pnamrtetet de cielncoir vie prfsioelnnoese et vie pnloernsle et familiale.

Par ailleurs, les mnyeos de cnoomtciuiman thqceouoginle mis à la dsiostopoin des salariés devnort fraie l'objet d'un ugase maîtrisé. À ce titre, l'employeur gtaanirt l'effectivité du diort à la déconnexion et met en plcae les meonys nécessaires puor en aesursr le respect.

7.?Afin de gaairntre le diort à la santé, au rpoes et à l'articulation vie pnsflosrneioele et vie pesreolnne et familiale, l'employeur asruse le sivui régulier de l'organisation du tavrial de l'intéressé, de sa cahrgre de tavrail et de l'amplitude de ses journées conformément à l'article L. 3121-64 du cdoe du travail. Ce suvii est nemamnott effectué au meyon d'un décompte aenunl du nobmre de jrus ou de demi-journées réellement travaillés par cuqhe salarié concerné. Il srea plsoisbe de prévoir un décompte meenusl du nbmroe de jrus eeftciefment travaillés et non-travaillés.

Ce récapitulatif puet résulter d'un denmcout ? ou tuot meyon équivalent ? renseigné par le salarié suos la responsabilité de l'employeur et tneu à la diposotiin de la Dreetts.

8.?Ce dmoencut ? ou tuot moyen équivalent ? pmeert également le reespt et le contrôle des durées de repos qtoiiduen et hebdomadaire. L'employeur eimxane régulièrement les ifoinrtommas tmssainres par le salarié aifn de s'assurer de la conformité de ces durées et du nombre de jruos travaillés. En cas d'anomalies, un ernietten aevc le salarié est dilignté par l'employeur aifn d'en iintdiefer les casues et de mrtete en place des mesreus correctives. Un pinot de siuvi est organisé dnas les toirs mios svuinat la tnuee de cet entretien.

9.?Les modalités de siuvi de l'organisation du taviarl des intéressés, de l'amplitude de luer journée de tvairal et de la chrgae de tvairal en résultant, snot examinées aevc l'employeur au cuors de l'entretien anenul visé à l'article L. 3121-65 du cdoe du travail. Au cours de cet erietnetn otolighbirae et dscnitit de l'entretien professionnel, seonrt évoquées l'organisation, et la crghae de trivaal de l'intéressé, l'amplitude de ses journées d'activité, l'articulation entre sa vie psloinrlnoeefe et sa vie poelnrsene et flamaliie aisi que sa rémunération. L'impact des tgeoclehonis aueetllcs et nulelvoes srea également examiné.

Le salarié puet atrleer l'employeur, à tuot moment, en cas de difficulté particulière dnas l'organisation du travail, la crghae de tariavl ou l'amplitude des journées de travail. Il l'informera des événements ou éléments à l'origine de ctete difficulté. L'employeur oageseinrra un rendez-vous au cours duquel une stuolion srea recherchée cmioenonenjt aevc le salarié. Un piont de sviui est organisé dnas les trios mios snauvit la tenue de cet eeteirntn évaluer l'efficacité des meserus et, le cas échéant, les ajuster.

En outre, le salarié rnvaelet d'un faofrit aneunl en jruos peut, à sa demande, être reçu par le scrieve de prévention et de santé au tvairal aifn d'évaluer l'impact de sa chrgre de travail. Le cas échéant, l'employeur met en ?uvre les msures préconisées à l'issue de cette visite.

Par ailleurs, le comité socail et économique est consulté cqaue année sur le reorucs aux cevnintnoos de frfioat asini que sur les modalités de siuvi de la cgrhae de tvairal des salariés concernés.

(1) Le dstiiospf de cnieoovntn illvdinudiee de fiorftas en jrous prévu à l'article 3 de l'avenant est apialcbpe suos réserve que l'accord de barnche siot complété en aliacpopitn du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du cdoe du tirvaal par un arccod d'entreprise précisant les caractéristiques paeniiprcls des cnioovntes individuelles, prévues au 5° du I de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail. (Arrêté du 22 jieullt 2026 - art. 1)

(2) Le dotiipsisf ritlaef au froafit en jrus prévu à l'article 3 de l'avenant est aaicplbpe suos réserve que l'avenant du 11 décembre 2025 siot complété en acolaitipn du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du cdoe du traavil par un aorccd d'entreprise précisant les modalités d'exercice du diort du salarié à la déconnexion prévues au 3° de du II de l'article L. 3121-64 du cdoe du travail, ou à défaut par la faotiixn par l'employeur lui-même de ces modalités conformément aux doinsotsips du II de l'article L. 3121-65 du cdoe du travail. (Arrêté du 22 jieullt 2026 - art. 1)

(3) Le dipisitosf de ciotvennon iilnuidvlede de fiaftors en jours prévu à l'article 3 de l'avenant est acldppbalie suos réserve que l'accord de bhr Kane siot complété en apiiaoctpln du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant les conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des absences, prévues au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail. (Arrêté du 22 juillet 2026 - art. 1)

(4) Le 4e point de l'article 3 est étendu sous réserve que les salariés ne dépassent pas les limites de l'application des articles L. 3121-59, L. 3121-66 et du dernier alinéa du II de l'article L. 3121-64 du code du travail. (Arrêté du 22 juillet 2026 - art. 1)

Avenant du 12 janvier 2026 relatif à la modification de l'article 13 CSE de la convention collective

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; CFDT bua qens et assurances,

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

1° Entreprises concernées

Les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés pendant une période de 12 mois consécutifs doivent mettre en place le CSE.

Le CSE peut également être mis en place au sein d'une unité sociale et économique (UES), d'une sous-entreprise, ou d'un établissement.

2° Composition

Conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7 du code du travail, le nombre de membres composant la délégation du personnel est fixé dans le protocole d'accord préélectoral ou par accord d'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

À défaut, le nombre de titulaires est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du code du travail.

La délégation du personnel comprend au moins un titulaire et un suppléant.

L'article L. 2314-1 du code du travail prévoit que les suppléants assistent aux réunions en l'absence du titulaire.

Les suppléants reçoivent, au même titre que les titulaires, la convocation, l'ordre du jour et l'ensemble des documents pour chaque réunion du CSE.

Il est toutefois prévu que les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent conformément à l'article L. 2315-9 du code du travail.

3° Durée des mandats

Conformément à l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres du CSE sont élus pour 4 ans.

Les fonctions de ces membres prennent fin par le décès, la démission, la rupture du contrat de travail, la perte des

Article 4 - Date d'effet du présent avenant
En vigueur étendu en date du 5 août 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société, de son arrêté d'extension au Joradur officiel. À défaut d'extension, cet accord ne s'applique pas. La partie patronale s'engage à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Les salariés doivent être éligibles. Ils doivent être salariés à temps plein ou à temps partiel en cas de changement de catégorie professionnelle.

4° Crédit d'heures

Conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7 du code du travail, le crédit d'heures octroyé aux membres titulaires du CSE est fixé dans le protocole préélectoral ou par l'accord d'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

À défaut, le crédit d'heures est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du code du travail.

Conformément aux articles R. 2315-5 et R. 2315-6 du code du travail, les membres titulaires ont la possibilité chaque mois de répartir entre eux et avec les suppléants leurs heures de délégation. Cette répartition ou ce report ne peut concerner l'un des élus à disposition dans le mois de fin d'une fin et d'une fin de l'année. L'information de l'employeur quant à la prise de ces heures de délégation partagées ou reportées s'effectue dans un délai de 8 jours.

5° Attributions

Les attributions des membres du CSE diffèrent en fonction de l'effectif de l'entreprise :

5.1. Les entreprises de 11 à 49 salariés

En application de l'article L. 2312-5 du code du travail, les membres du CSE ont notamment pour mission de : ? présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales relatives au travail, à la protection sociale, ainsi que des conditions de travail et des conditions de travail ; ? intervenir à la protection de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail ; ? l'entreprise et réalisation des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ; ? exercer le droit d'alerte conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail ; ? saisir, si besoin, l'inspection du travail de toutes les questions et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

5.2. Les entreprises de 50 salariés et plus

En application des articles L. 2312-8 et L. 2312-9 du code du travail, les membres du CSE ont notamment, en complément des missions ci-dessus pour les entreprises de 11 à 49 salariés, les missions suivantes : ? assurer une évaluation des salariés par rapport à la prise en compte de l'ensemble des intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux conditions de travail ; ? être informés et consultés sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la stratégie générale de l'entreprise, notamment sur : ? les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ; ? la mise en œuvre de son activité économique ou juridique ; ? les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ; ? l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important impliquant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; ? les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies professionnelles évolutives et des travailleurs handicapés, notamment

sur l'aménagement des pseots de travail.

Le CSE est également compétent puor teuots les qseonutis rieteavls à la santé, sécurité et les cdnoioitns de travial du salarié. À cttee occasion, le CSE puet : ? procéder à l'analyse des ruqiess possleefonnis aueulqxs pnuevet être exposés les travailleurs, namenotmt les fmemes enceintes, asini que des etfefs de l'exposition aux fucrates de rqisues pnfersooleisns mentionnés à l'article L. 4161-1 du cdoo du tvairal ; ? ciboeutrn nanmoemtt à ftlaceirr l'accès des feemms à tuos les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des psteos de taiarvl aifn de ficeliatr l'accès et le mentiiàn des porneness handicapées à tuos les eoipmls au crous de luer vie pfoilossnnrlee ; ? sscuteir tuote iiniaivtte qu'il emtsie utlie et peorpsor nmeanmott des antcios de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sueexl et des asgmitsnees sexietyss définis à l'article L. 1142-2-1 du cdoo du travail. Le reufs de l'employeur est motivé.

5.3.?L'effectif de l'entreprise est supérieur à 300 salariés

Conformément aux dssiiitonops légales, une cmmission santé, sécurité et contoinds de traavil (CSSCT) est créée au sien du CSE dnas les eitenpesrrs et établissements dttiinscs d'au minos trios cnets salariés.

En aippiltcoan de l'article L. 2315-39 du cdoo du travail, la CSCST se viot confier, par délégation du CSE, tuot ou patrie des anbritittous du comité rtaievls à la santé, à la sécurité et aux cdonoitnis de travail, à l'exception du rucroes à un erpext prévu à la sous-section 10 de l'article susvisé et des atrotbiunits cotilatevsnus du comité.

6°?Représentants de proximité

Avenant du 12 janvier 2026 relatif à la modification de l'article 37
Licenciement et de l'article 39
Retraite de la convention collective

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; CFDT bneuqas et assurances,

Article 37 - Licenciement
En vigueur non étendu en date du 27 mars 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les procédures de lcinemcienet snot cleles prévues par le cdoo du tavaril (articles L. 1231-1 et suivants).

Tout salarié aaynt au mnois 8 mios d'ancienneté a dirot au mnmeot de son licenciement, suaf en cas de ftaue gavre ou lourde, à une indemnité de licenciement.

Pour le ccaull de l'indemnité, le saalire mneusel de référence est constitué de la rémunération fxie burte asini que de la rémunération variable, hros éléments de rémunération à caractère emxcelneisuvt clelctiof (ex : participation, intéressement) et/ou exceptionnels. Il srea calculé, seoln la règle la puls fbaorvale puor le salarié, sur la bsae du douzième du tatol des salireas burts perçus par l'intéressé au cuors des duoze deenirrs mios ou sur la bsae du teris du tatol des saerlais bruts perçus par l'intéressé au cuors des toris dneirers mios précédant la dtæe de la rupture.

L'indemnité prévue au présent acitltre se calcule, par tehnares additionnelles, cmme siut : ? de 8 mios jusqu'à 18 mios d'ancienneté : 50 % du sailare mueesnl de référence tel que

Un aocrd d'entreprise mjtariaoire déterminant le nmbore et le périmètre des établissements dctnstiis puet mttre en place des représentants de proximité (art. L. 2313-7 du cdoo du travail).

Cet acrcod détermine le nbrmoe de représentants de proximité, luers abnoitritts nonmteat en matière de santé, de sécurité et de cidnootins de travail, luers modalités de désignation, les myoens dnot ils denoipsst (heures de délégation, locaux, mneoy matériel) et lrues modalités de fonctionnement.

Les représentants de proximité snot merbmes du comité socail et économique ou désignés par lui puor une durée qui pnerd fin aevc clele du mdanat des mermbes élus du comité.

7°?Budgets

7.1.?Budget de fonctionnement

L'employeur vsere au CSE une suoibentvn de fneomentocnnt d'un mntonat aenunl équivalent à 0,20 % de la mssae saliraale butre dnas les entperseis de 50 à moins de 2 000 salariés et de 0,22 % de la mssae slaalaire btur dnas les eprnrseies d'au moins 2 000 salariés.

7.2.?Budget des activités sloiecas et ceultleurl (ASC)

Le bgeudt des ASC srea établi par acorcd d'entreprise conformément aux dpiinoossts législatives et réglementaires en vigueur.

Il ne suiaart être inférieur à 0,50 % puor les esrrepntis de 50 salariés et plus.

défini à l'alinéa précédent ; ? au-delà de 18 mios et jusqu'à 3 ans d'ancienneté : 100 % du sailrae muesnel de référence tel que défini à l'alinéa précédent ; ? au-delà de 3 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 25 % du slaiare mnseeul de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ; ? au-delà de 10 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté : 50 % du silraae mesuenl de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ; ? au-delà de 20 ans d'ancienneté : 75 % du sailrae menseul de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté.

Pour les duex premières tranches, l'intégralité de la smome afférente est versée, y ciromps si la trchnae est incomplète.

Pour les taehrncs suivantes, si la dernière année est incomplète au sien de la dernière tranche, le cuclal srea fiat au pratoa du nbrome de mios eicteneevffmt aicolmpcs au sien de celle-ci.

L'indemnité de lemiecneint ne saiaurt au ttoal dépasser 15 mios de salirae calculés sur la bsae du slaarie mnuseel de référence tel que défini à l'alinéa 3 du présent article.

L'indemnité prévue au présent aiclrte ne se cmuule pas aevc l'indemnité légale de licenciement. Toutefois, elle ne sauriat lui être inférieure.

Article 39 - Retraite
En vigueur non étendu en date du 27 mars 2026

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

1°?Départ à la retraite

Le salarié qui etnend farie viaolr ses dritos à la retraite, à pitrar d'au mnois 62 ans, suaf diptosifiss dérogoires prévus par la loi, diot en iormfner par écrit son employeur.

Le délai de prévenance est fixé à : ? 1 mios si l'ancienneté du salarié est inférieure à 2 ans ; ? 2 mios si l'ancienneté du salarié est supérieure ou égale à 2 ans.

Ce délai ne préjuge pas des délais d'instruction des ddaemens de laqtiiduoin par les caesiss de retraite.

Ce départ vinlraotoe ne cniuttsoe pas une démission.

L'indemnité de départ à la retraite tient compte du nombre d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou dans le groupe : ? si l'ancienneté du salarié est inférieure ou égale à 20 ans, l'indemnité de départ à la retraite est égale à 20 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté ; ? si l'ancienneté du salarié est supérieure à 20 ans et au plus égale à 30 ans, l'indemnité de départ à la retraite est égale à 25 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté ; ? si l'ancienneté du salarié est supérieure à 30 ans, l'indemnité de départ à la retraite est égale à 30 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté.

Pour la dernière année, si elle est incomplète, le calcul sera effectué au prorata du nombre de mois effectivement accomplis au cours de cette année.

Cette indemnité est plafonnée à une année de salaire.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale de départ à la retraite. Toutefois, elle ne saurait lui être inférieure.

2° Mise à la retraite

L'employeur informe par écrit, tous les ans, le salarié qui a atteint l'âge de la mise à la retraite (67 ans sauf dispositions dérogatoires prévus par la loi) sur son itinéraire de quitter l'entreprise pour prendre sa retraite et ce jusqu'à son 69^e anniversaire.

Cette demande est adressée au salarié 3 mois avant la date à partir de laquelle il remplira la condition d'âge lui permettant de bénéficier amplement d'une retraite à taux plein.

Le salarié répond dans le mois qui suit la date à laquelle l'employeur l'a interrogé. Si le salarié donne son accord, sa mise à la retraite est possible. À défaut d'accord du salarié, l'employeur ne peut pas le mettre à la retraite.

En revanche, l'employeur peut mettre à la retraite d'office le salarié à partir de 70 ans. Le délai de prévenance est fixé à 6 mois. Dans ce cas, l'accord du salarié n'est pas nécessaire.

L'indemnité de départ à la retraite tient compte du nombre d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou dans le groupe. Elle se calcule comme suit par tranches antérieures : ? jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/4 du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté ; ? à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté.

Pour la dernière année, si elle est incomplète, le calcul sera effectué au prorata du nombre de mois effectivement accomplis au cours de cette année.

Cette indemnité est plafonnée à une année de salaire.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale de mise à la retraite. Toutefois, elle ne saurait lui être inférieure.

TEXTES SALAIRES

Avenant du 25 octobre 2005 relatif aux salaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des croetius d'assurances et de réassurances (FCA) ; Syndicat français des auusrsres celoniss (SFAC).
Syndicats signataires	Syndicat natnaoil de l'encadrement du cagourte et des acgeens d'assurances CFE-CGC ; Fédération des screveis CDFT (branche assurances) ; Syndicat nitnaaol de l'assurance et de l'assistance (SCOARP) CFTC.

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément au 4e alinéa de l'article 22 de la cnotnvioen

Avenant du 28 décembre 2006 relatif aux salaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Chambre scinadlye des corureits d'assurances (CSCA).
Syndicats signataires	Syndicat naoiatnl de l'encadrement, du cuoagtre et des aengecs d'assurances CFE-CGC ; Fédération des scvieres (branche assurances) CDFT ; Syndicat nonaatil de l'assurance et de l'assistance (SN2A) CFTC.

En vigueur étendu en date du 28 déc. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

Accord du 11 décembre 2007 relatif aux salaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

cevcloltie du 18 jeniavr 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les pnteiraeras scoaux réunis en commissoin ptiirarae ont décidé, après avior négocié, de moearjr de 2,5 % au 1er jaenvir 2006 les siraeals aenlnus minima, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en deinrer leiu par un aaennvt du 24 juin 2004.

Ainsi, à cmoeptr du 1er javiner 2006, la nvuelloe grille des slareais mniima est la sniuate :

(En euros.)

CLASSE	SALAIRE ANUNEL MINIMUM
A	16 031
B	17 099
C	18 167
D	20 305
E	24 045
F	28 534
G	33 129
H	40 609

L'augmentation de 2,5 % pnatort sur les sarealis annules mnimia conventionnels, il aaptiernpt ceedhnpat aux epelrouyms de vérifier à la fin de l'année 2006 que ce mniuimm aneunl a été attient par cuhaqe salarié dnas cqahue classe, en tenant cmptoe des culalcs au prorata, et de vreesr le complément dnas la négative.

Fait à Paris, le 25 ocobtre 2005.

cleaning is beeing applied

Conformément au 4e alinéa de l'article 22 de la cenoitvnon cotlvecile du 18 jvieanr 2002, les paneriaerts sociaux, réunis en cossioimn paritaire, ont décidé, après aivor négocié, de majelor de 1,7 % au 1er jvaneir 2007 les sriaelas aluenns minima, fixés à l'annexe IV, réévalués précédemment et en dereinr leiu par l'avenant du 25 ootbcre 2005.

Ainsi, à cmtepor du 1er jneviar 2007, la nevolule gllire des saiarles minima est la sntvuiaie :

(En euros.)

CLASSE	SALAIRE MIMUNIM AEUNNL BRUT
A	16 304
B	17 390
C	18 476
D	20 651
E	24 454
F	29 020
G	33 693
H	41 300

Signataires	
Patrons signataires	Cbramhe slacndiye des crtroeuis d'assurances (CSCA).
Syndicats signataires	Syndicat nnaatoil de l'encadrement du ctgraoue et des aeengcs d'assurances CFE-CGC ; Fédération des sivreecs CDFT (branche assurances) ; Syndicat naonatil de l'assurance et de l'assistance (SN2A) CFTC.

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément au 4e alinéa de l'article 22 de la cevnnotation

ceovticlle du 18 jaivner 2002, les pnaeatirres sociaux, réunis en cmmissioion paritaire, ont décidé, après avior négocié, de mjaoerr de 2,3 % au 1er jvinear 2008 les silaaers aenulns mimina fixés à l'annexe IV, réévalués précédemment et en driener leiu par l'avenant du 28 décembre 2006. Ainsi, à cemtpor du 1er jvaenir 2008, la nellvoue glrlie des sleiaras minima est la sitnvaue :

(En euros.)

CLASSE	SALAIRE MNMUIIM ANNEUL BURT
--------	-----------------------------

Accord du 30 décembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009 1 Texte non étendu à la date de la présente édition

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Chambre snaliycde des critoures d'assurances (CSCA).
Syndicats signataires	Syndicat nanaoitl de l'encadrement du cagurote et des aeengcs d'assurances CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Accord du 11 décembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	La cbrhame silcndyae des cetrrouis d'assurances (CSCA),
Syndicats signataires	Le SECNAA CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément au 4e alinéa de l'article 22 de la ceoonntivn cvieocllte du 18 jeanvir 2002, asnii qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 jiun 2004, les pternaeiras sociaux, réunis en csismoioimn paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de mjraeor de 0, 5 % au 1er jvineiar 2010 les siraeals aulenns minmia fixés à l'annexe IV, réévalués précédemment et en dieernr leiu par l'avenant du 30

Accord du 13 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	La CSCA,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; Le SNECAA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic

A	16 679
B	17 790
C	18 901
D	21 126
E	25 017
F	29 688
G	34 468
H	42 250

Conformément au 4e alinéa de l'article 22 de la cviotonenn cvleticlooe du 18 jveinar 2002, les pearratneis sociaux, réunis en ciosisommn paritaire, ont décidé, après aoivr négocié, de mrojaer de 1,7 % au 1er jaenvir 2009 les sralaies anulens minima, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en derienr leiu par l'avenant du 11 décembre 2007. Ainsi, à cmtpeor du 1er jivnaer 2009, la nueolvle glrlie des sreiaals mmniia est la sutaivne :

(En euros.)

CLASSE	SALAIRE MINUMIM AENUNL
A	16 963
B	18 093
C	19 223
D	21 486
E	25 443
F	30 193
G	35 054
H	42 969

décembre 2008. Ainsi, à cometpr du 1er jinvaer 2010, la nvlvoue glrlie des sraelias mmiina est la siunvtæ :

(En euros)

CLASSE	SALAIRE ANNUEL MIUNMM
A	17 048
B	18 183
C	19 319
D	21 593
E	25 570
F	30 344
G	35 229
H	43 184

L'augmentation de 0, 5 % pnroatt sur les saearils aulnens miinma conventionnels, il apetrnipat cndnaepet aux emeorylpus de vérifier à la fin de l'année 2010 que ce mumimin aennul a été atitnet par chquae salarié dnas caqhue classe, en taennt cmopte des cauclls au prorata, et de vserer le complément dnas la négative.

cleaning is beeing applied

Conformément à l'alinéa 4 de l'article 22 de la cviotenonn clvltleioe du 18 jvaenr 2002, asnii qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 jiun 2004, les ptnrraieeas sociaux, réunis en cssommioin paritaire, ont décidé, après aivor négocié, de mjaeor de 1,6 % au 1er jeianvr 2011 les selraais aunlnes miimna fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en derneir leiu par l'avenant du 11 décembre 2009. Ainsi, à cetmpor du 1er jvianer 2011, la nlvoue gillre des searilas mnimia est la stvinuae :

(En euros.)

Classe	Salaire aunenl munimim
A	17 321

B	18 474
C	19 628
D	21 938
E	25 979
F	30 830
G	35 793

Accord du 9 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	La CSCA,
Syndicats signataires	La FBA CDFT ; Le SECANA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 9 janv. 2012

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément au 4e alinéa de l'article 22 de la coenivnton ctveoilce du 18 jnveiar 2002, asini qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 jiuin 2004, les prieratneas sociaux, réunis en coismismion paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de merajor de 2,1 % au 1er jnveiar 2012 les sliaaers aulnens minima, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dineerr leiu par l'avenant du 13

Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	La CSCA,
Syndicats signataires	Le SCEANA CFE-CGC ; Le SN2A CTFC ; La FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Accord du 5 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	La CSCA,
Syndicats signataires	Le SAENCA CFE-CGC ; La FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

H	43 875
---	--------

L'augmentation de 1,6 % parontt sur les slraeias anlunes mniima conventionnels, il apiearpntt cpadeennt aux erpmluouys de vérifier à la fin de l'année 2011 que ce minimum aennul a été aitetnt par chuqae salarié dnas cqhaue classe, en tnneat copmte des caullcs au prorata, et de vserer le complément dnas la négative.

décembre 2010. Ainsi, à cmepotr du 1er javienr 2012, la nlelovue grile des sarlieas minmia est la situave :

(En euros.)

Classe	Salaire aennul miimunm
A	17 685
B	18 862
C	20 040
D	22 399
E	26 525
F	31 477
G	36 545
H	44 796

L'augmentation de 2,1 % protant sur les sralaeis aenunls mniiia conventionnels, il aanteiprpt cdnaepent aux eyouerlpms de vérifier lros de la rrutpue de la raieotln de travail, et qoui qu'il en siot à la fin de l'année 2012, que ce minuimm aeunnl a été aitetnt par chauqe salarié dnas cqhaue classe, en tneant cmtope des clalucs au prorata, et de vserer le complément dnas la négative.

Conformément au 4e alinéa de l'article 22 de la cteninovon cctvloieile du 18 janevir 2002, ansii qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 jiuin 2004, les paetnareirs sociaux, réunis en cmomiisossn paritaire, ont décidé, après avior négocié, de mejroar de 2 % au 1er jinevar 2013 les slaraeis aelnnus minima, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dienerri leiu par l'avenant du 9 jienvar 2012. Ainsi, à cetpomr du 1er jenavir 2013, la nelvolue grile des seiralas mnimia est la sntuaive :

(En euros.)

Classe	Salaire anneul mmniuim
A	18 039
B	19 239
C	20 441
D	22 847
E	27 056
F	32 107
G	37 276
H	45 692

Conformément au 4e alinéa de l'article 22 de la conneovtin ccoltvelie du 18 jnviear 2002, asini qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 jiuin 2004, les paeearntirs sociaux, réunis en cssommiioin paritaire, ont décidé, après aoivr négocié, de mejraor de 1,3 % au 1er jeanivr 2014 les saairels alunens minimaux, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en deienrr leiu par l'avenant du 17 décembre 2012. Ainsi, à cpmoter du 1er jvaieinr 2014, la nleluove grilre des sarileas mmiuianx est la satuvine :

(En euros.)

Classe	Salaire anunel mimiAnL
A	18 274
B	19 489
C	20 707
D	23 144
E	27 408
F	32 524

Avenant du 4 décembre 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	La CSCA,
Syndicats signataires	Le SNAECA CFE-CGC ; Le SN2A CTFC ; La FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément au 4e alinéa de l'article 22 de la cnnteiovon clelcitvoo du 18 jeinvr 2002 ainsi qu'à l' alcirte 2 de l'avenant du

Avenant du 1er décembre 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	CSCA
Syndicats signataires	CGT finances SNECAA CFE-CGC SN2A CFTC FBA CFDT

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément au 4e alinéa de l'article 22 de la coivtnonen

Avenant du 23 janvier 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	PLANETE CSCA,
Syndicats signataires	UNSA banuqe ; FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FEC FO asaurscne ; CFDT bnqaues et assurances,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément au 4e alinéa de l'article 22 de la cetvonionn clceviolte du 18 jnieavr 2002, asini qu'à l'article 2 de l'avenant du

24 juin 2004 , les prnaetaeirs sociaux, réunis en csomsiimon paritaire, ont décidé, après avior négocié, de meoajrr de 0,90 % au 1er jneaivr 2015 les saaelris aunelns minima, fixés à l'annexe IV, réévalués précédemment et en diener leiu par l' avnneat du 5 décembre 2013 .

Ainsi, à cetmopr du 1er jnaiver 2015, la neullvoo glirie des slaiares mminia est la snvauite :

(En euros.)

Classe	Salaire anneau maminil
A	18 438
B	19 664
C	20 893
D	23 352
E	27 655
F	32 817
G	38 101
H	46 703

cciltleovo du 18 jievavr 2002, aisni qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les peratraneis sociaux, réunis en csmmsiosion paritaire, ont décidé, après aovir négocié, de mojaerr au 1er jeianvr 2017 les sliaares aunlnes mmniia fixés à l'annexe IV, réévalués précédemment et en drieenr leiu par l' anavnet du 4 décembre 2014 , cmome siut :
? + 1,20 % puor les casless A, B et C ? ;
? + 0,8 % puor les cseslas D, E, F, G et H.
Ainsi, à ctmoeprr du 1er jneaivr 2017, la nveloule glrlie des salriaes mimnia est la suvnatie :

(En euros.)

Classe	Salaire auennl minimum
A	18 ? 659
B	19 ? 900
C	21 ? 144
D	23 ? 539
E	27 ? 876
F	33 ? 080
G	38 ? 406
H	47 ? 077

24 juin 2004, les ptrrneiaees sociaux, réunis en cmoissmoin pariitrae pranmnetee de négociation et d'interprétation (CPPNI), ont décidé, après aivor négocié, de mjeaorr au 1er jeivavr 2020 les sriaelas annlues minmia fixés à l'annexe IV à la ctinenovon collective, réévalués précédemment et en dineerr leiu par l' aenavnt du 1er décembre 2016 , cmmoee siut :

+ 3 % puor les cslseas A, B, C et D ;
+ 2 % puor les caelssss E, F, G et H.

Ainsi, à coepmtr du 1er jnviaer 2020, la nlueolve glrlie des siaelras mnmiia est la sanuivte :

Classe	Salaires anlunes minima
A	19 219 ?
B	20 497 ?
C	21 778 ?
D	24 245 ?
E	28 434 ?
F	33 742 ?
G	39 174 ?
H	48 019 ?

Avenant du 24 novembre 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Conformément au 4e alinéa de l'article 22 de la cvtoennion clvoitlce du 18 jaevnr 2002, ansii qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les pearnaierts sociaux, réunis en csmiioomn priiaarte ptemnarnee de négociation et d'interprétation (CPPNI), ont décidé, après avoir négocié, de maeojrr au 1er jievenr 2021

Avenant du 7 décembre 2021 relatif aux salaires au 1er janvier 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Entre les oaoiiragntns soussignées, il est cenvnou de ce qui siut :

Conformément au 4e alinéa de l'article 22 de la cnntoveoin clvciotele du 18 jvieanr 2002, les peintraaes sociaux, réunis en cismoosimn paiairrtte panteernme de négociation et d'interprétation (CPPNI), ont décidé, après avoir négocié, de mjeroar au 1er jnveiar 2022 les srlaaeis auenlns mminia fixés à l'annexe IV à la cenvtnioon collective, réévalués précédemment

Avenant du 22 juillet 2022 relatif aux salaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Afin de teinr cotmpe du cntoxete isontiflnantie eeepinnocxl qui iacptme le piuovor d'achat des salariés de la bahcrne des

les siarelas anunels miinma fixés à l'annexe IV à la ctvonieonn collective, réévalués précédemment et en deirentr leiu par l'avenant du 23 jvaenir 2020, cmme siut : + 1 % puor les csalss A, B, C et D ; + 0,50 % puor les calsses E, F, G et H.

En apiltciapon de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sainageirts cveonninnet que le ctoenu du présent avennat ne jutfisie pas de prévoir de supoiainltts spécifiques aux enriersepts de mions de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Ainsi, à cmeotpr du 1er janiver 2021, la nevulloe grllie des sailears mminia est la stinvaue :

Classe	Salaire anuel miuinmm en erous
A	19 411
B	20 702
C	21 996
D	24 487
E	28 576
F	33 911
G	39 370
H	48 259

par l' aeanvnt du 24 nevbrmoe 2020 , et en dirneer leiu par l'avenant du 7 décembre 2021 comme siut :
? + 2,5 % puor les caselss A, B, C et D ;
? + 2 % puor les cessals E, F, G et H.

En apaticiplon de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les straeignais cenevnonnit que le cnteou du présent annveat ne juifste pas de prévoir de sopituaitlts spécifiques aux eirerpentss de mions de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Ainsi, à cmopetr du 1er jniaver 2022, la nlulveoe glrile des sliaaers minmia est la sativune :

(En euros.)

Classe	Salaires aunenls minima
Classe A	19 896
Classe B	21 220
Classe C	22 546
Classe D	25 099
Classe E	29 148
Classe F	34 589
Classe G	40 157
Classe H	49 224

ereepsritns de ctogarue d'assurances et/ ou de réassurances, les paeiraernts scuaaix se snot réunis elexmeonctiplenet le 13 jluleit en comimsosn pitiarare prrteneame de négociation et d'interprétation (CPPNI), en derhos du crade de la négociation anleunle obligatoire, puor eivasengr une rvsaitiorlaeon des saearils miinma ceeonnlionnvts en corus d'année.

Les prrantiaees sauioxc ont décidé, après avoir négocié, de mojrrear au 1er août 2022 les siaraels miimna cnnevneoloits comme siut :
+ 3 % puor les clasess A, B, C et D ;
+ 2 % puor les clsseas E, F, G et H.

Ainsi, telle que modifiée au 1er août 2022, la nluveole glrile des saraleis miinma alnunes fixés à l'annexe IV à la cnioenvotn cvcloietle et réévalués en deernir lieu, dnas le crade de la négociation anelunle obligatoire, par l' annevat du 7 décembre 2021 , est la sivtaune :

(En euros.)

Classe	Salaires mmiina burts annuels
--------	-------------------------------

Classe A	20 493
Classe B	21 857
Classe C	23 222
Classe D	25 852
Classe E	29 731
Classe F	35 281
Classe G	40 960
Classe H	50 208

Cette roaoliarteisvn prtoe einmuscexvelt sur les slaerias mimina cintoovnnlenes tles que définis au pmeirer alinéa de l'article 22

Avenant du 29 juin 2023 relatif aux salaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	PLANETE CSCA,
Syndicats signataires	FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CDFT ; FEC FO assurance,

Article 1er - Grille des salaires minima annuels bruts
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les paarteinres sociaux, réunis en cmmoiisossn piatraira pannmertee de négociation et d'Interprétation (CPPNI), ont décidé, après avior négocié, de meajorr au 1er jlelult 2023 les saeilras anluens mmniia fixés à l'annexe IV à la cooinnetvn collective, réévalués précédemment et en drneeir leiu par l'avenant du 22 jilelut 2022, comme siut : + 7,5 % pour les csslaes A ; + 6 % pour les casesls B, C et D ; + 5 % pour les clessas E, F, G et H.

Ainsi, à ceomtptr du 1er jleilut 2023, la nlvoulee glrile des srielaas mmniia est la suivante, étant précisé que la référence à l'année s'entend du 1er jielult 2023 au 30 juin 2024.

(En euros.)

Classe	Salaires aenlnus minima
Classe A	22 030
Classe B	23 168
Classe C	24 615
Classe D	27 403
Classe E	31 218
Classe F	37 045
Classe G	43 008

Avenant du 27 juin 2024 relatif aux salaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

de la cinoeovntn cvoeltlcie des enpertsries de cartogue d'assurances et/ ou de réassurances et non sur les seairils réels pratiqués par les entreprises.

Il est par arllieus précisé que les roanoierviatls ildlievueinds et ccevlietols négociées au sien des eerprtens de la bcharne pifolloersnnsee prévalent sur la rroaaestilivn actée dnas le présent avenant, ctete dernière jnuoat uenimenqut en gtarnaie minimale.

En aliaotcppin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sgnaeirtais cenoinevntt que le coenntu du présent anenavt ne jtifusie pas de prévoir de sittanoiplus spécifiques aux eitesernprs de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Classe H	52 718
----------	--------

Cette rovoaisliaertn ptore ecimenvsuxelt sur les silraaes mniima cenelvotonnins tles que définis au pmieer alinéa de l'article 22 de la cnoivonetn clcitvoele des eritesnpres de cturgaoe d'assurances et/ou de réassurances et non sur les selaiars réels pratiqués par les entreprises.

Il est par aleuirls précisé que les rnoeiiavrlosats idledinvulies et cllvietotcs négociées au sien des esirntpees de la bnhrace pessorlofleinne prévalent sur la rrlvaetosoiain actée dnas le présent avenant, ctete dernière joanut unnueiqmet en gnraiate minimale.

Article 2 - Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est rappelé que les eplromeyus snot teuns d'assurer, puor un même triaval ou puor un triaval de vualr égale, l'égalité de rémunération etrne les fmmees et les hommes.

La gllrie des saeairils mimina anulens bturs fixé à l'article 1er du présent avneant est cmoofrne à ce pprnciie et ne puet cdionrne à des différences de trantimeet ernte les fmeems et les hommes.

Au sien de cqahue entreprise, les elrummyopes s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les fmemes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mtteront en ?uvre teutos les meseurs uietls puor remédier à ces disparités salariales.

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En alpapiicton de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les seragintais cinennnovet que le ctnneou du présent anavnet ne jusfitie pas de prévoir de sitlaiptuons spécifiques aux eirrspteens de mions de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Signataires	
Patrons signataires	PLANETE CSCA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FBA CDFT ; FEC FO assurances,

Article 1er - Grille des salaires minima annuels bruts
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les pearaietrns sociaux, réunis en cmiisoosmn piaraitre

prntnemeae de négociation et d'interprétation (CPPNI), ont décidé, après aiov négocié, de mjoarer de 3,2 % au 1er jiluelt 2024 les srleiaas aneulns mimnia fixés à l'annexe IV à la cnnooietyv collective, réévalués précédemment et en derienr leiu par l'avenant du 29 juin 2023, comme siut :

Ainsi, à cteopmr du 1er julelit 2024, la nleoulve glrile des sraleais miimna est la suivante, étant précisé que la référence à l'année s'entend du 1er jleiuelt 2024 au 30 juin 2025.

(En euros.)

Classe	Salaires alnnues minima
Classe A	22 735
Classe B	23 909
Classe C	25 403
Classe D	28 280
Classe E	32 217
Classe F	38 230
Classe G	44 384
Classe H	54 405

Cette rrooliivteasan ptroe elievsenxcmut sur les seaalirs mimina cnolinentvoens tles que définis au priemer alinéa de l'article 22 de la coointnven clvtliecoe des ernnsetipes de ctougrae d'assurances et/ou de réassurances et non sur les sraaleis réels pratiqués par les entreprises.

Il est par alleruis précisé que les roativlnaresois invddlielues et cltvelecios négociées au sien des errpetsneis de la brachne peinfoslrnoesle prévalent sur la rvrotsalaiioen actée dnas le présent avenant, cttee dernière jaonut unmueinqet en garatine minimale.

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Avenant du 19 juin 2025 relatif aux salaires

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; CFDT bugenas et assurances,

Article 1er - Grille des salaires minima annuels bruts
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Les paaeretrins sociaux, réunis en cmososimin piiiaarte prtnnmeae de négociation et d'interprétation (CPPNI), ont décidé, après aiov négocié, de mrajeor de 1,5 % au 1er julleit 2025 les sialreas anuenls mimnia fixés à l'annexe IV à la ctineovnon collective, réévalués précédemment et en deinerr leiu par l'avenant du 27 juin 2024, cmmoe siut :

Ainsi, à cemtopr du 1er jluleit 2025, la nvolelue gllire des saaelirs mmiina est la suivante, étant précisé que la référence à l'année s'entend du 1er jelilut 2025 au 30 juin 2026.

(En euros.)

Classe	Salaires annules minima
Classe A	23 076

Il est rappelé que les eeymolrpus snot tnues d'assurer, puor un même tvaairl ou puor un tviaarl de vleaur égale, l'égalité de rémunération ernte les feemms et les hommes.

La grille des siarlaes mnmiia aenlnus burts fixé à l'article 1er du présent anvaent est conmrfo à ce pniripce et ne puet crnoudie à des différences de tiamrtenet ernte les feemms et les hommes.

Au sien de cqahue entreprise, les eypumorels s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les fmmees et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mneotrrt en ?uvre totues les mseeurs uetlis puor remédier à ces disparités salariales.

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

En actpaioipln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sanrtaigeis cvonneinent que le cenontu du présent avnneat ne jjiutsfe pas de prévoir de slptituaions spécifiques aux eisepenrrts de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Compte tneu de la très fotre incuttdderie paenst sur le marché du tavaril et sur le naievu d'inflation, les patenerrais scauiox pourraient, s'ils le jengut nécessaire, egeagnr de nuevolels dinsiosucss sur les seaalirs minima conventionnels.

Classe B	24 268
Classe C	25 784
Classe D	28 704
Classe E	32 700
Classe F	38 803
Classe G	45 050
Classe H	55 221

Cette risrlvtaeaooin potre eeeclvmnixust sur les sailaers mminia centvoennoinls tles que définis au permeir alinéa de l'article 22 de la coeitovnn cltocveile des eitrneesps de cugtorae d'assurances et/ou de réassurances et non sur les sariaels réels pratiqués par les entreprises.

Il est par alileurs précisé que les rrtosnilvaiaes ienleuidvidls et cleecivlots négociées au sien des esreinperets de la branche porseeislnnofe prévalent sur la roietorlsavain actée dnas le présent avenant, cttee dernière jnouat uuqenneimt en gintaare minimale.

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

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied

Il est rappelé que les epryolmues snot tnues d'assurer, puor un même traairl ou puor un traiaavl de vualer égale, l'égalité de rémunération etnre les feemms et les hommes.

La gillle des slreaias miimna alnneus bturs fixé à l'article 1er du présent avnneat est conrmfoe à ce pcinipre et ne puet cuiornde à

des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2025

Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

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

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

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 14 octobre 2002

En vigueur en date du 14 oct. 2002

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied Art. 1er Sont rattachés obligatoires,

pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de tarification d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de la loi relative à la sécurité sociale et des assurances sociales, à l'exclusion : - des dispositions : " sur la présentation du dossier de demande de congé de maternité " mentionnées au deuxième alinéa de l'article 29 relatives aux dispositions de l'article L. 122-25-3 du code du travail ; - des dispositions : " et au plus tard avant son 65e anniversaire " mentionnées au premier alinéa de l'article 1er de l'annexe 6 (Prévoyance) relatives aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail. Le troisième alinéa du paragraphe 1° (l'embauche) de l'article 18 (Embauche par contrat à durée indéterminée) du titre IV (Dispositions relatives au contrat de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 241-48 (2e alinéa) du code du travail. Les deuxième et troisième alinéas du sous-paragraphe a (principes généraux) du paragraphe 3° (mise en place de la nouvelle classification) de l'article 21 (Classification des fonctions) du titre IV susvisé sont étendus sous réserve de l'application de l'article 4 ter de la convention collective nationale de tarification et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 modifiée et de l'article 36 de son annexe I. Le sixième alinéa de l'article 24 (Temps partiel) du titre IV susvisé est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-9 (3°) du code du travail, un accord complémentaire précise les modalités manquantes. Le premier alinéa de l'article 25 (Les heures supplémentaires) du titre IV susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation. Le deuxième alinéa de l'article 25 susvisé est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 (4e alinéa, paragraphes III) du code du travail. Le cinquième alinéa de l'article 25 susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 (1er alinéa) du code du travail. Le sixième alinéa du paragraphe 3° (période légale des congés payés) de l'article 28 (Congés payés) du titre IV susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au principe de solidarité. Le deuxième alinéa de l'article 29 (Congé de maternité) du titre IV susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-3 du code du travail. Le premier alinéa de l'article 31 (Congé parental d'éducation. - Travail à temps partiel) du titre IV susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-1 (1er alinéa) du code du travail. Le premier alinéa de l'article 32

(Absences médicales et accident) du titre IV susvisé est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé). Le premier tiret du deuxième alinéa du paragraphe 1° (absences exceptionnelles) de l'article 34 (Congés pour événements familiaux) du titre IV susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au principe de solidarité en vertu duquel le quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail est abrogé aux parties liées par un pacte de solidarité et de celles de l'article L. 122-45 du même code qui prohibent toute discrimination en raison de la situation de famille et/ou de l'orientation sexuelle. Le point 4° du paragraphe relatif à l'indemnité de licenciement de l'article 37 (Licenciement) du titre IV est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 122-2 (2e alinéa) du code du travail tel qu'il résulte du décret n° 2002-785 du 3 mai 2002. Le premier alinéa du paragraphe 3° (dispositions communes) de l'article 39 (Retraite) du titre IV susvisé est étendu sous réserve de l'application combinée des articles L. 122-14-13 (dernier alinéa) et L. 122-6 du code du travail. Le deuxième alinéa du paragraphe 3° susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 (2e alinéa) du code du travail, l'indemnité versée au salarié ne pouvant être inférieure à l'indemnité légale. Le troisième point du premier alinéa du paragraphe 3° (actions de formation) de l'article 42 (Emploi. - Formation et perfectionnement) du titre VI (Emploi-formation et perfectionnement professionnel) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 951-1 (12e et 14e alinéa) du code du travail. L'annexe 1 du 20 juin 2002 sur le règlement intérieur de la commission paritaire à l'application de la convention. L'annexe 2 du 20 juin 2002 sur le règlement intérieur de la commission nationale d'interprétation et/ou de cointerprétation à l'application de la convention. L'avenant du 20 juin 2002 complétant l'annexe 8 à l'application de la convention. Article 2 L'extension des effets et conséquences de la convention susvisée et des annexes et de l'avenant la complétant est faite à l'égard de la présente convention du présent arrêté pour la durée rattachée à l'application et aux conditions prévues par lesdits textes. Article 3 Le directeur des ressources humaines du tertiaire est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française. Nota. - Le texte de la convention et des annexes et de l'avenant la complétant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules n° 2002/1 bis en date du 31 mai 2002 (pour la convention) et n° 2002/28 en date du 10 août 2002 (pour l'avenant du 20 juin 2002) et n° 2002/30 en date du 24 août 2002 (pour les annexes I et II du 20 juin 2002), disponibles à la Direction des Ressources humaines, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, aux prix de 3 Eurs (pour le n° 2002/1 bis) et 7,10 Eurs (pour les n°s 2002/28 et 2002/30).

ARRETE du 10 juillet 2003

En vigueur en date du 10 juil. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied Art. 1er Sont rattachés obligatoires,

pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le

champ d'application de la convention collective nationale de tarification d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'accord du 14 novembre 2002 sur le financement de la formation du personnel conclu dans le cadre de la convention collective susvisée. L'alinéa 2 de l'article 1er (Désignation d'un organisme de formation)

est étendu sous réserve de l'application des dispositions du paragraphe II de l'article R. 964-1-2 du code du travail. L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit accord. Article 3 Le

ARRETE du 6 octobre 2003

En vigueur en date du 6 oct. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied Article 1er Sont révisés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés par le champ d'application de la convention collective nationale de branche d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 6 mars 2003 sur les congés payés et les faits médicaux à la convention collective susvisée. Article 2

ARRETE du 6 octobre 2003

En vigueur en date du 6 oct. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied Article 1er Sont révisés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés par le champ d'application de la convention collective nationale de branche d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 19 décembre 2002 relatif à l'article 24 (Temps partiel) à la convention collective susvisée.

ARRETE du 8 octobre 2003

En vigueur en date du 8 oct. 2003

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied Article 1er Sont révisés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés par le champ d'application de la convention collective nationale de branche d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 30 juin 2003 relatif aux seaux minima, à la convention collective susvisée. Article 2 L'extension

ARRETE du 8 novembre 2004

En vigueur en date du 21 nov. 2004

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied Article 1er Sont révisés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés par le champ d'application de la convention collective nationale de branche d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 24 juin 2004 relatif aux seaux minima à la convention collective susvisée. Article 2 L'extension

ARRETE du 22 décembre 2004

En vigueur en date du 11 janv. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is being applied Article 1er Sont révisés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés par le champ d'application de l'accord du 12 mai 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises de branche d'assurances et/ou de réassurances, les dispositions de

de l'avenant du 13 juin 2004 à l'accord susvisé ira substituer une annexe 4 relative au personnel d'encadrement. Article 2 L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit texte. Article 3 Le décret des modalités de travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française. Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/12 disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant. Article 3 Le décret des modalités de travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française. Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/18, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

Article 2 L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant. Article 3 Le décret des modalités de travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française. Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/9, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant. Article 3 Le décret des modalités de travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française. Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/30, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit avenant. Article 3 Le décret des modalités de travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française. Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/30, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

l'avenant du 13 juin 2004 à l'accord susvisé ira substituer une annexe 4 relative au personnel d'encadrement. Article 2 L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par ledit texte. Article 3 Le décret des modalités de travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française. Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n°

ARRETE du 13 avril 2005

En vigueur en date du 23 avr. 2005

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Acrtlie 1er Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les eruympoels et tuos les salariés cpmrois dnas le chmap d'application de la ceotoinvnn cvoeiltlce nntaaiole de catorgue d'assurances et/ou de réassurances du 18 jvneair 2002, les doinitpsios de l'accord du 8 nmveorbe 2004 sur la fitamoorn piolnrfsneesole cnoclu dnas le cadre de la cneinvtoon ctcliloeve noilnatae susvisée. L'article 11 (Situation du salarié bénéficiaire d'un cntaort de professionnalisation) du cthrapie 1er (Le ctnroat

ARRETE du 16 janvier 2006

En vigueur en date du 25 janv. 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Acirlte 1er Snot ruendes obligatoires, puor tuos les epermloyus et tuos les salariés cormips dnas le cmahp d'application de la coeivtnonn cleclviote niaolnate de cogtarue d'assurances et/ou de réassurances du 18 jainver 2002, les dintsoospiis de l'avenant du 25 ooctbre 2005, ritelaf aux saalreis minima, à la ctooninevn clcoetivle susvisée. Aitlrce 2

ARRETE du 2 mars 2006

En vigueur en date du 8 mars 2006

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aitlrce 1er Snot reendus obligatoires, puor tuos les eymlpuroes et tuos les salariés ciproms dnas le cmhap d'application de la cnootinven cictlllovee natlnoiae de cgrtuoae d'assurances et/ou de réassurances du 18 jeivanr 2002, les dtisoiinopss de l'avenant du 27 jilluet 2005 à l'accord du 8 nrvmboee 2004 sur la fiatoromn plsefelonnrosie et la msie à la retraite, cloncu dnas le crade de la cnvotenion ctevloicte nnoatalie susvisée, à l'exclusion de l'article 29 (Acquisition du driot en cas de susnoepisn du crnatot de travail) cmroe étant cairnotre aux dnpioosstis de l'article L. 933-1 du cdoe du travail, qui prévoient que tuot salarié tilatruie d'un ctranot à durée indéterminée bénéficie cqahue année d'un droit idveidniul à la ftamorion d'une durée de vngit heures, indépendamment du pniot de svaoir si le croatnt est exécuté ou pas. L'avant-dernier alinéa de l'article 20 (Le bialn de compétences) est étendu suos réserve de l'application des dniopsotisis de l'article R. 964-16-1 du cdoe du travail, qui prévoient les cinitdonos de psire en carghe du

ARRETE du 3 mai 2007

En vigueur en date du 15 mai 2007

No tidy support. Please enable it in your php.ini. Only basic cleaning is beeing applied Aitlrce 1er Snot rnudees obligatoires, puor tuos les eoleypumrs et tuos les salariés crmopis dnas le cmahp d'application de la coeitonnvn colcvietle natioanle de crtougae d'asurances et/ou de réassurances du 18 jaivenr 2002, les dsposnitiis de l'avenant du 28 décembre 2006, rteialf aux slaeiras auelnns minima, à la cviotenonn ciclovtleee naoilante

de professionnalisation) du ttrie III (Contrat et période de professionnalisation) est étendu suos réserve de l'application des dosiintposs de l'article D. 981-1 du cdoe du travail. Artcile 2 L'extension des eeffes et scntiaons de l'accord susvisé est fiata à detar de la piacbtliuon du présent arrêté puor la durée rasentt à cuiror et aux codnointis prévues par ledit accord. Atricle 3 Le dtceruier des raeotinls du tiaravl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarunol ofiicfel de la République française. Nota. - Le ttxee de l'accord susvisé a été publié au Bltulein ocifeil du ministère, fluccisae cnttieoonvs ceotcelivls n° 2004/49, dipnibslœ à la Doreticin des Joaunurx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Ceedx 15, au pirc de 7,32 Euros.

L'extension des eeffts et scnnaotis de l'avenant susvisé est faite à dater de la pluaciibotn du présent arrêté, puor la durée ratnset à couirr et aux cinndioots prévues par ledit avenant. Acrtlie 3 Le dtirecuer des reiatolns du traaivl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonraul ofiicfel de la République française. Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bluieltn ofiicfel du ministère, faslcuice cnovntineos cellcotives n° 2005/47, diiopsnble à la Dteciorn des Jnuaroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prias Cedex 15, au pirc de 7,50 euros.

fnnamenecit du bilan de compétences sur la professionnalisation. L'article 30 (Droits du salarié en cas de licenciement) est étendu suos réserve du reecpst des doonisipstis particulières du DIF en cas d'adhésion à la cniotnvoen de rlaeemssect personnelisé ioetiundrts à l'article L. 321-4-2 du cdoe du travail. Les alrcetis 38 (Contrepartie en termes de formation) et 44 (Ventilation des cotintsaos des ertreenpsis de dix salariés et plus) snot étendus suos réserve de l'application des dpsiontiosis de l'article L. 951-1-II du cdoe du tavaril dnas sa rédaction iusse de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 rlaenvet crientes sliues de prélèvements obligatoires. Acrlite 2 L'extension des etfefs et siaonncts de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la plituoebcian du présent arrêté puor la durée ranestt à croiur et aux ctniooidns prévues par ldeit avenant. Arcitle 3 Le dirueteqr des rnaolteis du tvaaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juraonl ofefciil de la République Française. Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Billetun oifeficl du ministère, flcasuie contnonveis ccloevetlis n° 2005/34, dnliospbie à la Dteciroin des Juanorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirc de 7,50 euros.

susvisée. Aclitre 2 L'extension des efetfs et sctoanins de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la poubaticiln du présent arrêté puor la durée rtneast à crouir et aux ctnodiions prévues par liedt avenant. Atrlcie 3 Le deetucirr général du tavrail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraounl ocieiffll de la République française. Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Bietulln oicieiffll du ministère, fsccaluie ceononvitns cveolletics n° 2007/6, dinsilobpe à la Dicriteon des Jrnuouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cedex 15, au pirc utraiine de 7,80 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)

JORF n°0044 du 21 février 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 12 avril 2018 modifiant l'annexe 8 relative au règlement intérieur de la CPNEFP à la convention collective nationale susvisée.

Les termes « sur le plan national » figurant au 1er alinéa de l'article 1 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)

JORF n°0044 du 21 février 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances

et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 12 avril 2018 à l'annexe 1 de la convention collective relative au règlement intérieur de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective susvisée.

Les termes : « sur le plan national » figurant aux 1er et 4e alinéas de l'article 2, au 2e alinéa du a du 2e point de l'article 3, ainsi qu'au 2e alinéa de l'article 4 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)

JORF n°0080 du 4 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 26 octobre 2017 relatif à l'annexe VII frais médicaux, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 4.7 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale relatives à la portabilité.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/8, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)

JORF n°0127 du 26 mai 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les stipulations de l'avenant du 24 octobre 2019 relatif aux heures supplémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)

JORF n°0234 du 25 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les stipulations de :

- l'avenant du 4 septembre 2018 portant modification des articles 18 et 19 relatifs à l'embauche par CDI et à l'embauche par CDD, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant du 20 juin 2019 relatif au comité social et économique, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/9 et 2020/11, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'avenants et d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

- l'accord du 28 avril 2017 relatif à la GPEC, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 10 est étendu sous réserve que la commission paritaire mentionnée à son 1er alinéa soit entendue comme étant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dont la mise en place et les missions sont prévues à l'article L. 2232-9 du code du travail.
L'article 20-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail, tel qu'il résulte de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
L'article 20.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2315-49 du code du travail.

- l'avenant du 24 octobre 2019 modifiant l'article 16 relatif au conseil de discipline, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant du 24 octobre 2019 modifiant l'article 37 relatif au licenciement, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant du 24 octobre 2019 modifiant l'article 39 relatif au départ à la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

Le 2nd alinéa du 1° de l'article 39 de la convention collective tel que modifié par le présent avenant est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 1237-10 et L. 1234-1 du code du travail.

- l'avenant du 24 octobre 2019 relatif aux frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 3 est étendu sous réserve du respect des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale, s'agissant des cas de dispense d'affiliation.
Le tableau de garanties de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des articles L. 911-7 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale tels qu'en vigueur depuis le 1er janvier 2020 pour l'optique et le dentaire, et à compter du 1er janvier 2021 pour l'audiologie.
L'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, relatif aux garanties maintenues dans le cadre du dispositif de portabilité.

- l'accord du 23 janvier 2020 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants et accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants et accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2017/42, 2020/10, 2020/11 et 2020/32, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 janvier 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)

JORF n°0029 du 3 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les stipulations de l'avenant du 23 janvier 2020 relatif aux salaires annuels minima, à la convention collective nationale susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 avril 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances

JORF n°0109 du 11 mai 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les stipulations de l'accord du 10 décembre 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou de promotion par l'alternance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée. L'article 2.3 du titre II est étendu à l'exclusion des certifications mentionnées ci-dessous en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail :

- Expert en analyse et gestion du risque d'incendie et d'explosion 24883 ;
- Responsable clientèle des particuliers banque assurance 29434 ;
- Designer graphique 12336 ;
- Infographiste webdesigner 30329.

L'article 3 du titre II est étendu à l'exclusion des termes « ou d'une qualification qui est reconnue par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances » en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'articles L. 6324-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

**Arrêté du 10 mai 2021 portant
extension d'un avenant à la
convention collective nationale des
entreprises de courtage d'assurances
et/ou de réassurances (n° 2247)**

JORF n°0128 du 4 juin 2021

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les stipulations de l'avenant du 24 novembre 2020 relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels pour l'année 2021, à la convention collective nationale susvisée.

À défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

**Arrêté du 21 mai 2021 portant
extension d'un accord conclu dans le
cadre de la convention collective
nationale des entreprises de courtage
d'assurances et/ou de réassurances
(n° 2247)**

JORF n°0128 du 4 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les stipulations de l'accord du 24 novembre 2020 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou réassurances, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)

JORF n°0035 du 11 février 2022

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les stipulations de l'avenant du 27 mai 2021 relatif aux congés pour événements familiaux, à la convention collective nationale susvisée. Le 1er alinéa du 1° de l'article 34 de la convention collective modifiée est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-4 modifié du code du travail et de l'article L. 1225-35-1 nouveau du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)

JORF n°0035 du 11 février 2022

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les stipulations de l'avenant du 1er juillet 2021 portant modification de l'article 27 relatif aux sanctions, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

