

Convention collective 3267

Convention collective nationale de l'inspection d'assurance. En vigueur le 15 septembre 1992. Etendue par arrêté du 12 juillet 1993 JORF 7 août 1993. (*Date de signature le 27 juillet 1992*)

- **PREAMBULE**

- **CADRE JURIDIQUE DE LA CONVENTION**

- **TITRE Ier.**

- **TITRE Ier : CADRE JURIDIQUE DE LA CONVENTION.**

- ◆ I. - CHAMP D'APPLICATION.
 - ◇ Entreprises visées. (article 1)
 - ◇ Salariés concernés. (article 2)
- ◆ II. - PRINCIPES GENERAUX.
 - ◇ Hiérarchie des textes. (article 3)
 - ◇ Avantages acquis. (article 4)
 - ◇ Respect des droits et libertés fondamentaux. (article 5)
- ◆ III. - DUREE ET MODIFICATION DE LA CONVENTION.
 - ◇ Durée de la convention. (article 6)
 - ◇ Révision et dénonciation. (article 7)

- **TITRE II : RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE SALARIES, AU NIVEAU PROFESSIONNEL, ET RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE.**

- ◆ CHAPITRE Ier : Les relations au niveau professionnel.
 - ◇ I. - DIALOGUE AU PLAN PROFESSIONNEL.
 - Définition. (article 8)
 - Informations économiques. (article 9)
 - Interprétation et application. (article 10)
 - Négociation collective. (article 11)
 - Réunions paritaires. (article 12)
 - Autres instances paritaires. (article 13)
 - ◇ II. - ACTIVITES SYNDICALES EXTERIEURES A L'ENTREPRISE.
 - Participation à des réunions syndicales statutaires. (article 14)
 - Permanent syndical. (article 15 (1))
- ◆ CHAPITRE II : Les relations collectives de travail dans l'entreprise
 - ◇ I. - ASSOCIATION DES INSPECTEURS A LA VIE DE L'ENTREPRISE.
 - Définition générale. (article 16)
- ◆ CHAPITRE II : Les relations collectives de travail dans l'entreprise.
 - ◇ I. - ASSOCIATION DES INSPECTEURS A LA VIE DE L'ENTREPRISE.
 - Concertation. (article 17)
 - ◇ II. - EXERCICE DE FONCTIONS ELECTIVES OU SYNDICALES.
 - Délégués du personnel et comités d'entreprise. (article 18)
- ◆ CHAPITRE II : Les relations collectives de travail dans l'entreprise
 - ◇ II. - EXERCICE DE FONCTIONS ELECTIVES OU SYNDICALES.

- [Collèges électoraux. \(article 19 \(1\)\)](#)
- [Vote par correspondance. \(article 20\)](#)
- [Conciliation du mandat et du contrat de travail. \(article 21\)](#)
- [Modalités de l'action syndicale. \(article 22\)](#)
- ◇ III. - LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS L'ENTREPRISE.
 - [Définition. \(article 23\)](#)
 - [Conséquences pratiques. \(article 24\)](#)
- ◇ IV. - SECURITE, HYGIENE, CONDITIONS DE TRAVAIL.
 - [Principes généraux. \(article 25\)](#)
 - [Particularités inhérentes aux fonctions d'inspection. \(article 26\)](#)
- ◇ V. - [ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DES COMITES D'ENTREPRISE. \(article 27\)](#)
- **TITRE III : CLASSIFICATION ET REMUNERATION.**
 - ◆ CHAPITRE Ier : Classification.
 - ◇ [Classification des fonctions. \(article 28\)](#)
 - ◆ CHAPITRE II : Rémunération.
 - ◇ SECTION I. - REMUNERATIONS MINIMALES.
 - [Définition et contenu. \(article 29\)](#)
 - [Application. \(article 30\)](#)
 - [Evolution des rémunérations minimales. \(article 31\)](#)
 - ◇ SECTION II. - REMUNERATIONS EFFECTIVES.
 - [Structure et paiement des rémunérations effectives. \(article 32\)](#)
 - ◆ CHAPITRE III : Frais professionnels.
 - ◇ [Prise en compte des frais professionnels. \(article 33\)](#)
- **TITRE IV : TEMPS DE TRAVAIL.**
 - ◆ [Principes généraux de l'organisation du temps de travail. \(article 34\)](#)
 - ◆ [Congés payés. \(article 35\)](#)
 - ◆ [Congés de courte durée. \(article 36\)](#)
- **TITRE V : FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI.**
 - ◆ CHAPITRE Ier : Concertation et actions au niveau professionnel.
 - ◇ [Définition des objectifs et moyens de la formation professionnelle. \(article 37 \(1\)\)](#)
 - ◇ [Commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi. \(article 38\)](#)
 - ◇ [Observatoire de l'évolution des métiers. \(article 39\)](#)
 - ◇ [Organismes professionnels intervenant dans les domaines de la formation professionnelle et de l'emploi. \(article 40\)](#)
 - ◆ CHAPITRE II : Formation et emploi dans les entreprises.
 - ◇ [Plan de formation et d'emploi. \(article 41\)](#)
 - ◇ [Commission de formation. \(article 42\)](#)
 - ◇ [Participation à des actions de formation. \(article 43\)](#)
 - ◇ [Evolution de carrière. \(article 44\)](#)
 - ◇ [Justification des formations. \(article 45\)](#)
 - ◇ [Financement des actions de formation. \(article 46\)](#)
- **TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL.**
 - ◆ CHAPITRE Ier : Conclusion du contrat de travail.
 - ◇ [Cadre juridique. \(article 47\)](#)
 - ◇ [Contenu de la lettre de nomination. \(article 48\)](#)
 - ◇ [Information du salarié. \(article 49\)](#)
 - ◇ [Modification ultérieure du contrat de travail. \(article 50\)](#)

- ◇ Modification dans la situation de l'inspecteur. (article 51)
- ◇ Période d'essai. (article 52)
- ◇ Accès aux garanties et avantages conventionnels. (article 53)
- ◆ CHAPITRE II : Vie du contrat de travail.
 - ◇ Engagements des parties. (article 54)
 - ◇ Entretiens périodiques. (article 55)
 - ◇ Evolution du contrat de travail et mobilité. (article 56)
 - ◇ Mobilité professionnelle. (article 56 BIS)
 - ◇ Mobilité géographique. (article 56 TER)
 - ◇ Autres cas de mobilité. (article 56 QUATER)
 - ◇ Insuffisance. (article 57 (1))
- ◆ CHAPITRE III : Suspension du contrat de travail.
 - ◇ Dispositions générales. (article 58)
 - ◇ Maladie et accident. (article 59 (1))
 - ◇ Incidence de la maladie et de l'inaptitude sur le contrat de travail. (article 60)
 - ◇ Priorité de réembauchage. (article 61)
 - ◇ Cures thermales. (article 62)
 - ◇ Maternité et adoption. (article 63)
 - ◇ Périodes de réserve obligatoires. (article 64)
- ◆ CHAPITRE IV : Cessation du contrat de travail.
 - ◇ Circonstances et modalités. (article 65)
 - ◇ Licenciement. (article 66)
- ◆ CHAPITRE IV : Suspension du contrat de travail.
 - ◇ Dispositions générales applicables en cas de licenciement ou de démission. (article 67)
 - ◇ Départ ou mise à la retraite. (article 68)
- ◆ CHAPITRE V : Déontologie des relations commerciales et cessation du contrat de travail.
 - ◇ Clause de non-concurrence. (article 69)
- **TITRE VII : RETRAITE ET PREVOYANCE.**
 - ◇ Retraite et prévoyance. (article 70)
- **TITRE VIII : DISPOSITIONS DIVERSES.**
 - ◇ Conciliation, médiation, arbitrage. (article 71)
 - ◇ Dépôt de la convention. (article 72)
 - ◇ Date d'effet. (article 73)

ANNEXE I CLASSIFICATION DES FONCTIONS

- **Premier critère.**
 - ◇ FORMATION-EXPE'RIENCE
- **Deuxième critère**
 - ◇ CONCEPTION/RESOLUTION DE PROBLEMES
- **Troisième critère**
 - ◇ DIMENSION RELATIONNELLE
- **Quatrième critère**
 - ◇ AUTONOME
- **Cinquième critère**
 - ◇ CONTRIBUTION

ANNEXE II BAREME DES REMUNERATIONS MINIMALES ANNUELLES POUR LES FONCTIONS D'INSPECTION A EFFET DU 1ER JANVIER 1992

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

ANNEXE III COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI

ANNEXE IV INDEMNISATION DES SALAIRES PARTICIPANT AUX REUNIONS PARITAIRES DE LA PROFESSION

PROTOCOLE DE MISE EN APPLICATION DE LA CLASSIFICATION

- **SECTION I. - CONSTITUTION D'UNE COMMISSION D'ENTREPRISE.**
- **SECTION II. - DEROULEMENT DES OPERATIONS DE CLASSEMENT.**
 - ◆ Inventaire des fonctions. (article 7)
 - ◆ Grille de pondération des critères. (article 9)
 - ◆ Texte (article 10)
 - ◆ Analyse des fonctions. (article 11)
 - ◆ Texte (article 12)
 - ◆ Voie de recours de l'inspecteur. (article 13)
 - ◆ Commission professionnelle. (article 14)
 - ◆ Texte (article 15)

PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA " TRANSITION "

- **Principe de maintien des avantages individuels acquis.**
- **Classification.**
- **Rémunération.**
- **Prime d'ancienneté.**
- **Congés payés supplémentaires liés à l'ancienneté.**
- **Indemnité de licenciement.**
- **Indemnité de mise à la retraite.**
- **Convention collective nationale et accords d'entreprise.**
- **Application de la convention collective nationale aux G.I.E.**
- **Date d'effet.**

Accord sur l'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires (Date de signature le 10 mars 2003)

Indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires

Lettre d'adhésion de UNSA banques assurances à des conventions collectives (Date de signature le 22 mai 2006)

Lettre d'adhésion de UNSA banques assurances à des conventions collectives

Accord " Salaires " (*Date de signature le 27 avril 1998*)

SALAIRES

- Rémunérations pour 1998.

Accord relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2002. (*Date de signature le 11 octobre 2002*)

SALAIRES

- Rémunérations au 1er janvier 2002.

Accord sur les rémunérations minimales pour l'année 2003 (*Date de signature le 11 juin 2003*)

SALAIRES

- Rémunérations au 1er janvier 2003.

Protocole d'accord relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2006 (*Date de signature le 3 avril 2006*)

Salaires

- Rémunérations minimales pour l'année 2006.

Arrêté portant extension de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance. JORF 7 août 1993. (*Date de signature le 12 juillet 1993*)

Accord relatif aux retraites. (*Date de signature le 2 février 1995*)

- Préambule
- Texte

Annexe

Avenant au protocole d'accord du 2 février 1995 relatif aux retraites. (*Date de signature le 7 juillet 1995*)

Accord relatif aux retraites. (*Date de signature le 28 décembre 1995*)

- Préambule
- Chapitre Ier : Mise en application de l'article 6 de l'accord du 2 février 1995 relatif à la consolidation des droits individuels acquis au 31 décembre 1995 au titre du R.R.P.
- Chapitre II : Mise en oeuvre de l'article 7 de l'accord du 2 février 1995 relatif à la création d'un dispositif de fonds de pension.

Annexe I

- Dispositions relatives à la consolidation des droits R.R.P. au 31 décembre 1995.

Annexe II

- Règlement applicable au service des prestations de retraite à compter du 1er janvier 1996.

Annexe III

- Action sociale de la C.R.E.P.P.S.A.

Annexe IV

- **RAPPORT D'INTERVENTION ACTUARIELLE.**
 - ◆ Accord retraite du 2 février 1995.
 - ◇ Groupe de travail paritaire.
 - ◆ Modalités techniques de calcul des droits supplémentaires U.N.I.R.S. pour les retraités.
 - ◆ Accord retraite du 2 février 1995.
 - ◇ Groupe de travail paritaire.
 - ◆ Modalités techniques de calcul des droits résiduels à la charge du R.R.P. pour les retraités.
 - ◆ Accord retraite du 2 février 1995.
 - ◇ Groupe de travail paritaire.
 - ◆ Modalités techniques de calcul des droits supplémentaires U.N.I.R.S. pour les actifs.
 - ◆ Accord retraite du 2 février 1995.
 - ◇ Groupe de travail paritaire.
 - ◆ Modalités techniques de calcul des droits résiduels à la charge du R.R.P. pour les actifs.

Accord relatif à l'annexe II à l'accord du 28 décembre 1995 (*Date de signature le 22 novembre 2000*)

Accord relatif à l'annexe II à l'accord du 28 décembre 1995

Accord relatif à la mise en place d'un dispositif de fonds de pension, à effet au 1er janvier 1996. (*Date de signature le 17 juillet 1996*)

- **Préambule**
- **Texte**

Annexe I

- **Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.**
 - ◆ TITRE Ier : Dispositions générales.
 - ◇ Objet (article 1)
 - ◇ Entreprises adhérentes (article 2)
 - ◇ Prise d'effet, durée, résiliation du contrat (article 3)
 - ◇ Adhésion et cessation d'adhésion des entreprises (article 4)
 - ◇ Les assurés (article 5)
 - ◇ Obligations des entreprises adhérentes (article 6)
 - ◇ Information des participants et des entreprises (article 7)
 - ◇ Informatique et libertés (article 8)
 - ◆ TITRE II : Cotisations.
 - ◇ Assiette et taux des cotisations (article 9)
 - ◇ Versement des cotisations (article 10)
 - ◇ Précompte des cotisations (article 11)
 - ◇ Déclarations à l'assureur (article 12)
 - ◇ Affectation des cotisations (article 13)
 - ◇ Maintien du versement des cotisations dans certaines circonstances (article 14)
 - ◆ TITRE III : Prestations.
 - ◇ Chapitre Ier : Constitution de la retraite.
 - Principes généraux de constitution (article 15)
 - Section 1.
 - Constitution de la retraite sous le mode " rente viagère différée " (article 16)
 - Rente viagère différée. - Compte annuel de résultats (article 17)
 - Rente viagère différée
 - ◆ Compte de revalorisation des éléments de rente en cours de constitution (article 18)
 - Section 2.
 - Constitution de la retraite sous le mode
 - ◆ " compte de retraite en francs " (article 19)
 - Section 3.
 - Constitution de la retraite sous le mode
 - ◆ " compte de retraite en unités de compte " (article 20)
 - Compte de retraite en unités de compte
 - ◆ - Modalités (article 21)
 - ◇ Chapitre II : Montant et revalorisation de la retraite.
 - Montant de la retraite (article 22)
 - Revalorisation de la retraite
 - Compte de résultats des rentes en cours de service (article 23)
 - Revalorisation de la retraite. - Principes de revalorisation (article 24)
 - Provision pour participation aux excédents (article 25)

- Revalorisation des retraites
 - Affectation de la participation aux bénéfices (article 26)
- ◇ Chapitre III : Service de la retraite.
 - Conditions de mise en service (article 27)
 - Modalités de versement de la rente (article 28)
 - Exceptions au service d'une rente viagère (article 29)
 - Cas de décès du participant avant la mise en service de la rente (article 30)
 - Cas de décès du participant après la mise en service de la rente (article 31)
 - Bénéficiaire(s) de la réversion (article 32)
- ◇ Chapitre IV : Portabilité et transférabilité des droits.
 - Portabilité (article 33)
 - Transférabilité (article 34)
- ◆ TITRE IV : Comité de surveillance.
 - ◇ Constitution (article 35)
 - ◇ Attributions (article 36)
 - ◇ Fonctionnement du comité (article 37)
- ◆ TITRE V : Dispositions diverses.
 - ◇ Révision et adaptation du contrat (article 38)

Annexe I. annexe technique

- **Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.**
 - ◆ ANNEXE TECHNIQUE AU CONTRAT

Annexe II

- **Cahier des charges.**

Annexe III

- **Action sociale.**

Avenant à l'accord du 17 juillet 1996 relatif à la mise en place d'un dispositif de fonds de pension. (Date de signature le 28 novembre 1996)

Accord relatif aux fonds de pension (Date de signature le 8 septembre 1997)

- **Préambule**

Accord sur la contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue. (Date de signature le 20 décembre 1996)

- **Préambule**
 - **Texte**
-

Avenant sur la contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue (*Date de signature le 14 décembre 2001*)

Contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue

Avenant 2003-09-26 (*Date de signature le 26 septembre 2003*)

Avenant relatif à la contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue

- Préambule
 - Texte
-

Accord du relatif au financement de l'école nationale d'assurances. Etendu par arrêté du 8 juin 2004 JORF 18 juin 2004. (*Date de signature le 26 septembre 2003*)

Financement de l'école nationale d'assurances

Formation professionnelle

- 1. Le contexte
 - 2. Les objectifs
 - 3. La méthode et le calendrier
-

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans les secteurs des sociétés d'assurances et de l'inspection d'assurance n° 1672 et 1679) JORF 18 juin 2004. (*Date de signature le 8 juin 2004*)

ACCORD relatif au financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise. (*Date de signature le 20 décembre 1996*)

- Préambule
 - Texte
-

Avenant relatif au dispositif de fonds de pension. (*Date de signature le 17 juillet 1998*)

Avenant relatif au dispositif de fonds de pension. (*Date de signature le 17 juillet 1998*)

Accord relatif à la contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue. (*Date de signature le 27 janvier 1999*)

- Préambule
- Texte

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des sociétés d'assurances et de l'inspection d'assurance. JORF 18 octobre 2000. (*Date de signature le 11 octobre 2000*)

Accord sur le financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise. (*Date de signature le 27 janvier 1999*)

- Préambule
- Texte

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre des des conventions collectives nationales des sociétés d'assurances et de l'inspection d'assurance. JORF 17 octobre 2000. (*Date de signature le 11 octobre 2000*)

Accord cadre intersecteurs assurance et assistance relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds versés par les entreprises, en application de l'article 30 de la loi de finances pour 1985. (*Date de signature le 29 juin 1996*)

- Préambule
- Principe du reversement.
- Détermination des C.F.A. bénéficiaires et des dotations.
- Modalités du reversement.
- Contrôle de l'utilisation des fonds.
- Durée de l'accord.

Accord-cadre intersecteurs assurance et assistance relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par l'OPCASSUR (*Date de signature le 27 juin 2005*)

Accord-cadre intersecteurs assurance et assistance du 27 juin 2005 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par l'OPCASSUR

- Principe du reversement.
 - Détermination des CFA bénéficiaires et des dotations.
 - Modalités du reversement.
 - Contrôle de l'utilisation des fonds.
 - Durée de l'accord.
-

Accord relatif à l'affectation des CFA de fonds collectés par Opcassur pour l'année 2006 (*Date de signature le 28 juin 2006*)

Affectation des CFA de fonds collectés par Opcassur pour l'année 2006

Accord relatif à la formation professionnelle (*Date de signature le 14 octobre 2004*)

- **Préambule**
- **Titre Ier : Cadre juridique de l'accord.**
 - ◆ Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle. (article 2)
- **Titre II : Diagnostic, définition des besoins et actions d'impulsion en matière de formation professionnelle au niveau de la branche.**
 - ◆ Les commissions paritaires nationales de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE). (article 3)
 - ◆ L'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance. (article 4)
 - ◆ La prise en compte de la dimension européenne de la formation professionnelle. (article 5)
 - ◆ L'action de la profession au plan national. (article 6)
 - ◆ L'action de la profession au plan régional. (article 7)
- **Titre III : Information et orientation des salariés.**
 - ◆ L'entretien professionnel. (article 8)
 - ◆ Le bilan de compétences. (article 9)
 - ◆ Le passeport formation. (article 10)
- **Titre IV : La formation tout au long de la vie professionnelle.**
 - ◆ Le plan de formation. (article 11)
 - ◆ Le droit individuel à la formation (DIF). (article 12)
 - ◆ La professionnalisation. (article 13)
 - ◆ La validation des acquis de l'expérience (VAE). (article 14)
 - ◆ La création d'un dispositif professionnel de qualifications. (article 15)
 - ◆ L'organisation des jurys d'examens ou de validation des acquis de l'expérience. (article 16)
 - ◆ La commission de formation. (article 17)
- **Titre V : Les aides et incitations à la formation.**
 - ◆ L'accompagnement tutoral. (article 18)
 - ◆ La gratification pour diplôme. (article 19)
- **Titre VI : Les mesures prises en faveur de certains publics.**
 - ◆ L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. (article 20)
 - ◆ Les dispositions favorisant l'insertion et la formation professionnelle des travailleurs handicapés. (article 21)
- **Titre VII : Les organismes professionnels de formation.**
 - ◆ Les missions des organismes professionnels de formation. (article 22)
 - ◆ Le pilotage des organismes professionnels de formation. (article 23)
 - ◆ La vocation du groupe Ecole nationale d'assurances. (article 24)
 - ◆ L'organisation des organismes professionnels de formation. (article 25)
 - ◆ Les moyens des organismes professionnels de formation. (article 26)
- **Titre VIII : Les dispositions financières.**

- ♦ La participation des sociétés d'assurances à la formation professionnelle continue. (article 27)
 - ♦ L'utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein d'OPCASSUR. (article 28)
 - ♦ Récapitulatif des actions prises en charge par OPCASSUR. (article 29)
 - **Titre IX : Dispositions diverses.**
 - ♦ Commission de suivi. (article 30)
 - ♦ Portée juridique. (article 31)
 - ♦ Date d'effet. (article 32)
 - ♦ Durée. (article 33)
-

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans les secteurs des sociétés d'assurances et de l'inspection d'assurance (n° 1672 et 1679). JORF 8 juillet 2005. (Date de signature le 28 juin 2005)

Accord relatif à l'application de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites (Date de signature le 14 octobre 2004)

- **Titre Ier : Salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu un longue carrière - Salariés handicapés.**
 - ♦ Préambule au titre Ier.
 - ♦ Indemnité. (article 1)
 - **TITRE Ier : Salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu un longue carrière - Salariés handicapés.**
 - ♦ Date d'effet. (article 2)
 - **TITRE II : Mise à la retraite.**
 - ♦ Préambule au titre II.
 - ♦ Principes généraux. (article 3)
 - ♦ Information du salarié et échange de vues préalable. (article 4)
 - ♦ Contrepartie au niveau de la branche. (article 5)
 - ♦ Contreparties au niveau de l'entreprise. (article 6)
 - ♦ Indemnité de mise à la retraite. (article 7)
 - **Titre III : Dispositions communes.**
 - ♦ Champ d'application de l'accord. (article 8)
 - ♦ Portée juridique de l'accord. (article 9)
 - ♦ Durée de l'accord. (article 10)
 - ♦ Date d'effet. (article 11)
-

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans les secteurs des sociétés d'assurance et de l'inspection d'assurance (n° 1672 et 1679). JORF 19 juillet 2005. (Date de signature le 29 juin 2005)

Accord relatif à la réforme des retraites (Date de signature le 21 avril 2005)

- **TITRE Ier : Cadres de direction ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière - Cadres de direction handicapés.**
 - ♦ Préambule au titre Ier.

- ◇ Indemnité. (article 1)
- ◇ Date d'effet. (article 2)

• **TITRE II : Mise à la retraite.**

- ◆ Préambule au titre II.
- ◇ Principes généraux. (article 3)
- ◇ Information du cadre de direction et échange de vues préalable. (article 4)
- ◇ Contrepartie au niveau de la branche. (article 5)
- ◇ Contreparties au niveau de l'entreprise. (article 6)
- ◇ Indemnité de mise à la retraite. (article 7)

• **TITRE III : Dispositions communes.**

- ◆ Champ d'application de l'accord. (article 8)
- ◆ Portée juridique de l'accord. (article 9)
- ◆ Durée de l'accord. (article 10)
- ◆ Date d'effet. (article 11)

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans les secteurs des sociétés d'assurance et de l'inspection d'assurance. JORF 15 mars 2006. (Date de signature le 8 mars 2006)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3267

**Convention collective nationale de l'inspection d'assurance.
En vigueur le 15 septembre 1992.
Etendue par arrêté du 12 juillet 1993 JORF 7 août 1993.**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 juillet 1992 (A National)

PREAMBULE en vigueur étendu

Par la présente convention collective nationale, la FFSA et les organisations syndicales d'inspecteurs signataires veulent instituer, pour tous les salariés qui en relèvent, un dispositif ambitieux et concret de garanties sociales, qui soit propre à l'inspection et qui tienne compte :

- des fortes traditions de politique contractuelle de l'assurance ;
- des évolutions de l'environnement économique, financier et technique de la profession ;
- des spécificités inhérentes aux fonctions d'inspection.

Reconnaissant, à cet égard, que l'exercice de fonctions commerciales de haut niveau sur le terrain comporte des particularités justifiant un dispositif conventionnel autonome, les parties signataires marquent cependant leur attachement à ce que ce dispositif s'inscrive dans un cadre nouveau commun à l'ensemble de la profession.

Par cette convention, ces partenaires entendent donc favoriser l'adaptation nécessaire des missions et moyens de l'inspection au contexte de concurrence accrue dans lequel évoluent désormais les entreprises d'assurances.

Considérant que cette adaptation passe par la modernisation des relations collectives et la rénovation du dialogue social, ils souhaitent ainsi valoriser l'efficacité et la qualité des services rendus aux clients, tout en répondant aux aspirations légitimes des salariés et en améliorant les performances économiques des entreprises, auxquelles l'inspection contribue tout particulièrement par son rôle commercial.

En dépit de certaines contraintes qui s'imposent aux uns et aux autres, l'économique et le social ne s'opposent pas : ils sont les deux fondements de la vie des entreprises. Dans un monde en profonde mutation, la conception des rapports de travail doit donc être évolutive et novatrice. Cette modernisation passe par :

- l'établissement d'un cadre collectif de garanties sociales commun aux employés, cadres et inspecteurs ;
- la volonté de suivre une démarche à la fois globale et prévisionnelle de gestion des ressources humaines fondée, notamment, sur une nouvelle classification des fonctions ;
- la priorité donnée aux domaines de l'emploi et de la formation, notamment par la création d'une

commission paritaire de l'emploi propre aux inspecteurs et d'un observatoire de l'évolution des métiers destiné à mieux identifier l'évolution des emplois et des qualifications, y compris pour les fonctions d'inspection ;

- la reconnaissance, par les employeurs et les inspecteurs, de la nécessité et de la fécondité du dialogue social et du rôle essentiel des organisations syndicales ;

- enfin, un processus de concertation, à organiser dans l'entreprise, et portant sur des domaines caractéristiques de la situation des inspecteurs.

Par ce dispositif spécifique de dialogue, les signataires de la présente convention marquent ainsi leur volonté de privilégier la recherche active du consensus dans les relations entre les inspecteurs et leur entreprise, dans un cadre conventionnel aussi adapté que possible à l'assurance du proche troisième millénaire.

CADRE JURIDIQUE DE LA CONVENTION

TITRE Ier.

en vigueur étendu

Les signataires, convaincus de la nécessité d'un accord durable sur les principes et règles relatifs aux relations et conditions de travail, adoptent la présente convention.

Ils engagent ainsi, dans l'intérêt de leurs mandants, l'ensemble des entreprises et du personnel concernés sur l'observation de ces principes et règles.

ARTICLE 1

TITRE Ier : CADRE JURIDIQUE DE LA CONVENTION.

I - CHAMP D'APPLICATION.

Entreprises visées.

en vigueur étendu

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

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

- b) Les entreprises françaises et étrangères ayant exclusivement pour objet la réassurance ;

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

Pour l'application de l'alinéa ci-dessus, un GIE est considéré comme contrôlé par une ou plusieurs entreprises d'assurances lorsque le pourcentage des droits de vote détenu par celle(s)-ci au sein de l'assemblée des membres du groupement est, au total, égal ou supérieur à 70 p 100.

Dans le cas où le pourcentage des droits de vote détenus par une ou plusieurs entreprises d'assurances est, au total, inférieur à 70 p 100, le choix de la convention collective applicable au personnel du GIE est arrêté dans le cadre d'une négociation avec les délégués syndicaux du groupement, s'il en existe. A défaut d'accord ou en l'absence de délégués syndicaux, ce choix est déterminé par les instances du GIE.

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

La situation des GIE répondant à la définition donnée ci-dessus mais dont la création est antérieure à la conclusion de la convention, est réglée dans le cadre de l'accord dit " de transition " en date du 27 juillet 1992.

d) Les organismes professionnels des sociétés d'assurances, c'est-à-dire ceux communs à ces sociétés en vue de l'étude ou de la gestion, au niveau de la profession, de questions ou d'activités qui lui sont propres, à l'exception des syndicats tels que définis au titre I du livre IV du code du travail.

ARTICLE 2

TITRE Ier : CADRE JURIDIQUE DE LA CONVENTION.

I - CHAMP D'APPLICATION.

Salariés concernés.
en vigueur étendu

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

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

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

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

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

- animation d'agents généraux : implantation, sélection, recrutement, formation, appui commercial et/ou technique, etc. ;
- direction d'équipe(s) de salariés de vente : sélection, recrutement, formation, encadrement commercial et technique, appréciation et contrôle, etc. ;
- conseil et appui commercial et/ou technique auprès des canaux de distribution et/ou des clients : évaluation de risques, vérification, indemnisation, prévention, conseil financier ou de gestion de patrimoine, conseil technique ou d'organisation, ingénierie spécialisée, etc.

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

La convention s'applique également :

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

représentatives ;

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

ARTICLE 2

TITRE Ier : CADRE JURIDIQUE DE LA CONVENTION.

I - CHAMP D'APPLICATION.

Salariés concernés.
en vigueur non étendu

Dernière modification : M(Avenant 1 1992-11-10)

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

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

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

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

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

- animation d'agents généraux : implantation, sélection, recrutement, formation, appui commercial et/ou technique, etc. ;
- direction d'équipe(s) de salariés de vente : sélection, recrutement, formation, encadrement commercial et technique, appréciation et contrôle, etc. ;
- conseil et appui commercial et/ou technique auprès des canaux de distribution et/ou des clients : évaluation de risques, vérification, indemnisation, prévention, conseil financier ou de gestion de patrimoine, conseil technique ou d'organisation, ingénierie spécialisée, etc.

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

La convention s'applique également :

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

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

ARTICLE 3

TITRE Ier : CADRE JURIDIQUE DE LA CONVENTION.

II - PRINCIPES GENERAUX.

Hiérarchie des textes.
en vigueur étendu

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

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

ARTICLE 4

TITRE Ier : CADRE JURIDIQUE DE LA CONVENTION.

II - PRINCIPES GENERAUX.

Avantages acquis.
en vigueur étendu

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

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

ARTICLE 5

TITRE Ier : CADRE JURIDIQUE DE LA CONVENTION.

II - PRINCIPES GENERAUX.

Respect des droits et libertés fondamentaux.
en vigueur étendu

La liberté d'opinion et celle de s'associer pour la défense d'intérêts professionnels communs sont des droits fondamentaux des chefs d'entreprise et des salariés, reconnus comme tels par les signataires. Ceux-ci s'engagent à veiller au respect des droits et libertés fondamentaux reconnus par les lois et règlements, à la lumière des principes généraux suivants :

- reconnaissance des droits et devoirs découlant du respect mutuel dans les relations individuelles et collectives ;
 - acceptation réciproque des limites imposées à l'expression des opinions par le respect de la liberté d'autrui et la nature exclusivement professionnelle des relations entre les entreprises et leurs salariés ;
 - liberté d'adhérer ou non à un syndicat pour la défense des intérêts professionnels ;
 - respect des personnes, des biens, des libertés et des intérêts de l'entreprise ou de la profession ;
 - refus de toute discrimination à raison du sexe, de la nationalité, du handicap, de l'origine raciale ou sociale, des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, de l'appartenance ou non à un syndicat et de la participation ou non à des activités ou actions de caractère syndical.
- Dans ce cadre, une particulière attention est portée au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les aspects de la vie professionnelle, et notamment en matière de rémunération, promotion et formation.
-

ARTICLE 6

TITRE Ier : CADRE JURIDIQUE DE LA CONVENTION. III - DUREE ET MODIFICATION DE LA CONVENTION.

Durée de la convention.
en vigueur étendu

La convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf disposition contraire expressément prévue pour l'un ou plusieurs de ses éléments.
Elle prend effet à la date fixée à l'article 73.
Ses dispositions se substituent à cette date à la convention collective de travail des inspecteurs du cadre des sociétés d'assurances en date du 5 juin 1967 qui devient caduque.
Les modalités de passage de l'ancienne à la nouvelle convention pour le personnel en fonction font l'objet d'un accord distinct de transition.

ARTICLE 7

TITRE Ier : CADRE JURIDIQUE DE LA CONVENTION. III - DUREE ET MODIFICATION DE LA CONVENTION.

Révision et dénonciation.
en vigueur étendu

- a) En raison de l'évolution permanente de l'environnement économique et social dans lequel la profession de l'assurance développe son activité, des modifications ou adaptations de la convention pourront s'avérer nécessaires.
Les dispositions ci-après précisent les conditions dans lesquelles pourront intervenir ces modifications, soit dans le cadre d'une révision de texte, soit, en cas de non-aboutissement de la procédure de révision, dans le cadre d'une dénonciation.
- b) Chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de la convention et de ses annexes.
La demande de révision, transmise par écrit à chacun des autres signataires, expose les points dont il s'agit et les lignes directrices selon lesquelles la révision est souhaitée.

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

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

- En cas de dénonciation partielle de la convention :

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

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

- la dénonciation partielle doit être notifiée au plus tard 3 mois avant sa prise d'effet. La ou les dispositions dénoncées continuent à s'appliquer aux auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions de modification ou de substitution convenues, ou à défaut pendant une durée de 12 mois à compter de la date d'effet.

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

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

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

ARTICLE 8

TITRE II : RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE SALARIES, AU NIVEAU PROFESSIONNEL, ET RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE.

CHAPITRE Ier : Les relations au niveau professionnel.

I - DIALOGUE AU PLAN PROFESSIONNEL.

Définition.

en vigueur étendu

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

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

ARTICLE 9

TITRE II : RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE SALARIES, AU NIVEAU PROFESSIONNEL, ET RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE.

CHAPITRE Ier : Les relations au niveau professionnel.

I - DIALOGUE AU PLAN PROFESSIONNEL.

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

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

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

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

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

b) Par des échanges de documentation.

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

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

c) Par la participation à des actions de formation.

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

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

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

ARTICLE 10

TITRE II : RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE SALAIRES, AU NIVEAU PROFESSIONNEL, ET RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE.

CHAPITRE Ier : Les relations au niveau professionnel.

I - DIALOGUE AU PLAN PROFESSIONNEL.

Interprétation et application.

en vigueur étendu

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

Selon le cas, les procédures ci-dessous seront en outre mises en oeuvre :

a) Procédure de bons offices.

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

b) Commission paritaire d'interprétation.

b1) Compétence et fonctionnement.

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

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

- soit l'avis de la commission en cas d'accord à ce sujet entre la délégation des employeurs et celle du personnel ;
- soit les avis respectifs de chaque délégation en cas de désaccord.

Le procès-verbal est transmis à toutes les organisations signataires en vue de l'information de leurs mandants respectifs. Un registre chronologique des procès-verbaux est tenu par la délégation des employeurs.

Ces avis ne privent pas les salariés dont les intérêts sont en cause de la possibilité d'agir devant les tribunaux.

b2) Composition.

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

La délégation des inspecteurs comprend cinq personnes au maximum par syndicat. Les membres de la délégation des employeurs sont en nombre au plus égal à celui de la délégation des inspecteurs.

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

ARTICLE 11

TITRE II : RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE SALAIRES, AU NIVEAU PROFESSIONNEL, ET RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE.

CHAPITRE Ier : Les relations au niveau professionnel.

I - DIALOGUE AU PLAN PROFESSIONNEL.

Négociation collective. en vigueur étendu

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

En sus des domaines où la négociation collective de branche est rendue obligatoire par la législation en vigueur, elle pourra aussi intervenir pour rechercher des solutions aux difficultés ou questions susceptibles d'être traitées au niveau de la profession dans les domaines tels que, par exemple, régimes professionnels de retraite et de prévoyance, formation professionnelle, etc. dont conviennent

les organisations d'employeurs et de personnel représentatives au plan professionnel national.

ARTICLE 12

TITRE II : RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE SALARIES, AU NIVEAU PROFESSIONNEL, ET RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE.

CHAPITRE Ier : Les relations au niveau professionnel.

I - DIALOGUE AU PLAN PROFESSIONNEL.

Réunions paritaires. en vigueur étendu

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

a) Désignation et convocation des salariés.

Les organisations syndicales notifient à la FFSA les noms et adresses des personnes qu'elles investissent d'un mandat de représentation, en précisant le ou les domaines de ce mandat. Chaque employeur concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale mandante.

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

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

b) Indemnisation.

Au titre de leur participation aux commissions paritaires selon les modalités prévues aux a et c, les inspecteurs mandatés par l'une des organisations syndicales représentatives au plan national bénéficient des dispositions relatives à leur rémunération et à la prise en charge de leurs frais de déplacement qui sont prévues en b1 et b2.

Lorsque d'un commun accord avec la délégation des employeurs et pour les réunions paritaires considérées, la possibilité pour les délégations syndicales d'organiser une réunion préparatoire, dans la limite d'une demi-journée, a été expressément prévue, ces dispositions sont également applicables à cette réunion préparatoire.

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

Ces règles d'indemnisation sont mises en oeuvre dans la limite du nombre maximum de participants indiqué au c ci-dessous.

b1) Rémunération.

b11 Inspecteurs dont la rémunération comporte des éléments variables au sens de l'article 32.

Considérant la grande diversité des modes de rémunération et des conditions réelles d'exercice des fonctions :

- la rémunération minimale prévue à l'article 29 de la convention collective d'une part, et les garanties de rémunération minimale existant éventuellement dans l'entreprise d'autre part, ne sont pas affectées par la participation aux commissions paritaires ;

- les entreprises concernées doivent examiner dans les conditions prévues à l'article 17 b la situation des inspecteurs participant aux commissions paritaires professionnelles de façon à apporter les correctifs appropriés destinés à tenir compte de l'incidence réelle de cette participation sur les parties variables de la rémunération et s'inspirant notamment des lignes directrices suivantes :

- prise en compte de l'ensemble du temps d'absence : déplacement, commission paritaire proprement dite et, le cas échéant, réunion de préparation ;
 - examen de la situation en termes de rémunération nette de frais professionnels ;
 - maintien des éléments fixes de rémunération lorsqu'il en existe ;
 - au titre des éléments variables de rémunération : attribution ou non, selon le cas, d'une indemnité à caractère salarial déterminée par l'entreprise au vu des considérations de faits propres à chaque cas.
- b12 Inspecteurs dont la rémunération ne comporte pas d'éléments variables au sens de l'article 32.
La rémunération des intéressés est maintenue par leur employeur en tenant compte du trajet entre le lieu de travail habituel et Paris.

b2) Frais.

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

Pour l'application de ces mesures, les retraités ou pré-retraités des régimes professionnels ou d'entreprises bénéficient des mêmes remboursements lorsqu'il s'agit de commissions paritaires ou de travaux paritaires relatifs aux régimes de retraite et de prévoyance du personnel, dans la limite de deux membres par délégation syndicale.

c) Nombre maximum de participants.

Le nombre maximum de personnes pouvant représenter une organisation syndicale à une réunion paritaire est fixé, sauf convention expresse différente, à 5 par syndicat d'inspecteurs.

Toutefois, en cas de réunion paritaire s'adressant aux fédérations syndicales en tant que telles et non pas seulement à un ou plusieurs de leurs syndicats affiliés, ce nombre est porté à 7.

Sous réserve de l'alinéa ci-après, les organisations syndicales constituent leurs délégations comme elles l'entendent parmi les membres du personnel des entreprises ou organismes (visés à l'article 1er) et parmi leurs responsables statutaires permanents.

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

- deux inspecteurs de la même société dont l'effectif est inférieur à 700 salariés ;
- trois inspecteurs de la même société dont l'effectif est compris entre 700 et 3 000 salariés ;
- quatre inspecteurs de la même société dont l'effectif est supérieur à 3000 salariés.

La délégation des employeurs est en nombre au plus égal à celui des délégations syndicales de salariés.

d) Comptes rendus.

Des comptes-rendus des commissions paritaires sont établis par la délégation des employeurs et n'engagent que celle-ci. Ils sont communiqués à l'ensemble des délégations du personnel représentées ou excusées.

ARTICLE 13

TITRE II : RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE SALAIRES, AU NIVEAU PROFESSIONNEL, ET RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE.

CHAPITRE Ier : Les relations au niveau professionnel.

I - DIALOGUE AU PLAN PROFESSIONNEL.

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

TITRE II : RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE SALARIES, AU
NIVEAU PROFESSIONNEL, ET RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DANS
L'ENTREPRISE.

CHAPITRE Ier : Les relations au niveau professionnel.
II - ACTIVITES SYNDICALES EXTERIEURES A L'ENTREPRISE.

en vigueur étendu

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

Introduction au II

ARTICLE 14

TITRE II : RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE SALARIES, AU
NIVEAU PROFESSIONNEL, ET RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DANS
L'ENTREPRISE.

CHAPITRE Ier : Les relations au niveau professionnel.
II - ACTIVITES SYNDICALES EXTERIEURES A L'ENTREPRISE.

Participation à des réunions syndicales statutaires.
en vigueur étendu

Lorsque des inspecteurs sont mandatés pour participer à une réunion statutaire d'une organisation syndicale représentative au plan professionnel, ils reçoivent, sauf nécessité exceptionnelle de service motivée, l'autorisation d'absence correspondante.

La demande écrite du salarié, accompagnée d'une convocation officielle de son organisation syndicale, doit parvenir à l'employeur au moins une semaine à l'avance. La convocation doit mentionner l'identité du syndicat, les noms et prénoms du salarié concerné ainsi que la durée et l'objet de la réunion, sans avoir pour autant à en préciser l'ordre du jour.

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

Dans la limite individuelle de 5 jours par an pour 6 salariés au maximum par syndicat et deux au plus par entreprise, ces absences donnent lieu à application par l'employeur des dispositions de l'article 12

b lorsqu'il s'agit d'inspecteurs exerçant au plan national ou régional, dans la profession, des fonctions d'administration ou de direction dans le conseil ou le bureau d'une organisation.

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

Les nom, prénom et coordonnées professionnelles de ces personnes sont notifiés chaque année à la FFSA ainsi qu'aux entreprises concernées.

ARTICLE 15 (1)

TITRE II : RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE SALARIES, AU NIVEAU PROFESSIONNEL, ET RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE.

CHAPITRE Ier : Les relations au niveau professionnel.

II - ACTIVITES SYNDICALES EXTERIEURES A L'ENTREPRISE.

Permanent syndical.

en vigueur étendu

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

Cette suspension ne peut - sauf accord particulier avec l'entreprise - prendre effet au plus tôt que 3 mois après que le syndicat concerné en ait informé l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception.

De même, lorsque le mandat de permanent syndical prend fin, le salarié qui souhaite revenir dans l'entreprise doit informer celle-ci, au plus tard 3 mois à l'avance, de la date à laquelle il souhaite reprendre des fonctions au sein de celle-ci.

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

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

A son retour, l'intéressé retrouve les avantages liés à sa durée de présence dans l'entreprise et qui étaient les siens à son départ.

Les dispositions qui précèdent sont applicables à au plus deux permanents par organisation syndicale de salariés représentative au niveau national aux plans tant professionnel qu'interprofessionnel.

(1) L'application de l'article 15 est suspendue pendant toute la durée ou se trouve en vigueur l'accord particulier du 27 mai 1992 intitulé : Vie contractuelle. - Moyens pour les syndicats.

N-B - Le principe a été posé que les permanents syndicaux visés à l'article 15 pourront conserver, pendant la suspension de leur contrat, selon des modalités restant à définir, les garanties des régimes professionnels de retraite et de prévoyance. Toutefois, cette question est réglée, pour toute la durée de celle-ci, par l'accord particulier visé à l'intitulé de l'article 15.

ARTICLE 16

TITRE II : RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE SALARIES, AU NIVEAU PROFESSIONNEL, ET RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE.

CHAPITRE II : Les relations collectives de travail dans l'entreprise. I - ASSOCIATION DES INSPECTEURS A LA VIE DE L'ENTREPRISE.

Définition générale.
en vigueur étendu

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

Les dirigeants, les inspecteurs et leurs représentants élus, les délégués syndicaux, sont les acteurs de cette association, chacun au titre de ses propres missions et responsabilités.

Cette association peut exister sous des formes diverses, notamment :

- l'information, c'est-à-dire la communication des éléments permettant de mieux connaître et apprécier librement les faits et les idées ;
- la consultation, c'est-à-dire le recueil préalable des avis et suggestions pour la préparation des décisions et actions ;
- la concertation, c'est-à-dire l'échange des divers points de vues et la prise en considération de ceux-ci ;
- la négociation, c'est-à-dire la recherche de solutions durables fondées sur la prise en compte des intérêts respectifs des parties.

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

ARTICLE 17

TITRE II : RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE SALARIES, AU NIVEAU PROFESSIONNEL, ET RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE.

CHAPITRE II : Les relations collectives de travail dans l'entreprise.
I - ASSOCIATION DES INSPECTEURS A LA VIE DE L'ENTREPRISE.

Concertation.
en vigueur étendu

a) Certaines caractéristiques des fonctions d'inspection, telles que :

- fonctions s'exerçant sur le terrain, en contact direct avec les intermédiaires ou la clientèle, avec des contraintes de mobilité et de disponibilité ;
 - relatif isolement par rapport aux structures de décision et de fonctionnement quotidien de l'entreprise ;
 - rôle de représentation directe de l'entreprise sur le terrain,
- créent pour l'inspection des besoins particulièrement marqués d'information et de concertation.

b) C'est pourquoi, dans toutes les entreprises ou les inspecteurs forment un collège électoral particulier, un processus de concertation est organisé entre des représentants élus ou désignés de l'inspection et la Direction.

Cette concertation vise à rechercher un consensus entre les participants dans les domaines ci-après :

- la politique de développement commercial par rapport aux perspectives des marchés et des actions de la concurrence ;
- la conception des études de nouveaux marchés, de nouveaux produits, de nouveaux modes de distribution, d'action et de communication ;
- les objectifs commerciaux par marchés, par produits ou par services, compte tenu de ce qui précède ainsi que de la situation technique, des prévisions de croissance et d'évolution des marchés ;
- la méthodologie de définition des objectifs globaux et individuels ainsi que de mesure des résultats ;
- la préparation des négociations ou décisions, selon le cas, dans des domaines qui concernent plus spécialement les inspecteurs tels que : système de rémunération, frais professionnels ;
- la définition et le bilan annuels des moyens mis à la disposition des inspecteurs tels que formation, supports méthodologiques et techniques, etc ;
- les principes généraux selon lesquels, s'agissant des inspecteurs dont la rémunération comporte des éléments variables au sens de l'article 32, il est tenu compte de l'incidence réelle de la participation des inspecteurs concernés, soit à des commissions paritaires (art 12 b), soit à des commissions ou actions de formation (art 42 et 43).

Cette recherche d'un consensus qui repose sur l'échange des informations et des avis se fonde sur le constat que le consensus est un élément favorable à l'efficacité des actions menées pour la réalisation des objectifs, la prise de décision étant de la responsabilité de la direction.

ARTICLE 18

TITRE II : RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE SALARIES, AU NIVEAU PROFESSIONNEL, ET RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE.

CHAPITRE II : Les relations collectives de travail dans l'entreprise. II - EXERCICE DE FONCTIONS ELECTIVES OU SYNDICALES.

Délégués du personnel et comités d'entreprise. en vigueur étendu

Les conditions d'élection et de fonctionnement ainsi que les attributions des délégués du personnel et des comités d'entreprise sont celles qui résultent des lois et règlements en vigueur.

Il revient aux entreprises qui en remplissent les conditions d'organiser, selon la périodicité légale, les élections des délégués du personnel et des membres élus des comités d'entreprise. La répartition des sièges entre les collèges électoraux est fixée par accord préelectoral entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales représentatives intéressées. A défaut, l'inspecteur du travail est saisi.

ARTICLE 19 (1)

TITRE II : RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE SALARIES, AU NIVEAU PROFESSIONNEL, ET RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE.

CHAPITRE II : Les relations collectives de travail dans l'entreprise. II - EXERCICE DE FONCTIONS ELECTIVES OU SYNDICALES.

Collèges électoraux. en vigueur étendu

Sauf accord unanime différent au sein de l'entreprise, les inspecteurs forment un collège particulier lorsque, au niveau de l'établissement auquel ils sont rattachés pour les élections professionnelles, leur nombre est supérieur à 10.

Si tel n'est pas le cas, ils forment un même collège avec les autres salariés de l'établissement exerçant des fonctions relevant des classes 5, 6 ou 7.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L 4233 et L 4332 du code du travail.

ARTICLE 20

TITRE II : RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE SALARIES, AU NIVEAU PROFESSIONNEL, ET RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE.

CHAPITRE II : Les relations collectives de travail dans l'entreprise. II - EXERCICE DE FONCTIONS ELECTIVES OU SYNDICALES.

Vote par correspondance.
en vigueur étendu

Le vote des inspecteurs se fait en principe par correspondance.

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

Le vote par correspondance a lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription.

Les modalités pratiques de ce qui précède sont définies dans un protocole d'accord préélectoral.

ARTICLE 21

TITRE II : RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE SALARIES, AU NIVEAU PROFESSIONNEL, ET RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE.

CHAPITRE II : Les relations collectives de travail dans l'entreprise. II - EXERCICE DE FONCTIONS ELECTIVES OU SYNDICALES.

Conciliation du mandat et du contrat de travail.
en vigueur étendu

a) Principes.

Les signataires sont conscients des difficultés pratiques de conciliation de l'exercice d'un ou plusieurs mandats électifs et/ou syndicaux avec l'accomplissement des tâches professionnelles et le respect des diverses obligations inhérentes au contrat de travail.

Les entreprises sont donc très attentives aux difficultés de cette conciliation et aux conséquences qui pourraient en découler pour les intéressés, notamment dans l'accès à la formation et dans leurs perspectives d'évolution de carrière ; elles tiennent compte des exigences des mandats dans l'organisation et la charge de travail de chacun.

Les syndicats sont attentifs aux impératifs professionnels de leurs représentants pour l'organisation

des activités syndicales.

b) Entretien annuel.

Dans cet esprit, un entretien a lieu chaque année entre tout inspecteur investi d'un mandat électif ou syndical et son supérieur hiérarchique, pour faire le point de la situation sur les différents aspects de la conciliation mandat/contrat : organisation du travail, moyens humains et matériels, appréciation du travail, évolution de carrière, formation, etc.

Cet entretien se déroule en liaison avec un responsable des services du personnel et à l'occasion des entretiens périodiques prévus à l'article 55.

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

ARTICLE 22

TITRE II : RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE SALARIES, AU NIVEAU PROFESSIONNEL, ET RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE.

CHAPITRE II : Les relations collectives de travail dans l'entreprise. II - EXERCICE DE FONCTIONS ELECTIVES OU SYNDICALES.

Modalités de l'action syndicale. en vigueur étendu

Les modalités pratiques d'exercice de l'action syndicale étant à définir dans le contexte propre à chaque entreprise, la mise au point de ces modalités donne lieu, pour l'application des dispositions légales en la matière, à une négociation au sein de l'entreprise.

Cette négociation tient compte, en ce qui concerne les inspecteurs, des conditions spécifiques d'exercice de leurs fonctions.

Elle porte également sur la périodicité de réexamen des dispositions convenues à cette occasion.

ARTICLE 23

TITRE II : RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE SALARIES, AU NIVEAU PROFESSIONNEL, ET RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE.

CHAPITRE II : Les relations collectives de travail dans l'entreprise. III - LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS L'ENTREPRISE.

Définition. en vigueur étendu

La négociation collective est l'une des formes majeures du dialogue dans l'entreprise.

Son domaine est défini par la loi, par la présente convention ou par accord des parties au niveau de l'entreprise elle-même.

Elle consiste à rechercher des solutions contractuelles durables pour répondre :

- soit aux questions d'ordre collectif concernant les conditions de vie et de travail y compris l'adaptation de ces solutions aux évolutions techniques, économiques et sociales ;
- soit aux situations collectives de tension afin de les prévenir ou de les dénouer pour éviter le conflit

ouvert.

ARTICLE 24

TITRE II : RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE SALARIES, AU NIVEAU PROFESSIONNEL, ET RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE.

CHAPITRE II : Les relations collectives de travail dans l'entreprise. III - LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS L'ENTREPRISE.

Conséquences pratiques.
en vigueur étendu

De la négociation résulte :

- soit un accord par lequel les parties expriment leurs décisions, orientations ou objectifs communs pour une durée déterminée ou indéterminée ;
- soit un constat d'absence d'accord.

Les parties définissent elles-mêmes la forme que revêt cet accord ou ce constat sauf prescriptions légales qu'il leur incombe d'observer.

ARTICLE 25

TITRE II : RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE SALARIES, AU NIVEAU PROFESSIONNEL, ET RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE.

CHAPITRE II : Les relations collectives de travail dans l'entreprise. IV - SECURITE, HYGIENE, CONDITIONS DE TRAVAIL.

Principes généraux.
en vigueur étendu

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

Dans l'intérêt de la collectivité de travail :

- chaque employeur prend ces préoccupations en considération dans la conception, la réalisation et la maintenance tant des locaux que de l'organisation, des installations ou outils de travail ;
 - il appartient à l'ensemble du personnel d'observer les exigences de sécurité et d'hygiène.
-

ARTICLE 26

TITRE II : RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE SALARIES, AU NIVEAU PROFESSIONNEL, ET RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE.

CHAPITRE II : Les relations collectives de travail dans l'entreprise. IV - SECURITE, HYGIENE, CONDITIONS DE TRAVAIL.

Particularités inhérentes aux fonctions d'inspection.

Eu égard aux conditions concrètes d'exercice des fonctions d'inspection, les entreprises sont plus spécialement attentives aux implications de celles-ci dans le domaine de la sécurité (surveillance de l'aptitude médicale à la conduite automobile, contrôles techniques périodiques du véhicule à usage professionnel).

Les modalités de ce qui précède sont définies dans chaque entreprise.

ARTICLE 27

TITRE II : RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE SALARIES, AU NIVEAU PROFESSIONNEL, ET RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE.

CHAPITRE II : Les relations collectives de travail dans l'entreprise. V - ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DES COMITES D'ENTREPRISE. en vigueur étendu

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

Le financement de ces activités peut faire l'objet d'un accord particulier au plan professionnel (cf l'accord du 27 mai 1992 relatif au financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise).

ARTICLE 28

TITRE III : CLASSIFICATION ET REMUNERATION.

CHAPITRE Ier : Classification.

Classification des fonctions.

en vigueur étendu

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

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

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

4° Au-delà de la période de mise en application, les questions ayant trait à la classification sont de la compétence, selon leur nature, soit de la commission " emploi-formation " du comité d'entreprise, soit des délégués du personnel.

ARTICLE 29

TITRE III : CLASSIFICATION ET REMUNERATION.

CHAPITRE II : Rémunération.

SECTION I - REMUNERATIONS MINIMALES.

Définition et contenu.

en vigueur étendu

a) L'annexe II à la convention fixe les montants des rémunérations minimales annuelles (RMA) garanties aux inspecteurs compte tenu du classement des fonctions exercées.

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

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

1° De prendre en considération tous les éléments du salaire effectif sans exception, quels qu'en soient l'objet, les critères d'attribution, les modalités de calcul, l'appellation et la périodicité de versement, y compris les appointements fixes et les commissions ou autres éléments variables lorsqu'il en est prévu, mais à l'exclusion des sommes représentatives de frais.

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

Voir accord de salaires

ARTICLE 30

TITRE III : CLASSIFICATION ET REMUNERATION.

CHAPITRE II : Rémunération.

SECTION I - REMUNERATIONS MINIMALES.

Application.

en vigueur étendu

Chaque mois ou en cas de cessation de fonctions, il est vérifié que l'inspecteur a effectivement reçu, au total, depuis le début de l'exercice en cours, une somme brute au moins égale au prorata de la rémunération minimale correspondant à la période écoulée de cet exercice. En cas d'insuffisance, l'intéressé a droit à un complément égal à la différence constatée, qui est considéré comme un acompte sur la rémunération afférente à l'exercice.

Pour l'application de l'alinéa qui précède, les compensations ont lieu à l'intérieur d'un même exercice ; elles ne peuvent s'effectuer d'un exercice sur l'autre.

ARTICLE 31

TITRE III : CLASSIFICATION ET REMUNERATION.

CHAPITRE II : Rémunération.

SECTION I - REMUNERATIONS MINIMALES.

Evolution des rémunérations minimales.

en vigueur étendu

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

Cette négociation est précédée de l'envoi par les employeurs aux organisations syndicales d'informations :

- de nature économique sur la situation de la branche et ses perspectives d'évolution ;
- de caractère économique et social sur l'évolution de l'emploi et le niveau des rémunérations des inspecteurs selon les données disponibles les plus récentes.

En outre, tous les trois ans, les organisations signataires de la présente convention procèdent à un constat technique de l'évolution des rémunérations minimales et de celle des rémunérations effectives. Elles examinent les conséquences à en tirer sur le niveau des rémunérations minimales dans le but de leur maintenir le caractère de réelles garanties de rémunération pour les inspecteurs.

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

ARTICLE 32

TITRE III : CLASSIFICATION ET REMUNERATION.

CHAPITRE II : Rémunération.

SECTION II - REMUNERATIONS EFFECTIVES.

Structure et paiement des rémunérations effectives.

en vigueur étendu

a) En raison de la nature commerciale des fonctions, la rémunération peut être liée en tout ou partie aux résultats obtenus, appréciés quantitativement, qualitativement compte tenu des objectifs (volume de la production, qualité de celle-ci ou du service, développement de la force de vente, maintien du portefeuille, etc).

b) Les rémunérations sont payées mensuellement conformément à la législation, sous réserve des particularités inhérentes à la nature commerciale des fonctions.

c) Pour ceux des inspecteurs dont la rémunération ne comporte pas d'éléments variables directement ou indirectement liés à des mesures quantitatives et/ou qualitatives des résultats obtenus, la structure de référence des rémunérations annuelles comprend douze mensualités auxquelles s'ajoutent un treizième mois et une prime de vacances égale à 50 p 100 d'une mensualité.

Un accord d'entreprise, au sens de l'article 23, peut modifier cette structure de référence.

d) Ces dispositions ne remettent pas en cause les pratiques des entreprises en matière de rémunération, en particulier pour les inspecteurs visés au c ci-dessus dont les modalités de rémunération diffèrent, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, de la structure de référence mentionnée ci-dessus (1)

(1) Exemple : inspecteurs dont la rémunération serait versée en quatorze, quatorze et demi ou quinze mensualités.

ARTICLE 33

TITRE III : CLASSIFICATION ET REMUNERATION.

CHAPITRE III : Frais professionnels.

Prise en compte des frais professionnels. en vigueur étendu

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

La lettre de nomination prévoit :

- a) Soit que la rémunération de l'inspecteur le couvre globalement de tous ses frais, à l'exclusion de tout autre remboursement de frais ;
- b) Soit que les frais engagés dans le cadre des directives données par l'employeur donnent lieu à remboursement sur justificatifs ;
- c) Soit que l'inspecteur reçoit un remboursement forfaitaire ;
- d) Soit toute autre modalité.

Les organisations signataires demandent à leurs mandants respectifs de retenir des pratiques permettant la distinction claire des sommes attribuées aux inspecteurs, d'une part à titre de rémunération, et d'autre part à titre de remboursement de frais.

ARTICLE 34

TITRE IV : TEMPS DE TRAVAIL.

Principes généraux de l'organisation du temps de travail. en vigueur étendu

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

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

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

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

ARTICLE 35

TITRE IV : TEMPS DE TRAVAIL.

Congés payés.
en vigueur étendu

a) Durée des congés.

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

b) Indemnité de congés payés.

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

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

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

- des sommes représentatives de frais quelles que soient les modalités pratiquées en la matière ;
- des éléments fixes éventuellement maintenus pendant les congés ;
- des sommes qui rémunèrent implicitement la période de congés en même temps que les périodes de travail.

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

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

c) Congé anniversaire.

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

- année du 10e anniversaire : 5 jours ouvrés ;
 - année du 20e anniversaire : 10 jours ouvrés ;
 - année du 30e anniversaire : 15 jours ouvrés.
-

ARTICLE 35

TITRE IV : TEMPS DE TRAVAIL.

Congés payés.
en vigueur non étendu

a) Durée des congés.

En contrepartie des sujétions particulières inhérentes aux fonctions d'inspection, y compris la disponibilité mentionnée à l'article 34, la durée des congés payés des inspecteurs est fixée à 28 jours

ouverts pour douze mois de travail effectif dans la période de référence.

b) Indemnité de congés payés.

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

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

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

- des sommes représentatives de frais quelles que soient les modalités pratiquées en la matière ;
- des éléments fixes éventuellement maintenus pendant les congés ;
- des sommes qui rémunèrent implicitement la période de congés en même temps que les périodes de travail.

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

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

c) Congé anniversaire.

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

- année du 10e anniversaire : 5 jours ouvrés ;
- année du 20e anniversaire : 10 jours ouvrés ;
- année du 30e anniversaire : 15 jours ouvrés.

d) Epargne-congés.

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

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

ARTICLE 36

TITRE IV : TEMPS DE TRAVAIL.

Congés de courte durée. en vigueur étendu

Les inspecteurs bénéficient des autres congés prévus par la législation, notamment à l'occasion de certains événements familiaux.

Le congé légal de 4 jours pour le mariage du salarié est toutefois porté à 5 jours ouvrés.

Dans le cas où, selon la législation, ces absences ne doivent pas entraîner de réduction de la rémunération, la situation des inspecteurs dont la rémunération comporte des éléments variables au sens de l'article 32 est régie par l'article 12 b 11 si les absences considérées durent plus de 3 jours

consécutifs.

TITRE V : FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI.

en vigueur étendu

I - RÔLE CENTRAL DE LA FORMATION, POUR LES SALARIES COMME POUR LES ENTREPRISES

1° Les organisations signataires soulignent l'extrême importance qu'elles attachent à la valorisation et au renforcement, par la formation, des compétences du personnel en tant que facteur d'adaptation décisif pour le maintien et le développement de l'emploi.

Elles expriment aussi leur volonté d'encourager la mise en place dans les entreprises de politiques et de pratiques prévisionnelles dans le domaine de la gestion des ressources humaines de façon à anticiper les évolutions nécessaires en matière de recrutement, de formation et de mobilité. Ainsi pourront être utilisées pleinement les connaissances, qualifications et aptitudes des inspecteurs, dans le souci de faire correspondre au mieux leurs aspirations professionnelles et les besoins présents et futurs de l'entreprise.

2° Dans cette optique la formation, en facilitant l'adaptation de l'inspection aux évolutions en cours - que celles-ci concernent les produits, les outils de travail ou la gestion, les relations avec les assurés ou les méthodes commerciales -, contribue de façon déterminante au processus d'adaptation des entreprises à leur marché.

Elle constitue aussi, pour les inspecteurs, une chance d'évolution dans leur vie professionnelle, compte tenu de leurs aptitudes et de leurs attentes.

A la fois atout et investissement, tant pour les entreprises que pour les salariés, la formation constitue ainsi un axe majeur de la politique que les signataires entendent favoriser et développer par la concertation au niveau de la profession et des entreprises.

II - OBJECTIFS DE LA FORMATION

3° Les signataires définissent la formation comme l'ensemble des moyens mis en oeuvre par les entreprises, par la profession et par les établissements spécialisés, pour permettre aux salariés d'acquérir des qualifications et compétences supplémentaires en vue de la réalisation d'objectifs professionnels, collectifs ou individuels, nationaux ou internationaux.

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

Les actions de formation ont le plus souvent pour objet :

- l'insertion dans l'entreprise ;
- l'acquisition de nouvelles connaissances ou compétences ;
- l'amélioration de la maîtrise de sa fonction ;
- la préparation à d'autres fonctions (adaptation, reconversion, mobilité, enrichissement de l'expérience, évolution de carrière, etc) ;
- la familiarisation avec de nouveaux outils de travail, de nouveaux modes d'organisation ou de nouvelles méthodes commerciales ;

- la cohésion de l'entreprise et de son personnel, grâce à un langage commun ;
- l'égalité des chances.

III - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

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

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

IV - MOTIVATION ET DÉMARCHE INDIVIDUELLE

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

La satisfaction de cette attente peut cependant impliquer de la part des inspecteurs eux-mêmes une démarche active de formation. Cette démarche peut trouver place soit en participant à des actions de formation en dehors du cadre habituel des activités professionnelles, soit à l'occasion de ces dernières, a fortiori lorsque la formation elle-même en constitue une composante.

6° Le développement dans les entreprises de politiques et de pratiques visant à obtenir la meilleure adéquation possible entre, d'une part les qualifications, aptitudes et compétences exigées ou souhaitées pour le fonctionnement de l'entreprise sur les plans commercial, technologique, organisationnel, économique et d'autre part les qualifications, aptitudes et compétences disponibles dans l'inspection, constitue, en conséquence, un objectif prioritaire des organisations signataires.

Les dispositions du présent titre sont destinées à y concourir.

ARTICLE 37 (1)

TITRE V : FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI.

CHAPITRE Ier : Concertation et actions au niveau professionnel.

Définition des objectifs et moyens de la formation professionnelle. en vigueur étendu

Il est procédé tous les cinq ans au moins et pour la première fois dans le délai de deux ans à partir de la date de signature de la présente convention, au sein de la commission paritaire de la formation professionnelle et de l'emploi visée à l'article ci-dessous, à un bilan des actions menées et des résultats obtenus au plan professionnel dans le domaine de la formation.

Au vu de ce bilan, les organisations d'employeurs et de personnel signataires de la présente convention engagent la négociation relative aux objectifs et moyens de la formation professionnelle telle que prévue au chapitre II du titre III du livre IX du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L 1331 du code du travail.

ARTICLE 38

TITRE V : FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI.

CHAPITRE Ier : Concertation et actions au niveau professionnel.

Commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi.
en vigueur étendu

a) Cette commission paritaire constitue l'organe d'information, d'étude et de concertation dans les domaines de la formation professionnelle et de l'emploi, pour ce qui concerne les fonctions d'inspection.

Elle a essentiellement pour mission :

- l'examen de la situation et des perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation ;
- l'examen de l'activité des organismes constitués au niveau professionnel et intervenant dans les domaines de la formation et de l'emploi en vue de proposer s'il y a lieu des orientations quant à leurs objectifs, organisation et fonctionnement ;
- l'examen des cas de licenciement collectif intervenant dans la profession en vue de faciliter la mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation du personnel privé d'emploi ;
- un rôle de prévention et d'alerte au plan professionnel par les avis, recommandations, propositions et mises en garde, dont la délégation des employeurs et les délégations du personnel peuvent convenir.

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

ARTICLE 39

TITRE V : FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI.

CHAPITRE Ier : Concertation et actions au niveau professionnel.

Observatoire de l'évolution des métiers.
en vigueur étendu

L'observatoire créé au niveau professionnel apporte, par ses travaux d'analyse et ses préconisations, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquence les besoins de formation.

Ses objectifs sont de :

- disposer d'une meilleure connaissance des métiers existants et des aptitudes qu'ils requièrent ;
- suivre les évolutions en la matière de manière régulière pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement en termes de formation et de gestion prévisionnelle des emplois ;
- vérifier périodiquement si les critères classants retenus dans le système de classification (art 28) restent pertinents au vu des évolutions constatées et formuler toutes observations utiles à ce sujet.

Les travaux accomplis par l'observatoire viennent en appui des réflexions menées au sein des commissions paritaires de la formation et de l'emploi auxquelles ils sont régulièrement communiqués.

L'observatoire s'inscrit ainsi dans une démarche globale, impliquant les divers partenaires concernés

par les questions d'emploi et de formation dans les sociétés d'assurances.

En conséquence, il peut être amené à travailler plus particulièrement sur des sujets relevant de la commission paritaire formation-emploi spécifique à l'inspection telle que prévue à l'article précédent.

ARTICLE 40

TITRE V : FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI.

CHAPITRE Ier : Concertation et actions au niveau professionnel.

Organismes professionnels intervenant dans les domaines de la formation professionnelle et de l'emploi.
en vigueur étendu

Les organisations signataires contribuent au fonctionnement des organismes professionnels dont il s'agit au sein des instances de ceux-ci ou elles sont représentées, conformément aux règles statutaires propres à chacun de ces organismes.

Elles veillent à ce que les décisions, orientations ou propositions dont elles conviennent et qui concernent ces organismes fassent l'objet des mesures d'application correspondantes.

ARTICLE 41

TITRE V : FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI.

CHAPITRE II : Formation et emploi dans les entreprises.

Plan de formation et d'emploi.
en vigueur étendu

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

La préparation du projet de plan de formation de l'entreprise destiné à être soumis pour avis au comité d'entreprise ou d'établissement tiendra compte, pour étayer le contenu de ce projet, des perspectives d'évolution de l'emploi et des qualifications pour l'inspection au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, l'examen des prévisions d'évolution de l'emploi dans le cadre tant des instances de représentation du personnel que des négociations annuelles prévues par le code du travail sera l'occasion d'une approche prospective des besoins de formation pour l'inspection et des orientations qui en découlent quant à la politique de formation de l'entreprise. Ces besoins de formation peuvent avoir trait, d'une part, au perfectionnement aux techniques courantes à utiliser dans l'exercice des fonctions d'inspection et, d'autre part, à la préparation aux évolutions desdites fonctions.

A cette occasion, il est fait état, s'il y a lieu, des orientations exprimées dans le cadre du processus de concertation prévu à l'article 17 b.

b) Formations particulières d'adaptation.

Le projet de plan de formation inclura la définition des actions de formation à caractère annuel ou pluriannuel mises en oeuvre pour les personnes qui, compte tenu notamment de leur poste de travail, de leur niveau de formation ou de leurs aptitudes, pourraient rencontrer des difficultés lors d'opérations de reconversion ou d'adaptation à un nouvel emploi, notamment en relation avec les évolutions technologiques.

c) Contenu du plan de formation.

Dans tous les cas, le projet de plan de formation comporte :

- les orientations annuelles ou pluriannuelles que la direction assigne au plan et sur lesquels le comité d'entreprise est consulté ;
 - la nature et le calendrier prévisionnel des actions à mettre en place pour la réalisation de ce plan ainsi que les fonctions prioritairement concernées par ces actions ;
 - la définition des résultats attendus de ces actions par rapport aux besoins de formation identifiés.
-

ARTICLE 42

TITRE V : FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI.

CHAPITRE II : Formation et emploi dans les entreprises.

Commission de formation.

en vigueur étendu

Lorsque des inspecteurs sont membres de la commission de formation du comité d'entreprise et que le temps passé aux réunions de cette commission donne lieu à une indemnisation, il est fait application à leur égard, en matière de rémunération, des dispositions de l'article 12 b 1 de la présente convention.

ARTICLE 43

TITRE V : FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI.

CHAPITRE II : Formation et emploi dans les entreprises.

Participation à des actions de formation.

en vigueur étendu

Les employeurs favorisent l'accès des inspecteurs aux actions de formation et dans ce but, les dispositions pratiques nécessaires sont définies au niveau de l'entreprise.

Les entreprises sont attentives à ce que la participation d'inspecteurs à des actions de formation, en tant que formateurs ou bien en tant que stagiaires, soit compatible avec l'exercice normal de leurs missions principales sur le terrain.

Lorsque la participation d'inspecteurs, dont la rémunération comporte des éléments variables au sens de l'article 32, à des actions de formation en tant que formateur, ou bien - au titre du plan de formation - en tant que stagiaires, excède un mois continu, l'entreprise applique aux intéressés une garantie de rémunération basée sur leur rémunération moyenne réelle, nette de frais professionnels, des douze mois précédant la période considérée.

Lorsque cette participation, dans le cas défini à l'alinéa ci-dessus, est d'une durée inférieure à un mois mais supérieure à 3 jours consécutifs, il est fait application des dispositions de l'article 12 b 11 de la présente convention.

ARTICLE 44

TITRE V : FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI.

CHAPITRE II : Formation et emploi dans les entreprises.
Evolution de carrière.
en vigueur étendu

a) Entretiens individuels.

Les entretiens individuels périodiques prévus à l'article 55 sont une occasion de faire le point sur les attentes respectives de l'entreprise et de l'inspecteur en matière de formation et d'évolution de carrière. Ils doivent notamment permettre d'examiner les souhaits de ce dernier en matière d'actions de formation, de mobilité professionnelle, d'adaptation aux évolutions de l'emploi ou de développement professionnel.

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

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

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

b) Suivi de carrière et filières de formation.

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

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

Les entreprises veillent à donner priorité aux candidats à ces postes qui, présentant les aptitudes et compétences recherchées, auront suivi le cursus de formation correspondant.

ARTICLE 45

TITRE V : FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI.

CHAPITRE II : Formation et emploi dans les entreprises.

Justification des formations.
en vigueur étendu

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

Lorsqu'une action de formation n'est pas sanctionnée par un diplôme délivré par le ministère de l'éducation nationale ou bien par un titre homologué, les organismes professionnels de formation

sont invités à délivrer aux stagiaires une attestation qui peut revêtir :

- soit la forme d'une attestation de participation ;
- soit celle d'une attestation de contrôle des connaissances acquises si, à l'issue de la formation suivie, un contrôle effectif des connaissances et/ou des aptitudes sous forme d'épreuve(s) écrite(s) et/ou orale(s) a été effectué.

Les résultats globaux aux examens professionnels ainsi que ceux des contrôles de connaissances visés ci-dessus sont communiqués annuellement à la commission de formation, s'il en existe dans l'entreprise, et au comité d'entreprise lui-même. L'employeur leur fournit également des informations statistiques sur les changements d'affectation liés aux formations suivies par le personnel, en particulier pour les filières auxquelles s'applique la priorité d'accès prévue à l'article 44 b.

ARTICLE 46

TITRE V : FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI.

CHAPITRE II : Formation et emploi dans les entreprises.

Financement des actions de formation. en vigueur étendu

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

ARTICLE 47

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL.

CHAPITRE Ier : Conclusion du contrat de travail.

Cadre juridique. en vigueur étendu

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

ARTICLE 48

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL.

CHAPITRE Ier : Conclusion du contrat de travail.

Contenu de la lettre de nomination. en vigueur étendu

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

Si, dans des cas exceptionnels, il n'a pas pu en être ainsi, la lettre de nomination doit être soumise à l'intéressé pour contre-signature dans les 15 jours qui suivent l'entrée en fonctions.

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

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

ARTICLE 49

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL.

CHAPITRE Ier : Conclusion du contrat de travail.

Information du salarié. en vigueur étendu

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

ARTICLE 50

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL.

CHAPITRE Ier : Conclusion du contrat de travail.

Modification ultérieure du contrat de travail. en vigueur étendu

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

- changement ou aménagement de la zone d'activité (art 56 ter) ; - changement de rémunération en

application de mesures individuelles ;

- changement de fonction ou de classe de fonctions (art 56 bis). Cet écrit est remis à l'intéressé en main propre contre décharge, ou envoyé sous pli recommandé avec avis de réception.

ARTICLE 51

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL.

CHAPITRE Ier : Conclusion du contrat de travail.

Modification dans la situation de l'inspecteur. en vigueur étendu

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

(1) Il s'agit par exemple d'un changement de domicile dont l'entreprise doit être informée pour pouvoir rester en communication avec l'inspecteur.

ARTICLE 52

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL.

CHAPITRE Ier : Conclusion du contrat de travail.

Période d'essai. en vigueur étendu

a) Objet et durée.

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

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

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

Si celle-ci n'est pas jugée assez concluante, elle peut être renouvelée avec l'accord du salarié pour une durée au plus égale à celle de la période initiale. La période d'essai ne peut donc, renouvellement inclus, dépasser 24 mois. La période d'essai peut toujours être réduite en cours d'exécution si les parties en conviennent, notamment dans le cas des salariés ayant déjà exercé des fonctions d'inspection chez un autre employeur tel que défini à l'article 1er.

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

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

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

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

La confirmation de l'inspecteur dans ses fonctions au-delà de la période d'essai fait l'objet d'un écrit de l'employeur. Dans l'attente d'un tel écrit, la poursuite de la relation de travail au-delà de cette période constitue une confirmation implicite de l'intéressé dans ses fonctions.

ARTICLE 53

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL.

CHAPITRE Ier : Conclusion du contrat de travail.

Accès aux garanties et avantages conventionnels. en vigueur étendu

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

maladie et accident (art 59), cure thermique (art 62), maternité et adoption (art 63 a et b) périodes de réserve obligatoire (art 64). La durée de 12 mois est ramenée à 3 mois pour les salariés ayant au moins 12 mois de présence dans l'inspection chez un autre employeur (au sens de l'article 1er) au cours des cinq dernières années précédant leur embauche par l'entreprise.

NB - Le règlement du régime professionnel de prévoyance sera modifié afin que l'affiliation des inspecteurs puisse intervenir après 3 mois de présence effective chez un même employeur (au lieu de 12 mois).

ARTICLE 54

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL.

CHAPITRE II : Vie du contrat de travail.

Engagements des parties. en vigueur étendu

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

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

ARTICLE 55

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL.

CHAPITRE II : Vie du contrat de travail.

Entretiens périodiques. en vigueur étendu

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

Les modalités pratiques de ces entretiens individuels sont définies dans chaque entreprise, compte tenu de ses caractéristiques propres. Lors de leur mise en place, elles sont communiquées par écrit, après information du comité d'entreprise ou d'établissement ainsi que des représentants de l'inspection visés à l'article 17 b, à l'ensemble des inspecteurs. Elles s'inspirent des lignes directrices suivantes :

a) La contribution de chaque inspecteur à la réalisation des objectifs de l'entreprise doit faire l'objet d'une analyse qualitative et quantitative aussi objective que possible.

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

- les objectifs commerciaux individuels, dans le cadre des objectifs commerciaux globaux de l'entreprise, et leur délai de réalisation ;
- les critères les plus adaptés pour apprécier les résultats, aussi bien quantitatifs que qualitatifs, eu égard au marché concerné, aux produits et à l'organisation commerciale de l'entreprise dans la zone d'activité ;
- les facteurs socio-économiques susceptibles d'avoir affecté les résultats.

Cette concertation s'appuie sur un échange :

- d'informations sur les éléments nationaux, régionaux ou départementaux permettant des comparaisons utiles ;
- d'analyses sur les aspects quantitatifs et qualitatifs du marché dans la zone géographique d'activité et sur les méthodes et moyens commerciaux à mettre en oeuvre pour une exploitation optimale du potentiel économique de la zone.

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

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

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

ARTICLE 56

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL. CHAPITRE II : Vie du contrat de travail. Evolution du contrat de travail et mobilité. en vigueur étendu

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

La mobilité constitue un moyen privilégié d'évolution positive en termes de formation, d'enrichissement professionnel, d'adaptation aux mutations de l'assurance, et de déroulement de carrière. Elle doit donc être encouragée et facilitée, notamment par la mise en place progressive de

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

ARTICLE 56 BIS

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL. CHAPITRE II : Vie du contrat de travail. Mobilité professionnelle. en vigueur étendu

Elle constitue un aspect de la vie du contrat et se traduit notamment par :

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

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

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

ARTICLE 56 TER

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL. CHAPITRE II : Vie du contrat de travail. Mobilité géographique. en vigueur étendu

Le changement de zone géographique d'activité ou " circonscription " ou la modification de celle-ci répond à des considérations de développement commercial et de gestion de l'entreprise mais doit constituer aussi pour l'inspecteur, dans toute la mesure du possible, un facteur positif d'évolution personnelle. Dans un souci de concertation et en raison des problèmes d'ordre matériel ou autres qui peuvent en résulter, tout changement ou modification de circonscription donne lieu, préalablement à la décision de l'entreprise, à un entretien avec la direction ou son représentant habilité.

Au cours de cet entretien, les différents aspects du changement ou de la modification sont examinés : ses objectifs et ses modalités, les conséquences susceptibles d'en résulter pour l'intéressé et notamment les problèmes de rémunération ou de frais professionnels, la recherche de solution aux implications personnelles et familiales, les frais de déménagement, les délais entre l'entretien et la prise de fonction.

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

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

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

ARTICLE 56 QUATER

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL.

CHAPITRE II : Vie du contrat de travail.

Autres cas de mobilité.

en vigueur étendu

1 Missions de longue durée hors du territoire métropolitain :

L'accord écrit de l'inspecteur est nécessaire pour tout envoi en mission de longue durée à l'étranger ou dans les DOM-TOM, lorsque la zone géographique d'activité définie dans son contrat de travail est située en France métropolitaine.

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

Dans l'un ou l'autre cas, cette mission donne lieu à application des lignes directrices ci-après :

a) Avant le départ en mission.

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

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

- la situation juridique de l'intéressé : détachement ou expatriation (au sens des articles L 761-1 et L 762-1 du code de la sécurité sociale) ;
- la fonction à exercer durant la mission et la durée de celle-ci ;
- le lieu ou territoire d'exercice ;
- les montants, modalités et lieu de paiement de la rémunération en distinguant le salaire de base et les diverses indemnités, primes, avantages en nature ainsi que remboursements de frais liés à la mission elle-même et qui disparaîtront au retour en métropole ;
- les conditions de travail et de congés payés ;
- les conditions de voyage à l'aller ou au retour ainsi que de logement ;
- les modalités de couverture tant des risques pour lesquels l'intéressé est garanti au titre des fonctions jusqu'alors assumées que des risques spécifiques à la mission confiée, la couverture sociale de l'intéressé devant être globalement équivalente à celle dont il bénéficie avant son départ ;
- le régime juridique (loi française ou droit local) qui régira le contrat pendant la durée de la mission ainsi que la juridiction compétente en cas de litige ;

- les cas et les conditions de rapatriement ;
- les modalités de réinsertion dans l'entreprise au retour.

Les dispositions prévues dans l'avenant au contrat de travail ne peuvent en aucun cas déroger aux règles de droit en vigueur dans le pays ou territoire concerné et considérées comme d'ordre public.

a3) L'entreprise apporte son assistance pour toutes les formalités administratives ou médicales directement liées à l'envoi en mission à l'étranger. Les démarches nécessaires à cet effet ont lieu sur le temps de travail.

a4) Les frais de voyage et de déménagement de l'inspecteur et, s'il y a lieu, de sa famille (conjoint et enfants à charge) pour rejoindre à l'étranger le nouveau lieu de travail sont pris en charge par l'entreprise sur présentation de justificatifs et dans des conditions définies avec l'intéressé.

b) Pendant la mission.

b1) L'entreprise s'engage à apporter, en liaison avec les autorités consulaires, son aide à l'intéressé et à sa famille si elle l'accompagne, en cas de difficultés graves consécutives notamment à un accident de santé ou à un litige avec les autorités administratives ou politiques du pays.

b2) L'entreprise veille à maintenir avec l'intéressé des liens de communication, selon des modalités définies au niveau de chaque société.

b3) En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'entreprise pendant la mission, les frais de rapatriement de l'intéressé, de sa famille et de ses meubles et bagages, sont à la charge de l'entreprise pendant au plus 6 mois à compter de la date d'effet de la rupture.

c) Situation au retour en métropole.

c1) L'intéressé est affecté - hormis le cas de rupture du contrat survenu entre-temps - à des fonctions aussi compatibles que possible avec les fonctions exercées hors métropole et prenant en compte les compétences acquises à l'occasion de la mission.

c2) Le temps passé hors métropole est pris en considération pour le calcul des divers avantages ou indemnités liés à la durée de présence dans l'entreprise.

c3) A son retour en métropole, l'inspecteur rapatrié bénéficie, s'il y a lieu, compte tenu notamment de la durée de sa mission à l'étranger et en accord avec l'employeur, d'une formation professionnelle de réinsertion.

2 Autres missions hors du territoire métropolitain :

Dans le cas de missions à l'étranger de 6 mois au moins et de 12 mois au plus, les conditions de mission telles qu'énoncées ci-dessus sont adaptées à chaque cas particulier en considérant que, sauf cas exceptionnel, elles n'appellent pas à proprement parler une installation à l'étranger et que les implications professionnelles et familiales ne sont pas de même nature ou de même degré.

ARTICLE 57 (1)

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL.

CHAPITRE II : Vie du contrat de travail.

Insuffisance.

en vigueur étendu

Le constat par l'entreprise d'une insuffisance dans les résultats obtenus au plan quantitatif et/ou qualitatif donne lieu à un entretien avec l'inspecteur concerné (2).

Cet entretien permet à l'intéressé de s'expliquer sur cette insuffisance et ses motifs.

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

Si ces difficultés trouvent leur origine dans une mauvaise adaptation de l'inspecteur à ses missions, ou dans un mauvais état de santé invoqué par l'intéressé, l'employeur recherche les moyens d'y remédier tels que l'ajustement des missions, une formation complémentaire ou l'affectation à de nouvelles fonctions.

L'entretien est confirmé par un écrit de l'employeur exprimant ses mises en garde en cas de persistance de cette situation et précisant s'il y a lieu les mesures prises pour y porter remède.

La poursuite de cette situation peut conduire l'employeur à prendre une décision de licenciement dans les conditions prévues à l'article 66.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L 12245 du code du travail.

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L 12241 du code du travail.

ARTICLE 58

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL.

CHAPITRE III : Suspension du contrat de travail.

Dispositions générales. en vigueur étendu

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

Le salaire étant la contrepartie du travail, la suspension du contrat a pour conséquence de suspendre les obligations de l'entreprise ayant trait au versement de la rémunération sauf application de dispositions légales ou conventionnelles différentes.

ARTICLE 59 (1)

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL.

CHAPITRE III : Suspension du contrat de travail.

Maladie et accident. en vigueur étendu

a) Justification.

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

b) Contre-visite médicale.

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

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

c) Prise en charge durant les trois premiers mois.

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

- la sécurité sociale ;
- et/ou d'autres régimes de prévoyance d'entreprise alimentés en tout ou partie par l'employeur ;
- et/ou les éléments de rémunération que l'intéressé peut recevoir pendant la période de maladie.

Dans le cas d'une indemnisation conjointe par la sécurité sociale et des tiers responsables ou leur assurance, l'allocation complémentaire versée par l'employeur est calculée déduction faite de la totalité des indemnités dues au salarié à ces deux titres.

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

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

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

d) Prise en charge au-delà des trois premiers mois.

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

e) Avance par l'employeur.

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art 7 de l'accord annexé).

(2) Il s'agit de la rémunération non seulement nette de frais professionnels comme le précise le texte, mais également nette de charges sociales.

ARTICLE 60

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL.

CHAPITRE III : Suspension du contrat de travail.

Incidence de la maladie et de l'incapacité sur le contrat de travail. en vigueur étendu

a) Principe.

La maladie ne constitue pas en elle-même un motif susceptible de fonder un licenciement. Toutefois,

l'employeur peut être contraint, dans les conditions fixées aux paragraphes qui suivent, de mettre fin au contrat de travail soit en raison des répercussions que les absences pour maladie ou accident ont pour le fonctionnement de l'entreprise, soit en cas d'inaptitude au travail médicalement constatée.

b) Absences de longue durée.

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

L'employeur doit observer dans ce cas, du fait qu'il en prend l'initiative, d'une part la procédure d'entretien préalable prévue par les dispositions légales comme en cas de licenciement, d'autre part le préavis prévu à l'article 67 a.

L'indemnité alors due est la suivante :

b1) Cessation du contrat de travail intervenant au-delà du neuvième mois d'absence, mais avant le seizième mois : l'indemnité est calculée comme il est dit à l'article 67 b si l'intéressé remplit les conditions de présence prévues audit article et, à défaut, dans les mêmes conditions que l'indemnité légale de licenciement.

b2) Cessation du contrat de travail intervenant à partir du seizième mois d'absence : l'indemnité est déterminée comme il est dit à l'article 67 b lorsque l'intéressé a quinze années au moins de présence dans l'entreprise au début de l'arrêt de travail et, à défaut, dans les mêmes conditions que l'indemnité légale de licenciement.

Les dispositions qui précèdent ne font pas échec à la possibilité qu'a l'employeur de mettre fin au contrat de travail lorsque le caractère fréquent et répété des absences pour maladie perturbe le fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cas, et par exception aux cas de recours au conseil prévus à l'article 66 a, le salarié concerné peut demander que le dit conseil soit réuni préalablement à la décision de l'employeur et dans les conditions de forme et de délais prévues audit article.

c) Inaptitude.

En cas d'inaptitude au travail définitive d'un inspecteur, constatée par le médecin du travail, la cessation du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur, qu'il s'agisse :

- soit de l'inaptitude au poste occupé, auquel cas la rupture ne peut intervenir que si, après avoir pris en considération les propositions éventuelles du médecin du travail dans les conditions prévues par la législation, l'employeur n'est pas en mesure d'affecter l'inspecteur à un poste compatible avec son état ;
- soit de l'inaptitude à tout travail.

Dans les deux cas, l'indemnité attribuée au salarié est déterminée comme prévu au paragraphe b2 ci-dessus.

ARTICLE 61

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL.

CHAPITRE III : Suspension du contrat de travail.

Priorité de réembauchage.

en vigueur étendu

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

La lettre notifiant la rupture du contrat mentionne cette priorité de réembauchage et signale à l'intéressé qu'il continue à bénéficier du régime professionnel de prévoyance, s'il en remplissait les conditions avant sa maladie prolongée.

ARTICLE 62

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL. CHAPITRE III : Suspension du contrat de travail. Cures thermales. en vigueur étendu

Dès qu'il a reçu l'agrément de la sécurité sociale pour la cure thermique prescrite, l'inspecteur en avise son employeur. La période d'absence pour cure est - sauf prescription médicale impérative - fixée en accord avec celui-ci, compte tenu des contraintes professionnelles.

A l'occasion de son arrêt de travail pour cure thermique médicalement agréée par la sécurité sociale, l'inspecteur répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 53 reçoit une allocation calculée comme suit.

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

L'allocation complète jusqu'à concurrence du 1/360, par jour d'absence, de la rémunération annuelle nette (1) des douze derniers mois précédant son arrêt de travail, des sommes servies :

- à titre d'indemnités journalières par la sécurité sociale ou d'autres régimes de prévoyance d'entreprise alimentés en tout ou partie par l'employeur ;
- et/ou à titre d'indemnité par des tiers responsables ou leur assurance ;
- et/ou les éléments de rémunération que l'inspecteur peut recevoir pendant la période de cure thermique (2).

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

L'allocation complète, jusqu'à concurrence par jour d'absence du 1/720 de la rémunération annuelle nette (1) des douze derniers mois précédant son arrêt de travail :

- les sommes qui lui sont dues à titre d'indemnités journalières par des régimes de prévoyance d'entreprise alimentés en tout ou partie par l'employeur, et/ou à titre d'indemnité par des tiers responsables ou leur assurance ;
- et/ou les éléments de rémunération que l'intéressé peut recevoir pendant la période de cure thermique (2).

(1) Telle que définie à l'article 59 c, dernier alinéa.

(2) Les éléments de rémunération afférents à une période plus longue que la cure thermique ne doivent être retenus qu'au prorata de la durée de la cure thermique.

ARTICLE 63

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL. CHAPITRE III : Suspension du contrat de travail. Maternité et adoption. en vigueur étendu

a) Maternité.

Dans le cas ou, pendant la période de grossesse, il apparaîtrait des difficultés dues, eu égard à l'état de grossesse, aux conditions de travail, l'entreprise recherchera avec l'intéressée les moyens d'y remédier.

Les femmes enceintes bénéficient d'un congé de maternité de 20 semaines si, à la date de début de celui-ci, elles répondent à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 53. Ce congé est porté à 26 ou 28 semaines dans le cas ou l'intéressée a droit, en raison du nombre d'enfants à sa charge, à un congé de maternité légal de cette durée.

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

Pendant ce congé de 20, 26 ou 28 semaines, l'intéressée reçoit de son employeur une allocation destinée à compléter, par jour d'absence, jusqu'à concurrence de 1/360 de sa rémunération annuelle nette (1) les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les éléments de rémunération qu'elle peut recevoir pendant cette période.

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

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

b) Congé d'adoption.

Le salarié ou la salariée répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 53 reçoit pendant les dix semaines du congé d'adoption légal une allocation destinée à compléter jusqu'à concurrence, par jour d'absence, du 1/360 de sa rémunération annuelle nette (1) les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les éléments de rémunération que l'intéressé peut recevoir pendant cette période.

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

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

c) Congé parental d'éducation.

L'inspecteur peut bénéficier, de plein droit, sur sa demande, d'un congé parental d'éducation dans les trois années suivant la naissance ou l'adoption d'un enfant.

Ce congé parental d'éducation est régi par les dispositions légales en vigueur, sans que son bénéfice soit toutefois subordonné à une condition d'effectif minimal de l'entreprise.

La reprise du travail avant la date d'expiration normale du congé est de droit en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage.

A l'expiration du congé parental, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire en conservant les droits acquis au début dudit congé.

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

(1) Calculée comme il est dit à l'article 59 c du dernier alinéa.

ARTICLE 64

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL. CHAPITRE III : Suspension du contrat de travail. Périodes de réserve obligatoires. en vigueur étendu

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

(1) Calculée comme il est dit à l'article 59 c du dernier alinéa.

ARTICLE 65

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL. CHAPITRE IV : Cessation du contrat de travail. Circonstances et modalités. en vigueur étendu

La démission, le licenciement et la retraite constituent les principaux modes de cessation du contrat de travail.

La démission du salarié doit être notifiée par écrit à l'employeur par lettre recommandée ou remise contre décharge. La durée du préavis et les conditions de son exécution font l'objet de l'article 67 a.

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

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

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

ARTICLE 66

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL. CHAPITRE IV : Cessation du contrat de travail. Licenciement. en vigueur étendu

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

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

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

a) Licenciement pour faute ou pour insuffisance professionnelle. Lorsqu'un inspecteur confirmé dans ses fonctions (1) dans l'entreprise est, conformément aux dispositions légales, convoqué par l'employeur et informé que le licenciement pour faute ou pour insuffisance professionnelle est envisagé à son égard, il a la faculté de demander la réunion d'un conseil constitué de trois représentants de l'employeur et de trois représentants du personnel de l'établissement (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, délégués syndicaux au comité d'entreprise ou d'établissement).

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

La demande de réunion doit être formulée par écrit et communiquée à la direction ; compte tenu des spécificités inhérentes à la fonction, cette demande doit être communiquée à la direction au plus tard 6 jours francs après l'entretien prévu par le code des travail. A défaut, le salarié est considéré comme renonçant à la procédure du conseil.

Toutefois, le conseil est obligatoirement réuni à l'initiative de l'employeur lorsque celui-ci envisage, à l'issue de l'entretien préalable, un licenciement pour faute.

L'entreprise doit alors en informer l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre décharge. La réunion du conseil est cependant annulée si l'intéressé le demande par écrit dans les 48 heures de la réception de la lettre.

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

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

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

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

b) Licenciement collectif pour motif économique.

b1) Plan social.

Dans toute entreprise où un licenciement collectif portant sur au moins dix salariés sur une même période de trente jours est envisagé, l'employeur est tenu non seulement de réunir et consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel mais aussi de porter à leur connaissance les mesures de plan social qu'il envisage de prendre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, ainsi que pour faciliter le reclassement de ceux dont le licenciement ne pourrait être évité.

b2) Ordre des licenciements.

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

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

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

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

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

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

- maladie ou accident donnant lieu à indemnisation complémentaire par l'employeur, dans la limite d'un an ;
- cure thermale agréée par la sécurité sociale donnant lieu à indemnisation complémentaire par l'employeur ;
- maternité (2) et adoption ;
- ainsi que les périodes de réserve obligatoires.

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

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

b3) Priorité de réembauchage (3).

Tout salarié compris dans un licenciement économique ou ayant accepté une convention de conversion dispose d'une priorité de réembauchage. Cette priorité, dont le salarié doit demander le bénéfice dans les deux mois de son départ, s'applique, pendant un an, à tout emploi qu'il peut être apte à occuper. Il est fait mention de cette priorité dans la lettre de licenciement.

b4) Initiatives de reclassement.

Qu'il soit tenu ou non d'établir un plan social pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité, l'employeur fournit toutes informations utiles au secrétariat de la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi sur le nombre et les qualifications du personnel concerné. Dans les cas visés au I³° de l'annexe III à la convention collective, il adresse en outre un dossier d'information au secrétariat de ladite commission.

(1) Au sens de l'article 52 c.

(2) Le congé parental d'éducation est pris en compte dans les limites fixées par l'article 63 c.

(3) Étendu sous réserve de l'application de l'article L 32114 du code du travail.

ARTICLE 66

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL. CHAPITRE IV : Cessation du contrat de travail. Licenciement. en vigueur non étendu

Dernière modification : M(Avenant 1 1992-11-10)

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

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

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

a) Licenciement pour faute ou pour insuffisance professionnelle. Lorsqu'un inspecteur confirmé dans ses fonctions (1) dans l'entreprise est, conformément aux dispositions légales, convoqué par l'employeur et informé que le licenciement pour faute ou pour insuffisance professionnelle est envisagé à son égard, il a la faculté de demander la réunion d'un conseil constitué de trois représentants de l'employeur et de trois représentants du personnel de l'établissement (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, délégués syndicaux au comité d'entreprise ou d'établissement).

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

La demande de réunion doit être formulée par écrit et communiquée à la direction ; compte tenu des spécificités inhérentes à la fonction, cette demande doit être communiquée à la direction au plus tard 6 jours francs après l'entretien prévu par le code des travail. A défaut, le salarié est considéré comme renonçant à la procédure du conseil.

Toutefois, le conseil est obligatoirement réuni à l'initiative de l'employeur lorsque celui-ci envisage, à l'issue de l'entretien préalable, un licenciement pour faute.

L'entreprise doit alors en informer l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre décharge. La réunion du conseil est cependant annulée si l'intéressé le demande par écrit dans les 48 heures de la réception de la lettre.

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

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

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

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

b) Licenciement collectif pour motif économique.

b1) Plan social.

Dans toute entreprise où un licenciement collectif portant sur au moins dix salariés sur une même période de trente jours est envisagé, l'employeur est tenu non seulement de réunir et consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel mais aussi de porter à leur connaissance les mesures de plan social qu'il envisage de prendre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, ainsi que pour faciliter le reclassement de ceux dont le licenciement ne pourrait être évité.

b2) Ordre des licenciements.

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

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

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

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

Pour les charges de famille, chaque enfant à charge au sens de la législation fiscale, y compris le premier, entraîne attribution de deux points et demi.

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

- maladie ou accident donnant lieu à indemnisation complémentaire par l'employeur, dans la limite d'un an ;
- cure thermale agréée par la sécurité sociale donnant lieu à indemnisation complémentaire par l'employeur ;
- maternité (2) et adoption ;
- ainsi que les périodes de réserve obligatoires.

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

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

connaissance, faire des propositions de modification du tableau.

b3) Priorité de réembauchage (3).

Tout salarié compris dans un licenciement économique ou ayant accepté une convention de conversion dispose d'une priorité de réembauchage. Cette priorité, dont le salarié doit demander le bénéfice dans les quatre mois de son départ, s'applique, pendant un an, à tout emploi qu'il peut être apte à occuper. Il est fait mention de cette priorité dans la lettre de licenciement.

b4) Initiatives de reclassement.

Qu'il soit tenu ou non d'établir un plan social pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité, l'employeur fournit toutes informations utiles au secrétariat de la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi sur le nombre et les qualifications du personnel concerné. Dans les cas visés au I3° de l'annexe III à la convention collective, il adresse en outre un dossier d'information au secrétariat de ladite commission.

(1) Au sens de l'article 52 c.

(2) Le congé parental d'éducation est pris en compte dans les limites fixées par l'article 63 c.

(3) Étendu sous réserve de l'application de l'article L 32114 du code du travail.

ARTICLE 67

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL.

CHAPITRE IV : Suspension du contrat de travail.

Dispositions générales applicables en cas de licenciement ou de démission.
en vigueur étendu

a) Préavis.

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

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

Dans le cas ou, pendant le préavis de licenciement et du fait des conditions de travail, apparaîtraient des problèmes de disponibilité pour rechercher un emploi, l'entreprise recherchera avec l'intéressé les moyens d'y remédier.

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

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

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

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

b) Indemnité de licenciement.

L'inspecteur licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde (2), alors qu'il compte plus de deux ans de présence dans l'entreprise, reçoit une indemnité calculée sur la base du traitement annuel brut correspondant à ses douze derniers mois d'activité.

Pour l'application du présent article, les années de présence dans l'entreprise s'entendent comme

indiqué à l'article 66 b 2.

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

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

- inspecteur ayant plus de 2 ans mais moins de 3 ans de présence dans l'entreprise : conformément aux dispositions légales ;
- inspecteur ayant plus de 3 ans de présence dans l'entreprise :
 - 4 p 100 du traitement annuel défini ci-dessus par année de présence en tant qu'inspecteur si le nombre de ces années est inférieur à 10 (3) ;
 - 4,5 p 100 par année si leur nombre est égal ou supérieur à 10 mais inférieur à 20 (3),
 - 5 p 100 par année si leur nombre est égal ou supérieur à 20 mais inférieur à 30 (3),
 - 5,5 p 100 au-delà (3).

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

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

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

(1) Au sens du dernier alinéa de l'article 59 c.

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

(3) Le pourcentage s'applique au nombre total d'années de présence et non pas par tranche.

ARTICLE 67

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL.

CHAPITRE IV : Suspension du contrat de travail.

Dispositions générales applicables en cas de licenciement ou de démission.
en vigueur non étendu

Dernière modification : M(Avenant 1 1992-11-10)

a) Préavis.

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

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

Dans le cas où, pendant le préavis de licenciement et du fait des conditions de travail, apparaîtraient des problèmes de disponibilité pour rechercher un emploi, l'entreprise recherchera avec l'intéressé les moyens d'y remédier.

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

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

Le montant de cette indemnité peut être imputé par l'employeur sur les sommes dont il est redevable

à l'inspecteur, notamment à titre d'indemnité compensatrice de congés payés.

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

b) Indemnité de licenciement.

L'inspecteur licencié pour un motif autre que la faute grave ou lourde (2), alors qu'il compte plus de deux ans de présence dans l'entreprise, reçoit une indemnité calculée sur la base du traitement annuel brut correspondant à ses douze derniers mois d'activité.

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

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

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

- inspecteur ayant plus de 2 ans mais moins de 3 ans de présence dans l'entreprise : conformément aux dispositions légales ;
- inspecteur ayant plus de 3 ans de présence dans l'entreprise :
 - 4 p 100 du traitement annuel défini ci-dessus par année de présence en tant qu'inspecteur si le nombre de ces années est inférieur à 10 (3) ;
 - 4,5 p 100 par année si leur nombre est égal ou supérieur à 10 mais inférieur à 20 (3),
 - 5 p 100 par année si leur nombre est égal ou supérieur à 20 mais inférieur à 30 (3),
 - 5,5 p 100 au-delà (3).

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

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

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

(1) Au sens du dernier alinéa de l'article 59 c.

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

(3) Le pourcentage s'applique au nombre total d'années de présence et non pas par tranche.

ARTICLE 68

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL.

CHAPITRE IV : Suspension du contrat de travail.

Départ ou mise à la retraite.

en vigueur étendu

a) Départ en retraite.

L'inspecteur qui souhaite cesser volontairement son activité pour bénéficier d'une pension de retraite en informe par écrit son employeur.

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

b) Mise en retraite.

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

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

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

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

- si l'inspecteur remplit les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse avec la durée maximum d'assurance prise en compte par le régime général de la sécurité sociale, il reçoit alors une indemnité calculée dans les mêmes conditions qu'en cas de mise à la retraite à l'âge normal ;

- dans le cas contraire, l'indemnité due est calculée comme l'indemnité conventionnelle de licenciement fixée à l'article 67 b si l'intéressé est âgé de soixante à soixante et un ans au moment de la notification par l'employeur de sa mise en retraite. A partir de soixante et un ans, elle est calculée à raison de 80, 60, 40 ou 20 p 100 de l'indemnité conventionnelle de licenciement selon que l'intéressé est âgé respectivement de soixante et un ans révolus, soixante-deux ans révolus, soixante-trois ans révolus ou soixante-quatre ans révolus au moment de la notification de sa mise en retraite. Cette indemnité ne peut être inférieure à celle qui serait versée en cas de mise à la retraite à l'âge normal.

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

A la suite de cet entretien, l'employeur informe par écrit l'intéressé de sa décision. S'il s'agit d'une confirmation de la mise à la retraite, un délai de prévenance d'une durée identique à celle du préavis prévu à l'article 67 a doit être observé entre cette information et la date à laquelle le contrat de travail prend effectivement fin.

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

(1) La rémunération annuelle brute s'entend de l'ensemble des éléments de rémunération perçus par l'intéressé au cours des douze derniers mois précédant sa cessation d'activité à l'exclusion des sommes représentatives de frais.

ARTICLE 68

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL.

CHAPITRE IV : Suspension du contrat de travail.

Départ ou mise à la retraite.

en vigueur non étendu

a) Départ en retraite.

L'inspecteur qui souhaite cesser volontairement son activité pour bénéficier d'une pension de retraite en informe par écrit son employeur en respectant un délai de prévenance d'une durée identique à celle du préavis prévu à l'article 67 a.

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

b) Mise en retraite.

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

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

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

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

- si l'inspecteur remplit les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse avec la durée maximum d'assurance prise en compte par le régime général de la sécurité sociale, il reçoit alors une indemnité calculée dans les mêmes conditions qu'en cas de mise à la retraite à l'âge normal ;

- dans le cas contraire, l'indemnité due est calculée comme l'indemnité conventionnelle de licenciement fixée à l'article 67 b si l'intéressé est âgé de soixante à soixante et un ans au moment de la notification par l'employeur de sa mise en retraite. A partir de soixante et un ans, elle est calculée à raison de 80, 60, 40 ou 20 p 100 de l'indemnité conventionnelle de licenciement selon que l'intéressé est âgé respectivement de soixante et un ans révolus, soixante-deux ans révolus, soixante-trois ans révolus ou soixante-quatre ans révolus au moment de la notification de sa mise en retraite. Cette indemnité ne peut être inférieure à celle qui serait versée en cas de mise à la retraite à l'âge normal.

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

A la suite de cet entretien, l'employeur informe par écrit l'intéressé de sa décision. S'il s'agit d'une confirmation de la mise à la retraite, un délai de prévenance d'une durée identique à celle du préavis prévu à l'article 67 a doit être observé entre cette information et la date à laquelle le contrat de travail prend effectivement fin.

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

(1) La rémunération annuelle brute s'entend de l'ensemble des éléments de rémunération perçus par l'intéressé au cours des douze derniers mois précédant sa cessation d'activité à l'exclusion des sommes représentatives de frais.

ARTICLE 69

TITRE VI : CONTRAT DE TRAVAIL.

CHAPITRE V : Déontologie des relations commerciales et cessation du contrat de travail.

Clause de non-concurrence.

en vigueur étendu

Les signataires de la présente convention reconnaissent et entendent faire respecter le principe selon lequel la concurrence doit s'exercer dans des conditions de stricte loyauté.

Dans le seul but de protéger les intérêts légitimes de l'entreprise, de ses collaborateurs et le cas échéant de ses clients, contre d'éventuels actes de concurrence déloyale qui seraient le fait d'anciens salariés, la liberté de rétablissement de l'inspecteur postérieurement à son départ de l'entreprise est soumise aux dispositions du présent article.

Celles-ci sont justifiées par le souci d'éviter le détournement de la clientèle et répondent à la volonté de concilier autant que possible les intérêts respectifs de toutes les parties concernées.

a) Principe.

Après son départ, l'inspecteur a, sous les réserves ci-après, la liberté d'exercer, soit directement, soit par l'entremise d'un tiers, une nouvelle activité - salariée ou non - de commercialisation, de conseil ou d'animation commerciale pour la vente de produits ou de services.

b) Conditions à observer.

Cette liberté de rétablissement est soumise aux règles déontologiques suivantes :

- ne pas porter atteinte au portefeuille de contrats de l'ex-employeur par démarchage direct ou indirect de ses clients ;
- ne pas tenter de pratiquer le débauchage des agents ou collaborateurs de l'ex-employeur ;
- n'utiliser aucun fichier commercial de l'ex-employeur (fichiers de contrats, d'assurés, etc) ;
- et, d'une façon plus générale, n'engager aucune démarche ou action de caractère déloyal à l'égard de ce dernier.

La liberté de rétablissement aux conditions exposées ci-dessus est valable partout à l'exception, pendant deux ans (1) de la ou des circonscriptions où l'intéressé a exercé son activité pendant au moins neuf mois au cours des deux dernières années pour son ex-employeur.

S'il s'agit, dans cette ou ces circonscriptions, d'exercer une activité, salariée ou non, de commercialisation, de conseil ou d'animation pour la vente des produits ou services de même nature que ceux distribués par l'ex-inspecteur, une autorisation préalable de l'ex-employeur est impérativement nécessaire. Cette règle est de portée générale. Son inobservation est de plein droit génératrice de dommages et intérêts.

La demande d'autorisation doit être adressée à l'ex-employeur sous pli recommandé avec avis de réception soit par l'intéressé, soit par son nouvel employeur ou mandant, soit par les deux conjointement.

Elle doit être accompagnée d'un engagement écrit et formel de la part de l'intéressé et également - s'il exerce sa nouvelle activité en tant que salarié ou mandataire - de son nouvel employeur ou mandant, de respecter strictement les règles déontologiques énoncées plus haut.

L'absence de réponse de l'ex-employeur dans le délai de trente jours vaut acceptation de sa part.

En cas de refus de la demande par l'ex-employeur, ce refus doit être motivé et communiqué par écrit aux parties intéressées par lettre recommandée avec avis de réception envoyée dans ce même délai de trente jours, la date de dépôt du pli recommandé faisant foi.

En cas de non-respect des engagements souscrits, l'interdiction d'exercice reprend immédiatement son plein effet à l'égard de l'ex-inspecteur et également, si telle est la situation, à l'égard de son nouvel employeur ou mandant, pour la durée restant à courir du délai de deux ans, sans préjudice des actions auxquelles pourrait donner lieu la violation desdits engagements.

(1) Sauf délai plus court éventuellement mentionné dans la lettre de nomination ou dispense de cette interdiction par l'ex-employeur.

ARTICLE 70

TITRE VII : RETRAITE ET PREVOYANCE.

Retraite et prévoyance.
en vigueur étendu

Le personnel visé à l'article 2 bénéficie des régimes professionnels de retraite et de prévoyance

institués sur le plan de la profession par la convention de retraite et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances en date du 5 mars 1962 et les règlements qui en constituent les annexes, compte tenu des modifications qui leur ont été ou qui leur seront apportées.

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

Toutefois, les entreprises ou organismes visés à l'article 1er qui, à la date du 27 juillet 1992 n'adhéreraient pas à ces régimes, disposent d'un délai d'un an pour satisfaire aux obligations du présent titre VII.

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

ARTICLE 71

TITRE VIII : DISPOSITIONS DIVERSES.

Conciliation, médiation, arbitrage.
en vigueur étendu

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

ARTICLE 72

TITRE VIII : DISPOSITIONS DIVERSES.

Dépôt de la convention.
en vigueur étendu

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

ARTICLE 73

TITRE VIII : DISPOSITIONS DIVERSES.

Date d'effet.
en vigueur étendu

La présente convention entre en vigueur, sans préjudice des dispositions particulières dites " de transition ", le jour qui suit son dépôt (1) auprès de la direction du travail et de l'emploi.

(1) La convention a fait l'objet d'un dépôt, en date du 14 septembre 1992, auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3267

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 juillet 1992 (A National)

ANNEXE I CLASSIFICATION DES FONCTIONS

en vigueur étendu

I - PRINCIPES

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

Les fonctions de niveau élevé dans des activités ou missions à dominante :

- soit d'encadrement d'autres salariés ;

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

sont considérées comme fonctions de cadre au sens de l'Agirc et sont rangées dans les classes 5, 6 et 7 de cette classification. Le classement dans ces classes de fonctions entraîne l'affiliation au régime de l'Agirc.

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

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

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

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

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

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

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

Ces évolutions étant appelées à se poursuivre en relation avec celles des techniques, des produits, des modes de distribution et d'organisation, les signataires conviennent qu'à l'occasion du réexamen tous les cinq ans de la classification, ils procéderont à un bilan de son application et à une analyse de ces évolutions.

A cet effet, ils s'appuieront notamment sur les travaux menés par l'observatoire des métiers. Ils apporteront alors, en tant que de besoin, à la méthode de classement les modifications qui s'avèreraient nécessaires pour tenir compte des évolutions constatées ou en cours.

II - METHODE DE CLASSEMENT

a) Chaque entreprise établit et tient à jour un inventaire de toutes les fonctions existantes relevant de la présente convention conformément à son champ d'application.

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

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

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

Ces exemples ont un caractère indicatif et non pas normatif.

Ils concernent quatre domaines d'activité :

- vérification et/ou souscription sur le terrain ;
- appui technique sur le terrain : règlement ;
- contrôle et assistance comptable des intermédiaires ;
- animation commerciale.

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

En outre, une fonction (telle que définie à l'art. 28-3) de la convention collective nationale ne se réduit pas, sauf cas particulier, à une seule tâche ou une seule mission ; elle est très généralement constituée d'un assemblage de plusieurs tâches ou missions. La diversité des fonctions au sein d'une même entreprise et entre les entreprises résulte elle-même de la multiplicité et du caractère évolutif de ces assemblages.

L'opération de classement d'une fonction doit donc s'effectuer au vu de l'ensemble des tâches ou missions qui la composent. C'est pourquoi les exemples ne constituent que des repères pour faciliter une mise en application homogène de la classification.

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

(Voir classifications en annexe I).

ANNEXE I CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Premier critère.

FORMATION-EXPE'RIENCE

en vigueur étendu

Définition :

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

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

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

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

1er degré

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

2e degré

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

3e degré

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

4e degré

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

5e degré

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

6e degré

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

ANNEXE I CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Deuxième critère

CONCEPTION/RESOLUTION DE PROBLEMES

en vigueur étendu

Définition :

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

La définition par degré est significative des situations professionnelles (fonctionnelles, opérationnelles, commerciales, administratives, etc) qui font appel à des analyses plus ou moins approfondies, à des réflexions plus ou moins prospectives et à la proposition de solutions plus ou moins innovantes.

1er degré

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

Exemples de tâches ou missions pouvant servir de repères :

Néant.

2e degré

A partir d'informations simples mais variées, la fonction nécessite la résolution de problèmes parfois imprévus et le choix de la solution la plus adaptée parmi un éventail de solutions possibles dans un contexte habituel de travail.

Exemples

Vérification et/ou souscription sur le terrain :

Mise en évidence des éléments spécifiques du risque.

Appui technique sur le terrain-règlement.

Contrôle et assistance des intermédiaires.

Animation commerciale.

3e degré

A partir d'informations d'origines diverses, la fonction nécessite la résolution de problèmes variés faisant appel à des capacités de discernement et d'analyse conduisant à des solutions nouvelles par rapport au cadre habituel de travail.

Exemples

Vérification et/ou souscription sur le terrain :

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

Appui technique sur le terrain-règlement :

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

Contrôle et assistance comptable des intermédiaires :

Analyse et appréciation des circuits comptables et administratifs, diagnostic, préconisation et/ou mise en oeuvre de solutions ponctuelles.

Animation commerciale :

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

4e degré

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

Exemples

Vérification et/ou souscription sur le terrain :

Elaboration de contrats correspondant à des risques industriels importants.

Appui technique sur le terrain-règlement :

Elaboration d'argumentation technique et/ou juridique dans les rapports avec les différents

intervenants (intermédiaires, experts, etc).

Contrôle et assistance comptable des intermédiaires :

Appréciation des conséquences des anomalies constatées sur les procédures et l'organisation générale : élaboration et préconisation de modifications dans l'organisation existant chez l'intermédiaire.

Animation commerciale

Elaboration de propositions d'objectifs et de moyens d'actions.

5e degré

La fonction exige, dans le cadre de situations parfois très différentes, ou de mise en oeuvre de techniques diverses et complexes, de concevoir des solutions sources de modifications importantes et généralisables à grande échelle dans l'entreprise.

Exemples

Vérification et/ou souscription sur le terrain :

Elaboration de programmes d'assurance au profit de groupes industriels nationaux ou internationaux.

Appui technique sur le terrain-règlement :

Elaboration de programmes de formation pour l'ensemble des régleurs. Contrôle et assistance comptable des intermédiaires :

Elaboration de programmes de formation pour les intermédiaires ou l'inspection comptable.

Animation commerciale :

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

6e degré

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

Exemples

Vérification et/ou souscription sur le terrain :

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

Appui technique sur le terrain-règlement :

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

Contrôle et assistance comptable des intermédiaires.

Animation commerciale

Participation régulière à l'élaboration de la politique commerciale.

ANNEXE I CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Troisième critère

DIMENSION RELATIONNELLE

en vigueur étendu

Définition :

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

2° Ces situations s'exercent avec des interlocuteurs :

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

- de niveaux différents (collaborateurs, pairs, supérieurs hiérarchiques ou fonctionnels) ;
- de natures différentes (clients, intermédiaires, organismes, etc).

3° Celles-ci correspondent à des finalités distinctes :

- communiquer (informer, écouter, formuler) et former (transmettre des connaissances ou de l'expérience) ;
- coopérer (travailler avec d'autres à la réalisation d'objectifs communs) ;
- négocier (rechercher des ajustements entre des positions ou intérêts différents) et convaincre (influencer, faire évoluer, faire adhérer) ;
- juger (porter une appréciation objective sur la contribution de collaborateurs et la leur faire connaître).

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

1er degré

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

Exemples de tâches ou missions pouvant servir de repères :

Néant

2e degré

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

Exemples :

Néant

3e degré

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

Exemples :

Vérification et/ou souscription sur le terrain :

Dialogue avec divers interlocuteurs, clients et services de l'entreprise, pour collecter les éléments nécessaires d'appréciation des risques.

Appui technique sur le terrain-règlement

Recueil auprès des divers interlocuteurs des éléments nécessaires à l'instruction des dossiers (enquêtes, documents).

Contrôle et assistance comptable des intermédiaires :

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

Animation commerciale :

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

4e degré

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

Il peut aussi s'agir de fonctions comportant un rôle de communication étendu à l'ensemble de

l'entreprise.

Exemples :

Vérification et/ou souscription sur le terrain :

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

Appui technique sur le terrain-règlement :

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

Contrôle et assistance comptable des intermédiaires :

Relations d'argumentation avec les services fonctionnels concepteurs des circuits administratifs, comptables et informatiques, en vue de définir les améliorations à apporter.

Animation commerciale :

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

5e degré

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

Exemples :

Vérification et/ou souscription sur le terrain :

Relations de négociation avec une institution représentative d'une collectivité en vue de la souscription de garanties.

Appui technique sur le terrain-règlement.

Contrôle et assistance comptable des intermédiaires.

Animation commerciale :

Dynamisation de l'ensemble des acteurs d'une organisation traditionnelle de distribution sur une circonscription très importante.

6e degré

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

Exemples :

Vérification et/ou souscription sur le terrain :

Négociation de programmes d'assurances avec des entreprises de dimension nationale ou internationale.

Appui technique sur le terrain-règlement.

Contrôle et assistance comptable des intermédiaires.

Animation commerciale :

Dynamisation de l'ensemble des acteurs d'une organisation de distribution sur un ensemble de circonscriptions en interface direct avec la direction commerciale.

ANNEXE I CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Quatrième critère

AUTONOME

en vigueur étendu

Définition :

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

La définition des degrés mesure cette liberté d'action sous ses aspects de fonctionnement (procédures, méthodes, moyens humains et financiers, etc) et de pilotage (définition et suivi des objectifs).

Cette liberté d'action implique ou non, selon le cas, les délégations d'autorité nécessaires, en tant que responsable d'une entité organisée, pour faire réaliser par d'autres collaborateurs de l'entreprise, au sein de cette entité, les objectifs assignés à celle-ci. L'autonomie est alors d'un degré d'autant plus élevé que ces délégations sont plus larges.

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

1er degré

Dans le cadre d'instructions ou procédures précises et préétablies, la fonction implique l'accomplissement de travaux simples et immédiatement contrôlables, mettant en oeuvre des moyens prédéterminés.

Exemples de tâches ou missions pouvant servir de repères :

Néant.

2e degré

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

Exemples :

Néant.

3e degré

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

Exemples :

Vérification et/ou souscription sur le terrain :

Contrôle de la matérialité et interprétation des composantes des risques par rapport aux critères d'acceptation.

Appui technique sur le terrain-règlement :

Instruction, évaluation et décision d'indemnisation de sinistres dans les limites définies.

Contrôle et assistance comptable des intermédiaires :

L'organisation de la mission, le choix des intermédiaires à contrôler, les suites à apporter aux contrôles, s'inscrivent dans un cadre de règles et de procédures préétablies.

Animation commerciale :

Soutien commercial et technique d'une équipe de vente salariée pour la réalisation des objectifs fixés à la circonscription.

4e degré

La fonction implique la participation à la définition des objectifs et des moyens correspondants ; elle s'accompagne d'une liberté d'action portant sur la mise en oeuvre de ces derniers et sur les corrections nécessaires. La fonction implique le contrôle de la réalisation des objectifs considérés.

Exemples :

Vérification et/ou souscription sur le terrain :

Appréciation des composantes des risques et acceptation, dans les limites définies, de contrats sur mesure avec choix du champ des garanties et du tarif.

Appui technique sur le terrain-règlement :

Instruction, évaluation et décision d'indemnisation de sinistres avec large pouvoir d'appréciation sur les décisions à prendre.

Contrôle et assistance comptable des intermédiaires :

Pouvoir d'appréciation plus étendu dans l'organisation de la mission elle-même, dans le choix des intermédiaires à contrôler et dans les suites à y apporter (assistance à l'organisation comptable, définition et mise en oeuvre d'actions de formation).

Animation commerciale :

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

5e degré

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

Exemples :

Vérification et/ou souscription sur le terrain :

Acceptation de contrats dans le cadre de la politique générale de souscription de l'entreprise, après appréciation des composantes des risques.

Appui technique sur le terrain-règlement :

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

Contrôle et assistance comptable des intermédiaires.

Animation commerciale :

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

6e degré

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

Exemples :

Vérification et/ou souscription sur le terrain :

Contrôle de la mise en oeuvre de la politique de souscription par un ou des réseaux de distribution.

Appui technique sur le terrain-règlement.

Contrôle et assistance comptable des intermédiaires.

Animation commerciale :

Organisation et contrôle du fonctionnement de la force de vente, dans le cadre des orientations

stratégiques.

ANNEXE I CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Cinquième critère

CONTRIBUTION

en vigueur étendu

Définition :

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

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

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

1er degré

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

Exemples de tâches ou missions pouvant servir de repères :

Néant.

2e degré

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

Exemples :

Néant.

3e degré

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

Exemples :

Vérification et/ou souscription sur le terrain :

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

Appui technique sur le terrain-règlement :

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

Contrôle et assistance comptable des intermédiaires :

Les interventions permettent d'améliorer au coup par coup les frais de fonctionnement et les flux de trésorerie.

Animation commerciale :

Animation commerciale d'une équipe de vente de dimension restreinte.

4e degré

La fonction exercée et les décisions qu'elle implique ont des répercussions portant sur le fonctionnement et les résultats d'une ou plusieurs entités de travail, voire sur l'image de l'entreprise. Celles-ci sont assez rapidement identifiables, mais plus longues à mettre en valeur ou à rectifier.

Exemples :

Vérification et/ou souscription sur le terrain :

L'évaluation et les conditions de souscription ont des conséquences importantes sur les résultats d'exploitation de la circonscription et/ou de la catégorie d'affaires considérée.

Appui technique sur le terrain-règlement :

L'évaluation des faits et l'interprétation du droit conduisent à des décisions qui ont une incidence importante du fait de l'ampleur des sinistres à régler.

Contrôle et assistance comptable des intermédiaires :

Les interventions permettent en outre une amélioration sensible et durable des frais de fonctionnement et des flux de trésorerie.

Animation commerciale :

Animation commerciale et formation d'une équipe de vente de plus grande dimension.

5e degré

La fonction exercée implique des appréciations, des choix, des décisions opérationnelles susceptibles de conséquences d'une certaine ampleur pour un ou plusieurs secteurs de l'entreprise, conséquences qui ne sont pas toujours rapidement identifiables ou maîtrisables.

Exemples :

Vérification et/ou souscription sur le terrain :

L'évaluation et les conditions de souscription retenues ont des conséquences très importantes sur les résultats d'exploitation du segment de marché considéré.

Appui technique sur le terrain-règlement :

L'évaluation des faits et l'interprétation du droit conduisent à des décisions qui ont une incidence très importante du fait de l'ampleur des sinistres à régler.

Contrôle et assistance comptable des intermédiaires.

Animation commerciale :

Recruter et assurer le suivi de formation d'agents généraux ou de salariés d'un réseau de vente en adéquation avec les objectifs de développement de la circonscription.

6e degré

Dans le cadre de la fonction exercée, les études ou propositions pour définir les choix à faire ou les orientations à prendre concernant les diverses politiques de l'entreprise peuvent avoir des implications économiques et sociales importantes sur le moyen et le long terme.

Exemples :

Vérification et/ou souscription sur le terrain.

Appui technique sur le terrain-règlement.

Contrôle et assistance comptable des intermédiaires.

Animation commerciale :

Les actions menées aboutissent à des résultats en volume et en qualité qui concernent des segments importants du marché sur une zone géographique étendue ; les constats et propositions qui en découlent sont susceptibles d'être généralisés au niveau de l'entreprise.

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3267

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 juillet 1992 (A National)

ANNEXE II BAREME DES REMUNERATIONS MINIMALES ANNUELLES POUR LES FONCTIONS D'INSPECTION A EFFET DU 1ER JANVIER 1992

Barème des rémunérations minimales annuelles pour les fonctions d'inspection à effet au 1er janvier
1992
en vigueur étendu

Classe : 5
Montant : 141 000F

Classe : 6
Montant : 186 000F

Classe : 7
Montant : 260 000F

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3267

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 juillet 1992 (A National)

ANNEXE III COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI

en vigueur étendu

I - La commission paritaire (1) est au plan national l'instance d'information réciproque, d'étude et de concertation dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi pour les fonctions d'inspection.

A ce titre, et conformément à la définition générale de ses attributions telle qu'elle figure à l'article 38 de la convention collective, elle exerce les missions suivantes :

1° La commission étudie périodiquement et régulièrement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi dans les fonctions d'inspection en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation.

A cet effet, la commission dispose :

- des éléments techniques chiffrés relatifs à l'évolution quantitative de l'emploi fournis chaque année par la FFSA ;
- des travaux conduits par l'observatoire de l'évolution des métiers en ce qui concerne les changements qualitatifs observés, les emplois nouveaux qui apparaissent et les perspectives à court et moyen terme ;
- des études et résultats d'enquêtes menées éventuellement dans l'année par la FFSA ou des organismes appartenant ou non à la profession, et relatifs à l'emploi et à la formation.

Sont ainsi communiqués à la commission, sauf exception de confidentialité, tous les travaux d'intérêt général susceptibles d'éclairer sa réflexion sur les perspectives d'évolution de l'emploi et de la formation, notamment en ce qui concerne l'évolution des nouvelles technologies ou de la distribution.

2° La commission participe à l'étude et au suivi des moyens de formation en vue de leur adaptation régulière à l'évolution des besoins.

Dans ce but, la commission est régulièrement informée de l'activité des établissements de formation relevant de la profession. Elle formule des avis sur les orientations données aux contenus et à l'organisation des formations qui y sont dispensées.

Elle est saisie des projets tendant à modifier les conditions d'obtention et les programmes de préparation des diplômes professionnels susceptibles de concerner les fonctions d'inspection. Au vu des travaux menés dans le cadre de l'observatoire des métiers la commission peut préconiser des réformes et des aménagements des contenus de formation, voire la réalisation de nouveaux enseignements. Elle formule des avis sur les priorités à assigner aux politiques ou actions de formation dans la profession.

3° En tant qu'instance de prévention et d'alerte, la commission peut formuler des recommandations, propositions ou mises en garde en matière d'emploi et de formation, à l'intention générale des entreprises ou des organismes de la profession.

II - La commission est composée de représentants des employeurs et de représentants du personnel. Les représentants des inspecteurs sont désignés par les organisations syndicales nationales représentatives sur le plan professionnel selon les modalités suivantes :

- cinq membres titulaires à raison de un par confédération ;
- quatre autres membres titulaires à raison d'un nombre de sièges par confédération fixé au vu du nombre de voix obtenues par chacune au plan professionnel dans les élections des délégués du personnel les plus récentes.

Les représentants des employeurs sont désignés par la FFSA ; leur nombre est au plus égal à celui des représentants du personnel. Les organisations syndicales d'inspecteurs peuvent désigner des représentants suppléants en nombre égal à celui des représentants titulaires dont elles disposent. Il en est de même s'agissant de la FFSA.

Les membres suppléants peuvent assister aux réunions de la commission mais en tant qu'observateurs tant qu'ils ne représentent pas un titulaire absent. Ils sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

Les représentants du personnel et des employeurs sont désignés pour une durée de quatre ans. Leur mandat est renouvelable.

III - La commission se réunit au moins une fois par an.
Son secrétariat est assuré par la FFSA.

(1) Dénommée ci-après : la commission.

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3267

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 juillet 1992 (A National)

ANNEXE IV INDEMNISATION DES SALARIES PARTICIPANT AUX REUNIONS PARITAIRES DE LA PROFESSION

en vigueur étendu

Aux termes de l'article 12 b de la convention collective, les salariés participant aux réunions paritaires bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de déplacement.

1 Les modalités de cette prise en charge par la FFSA sont fixées comme suit sur présentation de justificatifs par les intéressés :

- dépenses de transport : remboursement dans la limite du tarif SNCF 1re classe, quel que soit le mode de transport utilisé ;
- autres dépenses liées au déplacement :
- frais de repas lorsque le salarié n'engage aucune dépense d'hébergement : remboursement dans la limite de 85 F par repas ;
- frais d'hébergement et de repas : remboursement global dans la limite de 325 F par jour.

Les frais remboursés sont ceux qui, en l'absence de participation à la réunion paritaire, n'auraient pas été exposés.

2 Les montants en francs ci-dessus sont réexaminés chaque année par les organisations signataires afin de leur apporter, par accord, les modifications jugées nécessaires.

ANNEXE IV INDEMNISATION DES SALARIES PARTICIPANT AUX REUNIONS PARITAIRES DE LA PROFESSION

en vigueur non étendu

Dernière modification : M(Accord 2003-03-10 art 1 en vigueur le 27 juin 2002 BO conventions collectives 2003-35).

Aux termes de l'article 12 b) de la convention collective, les salariés participant aux réunions paritaires bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de déplacement.

1. Les modalités de cette prise en charge par la FFSA sont fixées comme suit :

a) Dépenses de transport.

Train : remboursement du trajet SNCF dans la limite du tarif de 1re classe.

Avion : remboursement du vol effectué sur les lignes intérieures, dès lors que le trajet aller ou retour est supérieur à 700 kilomètres.

Le remboursement du billet d'avion exclut la prise en charge concomitante de frais d'hôtel, sauf impossibilité matérielle d'effectuer le trajet aller-retour dans la même journée.

Voiture : à titre exceptionnel, remboursement sur la base d'un forfait kilométrique des frais occasionnés par l'utilisation d'une automobile dès lors que le trajet est effectué à partir d'une région autre que l'Ile-de-France et s'avère difficile à accomplir avec les transports publics (lieux mal desservis, correspondances inconfortables, trajet nécessaire pour atteindre la gare ou l'aéroport).

Le remboursement est effectué sur la base forfaitaire de 0,45 Euros du kilomètre, quelle que soit la puissance fiscale du véhicule, et dans la limite du prix du trajet en train au tarif de la 1^{re} classe.

Le remboursement des dépenses annexes éventuelles (parking, péage d'autoroute) inhérentes à ce mode de déplacement, hors dépenses de carburant, est effectué sur justificatif.

b) Frais de repas.

Remboursement sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 20 Euros par repas.

c) Frais d'hébergement.

Remboursement de la chambre d'hôtel sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 65 Euros par nuit, petit déjeuner inclus.

2. Les frais remboursés sont ceux qui sont directement liés à la participation à la réunion paritaire, dans les limites nécessitées par l'organisation de celle-ci, et qui n'auraient pas été exposés en l'absence de cette participation.

Leur remboursement est subordonné à la fourniture des pièces justificatives originales attestant de la dépense :

- originaux des billets de train ;
- reçu passager et coupon de la carte d'embarquement en cas de déplacement en avion ;
- indication sur l'honneur du nombre de kilomètres effectués en voiture, ainsi que du lieu de départ et d'arrivée ;
- original de la note de restaurant ;
- original de la note d'hôtel ;
- justificatifs originaux des frais de parking ou de péage.

3. Les montants de remboursement prévus ci-dessus sont réexaminés chaque année en commission paritaire à l'occasion de la négociation sur l'évolution des rémunérations minimales annuelles au plan professionnel prévue à l'article 31 de la présente convention. S'il y a lieu, il leur est alors apporté, par accord, les modifications jugées nécessaires.

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3267

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 juillet 1992 (A National)

PROTOCOLE DE MISE EN APPLICATION DE LA CLASSIFICATION

en vigueur étendu

Entre les organisations soussignées signataires de la convention collective nationale de travail du 27 juillet 1992, il est convenu des dispositions ci-après relatives aux modalités de mise en application de la classification prévue par l'article 28 et l'annexe n° I de cette convention.

ARTICLE 1

PROTOCOLE DE MISE EN APPLICATION DE LA CLASSIFICATION

en vigueur étendu

Les entreprises disposent d'un délai de deux ans à compter de la signature de la convention pour achever la mise en place de la nouvelle classification.

Elles doivent à cet effet observer le processus ci-après relatif tant à la constitution d'une commission d'entreprise qu'au déroulement des opérations de classement.

ARTICLE 2

PROTOCOLE DE MISE EN APPLICATION DE LA CLASSIFICATION

SECTION I - CONSTITUTION D'UNE COMMISSION D'ENTREPRISE.

en vigueur étendu

Les représentants de l'inspection sont associés à la mise en oeuvre de la nouvelle classification dans les entreprises. Cette association s'effectue selon l'une ou l'autre des formes ci-après prévues en 21 et 22 :

21 Un accord au sein de l'entreprise entre la direction d'une part, et d'autre part les représentants désignés ou élus tant des organisations d'employés et de cadres que des inspecteurs peut prévoir une augmentation du nombre des membres de la commission d'entreprise constituée pour le classement des fonctions dudit personnel, de façon à permettre la présence, au sein de cette commission, de représentants des inspecteurs.

Dans ce cas, cet accord fixe le nombre des membres représentant respectivement les employés et agents de maîtrise, les cadres et les inspecteurs.

Le champ de compétence de la commission est alors étendu aux fonctions d'inspection. Les représentants des inspecteurs ont avec les représentants de la direction un échange de vues préalable aux différents stades du processus de consultation de la commission.

22 En l'absence d'un tel accord - quels qu'en soient les motifs - il est constitué une commission d'entreprise propre au classement des fonctions d'inspection dès lors que les inspecteurs forment un collège électoral particulier au sens de l'article 18 de la présente convention.

La commission est alors constituée et fonctionne conformément aux dispositions ci-après.

ARTICLE 3
PROTOCOLE DE MISE EN APPLICATION DE LA CLASSIFICATION
SECTION I - CONSTITUTION D'UNE COMMISSION D'ENTREPRISE.
en vigueur étendu

La commission d'entreprise est consultée par la direction aux différentes étapes de la mise en oeuvre de la classification. Conformément au déroulement des opérations de classement de la section 2, la consultation porte successivement sur :

- la méthode de recensement et de description des fonctions ;
- l'inventaire de toutes les fonctions existant dans l'entreprise ;
- le projet de grille d'analyse des fonctions y compris la pondération des critères ;
- le positionnement des fonctions dans les classes ;
- les demandes individuelles de réexamen du classement attribué ; Cette consultation vise à la recherche d'un consensus.

Pour favoriser la réalisation de ce consensus, chacune des étapes ci-dessus doit comporter deux phases au moins :

- la première phase consiste pour la direction à présenter et à expliquer les études, projets ou propositions selon le cas qu'elle soumet à consultation ;
 - au cours de la deuxième phase, les représentants des inspecteurs exposent leurs propres points de vue, appréciations, propositions. Après discussion visant, s'il y a lieu, à rapprocher les positions et si possible à constater un consensus, les avis exprimés constituent les conclusions de la commission conformément à l'article 6.
-

ARTICLE 4
PROTOCOLE DE MISE EN APPLICATION DE LA CLASSIFICATION
SECTION I - CONSTITUTION D'UNE COMMISSION D'ENTREPRISE.
en vigueur étendu

La commission est composée d'un nombre égal de représentants de la direction et de l'inspection.

Les représentants des inspecteurs sont désignés par les délégués syndicaux - ou par les délégués du personnel en l'absence de délégués syndicaux - parmi les représentants élus ou désignés (membres titulaires ou suppléants du ou des comités, délégués du personnel titulaires ou suppléants, délégués syndicaux, représentants syndicaux au comité) exerçant eux-mêmes des fonctions d'inspection.

Sauf accord différent conclu au niveau de l'entreprise, chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise dans le collège des inspecteurs dispose d'au moins un siège. Le nombre de sièges qui en résulte est augmenté de :

- 1° Si l'effectif de l'entreprise est inférieur ou égal à 2 000 ;
- 2° Si cet effectif est supérieur à 2 000 et inférieur à 5 000 ; - 3° Si l'effectif est égal ou supérieur à 5

000.

L'effectif considéré est celui des employés, agents de maîtrise, cadres et inspecteurs à la date de constitution de la commission.

Les sièges supplémentaires sont répartis entre les organisations syndicales en fonction du nombre de voix obtenues aux dernières élections des délégués du personnel dans le collège de l'inspection. Les représentants de la direction sont désignés par celle-ci.

L'absence de désignation de leurs représentants par une ou plusieurs organisations syndicales ou la non-participation de ceux-ci aux réunions de la commission ne peuvent constituer un obstacle au processus de classement des fonctions décrit à la section 2 ci-après.

ARTICLE 5
PROTOCOLE DE MISE EN APPLICATION DE LA CLASSIFICATION
SECTION I - CONSTITUTION D'UNE COMMISSION D'ENTREPRISE.
en vigueur étendu

Pour l'exercice de ses missions, la commission d'entreprise dispose en temps utile :

- du projet de méthode de recensement et de description des fonctions établi par la direction ;
 - de l'inventaire des fonctions d'inspection et du projet de grille d'analyse établis par la direction, avant l'examen dudit projet ;
 - de la grille d'analyse des fonctions retenue par la direction et de la cotation globale attribuée en conséquence à chaque fonction d'inspection inventoriée, avant l'examen du projet de positionnement des fonctions dans les classes ;
 - des décisions de classement des fonctions d'inspection prises par la direction et des demandes individuelles de réexamen éventuellement présentées par des inspecteurs en application de l'article 13 ci-dessous.
-

ARTICLE 6
PROTOCOLE DE MISE EN APPLICATION DE LA CLASSIFICATION
SECTION I - CONSTITUTION D'UNE COMMISSION D'ENTREPRISE.
en vigueur étendu

Les conclusions de la commission d'entreprise sont constituées des avis émis respectivement par les représentants de la direction et par les représentants des inspecteurs.

ARTICLE 7
PROTOCOLE DE MISE EN APPLICATION DE LA CLASSIFICATION
SECTION II - DEROULEMENT DES OPERATIONS DE CLASSEMENT.
Inventaire des fonctions.
en vigueur étendu

Chaque entreprise établit un inventaire complet de toutes les fonctions existantes dans l'inspection, quelle que soit la nature des activités exercées.

A cet effet, une méthode homogène de recensement, d'identification et de description des fonctions est élaborée au sein de l'entreprise, en vue de préparer l'analyse critérielle proprement dite prévue à l'article 11 ci-dessous.

Conformément à l'article 28 de la convention collective nationale, il faut entendre par " fonction " tout ensemble d'activités professionnelles ou de missions confiées ou susceptibles de l'être à une même personne selon le dispositif d'organisation adopté par l'entreprise.

La commission d'entreprise est consultée lors de cette phase comme il est dit à l'article 3 ci-dessus.

ARTICLE 8
PROTOCOLE DE MISE EN APPLICATION DE LA CLASSIFICATION
SECTION II - DEROULEMENT DES OPERATIONS DE CLASSEMENT.

Inventaire des fonctions.
en vigueur étendu

Après une dernière vérification destinée à s'assurer de son caractère exhaustif et de sa cohérence d'ensemble, l'inventaire des fonctions d'inspection établi par la direction est communiqué à la commission d'entreprise en vue de la consultation prévue à l'article 3.

Une appellation doit être donnée à cette occasion par la direction à chaque fonction inventoriée.

ARTICLE 9
PROTOCOLE DE MISE EN APPLICATION DE LA CLASSIFICATION
SECTION II - DEROULEMENT DES OPERATIONS DE CLASSEMENT.

Grille de pondération des critères.
en vigueur étendu

Un projet de grille d'analyse des fonctions est ensuite soumis par la direction à la commission d'entreprise.

Cette grille consiste, selon le schéma ci-dessous, à donner une valeur chiffrée à chaque degré des cinq critères de classement, afin de situer l'importance de ces critères et de leurs degrés les uns par rapport aux autres.

Grille d'analyse des fonctions

Degré : 1

Critères :

- Autonomie
- Conception résolution des problèmes
- Contribution
- Dimension relationnelle
- Formation expérience

Degré : 2

Critères :

- Autonomie
- Conception résolution des problèmes
- Contribution

- Dimension relationnelle
- Formation expérience

Degré : 3

Critères :

- Autonomie
- Conception résolution des problèmes
- Contribution
- Dimension relationnelle
- Formation expérience

Degré : 4

Critères :

- Autonomie
- Conception résolution des problèmes
- Contribution
- Dimension relationnelle
- Formation expérience

Degré : 5

Critères :

- Autonomie
- Conception résolution des problèmes
- Contribution
- Dimension relationnelle
- Formation expérience

Degré : 6

Critères :

- Autonomie
- Conception résolution des problèmes
- Contribution
- Dimension relationnelle
- Formation expérience

Le chiffrage de chaque degré de chaque critère est inscrit dans la case correspondante de la grille en observant les normes ci-dessous qui s'imposent à toutes les entreprises :

- la loi de progression des valeurs de degré en degré doit être la même pour tous les critères ;
- la somme des valeurs des 5 critères étant égale à 100 p 100, aucun de ces critères pris isolément ne peut avoir un poids inférieur à 15 p 100 ni supérieur à 25 p 100 de cette somme ;
- le critère formation-expérience ne peut avoir un poids inférieur à 20 p 100 de cette somme.

Les chiffres inscrits dans la grille d'analyse sont utilisés pour chacune des fonctions existant dans l'entreprise.

ARTICLE 10
PROTOCOLE DE MISE EN APPLICATION DE LA CLASSIFICATION
SECTION II - DEROULEMENT DES OPERATIONS DE CLASSEMENT.
en vigueur étendu

Au vu de l'inventaire des fonctions et des explications fournies par la direction sur les raisons qui motivent son projet de grille d'analyse, la commission d'entreprise exprime son avis sur le projet qui lui est soumis. Cet avis qui concerne tant le poids relatif attribué à chaque critère par rapport aux autres que la loi de progression des valeurs, est examiné par la direction avant que celle-ci arrête son choix de grille d'analyse.

ARTICLE 11
PROTOCOLE DE MISE EN APPLICATION DE LA CLASSIFICATION
SECTION II - DEROULEMENT DES OPERATIONS DE CLASSEMENT.
Analyse des fonctions.
en vigueur étendu

Chacune des fonctions inventoriée est ensuite analysée à l'aide de la grille retenue, selon des modalités pratiques fixées dans chaque entreprise.

Lorsque l'analyse des tâches ou missions qui composent une même fonction les situe à des degrés différents pour le même critère, le degré retenu sera celui qui correspond aux tâches ou missions dominantes et permanentes assignées à cette fonction.

Le total des cinq valeurs attribuées à chaque fonction analysée constitue la cotation globale de position relative de celle-ci parmi l'ensemble des fonctions inventoriées.

ARTICLE 12
PROTOCOLE DE MISE EN APPLICATION DE LA CLASSIFICATION
SECTION II - DEROULEMENT DES OPERATIONS DE CLASSEMENT.
en vigueur étendu

Au vu des résultats de l'analyse des fonctions, la direction consulte la commission d'entreprise sur le positionnement des fonctions d'inspection dans les classes prévues par la convention collective.

Le classement d'ensemble des fonctions est ensuite arrêté par la direction qui le communique à la commission d'entreprise et notifie par écrit à chaque inspecteur le classement attribué à la fonction qu'il exerce personnellement.

Cette notification écrite doit mentionner expressément la faculté de recours dont dispose l'intéressé dans les conditions prévues à l'article 13 ci-dessous.

ARTICLE 13
PROTOCOLE DE MISE EN APPLICATION DE LA CLASSIFICATION
SECTION II - DEROULEMENT DES OPERATIONS DE CLASSEMENT.
Voie de recours de l'inspecteur.

Chaque inspecteur dispose d'un délai de 30 jours civils à compter de la notification s'il souhaite faire valoir son désaccord sur le classement de sa fonction. Ce recours s'exerce soit directement auprès de la direction, soit par l'intermédiaire des délégués du personnel.

La commission d'entreprise doit être informée de l'existence de chaque recours par les soins de la direction.

La réclamation est étudiée par la direction qui, après avoir recueilli l'avis de la commission d'entreprise, fait connaître par écrit à l'intéressé, dans les 15 jours civils suivant cet avis, si elle confirme ou modifie sa décision.

L'examen des cas de recours par la commission d'entreprise est organisé de telle sorte que ces recours lui aient été soumis dans les deux mois qui suivent l'expiration du délai de 30 jours prévu au 1^{er} alinéa.

ARTICLE 14
PROTOCOLE DE MISE EN APPLICATION DE LA CLASSIFICATION
SECTION II - DEROULEMENT DES OPERATIONS DE CLASSEMENT.

Commission professionnelle.
en vigueur étendu

Il est constitué au niveau professionnel une commission composée de trois représentants de chacune des organisations syndicales de personnel signataires de la convention collective et d'un nombre au plus égal de représentants des employeurs.

Cette commission peut être saisie par l'une quelconque des organisations signataires de toute difficulté qui pourrait exister dans une entreprise en raison :

- soit de l'inobservation du processus de mise en application de la classification prévu par les articles 1^{er} à 13 du présent protocole ;
- soit de l'existence, au sein de la commission d'entreprise, de divergences graves nées d'une interprétation différente des principes généraux ou de l'esprit qui ont présidé à l'élaboration du nouveau système de classification.

Après examen des situations de difficulté dont elle est saisie, la commission formule un avis qui est communiqué à la direction de l'entreprise concernée.

Dans les 15 jours suivant la communication, à la commission d'entreprise, du classement d'ensemble des fonctions (art 12, 2^e alinéa), chaque entreprise transmet au secrétariat de la commission (1) une fiche-type consignant les différents stades du processus de mise en place de la nouvelle classification.

Cette fiche doit être accompagnée des documents suivants :

- la grille d'analyse des fonctions (ou grille de pondération des critères) établie précédemment conformément à l'article 9 ;
- le classement d'ensemble des fonctions tel qu'il résulte des articles 12 et 13.

Ces documents seront transmis aux membres de la commission et à l'Observatoire de l'évolution des métiers.

(1) C'est-à-dire à la FFSA.

ARTICLE 15

PROTOCOLE DE MISE EN APPLICATION DE LA CLASSIFICATION
SECTION II - DEROULEMENT DES OPERATIONS DE CLASSEMENT.
en vigueur étendu

Dans les 6 mois suivant l'expiration du délai prévu à l'article 1er, la commission visée à l'article 14 fait le point de l'application de la nouvelle classification.

Les avis des différentes délégations composant la commission sur les conséquences à en tirer le cas échéant sont exposés par écrit.

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3267

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE du 27 juillet 1992 (A National)

PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA " TRANSITION "

en vigueur étendu

Les parties signataires :

- considérant l'importance qu'elles attachent à une transition sans heurt de la convention collective du 5 juin 1967 s'appliquant jusqu'ici aux inspecteurs des sociétés d'assurances à la nouvelle convention collective nationale de l'inspection ;
- vu les principes de droit en vigueur relatifs au maintien des avantages acquis résultant de la convention du 5 juin 1967 à laquelle la convention collective nationale de l'inspection (1) du 27 juillet 1992 se substitue ;
- vu la disposition du protocole d'accord de mise en application de la nouvelle classification selon laquelle les entreprises ont un délai de deux ans pour achever cette mise en application, conviennent des dispositions ci-après :

(1) Désignée ci-après par les termes " convention collective nationale " ou par le sigle CCN.

ARTICLE 1

PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA " TRANSITION "

Principe de maintien des avantages individuels acquis.

en vigueur étendu

Conformément à son article 4, l'entrée en application de la convention collective nationale du 27 juillet 1992 ne pourra entraîner la remise en cause des avantages individuels acquis dont bénéficient les inspecteurs en fonction à cette date, au titre de la convention collective de travail des inspecteurs du 5 juin 1967 et des accords collectifs en vigueur précédemment.

Par " inspecteurs en fonction à cette date ", il faut entendre les salariés visés à l'article 2 de la convention collective nationale qui sont liés à la date du 27 juillet 1992 par un contrat de travail avec une entreprise ou organisme visé à l'article 1er de ladite convention. Cette définition englobe les salariés dont le contrat de travail est suspendu en application de dispositions légales ou conventionnelles. Ils sont désignés ci-après par l'expression " inspecteurs en fonction ".

Sous réserve des articles ci-après et de l'application du principe énoncé à l'alinéa 1er ci-dessus, les dispositions de la CCN se substituent à la date d'effet de celle-ci aux dispositions de la convention du 5 juin 1967, que les contrats de travail des inspecteurs en fonction fassent ou non référence à ladite convention.

ARTICLE 2
PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA " TRANSITION "
Classification.
en vigueur étendu

Pendant toute la période qui s'écoule, dans chaque entreprise, entre la date de signature de la CCN et la date de mise en place effective de la nouvelle classification des fonctions, il n'est apporté aucune modification au dispositif en vigueur concernant les classifications tel qu'il résulte de la convention du 5 juin 1967. Lorsque cette mise en place effective sera achevée, c'est-à-dire au plus tard le 27 juillet 1994 (deux ans après la date de signature), les titres d'inspecteur divisionnaire, inspecteur principal, inspecteur général, contrôleur général, pourront être maintenus aux inspecteurs en fonction. Ce maintien à titre personnel sera alors indépendant du classement attribué, en application de la nouvelle classification, à la fonction qu'ils exercent.

Dans le cas ou, en application de la CCN, le classement attribué aux fonctions d'un inspecteur en activité à la date du 27 juillet 1992 serait autre que 5, 6 ou 7, l'intéressé conserverait, à titre personnel, l'appellation d'inspecteur, le bénéfice de son affiliation à l'Agirc et continuerait à appartenir au même collège électoral que précédemment. Il bénéficierait également, toujours à titre personnel et tant qu'il continuerait à exercer les mêmes fonctions ou des fonctions analogues dans l'entreprise, des garanties attachées par la nouvelle convention collective nationale et par le présent accord à l'exercice de fonctions d'inspection. Toutefois, la rémunération minimale applicable dans ce cas sera égale à 85 p 100 de la rémunération minimale de la classe 5 prévue à l'annexe II de la convention collective nationale.

ARTICLE 3
PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA " TRANSITION "
Rémunération.
en vigueur étendu

La mise en application de la convention collective nationale ne pourra être la cause, à quelque titre que ce soit, d'une réduction de la rémunération des inspecteurs en fonction à la date du 27 juillet 1992.

Les barèmes de rémunérations minimales correspondant à la convention collective du 5 juin 1967 continuent à s'appliquer, aux conditions prévues par celle-ci, pendant toute la période comprise entre le 27 juillet 1992 et la date de mise en place effective de la nouvelle classification.

Dès cette mise en place dans chaque entreprise considérée, les rémunérations minimales annuelles prévues par la CCN sont d'application immédiate. Pour cette mise en application :

- il est préalablement procédé à un constat de la structure des rémunérations effectives telle qu'elle est alors pratiquée dans l'entreprise au sens de l'article 32 de la convention collective nationale. Ce constat est communiqué aux délégués syndicaux et aux représentants élus de l'inspection ;
- les rémunérations effectives prises en considération pour vérifier que la rémunération minimale annuelle est atteinte et, s'il y a lieu, pour apporter les correctifs nécessaires, sont constituées de l'ensemble de leurs éléments comme indiqué à l'article 29 b de la convention collective nationale.

Pour tous les inspecteurs ayant au moins un an de présence dans l'entreprise à la date du 15 juillet 1992, le supplément de prime d'ancienneté acquis pendant la période comprise entre la date de mise en application des rémunérations minimales annuelles et l'an 2000, conformément à l'article 4, n'est pas pris en compte pour vérifier si la rémunération minimale annuelle est atteinte.

ARTICLE 4
PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA " TRANSITION "
Prime d'ancienneté.
en vigueur étendu

La transition entre le mécanisme actuel de la prime d'ancienneté et la nouvelle convention collective nationale de l'inspection s'effectue de la façon suivante :

41 Le mécanisme actuel (1) de la prime d'ancienneté est intégralement maintenu, jusqu'à la date d'anniversaire de leur entrée dans l'entreprise précédant le 1er janvier 2000, à tous les inspecteurs ayant au moins un an de présence dans ladite entreprise à la date du 15 juillet 1992.

Pour l'application de ce qui précède aux inspecteurs qui, à la date du 15 juillet 1992 relèvent, en matière de rémunération, de l'annexe V à la convention collective du 5 juin 1967 (inspecteurs commissionnés), la prime d'ancienneté maintenue est calculée sur la base :

- de l'échelon de classement atteint par l'inspecteur concerné en vertu de la convention collective nationale du 5 juin 1967 ;
- des montants des rémunérations minimales annuelles en vigueur, selon recommandation de la FFSA, depuis le 1er juillet 1991, et qui seront chaque année actualisés dans la même proportion que les montants des rémunérations minimales annuelles prévus à l'annexe II de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

42 A la date anniversaire de l'entrée dans l'entreprise précédant le 1er janvier 2 000, la prime d'ancienneté acquise :

- soit est ajoutée à la rémunération de base pour son montant en francs atteint à cette date et ainsi intégrée au salaire dont elle ne constitue plus un élément distinct (cas des inspecteurs relevant jusqu'alors de l'annexe IV - inspecteurs non commissionnés - à la convention collective du 5 juin 1967) ;
- soit est traitée, pour son montant en francs atteint à cette date, comme élément de la partie fixe de la rémunération (cas des inspecteurs relevant jusqu'alors de l'annexe V - inspecteurs commissionnés - à la convention collective du 5 juin 1967).

(1) C'est-à-dire celui en vigueur jusqu'à la date d'effet de la CCN.

ARTICLE 5
PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA " TRANSITION "
Congés payés supplémentaires liés à l'ancienneté.
en vigueur étendu

Le mécanisme actuel (1) des jours de congés supplémentaires pour ancienneté est intégralement maintenu jusqu'à la date anniversaire de leur entrée dans l'entreprise précédant le 1er janvier 2000 à tous les inspecteurs ayant au moins un an de présence dans l'entreprise à la date du 15 juillet 1992.

A partir de cette date anniversaire, les intéressés conservent pour l'avenir le bénéfice des congés supplémentaires acquis à cette date du fait de leur durée de présence dans l'entreprise. Ils bénéficient, en outre, lors de l'année de leur 10e, 20e ou 30e anniversaire de présence dans l'entreprise, du congé anniversaire prévu à l'article 35 c de la convention collective nationale sous déduction, cette année-là, des jours supplémentaires acquis en vertu du mécanisme actuel (1).

(1) C'est-à-dire celui en vigueur jusqu'à la date d'effet de la CCN.

ARTICLE 6
PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA " TRANSITION "

Indemnité de licenciement.

en vigueur étendu

Les inspecteurs en fonction et ayant au moins dix ans de présence dans l'entreprise à la date du 27 juillet 1992 auront droit, en cas de licenciement, à l'indemnité la plus favorable résultant soit de l'article 67 b de la convention collective nationale, soit de la convention collective du 5 juin 1967, dans les cas suivants :

- inspecteurs âgés de moins de 40 ans à la date du 27 juillet 1992, licenciés au cours des 24 mois suivants ;
- inspecteurs âgés d'au moins quarante ans et de moins de soixante ans, à cette même date, licenciés au cours des cinq années suivantes.

La date de licenciement prise en considération pour l'application de ce qui précède est celle de la lettre recommandée avec avis de réception qui notifie la décision de licenciement.

ARTICLE 7
PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA " TRANSITION "

Indemnité de mise à la retraite.

en vigueur étendu

En raison des conditions spécifiques d'exercice des activités d'inspection, les inspecteurs en fonction, âgés de cinquante-huit ans au moins à la date du 27 juillet 1992 et ayant exercé pendant une durée minimale de dix ans des fonctions non sédentaires sur le terrain, auront droit, s'ils sont mis à la retraite par l'employeur entre soixante et soixante-cinq ans, à une indemnité de départ calculée, dans tous les cas, comme le prévoit l'article 68 b de la convention collective nationale (hypothèse où le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse avec la durée maximale d'assurance prise en compte par le régime général de la sécurité sociale).

ARTICLE 8
PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA " TRANSITION "

Convention collective nationale et accords d'entreprise.

en vigueur étendu

La conclusion de la convention collective nationale n'a pas pour effet, en soi, de remettre en cause les accords d'entreprise en vigueur à la date de sa signature.

Cependant, les organisations signataires desdits accords d'entreprise disposent d'un délai maximum de deux ans après la date de cette signature pour leur apporter s'il y a lieu les adaptations nécessaires afin de tenir compte des dispositions de la convention collective nationale.

ARTICLE 9
PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA " TRANSITION "
Application de la convention collective nationale aux GIE.
en vigueur étendu

Les GIE, constitués exclusivement par des entreprises d'assurances ou de réassurances, et dont la création est antérieure à la date de signature de la convention collective nationale, disposent de deux ans au maximum à compter de cette date pour appliquer cette convention à leurs inspecteurs, s'ils ne faisaient pas déjà application à ceux-ci de la convention collective du 5 juin 1967.

Dans les GIE contrôlés au moins à hauteur de 70 p 100 par des sociétés d'assurances ou de réassurances, au sens de l'article 1er de la convention collective nationale, et dont la création est antérieure à la date de signature de celle-ci, le personnel demeure régi par les dispositions conventionnelles qui lui étaient jusqu'alors appliquées, sauf accord différent avec les organisations syndicales au sein du GIE. A défaut d'application antérieure d'une convention collective, le personnel bénéficie des dispositions de la convention collective nationale dans le délai de deux ans prévu à l'alinéa précédent.

ARTICLE 10
PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA " TRANSITION "
Date d'effet.
en vigueur étendu

Le présent accord prend effet le même jour que la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3267

Accord du 10 mars 2003 (A National)

ARTICLE 1 INDEMNISATION DES SALARIÉS PARTICIPANT AUX RÉUNIONS PARITAIRES

en vigueur non étendu

Créé(e) par : B(Accord du 10 mars 2003 en vigueur le 27 juin 2002 BO conventions collectives 2003-35).

Organisations patronales signataires :
La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA),

Syndicats de salariés signataires :
La fédération des services CFDT, branche assurances ;
La fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV) ;
La fédération nationale CGT des personnels des secteurs financiers, branche assurances,

Le texte de l'annexe IV à la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 relative à l'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires de la profession est remplacé par le texte qui suit :
(voir ce texte)

ARTICLE 2 INDEMNISATION DES SALARIÉS PARTICIPANT AUX RÉUNIONS PARITAIRES

en vigueur non étendu

Les présentes dispositions prennent effet à compter du 27 juin 2002.
Fait à Paris, le 10 mars 2003.

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3267

Lettre d'adhésion du 22 mai 2006 (A National)

LETTRE D'ADHÉSION DE UNSA BANQUES ASSURANCES à DES CONVENTIONS COLLECTIVES

en vigueur non étendu

Créé(e) par : B(Lettre d'adhésion du 22 mai 2006 BO conventions collectives 2006-36).

Bagnolet, le 22 mai 2006.

La fédération banques, assurances et sociétés financières, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, à la direction départementale du travail et de l'emploi, 1, avenue Youri-Gagarine, 93016 Bobigny Cedex.

Madame, Monsieur,

Nous vous serions reconnaissant de bien vouloir prendre acte de notre décision d'adhérer aux conventions collectives suivantes :

- convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 ;
- convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 ;
- convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992.

Nous adressons copie de ce courrier à la FFSA et au GEMA ainsi qu'aux fédérations syndicales concernées.

Croyez, Madame, Monsieur, à l'expression de nos sincères salutations.

Le secrétaire général.

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3267

Accord du 27 avril 1998 (A National)

SALAIRES Rémunérations pour 1998. en vigueur non étendu

Créé(e) par : B(Accord du 27 avril 1998 BO conventions collectives 98-33).

Organisation patronale signataire :

La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA),

Syndicats de salariés signataires :

La fédération des services CFDT (section fédérale de l'assurance) ;

Le syndicat chrétien des inspecteurs, cadres, intermédiaires, producteurs et administratifs de l'assurance (SCICIPAA) CFTC ;

Le syndicat national des inspecteurs d'assurances (SNIA) CFE-CGC,

1. Dans le cadre de l'article 29 a de la convention collective nationale du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé à effet du 1er janvier 1998 conformément au tableau joint au présent accord (annexe A) ;

2. Pour l'application de l'article 4-1 du protocole d'accord du 27 juillet 1992 sur la transition (maintien transitoire du mécanisme de la prime d'ancienneté), le barème des rémunérations minimales précédemment prévu par l'annexe V à la convention collective du 5 juin 1967 (inspecteurs commissionnés) s'établit conformément à l'annexe B du présent accord ;

3. Le présent accord ne concerne pas les inspecteurs qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de sa signature.

ANNEXE A

Rémunérations minimales annuelles

A effet du 1er janvier 1998

:-----:

: CLASSE : MONTANT (en francs):

:-----:

: 5 : 154 800 :

: 6 : 204 100 :

: 7 : 285 400 :
 :-----:

ANNEXE B

Inspecteurs commissionnés

Assiette de calcul de la prime d'ancienneté maintenue

Application de l'article 41

du protocole d'accord du 27 juillet 1992 sur la transition

ANNÉE 1998

:-----:
 : ECHELON : MONTANT (en francs) :
 :-----:
 : 1er : 90 520 :
 : 2e : 117 690 :
 : 3e : 140 310 :
 : 4e : 153 880 :
 : 5e : 167 470 :
 :-----:

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3267

Accord du 11 octobre 2002 (A National)

SALAIRES

Rémunérations au 1er janvier 2002.
en vigueur non étendu

Créé(e) par : B(Accord du 11 octobre 2002 BO conventions collectives 2003-12).

Organisation patronale signataire :
La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA),

Syndicats de salariés signataires :
La fédération des services CFDT (branche assurances) ;
Le syndicat national des inspecteurs d'assurances (SNIA) CFE-CGC ;
La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC,

1 Dans le cadre de l'article 29 a de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1er janvier 2002, conformément au tableau joint au présent accord.

2 Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1 ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L 132-27 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

3 Le présent accord ne concerne pas les inspecteurs qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de sa signature.

ANNEXE au protocole d'accord du 11 octobre 2002

Rémunérations minimales annuelles à effet du 1er janvier 2002.

CLASSE : 5

MONTANT EN EUROS : 24690.

CLASSE : 6

MONTANT EN EUROS : 32550.

CLASSE : 7

MONTANT EN EUROS : 45510.

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3267

Accord du 11 juin 2003 (A National)

SALAIRES

Rémunérations au 1er janvier 2003.
en vigueur non étendu

Créé(e) par : B(Accord du 11 juin 2003 BO conventions collectives 2003-33).

Organisation patronale signataire :
FFSA.

Syndicats de salariés signataires :
Fédération des services CFDT (branche assurances) ;
Syndicat national des inspecteurs d'assurances (SNIA) CFE-CGC ;
Fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV).

1. Dans le cadre de l'article 29 a de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1er janvier 2003, conformément au tableau joint au présent accord.

2. Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1. ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L 132-27 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

3. Le présent accord ne concerne pas les inspecteurs qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de sa signature.

Fait à Paris, le 11 juin 2003.

ANNEXE

AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 11 JUIN 2003

INSPECTION D'ASSURANCE

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 27 JUILLET 1992

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES

à effet du 1er janvier 2003

:-----:

: CLASSES : MONTANTS :

Convention collective 3267

:		:	(en euros)	:
:	-----	:	-----	:
:	5	:	25 130	:
:	6	:	33 180	:
:	7	:	46 330	:
:	-----	:	-----	:

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3267

Protocole d'accord du 3 avril 2006 (A National)

SALAIRES

Rémunérations minimales pour l'année 2006.
en vigueur non étendu

Créé(e) par : B(Protocole d'accord du 3 avril 2006 BO conventions collectives 2006-26).

Organisations patronales signataires :

La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA),

Syndicats de salariés signataires :

La fédération des services CFDT (branche assurances) ;

La fédération des syndicats commerces, services et force de vente (CSFV) CFTC,

1. Dans le cadre de l'article 31, premier tiret, de la convention collective de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet au 1er janvier 2006, conformément au tableau joint au présent accord.

2. Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1 ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L 132-27 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

3. Le présent accord ne concerne pas les inspecteurs qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de sa signature.

Fait à Paris, le 3 avril 2006.

Rémunérations minimales annuelles à effet du 1er janvier 2006

(En euros)

:-----:

: CLASSE : MONTANT :

:-----:

: 5 : 26 580 :

: 6 : 35 090 :

: 7 : 48 990 :

:-----:

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3267

ARRETE du 12 juillet 1993 (A National)

**Arrêté portant extension de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance.
Journal officiel du 7 août 1993.**

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance (quatre annexes) et deux accords complémentaires du 27 juillet 1992,

à l'exclusion :

- des termes : " signataire de la présente convention " figurant au quatrième alinéa de l'article 14 ;
- du point d de l'article 35 ;
- des termes : " en respectant un délai de prévenance d'une durée identique à celle du préavis prévu à l'article 67 a ", figurant au point a départ en retraite, de l'article 68 ;

L'article 19 est étendu sous réserve de l'application des articles L 423-3 et L 433-2 du code du travail ;

L'article 37 est étendu sous réserve de l'application de l'article L 133-1 du code du travail ;

Le premier alinéa de l'article 57 est étendu sous réserve de l'application de l'article L 122-41 ;

L'article 57 est en outre étendu sous réserve de l'application de l'article L 122-45 du code du travail ;

L'article 59 est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art 7 de l'accord annexé) ;

Le point b 3 de l'article 66 est étendu sous réserve de l'application de l'article L 321-14 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de cette convention collective est faite à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

TEFT9300767A

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3265, 3267

Accord relatif aux retraites.

ACCORD du 2 février 1995 (A National)

Préambule en vigueur non étendu

Organisations patronales signataires :

La fédération française des sociétés d'assurances ;

Le groupement des sociétés d'assurances à caractère mutuel,

Syndicats de salariés signataires :

La fédération des services CFDT (branche assurance) ;

La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC (branche assurance) ;

Le syndicat national de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, techniciens et agents de maîtrise (SNAETAM) CFE - CGC ;

Le syndicat national des cadres de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE - CGC,

I - Exposé des motifs

A plusieurs reprises, depuis quelques années, les partenaires sociaux de la profession, représentants des employeurs et représentants des syndicats, co-responsables de la gestion du dispositif professionnel de retraite prévu par la convention du 5 mars 1962, ont étudié les perspectives d'évolution du régime de retraite professionnel (RRP). Ce régime est, en effet, l'une des composantes de ce dispositif dont il constitue - au-delà des retraites de la sécurité sociale (1er niveau), de l'UNIRS - ARRCO et de l'AGIRC (2e niveau) - le 3e niveau, souvent appelé " Régime chapeau ", et fonctionnant en répartition.

On savait déjà qu'en raison de la composition par âge de la population des cotisants au RRP, un élément structurel, de caractère démographique, viendrait dégrader progressivement l'équilibre du régime : dans les années à venir, de plus en plus de retraités par rapport au nombre de cotisants.

Mais deux autres facteurs sont venus successivement confronter les partenaires sociaux à la nécessité d'un réexamen d'ensemble du dispositif professionnel.

Tout d'abord, l'accord interprofessionnel ARRCO du 10 février 1993 a majoré de 50 p 100 le taux obligatoire de cotisations à l'UNIRS d'ici à 1999 et s'applique à la profession. D'où la démarche convenue entre employeurs (FFSA et GEMA) et syndicats (CFDT, CFE - CGC, CFTC, CGT), en juillet 1993, pour faire étudier, par l'ARRCO, les conditions d'un transfert partiel du RRP à l'UNIRS. Pour un niveau égal de cotisations, ce transfert permettrait d'alléger fortement les charges du RRP.

Les conditions de ce transfert ont été fixées par la commission paritaire de l'ARRCO le 15 juin 1994. Ces conditions peuvent être considérées comme acceptables. L'opération permettrait non seulement

d'alléger le RRP, mais aussi de donner, pour le futur, une sécurité plus grande aux retraites transférées, puisque l'ARRCO constitue un mécanisme de solidarité économique entre plusieurs millions de cotisants et de retraités contre moins de 150 000 cotisants et retraités dans le RRP.

Si ce transfert est susceptible de résoudre positivement une partie des difficultés auxquelles le RRP est structurellement confronté, il n'apporte pas, en soi, de solution durable d'ensemble, du fait de son caractère partiel. Telle était, en tout cas, la thèse des employeurs qui estimaient nécessaire de résoudre l'ensemble du problème, à titre préventif, sans attendre d'être confrontés à des difficultés devenant, au fil du temps, très difficilement surmontables.

En second lieu, la nécessité d'une solution d'ensemble a été imposée par la loi du 8 août 1994. Cette loi oblige à constituer désormais, à partir du 11 août 1994, dans les régimes par répartition, soit d'entreprise, soit de branche (comme le RRP), des provisions financières. Celles-ci sont destinées à garantir, dans l'avenir, le versement des retraites, malgré les déséquilibres cotisants/retraités auxquels sont particulièrement exposés ces régimes, du fait de leurs bases économiques et démographiques trop restreintes.

En ce qui concerne le RRP, l'obligation de provisionner, dès 1994, les engagements de retraite nés à partir du 11 août 1994 conduirait le régime à consommer, en quelques années, toutes ses réserves et à réduire inévitablement les retraites en cours de service, pour pouvoir continuer simultanément, conformément à la loi, à provisionner les droits nouveaux des cotisants.

La poursuite de l'attribution de droits nouveaux au-delà du 10 août 1994 génère, en effet, une charge de provisionnement estimée à 300 à 500 millions de francs par an (25 à 40 millions de francs par mois), très vite totalement incompatible, malgré les réserves du RRP, avec le maintien durable des retraites au niveau atteint. Selon les premières estimations des actuaires, les charges du régime (retraite en cours + charges de provisionnement) seraient égales, dès 1995, à environ le double des cotisations à recevoir et, dès les années 2000-2002, les réserves actuelles du régime (de l'ordre de 3 milliards de francs) seraient intégralement épuisées.

II. - Objectifs et solutions

Devant une situation aussi clairement prévisible pour les toutes prochaines années, une approche responsable des problèmes posés a conduit les organisations signataires du présent accord, après une longue négociation, à convenir des objectifs et solutions suivants :

1. " Sécuriser " les retraites RRP en cours et les droits de retraite RRP inscrits aux comptes de points des cotisants.

Cette sécurisation sera réalisée par deux opérations complémentaires :

La première consiste à transférer au régime de l'UNIRS environ la moitié des ressources et des charges annuelles du RRP, dans les conditions fixées, le 15 juin 1994, par la commission paritaire de l'ARRCO :

- taux contractuel des cotisations à l'UNIRS porté, à effet du 1er janvier 1994, de 4 p 100 à 16 p 100 sur la tranche A des salaires et de 4 p 100 à 16 p 100 sur la tranche B.

Ainsi le " plein " des cotisations sera réalisé, pour les salariés de la profession, dans les régimes Arrco comme c'est déjà le cas, de longue date, pour l'Agirc.

- majoration immédiate par l'UNIRS des droits UNIRS tant des retraités que des actifs dans la même proposition que l'augmentation des cotisations contractuelles, ceci allégeant d'autant le RRP.

- versement à l'ARRCO d'une participation de l'ordre de 400 millions de francs pour lui permettre de maintenir inchangé le niveau relatif de ses propres réserves.

La seconde consiste simultanément à :

- constituer, à la charge des entreprises adhérentes au RRP, les provisions mathématiques

correspondant, tant pour les actifs que pour les retraités, aux droits de retraite acquis ou inscrits dans le RRP et non transférés à l'UNIRS par la première opération (RRP " résiduel ").

Ainsi, seraient garantis durablement tant le service des retraites en cours que le service futur des " droits " inscrits aux comptes des cotisants et ex-cotisants mais non encore liquidés.

En contrepartie de la prise en charge, par les entreprises, du complément de provisions nécessaires (montant total des provisions évalué à 14 milliards de francs), les employeurs ont demandé que la répartition actuelle des cotisations à l'UNIRS entre entreprises et salariés soit progressivement rapprochée de la norme en vigueur à l'UNIRS (60 p 100 employeur, 40 p 100 salarié).

Conscients de la priorité impérieuse à donner à la garantie durable des retraites acquises grâce à d'importantes provisions financières mises à la charge des entreprises, les syndicats signataires l'ont accepté, mais sur un programme progressif de 6 ans et avec une répartition identique à celle des cotisations Agirc (62,5 p 100 entreprise / 37,5 p 100 salarié).

- mettre fin à l'attribution de droits nouveaux dans le RRP " résiduel " au-delà du 31 décembre 1995. Sinon, la charge de provisionnement de ces droits nouveaux, conformément à la loi du 8 août 1994, deviendrait très vite incompatible avec la poursuite du versement des retraites. Corollairement cesser de verser des cotisations au RRP résiduel au-delà du 31 décembre 1995.

Grâce à ces deux opérations de " sécurisation " :

- les retraités d'aujourd'hui ne devraient pas subir les conséquences graves pour leur retraite induites par les facteurs structurels et conjoncturels exposés plus haut ;

- les retraités de demain, ayant des " droits " inscrits dans le RRP en contrepartie des cotisations versées pour et par eux depuis la création du régime jusqu'au 31 décembre 1995, ne devraient pas en subir davantage.

Le présent accord prévoit, en effet, les conditions optimales de fonctionnement à l'avenir du système de " sécurisation " (gestion financière des provisions dans les conditions fixées par le code des assurances, surveillance de la gestion par les partenaires sociaux, revalorisation des retraites au minimum comme celles de l'UNIRS, calcul et versement des retraites dans le cadre de l'UCREPPSA, etc).

Toutes les modalités pratiques en seront précisées par accord au cours de l'année 1995.

2. Transformer le dispositif professionnel pour permettre qu'à l'avenir tous les salariés concernés jusqu'ici par le RRP ou qui auraient pu y entrer, plus tard, continuent à se constituer un supplément de retraite, au-delà du 31 décembre 1995, en complément de la sécurité sociale, de l'UNIRS et, pour les cadres, de l'AGIRC.

La solution retenue consiste à créer, pour toutes les sociétés d'assurances et organismes de la profession, une obligation de cotiser pour la constitution d'une retraite en capitalisation, selon un mécanisme de fonds de pension qui prendra immédiatement la suite du RRP, dès le 1er janvier 1996.

Les modalités en seront définies par accord des partenaires sociaux courant 1995 sur la base d'un " cahier des charges " dont les objectifs et le cadrage sont d'ores et déjà inscrits dans le présent accord et destiné à se doter, pour l'avenir, de toutes les garanties inhérentes à la volonté d'en faire un dispositif durablement exemplaire.

Au total, les organisations signataires du présent accord, confrontées à des éléments de fait et de droit incontournables, ont fait le choix de s'adapter pour prévenir et d'innover pour construire.

Tel est l'objet de l'accord ci-après.

ARTICLE 1

en vigueur non étendu

11 A effet du 1er janvier 1994, le taux contractuel de cotisations à l'UNIRS tel que prévu par la convention du 5 mars 1962 est porté de 4 p 100 à 6 p 100 sur la tranche A des salaires des cadres et pour les entreprises et salariés concernés, le " plein de cotisations " dans l'ARRCO, compte tenu des obligations nées de l'accord interprofessionnel ARRCO du 10 février 1993.

12 Vu les conditions fixées et proposées le 15 juin 1994 par la commission paritaire de l'ARRCO, et acceptées par les organisations signataires, la lettre dont le texte figure en annexe et qui a pour objet d'engager le processus de transfert à l'ARRCO, à effet du 1er janvier 1994, d'une partie de ressources et des charges du régime de retraite professionnel sera adressée avant le 31 janvier 1995 à ladite commission paritaire.

ARTICLE 2

en vigueur non étendu

Pour l'application de l'article 1 ci-dessus, les cotisations tant à l'UNIRS (institution professionnelle IRESA) qu'au RRP prévues par la convention de retraites et de prévoyance du 5 mars 1962, par le règlement du RRP et leurs avenants sont et seront déterminées comme suit :

21 Pour l'année 1994 : les opérations de transfert partiel du RRP à l'UNIRS, au titre de l'année 1994, s'effectueront de comptes à comptes entre la CREPPSA et l'IRESA, sans modification des cotisations appelées auprès des entreprises et des salariés.

22 Pour l'année 1995 : les cotisations sont fixées conformément au tableau ci-après :

:-----			
:Tranche:	UNIRS	:	
: de	:-----	:	
:salaire:	Cotisat contractuelles:		
:-----	:-----	:-----	:-----
:	:Entrep:	Salariés:	Total :
:-----	:-----	:-----	:-----
: A	: 5,25	: 0,75	: 6,00 :
:-----	:-----	:-----	:-----

Convention collective 3267

: B non :	:	:	:
:cadres :	10,00 :	6,00 :	16,00:
:-----:	-----:	-----:	-----:
: B :	:	:	:
:cadres :	- :	- :	- :
:-----:	-----:	-----:	-----:
: C :	- :	- :	- :
:-----:	-----:	-----:	-----:

:-----:	-----:	-----:	-----:
:Tranche:	UNIRS	:	:
: de :	-----:	:	:
:salaire:	Cotizat appelées (1) :	:	:
:-----:	-----:	-----:	-----:
:	:Entrep:Salariés:Total :	:	:
:-----:	-----:	-----:	-----:
: A :	6,19 :	1,31 :	7,50 :
:-----:	-----:	-----:	-----:
: B non :	:	:	:
:cadres :	12,50 :	7,50 :	20,00:
:-----:	-----:	-----:	-----:
: B :	:	:	:
:cadres :	- :	- :	- :
:-----:	-----:	-----:	-----:
: C :	- :	- :	- :
:-----:	-----:	-----:	-----:

(1) Au taux d'appel de 1,25 prévu par l'accord interprofessionnel du 10 février 1993.

:-----			
:Tranche:	RRP	:	
: de	:-----	:	
:salaire:Cotisat contractuelles:			
:-----	:-----	:-----	:-----
:	:Entrep:Salariés:Total	:	
:-----	:-----	:-----	:-----
: A	: 1,70	: -	: 1,70
:-----	:-----	:-----	:-----
: B non	:	:	:
:cadres	: -	: 0,10	: 0,10
:-----	:-----	:-----	:-----
: B	:	:	:
:cadres	: 3,95	: 1,25	: 5,20
:-----	:-----	:-----	:-----
: C	: 2,70	: -	: 2,70
:-----			

ARTICLE 3

en vigueur non étendu

En raison de la situation créée tant par les perspectives d'évolution du RRP que par la loi du 8 août 1994 :

31 Le RRP continuera à fonctionner pendant toute l'année 1995 selon les modalités fixées par son règlement actuel, réserve faite naturellement des conséquences du transfert de ressources et de charges prévu à l'article 1er. Toute attribution de droits nouveaux dans le RRP cessera à compter du

1er janvier 1996 et toute cotisation cessera d'être versée à ce régime à partir de la même date.

32 Pour permettre de garantir, dans les meilleures conditions possibles, tant aux retraités qu'aux cotisants, la réalisation des engagements acquis ou inscrites à leur égard dans le RRP, et sous réserve de la reconnaissance par les pouvoirs publics de la déductibilité fiscale et sociale des provisions, les employeurs s'engagent à :

321 Consolider, par la constitution progressive des provisions nécessaires, l'ensemble des retraites en cours de service au 31 décembre 1995 au titre du RRP, pour leur montant non transféré à l'ARRCO et non susceptible de prise en charge ou de consolidation par les ressources et réserves existantes au sein de la CREPPSA.

322 Constituer, de façon progressive, les provisions correspondant aux droits à retraite restant inscrits au 31 décembre 1995 aux comptes RRP des actifs et non transférés à l'ARRCO.

ARTICLE 4

en vigueur non étendu

41 Compte tenu de l'effort financier très important accepté par les employeurs pour garantir la sécurité à court, moyen et long termes de la réalisation des engagements de retraite du RRP constatés à la date du 31 décembre 1995, le partage des cotisations entre employeurs et salariés au régime de l'UNIRS sera progressivement modifié sur une période de six ans, de telle sorte qu'en 2001 ce partage soit identique à celui actuellement en application pour le régime de l'AGIRC, à savoir :

- employeurs : 62,5 p 100 ;
- salariés : 37,5 p 100.

42 En conséquence, pour les années 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001 et au-delà, les cotisations à l'UNIRS (IRESA) sont fixées conformément au tableau ci-après.

(1) = Entreprise

(2) = Salarié

(3) = Total

:-----:			
:	1996	:	:
:-----:			
:	TA cadres et non cadres	:	:
:-----:			
:	: Cotisation	: Cotisation	:
:	: contractuelle:	: appelées (+)	:
:---:-----:-----:			
:	(1): 5,00	: 5,94	:

Convention collective 3267

: (2):	1,00	:	1,56	:
: (3):	6,00	:	7,50	:
:---:-----:-----:				
:	TB non cadres			:
:-----:				
:	: Cotisation	:	Cotisation	:
:	:contractuelle:	:	appelées (+)	:
:---:-----:-----:				
: (1):	10,00	:	12,50	:
: (2):	6,00	:	7,50	:
: (3):	16,00	:	20,00	:
:---:-----:-----:				

(1) = Entreprise

(2) = Salarié

(3) = Total

:-----:				
:	1997			:
:-----:				
:	TA cadres et non cadres			:
:-----:				
:	: Cotisation	:	Cotisation	:
:	:contractuelle:	:	appelées (+)	:
:---:-----:-----:				
: (1):	4,75	:	5,69	:
: (2):	1,25	:	1,81	:
: (3):	6,00	:	7,50	:
:---:-----:-----:				
:	TB non cadres			:
:-----:				

Convention collective 3267

:	:	Cotisation	:	Cotisation	:
:	:	contractuelle:	:	appelées (+)	:
:	---	:	---	:	---
:	(1):	10,00	:	12,50	:
:	(2):	6,00	:	7,50	:
:	(3):	16,00	:	20,00	:
:	---	:	---	:	---

(1) = Entreprise

(2) = Salarié

(3) = Total

:	-----	:	
:	1998	:	
:	-----	:	
:	TA cadres et non cadres	:	
:	-----	:	
:	: Cotisation	: Cotisation	:
:	:contractuelle:	appelées (+)	:
:	-----	-----	:
:	(1): 4,50	: 5,44	:
:	(2): 1,50	: 2,06	:
:	(3): 6,00	: 7,50	:
:	-----	-----	:
:	TB non cadres	:	
:	-----	:	
:	: Cotisation	: Cotisation	:
:	:contractuelle:	appelées (+)	:
:	-----	-----	:

Convention collective 3267

: (1) :	10,00	:	12,50	:
: (2) :	6,00	:	7,50	:
: (3) :	16,00	:	20,00	:
:---	:-----	:	:-----	:

(1) = Entreprise

(2) = Salarié

(3) = Total

:-----	:
:	1999
:-----	:
:	TA cadres et non cadres
:-----	:
:	: Cotisation : Cotisation :
:	:contractuelle: appelées (+) :
:---	:-----
: (1) :	4,25 : 5,19 :
: (2) :	1,75 : 2,31 :
: (3) :	6,00 : 7,50 :
:---	:-----
:	TB non cadres
:-----	:
:	: Cotisation : Cotisation :
:	:contractuelle: appelées (+) :
:---	:-----
: (1) :	10,00 : 12,50 :
: (2) :	6,00 : 7,50 :
: (3) :	16,00 : 20,00 :
:---	:-----

(1) = Entreprise
(2) = Salarié
(3) = Total

```

:-----:
:          2000          :
:-----:
:  TA cadres et non cadres  :
:-----:
:   : Cotisation : Cotisation :
:   :contractuelle: appelées (+) :
:---:-----:-----:
: (1):  4,00      :  4,94      :
: (2):  2,00      :  2,56      :
: (3):  6,00      :  7,50      :
:---:-----:-----:
:   TB non cadres   :
:-----:
:   : Cotisation : Cotisation :
:   :contractuelle: appelées (+) :
:---:-----:-----:
: (1): 10,00      : 12,50      :
: (2):  6,00      :  7,50      :
: (3): 16,00      : 20,00      :
:---:-----:-----:

```

(1) = Entreprise
(2) = Salarié
(3) = Total

:-----:		
:	2001 et au-delà	:
:-----:		
:	TA cadres et non cadres	:
:-----:		
:	: Cotisation	: Cotisation
:	:contractuelle:	:appelées (+)
:---:-----:-----:		
:	(1): 3,75	: 4,69
:	(2): 2,25	: 2,81
:	(3): 6,00	: 7,50
:---:-----:-----:		
:	TB non cadres	:
:-----:		
:	: Cotisation	: Cotisation
:	:contractuelle:	:appelées (+)
:---:-----:-----:		
:	(1): 10,00	: 12,50
:	(2): 6,00	: 7,50
:	(3): 16,00	: 20,00
:---:-----:-----:		

(+) sur la base du taux d'appel de 1,25.

ARTICLE 5

en vigueur non étendu

Pour préparer les mesures d'application de l'article 3 ci-dessus, qui seront proposées à la commission paritaire professionnelle, un groupe de travail paritaire sera constitué par les organisations signataires du présent accord.

Ce groupe de travail sera assisté, en sus des actuaires du BCAC et de la direction générale de l'UCREPPSA, par un actuaire conseil choisi, d'un commun accord, en dehors des organismes professionnels.

Ce groupe aura pour mission de présenter des propositions à la commission paritaire avant le 30 juin 1995 en tenant compte des cadrages et objectifs énoncés ci-dessous.

ARTICLE 6

en vigueur non étendu

Le cadre et les objectifs assignés au groupe de travail paritaire pour l'élaboration des modalités de mise en oeuvre de l'article 3 (consolidation des retraites RRP) sont les suivants :

61 Evaluation précise des engagements du RRP au 31 décembre 1995 sur la base des travaux des actuaires :

- retraites en cours ;
- droits inscrits aux comptes des actifs.

Pour la détermination des droits inscrits aux comptes des actifs, il sera procédé à un calcul de la part de retraite CREPPSA acquise par chacun d'eux en faisant comme si les intéressés remplissaient, à la date du 31 décembre 1995, les conditions nécessaires pour pouvoir obtenir leur retraite au taux plein. Ce calcul sera effectué selon les règles fixées par le règlement du RRP.

62 Définition des modalités de constitution progressive des provisions mathématiques afférentes aux retraites consolidées (retraités et actifs), compte tenu des précisions qui pourraient être obtenues des ministères des affaires sociales et de l'économie à la suite des démarches effectuées auprès d'eux.

63 Constitution de ces provisions et gestion financière de celles-ci dans le cadre d'un mécanisme d'assurances répondant aux critères prudentiels du code des assurances, et à l'égard duquel la CREPPSA ou l'UCREPPSA jouera le rôle de souscripteur pour compte commun de la profession.

64 Calcul et versement des retraites " consolidées " dans le cadre de l'UCREPPSA et selon les modalités prévues par le règlement du RRP tel qu'il s'établit à la date du présent accord, sous réserve des modifications que l'évolution de la législation ou de la situation économique viendrait à imposer par la suite aux instances paritaires responsables.

65 Définition des modalités de revalorisation des retraites " consolidées " en s'inspirant des principes suivants :

- mêmes évolutions que la valeur du point UNIRS ;
- constitution de réserves de " lissage " pour faire face aux aléas éventuels des rendements financiers ;
- participation aux bénéfices financiers ;
- clauses de sauvegarde.

66 Modalités de suivi de la gestion financière par les instances paritaires de la CREPPSA ou de l'UCREPPSA (commission financière, conseil d'administration).

67 Devenir de l'action sociale de la CREPPSA.

68 Détermination des conséquences à tirer sur la convention du 5 mars 1962 et ses annexes.

ARTICLE 7

en vigueur non étendu

Un nouveau dispositif de retraite supplémentaire concernant tous les salariés relevant du RRP viendra se substituer à celui-ci à compter du 1er janvier 1996.

Le groupe de travail paritaire prévu à l'article 5 aura également pour mission de présenter des propositions en la matière, selon les cadrages et objectifs énoncés ci-dessous, d'ici le 30 juin 1995 ;

71 Mise en place d'un dispositif de fonds de pension à cotisations définies pour les périodes d'activité professionnelle postérieures à 1995 et destiné à attribuer à tous les salariés tels que définis jusqu'ici par le règlement du RRP, une rente réversible venant compléter, le moment venu, les retraites acquises dans les régimes de la sécurité sociale, de l'UNIRS et de l'AGIRC.

72 Dans le cadre de ce dispositif, obligation, pour toutes les entreprises, telles que définies par les conventions collectives de travail des 27 mai et 27 juillet 1992, de cotiser à hauteur d'au moins 1 p 100 de la masse salariale concernée. Définition du niveau et des modalités de la contribution financière des salariés.

73 Organisation et gestion d'un fonds de pension dans le cadre professionnel, sauf accord paritaire intervenu au sein d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, pour les organiser, au niveau de ladite entreprise ou dudit groupe, dans les conditions énoncées ci-après en 75.

74 Elaboration d'un cahier des charges s'imposant tant aux fonds de pension organisés et gérés dans le cadre professionnel qu'à ceux organisés dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises. Le cahier des charges définira notamment :

741 Le cadre institutionnel, technique et financier de gestion des fonds de telle sorte que celui-ci réponde aux normes prudentielles nécessaires et prévoit :

- le recours à un organisme assureur légalement habilité, soumis au code des assurances et à la surveillance de la commission de contrôle des assurances ;
- le provisionnement intégral des droits ;
- des actifs cantonnés ;
- la participation aux bénéfices.

742 Les modalités tant de détermination du montant de la retraite sous forme de rente viagère, en liaison directe avec le montant des cotisations versées pour et par chaque participant, que de versement de celle-ci.

743 Les conditions relatives à l'âge de liquidation de la rente en relation avec celles posées par les régimes interprofessionnels de la sécurité sociale, de l'UNIRS et de l'AGIRC.

744 Les modalités selon lesquelles, dans des cas exceptionnels (invalidité, chômage de longue durée), le versement d'un capital peut intervenir pendant la période de constitution des capitaux.

745 Les cas où, en raison du très faible montant de la retraite acquise, le versement d'un capital sera, exceptionnellement, substitué à celui d'une rente.

746 Les conditions de réversion.

747 Les conditions dans lesquelles les entreprises et les salariés continuent à contribuer à la constitution de la retraite par le versement de cotisations en cas de maladie, invalidité, grossesse et maternité, travail à temps partiel, préretraite, retraite progressive.

- 748 Les principes de constitution des droits des actifs et les modalités de revalorisation des retraites.
- 749 Les conditions et modalités, en cas de départ de l'entreprise employeur, de la transférabilité éventuelle des provisions.
7410. Les modalités de la participation des partenaires sociaux au fonctionnement du régime : gestion des fonds, politique de placement, revalorisation des retraites.
7411. Les modalités de l'information des participants et des retraités sur la gestion financière et technique du fonds et ses résultats.
7412. Les conditions de durée, de révision et de dénonciation des accords souscrits pour la mise en oeuvre de ce qui précède.
7413. Les clauses de réexamen obligatoire du dispositif dans le cas de modifications législatives, réglementaires ou conventionnelles du cadre technique, fiscal, social ou économique, de nature à affecter significativement les conditions de fonctionnement des fonds de pension.
7414. Les modalités d'adaptation des dispositions de même objet déjà existantes éventuellement dans les entreprises, en vertu du principe de non-cumul avec les obligations nées du présent article 7.

75 L'organisation de fonds de pension d'entreprise ou de groupe d'entreprises doit satisfaire aux prescriptions ci-après :

751 Une commission d'habilitation constituée d'un nombre égal de représentants, d'une part, des organisations d'employeurs et, d'autre part, des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord devra être saisie de tout accord, ou avenant à un accord, intervenu dans une entreprise au sujet de l'organisation d'un fonds de pension dans le cadre dérogatoire prévu par l'article 73.

Cette commission a pour rôle :

- de vérifier que l'accord d'entreprise a été signé par l'employeur avec le ou les représentants habilités d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national ;
- de s'assurer que l'accord n'a pas fait l'objet, dans les huit jours de sa signature, d'une opposition d'organisations syndicales représentatives ayant recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- de vérifier que l'accord d'entreprise répond aux prescriptions du cahier des charges prévu en 74.

En l'absence d'accord au sein de la commission, l'habilitation est réputée refusée. L'accord d'entreprise n'est dès lors pas exécutoire.

Les décisions de la commission d'habilitation sont motivées.

752 Les fonds de pension d'entreprise sont tenus, en tant que de besoin, de se couvrir en réassurance.

753 La gestion des fonds de pension d'entreprise peut être confiée au groupe d'assureurs auquel est confiée la gestion du fonds professionnel.

76 Une fraction des cotisations appelées auprès des entreprises et des salariés au titre des fonds de pension prévus à l'article 7 sera affectée en financement d'un fonds professionnel d'action sociale fonctionnant dans le cadre de l'UCREPPSA.

ARTICLE 8

en vigueur non étendu

Compte tenu des obligations nées de la loi du 8 août 1994, le provisionnement des engagements de

retraite nés dans le RRP à compter du 11 août 1994 fera l'objet, dans les comptes de la CREPPSA, de provisions spéciales déterminées sur proposition de l'actuaire conseil de la CREPPSA, et inscrites au bilan des exercices concernés.

ARTICLE 9

en vigueur non étendu

Le présent accord a été conclu dans le texte économique, juridique, fiscal, etc, observé à la date du 30 janvier 1995. Dans le cas où surviendraient des modifications substantielles de ce contexte - par exemple en matière de déductibilité fiscale ou sociale des provisions - de nature à affecter l'économie générale de cet accord, les organisations signataires se réuniraient aussitôt pour examiner la situation et en tirer les conséquences.

En tout état de cause, les organisations signataires du présent accord se réuniront, début 1996 et début 1997, puis début 2001, pour faire le bilan de l'application dudit accord.

ARTICLE 10

en vigueur non étendu

Les dispositions des accords des 7 juillet et 28 décembre 1994 relatives respectivement aux conditions de départ à la retraite entre 60 et 65 ans dans le RRP, à l'attribution de droits de retraite en cas de chômage dans ce régime et à la retraite progressive sont reconduites jusqu'au 31 décembre 1995 :

- pour les liquidations de retraite à une date d'effet antérieure au 1er janvier 1996 ;
 - pour les périodes de chômage antérieures au 1er janvier 1996.
-

ANNEXE

en vigueur non étendu

Annexe à l'accord du 2 février 1995.

Madame le secrétaire général,

Par lettre du 22 juin dernier, vous avez bien voulu nous communiquer les conditions dans lesquelles pourrait être réalisé le transfert dans les opérations ARRCO d'une fraction des opérations de retraite actuellement pratiquées par le régime de retraite professionnel du personnel des sociétés d'assurance. Les organisations soussignées, après un examen très attentif des conditions ainsi fixées, ont décidé de demander officiellement ce transfert et acceptent les conditions posées.

Comme prévu, le transfert prendra effet au 1er janvier 1994, la décision étant ainsi prise de porter, à cette même date, notre taux de cotisation contractuel à l'UNIRS à 6 p 100 sur la tranche A des

rémunérations des cadres et non-cadres et à 16 p 100 sur la tranche B des salaires des non-cadres.

Les opérations de retraite de notre secteur, qu'il s'agisse des opérations UNIRS ou des opérations propres au régime de retraite professionnel sont gérées, vous le savez, par les institutions professionnelles IRESA et CREPPSA.

La mise au point des opérations de transfert avec l'ARRCO et l'UNIRS d'une part, l'IRESA et la CREPPSA d'autre part, ainsi qu'entre ces deux institutions, devra s'en trouver très largement facilitée.

Veillez agréer, Madame le secrétaire général .

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3265, 3267

Avenant du 7 juillet 1995 (A National)

PRéAMBULE

en vigueur non étendu

Créé(e) par : B(Avenant du 7 juillet 1995 BO conventions collectives 97-9).

Organisations patronales signataires :

FFSA ;

GEMA.

Syndicats de salariés signataires :

Fédération de services CFDT ;

Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise, (FECTAM) CFTC ;

Syndicat chrétien des inspecteurs, cadres, intermédiaires, producteurs et administratifs de l'assurance (SCICIPAA) CFTC ;

Syndicat du personnel des organismes d'assurances de la région parisienne CFTC (SCOARP - CFTC) ;

Syndicat chrétien des ingénieurs et cadres d'Ile-de-France CFTC ;

Union générale des ingénieurs, cadres et assimilés (UGICA) CFTC ;

Fédération nationale des cadres, agents de maîtrise et techniciens, de l'assurance (FNCATA) CFE - CGC ;

Syndicat national de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, techniciens et agents de maîtrise (SNAETAM) ;

Syndicat national des cadres de l'assurance de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) ;

Syndicat national des inspecteurs d'assurances (SNIA).

Les organisations soussignées, réunies le 7 juillet 1995 en commission paritaire professionnelle des retraites, conviennent de compléter et préciser l'accord du 2 février 1995 par les dispositions et mesures ci-après qui constituent un avenant à celui-ci.

ARTICLE 1

en vigueur non étendu

Les organisations d'employeurs FFSA et GEMA confirment leur engagement de consolider, par la constitution progressive des provisions nécessaires, l'ensemble des retraites en cours de service au 31 décembre 1995 au titre du régime de retraite professionnel et les droits des actifs constatés à la même date, non transférés à l'ARRCO.

S'agissant tant des retraites en cours que des droits des actifs au 31 décembre 1995, la valeur de service des retraites des intéressés sera déterminée conformément aux principes fixés par l'accord du 2 février 1995 en fonction de l'évolution des rendements financiers et bénéficiera au minimum, sauf recours à la clause de sauvegarde, d'une évolution équivalente à celle de la valeur du point UNIRS.

Pour alimenter le fonds collectif créé pour cette consolidation, les sociétés d'assurances assumeront dans leurs comptes leur quote-part de la totalité des versements à effectuer au fonds, des dispositions étant prises pour ce qui concerne les entreprises disparues et les organismes professionnels ainsi que pour les fusions, absorptions et cessations d'activité d'entreprises postérieures à l'accord du 2 février 1995. Les versements pourront au plus être étalés sur dix ans à partir de 1996. En cas de pratique de l'étalement, les entreprises concernées supporteront, selon un taux à déterminer, la charge d'intérêts visant à rendre économiquement neutre cette pratique pour le fonctionnement du fonds.

Il est pris acte du fait que l'évaluation initiale de ces provisions, confirmée par le cabinet JWA, devra être affinée et précisée au vu des calculs individuels effectués par l'UCREPPSA.

ARTICLE 2

en vigueur non étendu

Les organisations signataires se réuniront en tout état de cause en 1997 puis en 1999 pour faire le point de l'application de l'accord et de son avenant. La rencontre de l'année 1999 permettra de faire un bilan social et économique des résultats obtenus en comparant, notamment, l'évolution des charges respectives des entreprises et des salariés dans le financement des retraites aux projections présentées lors de la conclusion de l'accord.

ARTICLE 3

en vigueur non étendu

Les cadres organisationnels à mettre en oeuvre pour faire fonctionner tant le fonds collectif visé au troisième alinéa de l'article 1er ci-dessus que le futur dispositif de fonds de pension seront conçus de façon que le paritarisme s'exerce pleinement dans le contrôle de leur gestion.

ARTICLE 4

en vigueur non étendu

Pour la mise en oeuvre de l'article 7 (dispositif de fonds de pension) de l'accord du 2 février 1995, les organisations signataires de celui-ci et/ou du présent avenant examineront, au sein du groupe de travail paritaire, la possibilité d'instaurer un mécanisme permettant aux entreprises et aux salariés, par accord collectif d'entreprise, de verser des contributions au-delà de celles visées à l'article 7-2 de l'accord.

Le groupe de travail paritaire examinera également, le cas échéant, l'opportunité d'abondement des employeurs aux cotisations des salariés, sous réserve des contraintes fiscales, sociales et réglementaires.

ARTICLE 5

en vigueur non étendu

Les organisations syndicales de salariés signataires du présent avenant prennent acte de l'accord de la délégation des employeurs pour que les producteurs salariés de base, au sens de la convention du 27 mars 1972, et les échelons intermédiaires, au sens de la convention du 13 novembre 1967, bénéficient d'un dispositif de fonds de pension à l'instar de celui prévu par l'article 7 de l'accord du 2 février 1995.

Ce dispositif sera négocié au sein d'une commission paritaire, en tenant compte des conditions spécifiques au mode d'activité de ces catégories de salariés.

ARTICLE 6

en vigueur non étendu

Une commission paritaire ad hoc examinera l'opportunité et les modalités d'un rapprochement de l'IRESA et de l'IRTESA.

ARTICLE 7

en vigueur non étendu

L'ensemble des organisations signataires du présent avenant participeront, selon les modalités définies au sein de chaque fédération ou groupement, aux réunions du groupe de travail paritaire constitué en application de l'article 5 de l'accord du 2 février 1995.

Celui-ci devra avoir achevé ses travaux au plus tard le 30 octobre 1995. Au cas où des difficultés

surviendraient d'ici la fin de l'année 1995, les signataires se réuniraient pour examiner la situation et modifier, le cas échéant, le calendrier de leurs travaux de mise en oeuvre de l'accord en ce qui concerne la consolidation des engagements (article 6 de l'accord), la mise en place du dispositif de fonds de pension (article 7 de l'accord), le devenir de la CREPPSA.

ARTICLE 8

en vigueur non étendu

La signature du présent avenant emporte, en tant que de besoin, désistement de toute action engagée à l'égard de l'accord du 2 février 1995 et renonciation à l'opposition signifiée à son égard.

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3265, 3267

ACCORD du 2 février 1995 (A National)

Préambule en vigueur non étendu

Organisations patronales signataires :

La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ;

Le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA),

Syndicats de salariés signataires :

La fédération des services CFDT ;

La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC ;

Le syndicat chrétien des inspecteurs, cadres , intermédiaires, producteurs et administratifs de l'assurance (SCICIPAA) CFTC ;

Le syndicat du personnel des organismes d'assurances de la région parisienne CFTC (SCOARP CFTC) ;

Le syndicat chrétien des ingénieurs et cadres d'Ile-de-France CFTC ;

L'union générale des ingénieurs, cadres et assimilés (UGICA) CFTC ;

Le syndicat national de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, techniciens et agents de maîtrise (SNAETAM) CFE - CGC ;

Le syndicat national des cadres de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE - CGC,

Vu l'accord du 2 février 1995 et plus spécialement ses articles 3, 6 et 7 ;

Vu l'avenant du 7 juillet 1995 à ce même accord ;

Vu l'état d'avancement des travaux du groupe de travail paritaire pour la mise en oeuvre de l'accord du 2 février 1995 et de son avenant,

ARTICLE 1

**Chapitre Ier : Mise en application de l'article 6 de l'accord du 2 février 1995 relatif à la consolidation des droits individuels acquis au 31 décembre 1995 au titre du RRP.
en vigueur non étendu**

Conformément à l'accord du 2 février 1995, les droits de chaque membre participant (cotisants, ex-cotisants, retraités) acquis au 31 décembre 1995 au titre du régime de retraite professionnel (une

fois opéré, à effet du 1er janvier 1994, le transfert à l'ARRCO, correspondant au passage du taux contractuel de 4 p 100 à 6 p 100 sur la tranche A et 16 p 100 sur la tranche B au régime de l'UNIRS) feront l'objet d'un constat individuel d'ici la fin de l'année 1996.

ARTICLE 2

Chapitre Ier : Mise en application de l'article 6 de l'accord du 2 février 1995 relatif à la consolidation des droits individuels acquis au 31 décembre 1995 au titre du RRP.
en vigueur non étendu

La consolidation de l'ensemble des droits visés à l'article 1er par la constitution des provisions mathématiques correspondantes est opérée et gérée dans les conditions prévues à l'annexe I.

ARTICLE 3

Chapitre Ier : Mise en application de l'article 6 de l'accord du 2 février 1995 relatif à la consolidation des droits individuels acquis au 31 décembre 1995 au titre du RRP.
en vigueur non étendu

A compter du 1er janvier 1996, le règlement applicable au service des prestations de retraite, dont la consolidation financière est opérée conformément à l'article 2, est fixé par l'annexe II.

ARTICLE 4

Chapitre Ier : Mise en application de l'article 6 de l'accord du 2 février 1995 relatif à la consolidation des droits individuels acquis au 31 décembre 1995 au titre du RRP.
en vigueur non étendu

Dans l'attente des décisions qui, en matière d'action sociale, seront prises pour l'application de l'article 7 de l'accord du 2 février 1995, l'action sociale menée par la CREPPSA s'exerce selon les modalités fixées par l'annexe III.

ARTICLE 5

Chapitre II : Mise en oeuvre de l'article 7 de l'accord du 2 février 1995 relatif à la création d'un dispositif de fonds de pension.
en vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent de poursuivre les travaux engagés à ce sujet, au sein du groupe de travail paritaire, de telle sorte que le dispositif de fonds de pension prenne effet à compter du 1er janvier 1996, quelle que soit la date effective de l'aboutissement de ces travaux au cours du premier semestre 1996.

ARTICLE 6

Chapitre II : Mise en oeuvre de l'article 7 de l'accord du 2 février 1995 relatif à la création d'un dispositif de fonds de pension.
en vigueur non étendu

Pour l'application de l'article 7 de l'accord du 2 février 1995, les entreprises confirment leur engagement de consacrer au financement de ce dispositif, à compter du 1er janvier 1996, une cotisation au moins égale à 1 p 100 de la masse salariale concernée.

Cette cotisation sera appelée dès que possible, en 1996, selon les modalités qui seront définies par les organisations signataires du présent accord.

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3265, 3267

ACCORD du 2 février 1995 (A National)

ANNEXE I

Dispositions relatives à la consolidation des droits RRP au 31 décembre 1995.
en vigueur non étendu

Les mesures énoncées dans cette annexe I sont destinées à la mise en oeuvre des articles 32, 61, 62, 63 et 66 de l'accord du 2 février 1995 ainsi que des articles 1er et 3 de son avenant du 7 juillet 1995, articles qui sont rappelés ci-dessous :

ANNEXE I

Dispositions relatives à la consolidation des droits RRP au 31 décembre 1995.
en vigueur non étendu

Accord du 2 février 1995

Article 32.

" Pour permettre de garantir, dans les meilleures conditions possibles, tant aux retraités qu'aux cotisants, la réalisation des engagements acquis ou inscrits à leur égard dans le RRP, et sous réserve de la reconnaissance par les pouvoirs publics de la déductibilité fiscale et sociale des provisions, les employeurs s'engagent à :

321 Consolider, par la constitution progressive des provisions nécessaires, l'ensemble des retraites en cours de service au 31 décembre 1995 au titre du RRP, pour leur montant non transféré à l'ARRCO et non susceptible de prise en charge ou de consolidation par les ressources et réserves existantes au sein de la CREPPSA.

322 Constituer, de façon progressive, les provisions correspondant aux " droits " à retraite restant inscrits au 31 décembre 1995 aux comptes RRP des actifs et non transférés à l'ARRCO "

Article 61.

" Evaluation précise des engagements du RRP au 31 décembre 1995 sur la base des travaux des actuaires :

- retraites en cours ;
- droits inscrits aux comptes des actifs.

Pour la détermination des droits inscrits aux comptes des actifs, il sera procédé à un calcul de la " part de retraite CREPPSA " acquise par chacun d'eux en faisant comme si les intéressés

remplissaient, à la date du 31 décembre 1995, les conditions nécessaires pour pouvoir obtenir leur retraite au taux plein. Ce calcul sera effectué selon les règles fixées par le règlement du RRP "

Article 62.

" Définition des modalités de constitution progressive des provisions mathématiques afférentes aux retraites " consolidées " (retraités et actifs), compte tenu des précisions qui pourraient être obtenues des ministères des affaires sociales et de l'économie à la suite des démarches effectuées auprès d'eux. "

Article 63.

" Constitution de ces provisions et gestion financière de celles-ci dans le cadre d'un mécanisme d'assurances répondant aux critères prudentiels du code des assurances, et à l'égard duquel la CREPPSA ou l'UCREPPSA jouera le rôle de souscripteur pour compte commun de la profession. "

Article 66.

" Modalités de suivi de la gestion financière par les instances paritaires de la CREPPSA ou de l'UCREPPSA (commission financière, conseil d'administration). "

ANNEXE I

Dispositions relatives à la consolidation des droits RRP au 31 décembre 1995.
en vigueur non étendu

Avenant du 7 juillet 1995

Article 1er

Les organisations d'employeurs FFSA et GEMA confirment leur engagement de consolider, par la constitution progressive des provisions nécessaires, l'ensemble des retraites en cours de service au 31 décembre 1995 au titre du régime de retraite professionnel et les droits des actifs constatés à la même date, non transférés à l'ARRCO.

S'agissant tant des retraites en cours que des droits des actifs au 31 décembre 1995, la valeur de service des retraites des intéressés sera déterminée conformément aux principes fixés par l'accord du 2 février 1995 en fonction de l'évolution des rendements financiers et bénéficiera au minimum, sauf recours à la clause de sauvegarde, d'une évolution équivalente à celle de la valeur du point UNIRS.

Pour alimenter le fonds collectif créé pour cette consolidation, les sociétés d'assurances assumeront dans leurs comptes leur quote-part de la totalité des versements à effectuer au fonds, des dispositions étant prises pour ce qui concerne les entreprises disparues et les organismes professionnels ainsi que pour les fusions, absorptions et cessations d'activité d'entreprises postérieures à l'accord du 2 février 1995. Les versements pourront au plus être étalés sur dix ans à partir de 1996. En cas de pratique de l'étalement, les entreprises concernées supporteront, selon un taux à déterminer, la charge d'intérêts visant à rendre économiquement neutre cette pratique pour le fonctionnement du fonds.

Il est pris acte du fait que l'évaluation initiale de ces provisions, confirmée par le cabinet J-Winter et associés, devra être affinée et précisée au vue des calculs individuels effectués par l'UCREPPSA.

Article 3

Les cadres organisationnels à mettre en oeuvre pour faire fonctionner tant le fonds collectif visé au troisième alinéa de l'article 1er ci-dessus que le futur dispositif de fonds de pension seront conçus de façon que le paritarisme s'exerce pleinement dans le contrôle de leur gestion.

Ces mesures sont les suivantes :

1. Les droits constatés au 31 décembre 1995 pour chacun des cotisants leur seront notifiés par

l'UCREPPSA au plus tard à la fin de l'année 1996. S'agissant des ex-cotisants, leurs droits leur seront communiqués sur demande.

Ces droits, exprimés en points CREPPSA, sont déterminés conformément aux modalités techniques définies dans les fiches n°s 16, 26, 36, 46 et 56 du 26 juin 1995 (1) élaborées par le cabinet J-Winter et associés et approuvées par le groupe de travail paritaire constitué en application de l'article 5 de l'accord du 2 février 1995.

(1) Ci-jointes (annexe IV).

2. Il est pris acte, qu'en conformité des engagements contenus dans l'accord du 2 février 1995 et de son avenant du 7 juillet, les entreprises et organismes employeurs ou ex-employeurs des cotisants, ex-cotisants ou retraités ayant acquis des droits soit déjà en service, soit constatés comme il est dit au § 1 ci-dessus ont, dans le cadre de leurs organisations professionnelles FFSA et GEMA, élaboré le dispositif ci-après pour satisfaire auxdits engagements.

21 Il est constitué, à l'initiative de la FFSA et du GEMA, une société anonyme d'assurances vie régie par le code des assurances (2), dont les actionnaires sont l'ensemble des entreprises et organismes qui contribuent, par leurs versements, au fonds de consolidation visé au 23 ci-après.

Cette société a pour objet social exclusif la gestion de ce fonds, en exécution du contrat souscrit auprès d'elle, à cet effet, par la CREPPSA.

Elle prend la forme d'une entreprise à conseil de surveillance et directoire. Le conseil de surveillance comportera, en nombre égal, nommés par l'assemblée générale :

- des représentants des sociétés actionnaires sur proposition de la FFSA et du GEMA ;
- et des représentants des salariés sur proposition des organisations syndicales signataires du présent accord.

22 La CREPPSA est le souscripteur, conformément à l'article 63 de l'accord du 2 février 1995, du contrat destiné à définir les conditions de la gestion du fonds de consolidation.

23 Le fonds de consolidation des droits visé au 21 ci-dessus est constitué par les versements d'une prime acquittée par la CREPPSA qui comprend, d'une part, les versements des sociétés ou organismes employeurs adhérents à la CREPPSA dans les conditions prévues par l'article 1er de l'avenant du 7 juillet 1995 à l'accord du 2 février 1995 et, d'autre part, les réserves de la CREPPSA pour le montant inscrit au bilan du fonds de répartition de celle-ci au 1er janvier 1996, après imputation des résultats de l'exercice 1995.

Le montant définitif des versements des sociétés ou organismes employeurs sera arrêté au vu des travaux d'évaluation effectués par l'actuaire conseil lorsque celui-ci disposera, au plus tard avant la fin de l'année 1996, des calculs individuels des droits de l'ensemble des cotisants, ex-cotisants et retraités.

Ce montant sera égal à la différence entre, d'une part, le total des provisions mathématiques affectées à la consolidation des droits et, d'autre part, le montant des réserves de la CREPPSA également affectées à cette consolidation, comme il est dit au premier alinéa ci-dessus, en conformité de l'article 321 de l'accord du 2 février 1995.

24 Dans l'attente de la détermination définitive du montant des versements des entreprises et organismes employeurs, ces derniers constitueront, dans leurs comptes 1995, les provisions nécessaires sur la base de leur quote-part de la somme provisoire de 11,5 milliards de francs. Cette

quote-part leur sera notifiée début 1996 en conformité des décisions prises par la FFSA et le GEMA.

25 Une fois la société d'assurances constituée, à effet du 1er janvier 1996, les entreprises ou organismes employeurs adhérents à la CREPPSA procéderont au versement, auprès de celle-ci, soit immédiatement, soit étalé sur au plus dix ans, de leur quote-part des provisions mises à leur charge. En cas de recours à l'étalement, les entreprises ou organismes concernés supporteront, conformément à l'article 1er de l'avenant du 7 juillet 1995, la charge d'intérêts visant à rendre économiquement neutre cet étalement pour le fonctionnement du fonds. Le taux d'intérêt à la charge de ces entreprises ou organismes sera égal au taux de rendement brut constaté de la gestion des actifs du fonds de consolidation, avec un minimum de 75 p 100 du TME.

26 En attendant que la société d'assurances soit opérationnelle, la CREPPSA assume directement sur ses réserves la prise en charge des retraites, de façon à permettre la continuité de leur versement.

27 Conformément à l'article 64 de l'accord du 2 février 1995, la CREPPSA assume, en outre, l'action sociale selon les conditions fixées dans l'annexe III ci-après :

- mise en service et versement des retraites aux bénéficiaires et gestion des précomptes opérés sur retraite ;
- application du règlement des prestations prévu en annexe II ;
- appel des fonds nécessaires au paiement des prestations de retraite auprès de la société d'assurances, une fois que celle-ci sera en mesure de fonctionner.

Pour assumer les charges de fonctionnement qui lui incombent à ces différents titres, la CREPPSA, d'une part, utilise la réserve de gestion constatée dans son bilan au 1er janvier 1996 après imputation des résultats de l'exercice 1995, d'autre part, passe avec la société d'assurances une convention définissant les modalités selon lesquelles ses dépenses de fonctionnement seront prises en charge par la société d'assurances.

La CREPPSA assume, en outre, l'action sociale selon les conditions fixées dans l'annexe III ci-après.

3. Compte tenu de ce qui précède, les parties signataires du présent accord examineront, au cours du premier semestre 1996 :

- les modifications à apporter aux statuts de la CREPPSA ;
- le projet de contrat visé aux 21 et 22 ci-dessus, souscrit par la CREPPSA auprès de la société d'assurances et définissant les conditions de la gestion du fonds de consolidation ;
- le projet de convention visée au 27 ci-dessus, passée par la CREPPSA avec la société d'assurances, définissant les tâches et les modalités de prise en charge des dépenses de fonctionnement de la CREPPSA par ladite société d'assurances.

(2) Ci-après désignée, par commodité, " la société d'assurances ".

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3265, 3267

ACCORD du 2 février 1995 (A National)

ANNEXE II

Règlement applicable au service des prestations de retraite à compter du 1er janvier 1996.
en vigueur non étendu

Le présent règlement s'applique aux retraites RRP qui font l'objet de la consolidation financière dans les conditions fixées par l'annexe I.

ARTICLE 1

ANNEXE II

Règlement applicable au service des prestations de retraite à compter du 1er janvier 1996.
en vigueur non étendu

Expression des droits

Les droits acquis au 31 décembre 1995, constatés conformément à l'annexe I, sont exprimés en un nombre de points CREPPSA.

ARTICLE 2

ANNEXE II

Règlement applicable au service des prestations de retraite à compter du 1er janvier 1996.
en vigueur non étendu

Mise en service de la retraite

La retraite RRP consolidée (1) est déterminée en multipliant le nombre de points notifié à chaque nouveau retraité par la valeur du point en vigueur à la date de mise en service.

(1) Ci-après désignée, par commodité, la retraite ".

La CREPPSA en assure la mise en service, puis le versement, après avoir vérifié que les conditions de cette mise en service prévues ci-après sont remplies.

Les bénéficiaires sont tenus de fournir tous les renseignements qui leur sont demandés par l'UCREPPSA représentant la CREPPSA.

La retraite est viagère, payable par trimestre civil et d'avance.

L'entrée en jouissance est fixée au premier jour du mois suivant la date où le bénéficiaire, s'il satisfait aux dispositions du présent règlement, en a fait la demande. L'entrée en jouissance ne peut être antérieure au premier jour du mois suivant la date de cessation des fonctions alors exercée chez l'employeur.

La retraite est réversible dans les conditions fixées ci-après (art 7).

ARTICLE 3

ANNEXE II

Règlement applicable au service des prestations de retraite à compter du 1er janvier 1996.
en vigueur non étendu

Age normal de la retraite

L'âge normal de liquidation de la retraite est fixé à soixante-cinq ans.

ARTICLE 4

ANNEXE II

Règlement applicable au service des prestations de retraite à compter du 1er janvier 1996.
en vigueur non étendu

Retraite anticipée

Le bénéficiaire a la faculté de demander la mise en service de sa retraite par anticipation à partir de l'âge de soixante ans.

En cas de mise en service anticipée, la retraite déterminée comme il est dit à l'article 2, premier alinéa, est réduite de 1 p 100 de son montant par trimestre ou fraction de trimestre restant à courir jusqu'à l'âge normal de la retraite. Toutefois, si l'anticipation est supérieure à trois ans, la réduction est de 1,25 p 100 pour chacun des trimestres d'anticipation situés au-delà de la troisième année.

Le bénéficiaire se trouvant en état d'incapacité au travail inconnu par la sécurité sociale peut demander la mise en service de sa retraite entre soixante et soixante-cinq ans, sans qu'il lui soit fait application de la réduction pour anticipation.

La reconnaissance de l'incapacité au travail par la sécurité sociale après la mise en service de la retraite entraîne la révision, à la demande de l'intéressé, de sa retraite pour qu'il ne lui soit plus fait, pour l'avenir, application de la réduction pour anticipation.

Les deux alinéas qui précèdent sont applicables également aux anciens déportés ou internés, titulaires de la carte de déporté ou interné de la résistance ou de la carte de déporté politique, ainsi qu'aux anciens prisonniers de guerre et aux anciens combattants, lorsque le bénéfice de la même mesure leur est accordé dans le cadre des dispositions de l'article L 332 du code de la sécurité sociale.

ARTICLE 5

ANNEXE II

Règlement applicable au service des prestations de retraite à compter du 1er janvier 1996.
en vigueur non étendu

Cas de maintien en activité au-delà de soixante-cinq ans

En cas de maintien en activité au-delà de l'âge normal de la retraite, la mise en service de la retraite est différée jusqu'à la cessation d'activité.

ARTICLE 6

ANNEXE II

Règlement applicable au service des prestations de retraite à compter du 1er janvier 1996.

Versement unique

Lorsque la retraite ou l'allocation de réversion est inférieure à 50 points, celle-ci est attribuée sous forme d'un versement unique égal au montant obtenu en multipliant le nombre de ces points par un chiffre égal à huit fois la valeur du point applicable lors de la mise en service. Le chiffre multiplicateur ne peut cependant être supérieur au nombre maximum d'années possible de service de l'allocation, s'agissant des enfants à charge.

ARTICLE 7

ANNEXE II

Règlement applicable au service des prestations de retraite à compter du 1er janvier 1996.
en vigueur non étendu

Dernière modification : M(Avenant 2000-01-05 BO conventions collectives 2000-16).

Réversibilité de la retraite

a) Droits du conjoint survivant.

En cas de décès d'un bénéficiaire, qu'il soit en retraite ou en activité de service, la veuve ou le veuf ayant au moins soixante ans a droit à une pension de réversion. Il en est de même si l'intéressé(e) compte, au moment du décès de son conjoint, au moins deux enfants à charge ou est invalide au sens de la législation de la sécurité sociale.

Cette pension est calculée sur la base de 60 p 100 du nombre de points acquis par le conjoint décédé. Toutefois, elle peut être versée par anticipation entre cinquante-cinq ans et soixante ans, en dehors des cas prévus ci-dessus. Son montant est alors fixé comme suit, en pourcentage des points acquis :

- à partir de cinquante-cinq ans : 52 p 100 ;
- à partir de cinquante-six ans : 53,6 p 100 ;
- à partir de cinquante-sept ans : 55,2 p 100 ;
- à partir de cinquante-huit ans : 56,8 p 100 ;
- à partir de cinquante-neuf ans : 58,4 p 100.

Ces taux réduits ne s'appliquent pas lorsque le veuf ou la veuve a droit au bénéfice de la pension de réversion du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale.

Pour le personnel décédé en activité de service, le montant de la pension de réversion est majoré de 10 p 100 pour chaque enfant au-delà de deux, tant qu'il reste à la charge du conjoint survivant.

b) Droits de l'ex-conjoint divorcé non remarié.

L'ex-conjoint(e) divorcé(e) non remarié(e) d'un participant dont le décès est postérieur au 30 juin 1980 a droit à une pension de réversion sous réserve de remplir les conditions requises pour l'ouverture des droits au profit du conjoint survivant.

Cette pension est calculée selon les mêmes règles que l'allocation attribuée au conjoint survivant, puis affectée du rapport entre la durée du mariage dissout par le divorce et la durée d'assurance du participant décédé, au sens des articles R 351-3 et R 351-4 du code de la sécurité sociale et limitée à 150 trimestres, sans que ce rapport puisse excéder 1.

c) Coexistence de plusieurs ayants droit.

Les règles suivantes sont applicables s'agissant d'un participant dont le décès est postérieur au 30 juin 1980 :

en cas de pluralité d'ex-conjoints divorcés non remariés à la date d'effet de la première liquidation d'une des allocations de réversion, si la durée totale des mariages est supérieure à la durée d'assurance du participant décédé prise dans la limite de 150 trimestres, chacun d'eux est susceptible de recevoir une allocation de réversion dont le montant est déterminé selon les modalités prévues au profit du conjoint survivant, puis affecté du rapport entre la durée de son mariage avec le participant décédé et la durée globale des mariages dudit participant avec les ayants droit concernés ;

en cas de coexistence d'un conjoint survivant et d'un ou plusieurs ex-conjoints divorcés non remariés à la date d'effet de la première liquidation d'une des allocations de réversion, chaque conjoint et ex-conjoint est susceptible de recevoir une allocation de réversion dont le montant est déterminé selon les modalités de calcul prévues au § a ci-dessus, puis affecté du rapport entre la durée de son mariage avec le participant décédé et la durée globale des mariages dudit participant avec les ayants droit concernés.

Toutefois :

le conjoint survivant marié avant le 13 janvier 1998 à un participant qui a divorcé avant le 1er juillet 1980 d'un précédent conjoint reçoit une allocation calculée selon les modalités prévues au paragraphe a ci-dessus, sans application du rapport susvisé ;

en cas de coexistence d'un conjoint survivant marié avant le 13 janvier 1998 et de conjoints divorcés, l'un divorcé avant le 1er juillet 1980 et l'autre après le 30 juin 1980, le montant de l'allocation servie au conjoint survivant est déterminé selon les modalités de calcul prévues au paragraphe a ci-dessus, puis affecté du rapport entre, d'une part, la somme des durées des mariages du participant décédé avec le conjoint survivant et avec le conjoint divorcé avant le 1er juillet 1980 et, d'autre part, la durée globale des mariages dudit participant.

en cas de coexistence d'un conjoint à selon les modalités de calcul prévues au paragraphe ci-dessus.

La suppression d'une allocation de réversion est sans effet sur le montant d'une autre allocation de réversion.

d) Droits des enfants à charge orphelins de père et de mère.

Tout enfant à charge âgé de moins de vingt et un ans et devenant orphelin de père et de mère reçoit une allocation correspondant à 60 p 100 du nombre de points acquis par le parent décédé participant. Cette allocation est versée, sans condition d'âge, à l'enfant reconnu invalide par la Cotorep avant l'âge de vingt et un ans et dont l'invalidité est supérieure à 80 p 100 ou a donné droit à la délivrance de la carte d'invalidité.

S'il y a plusieurs enfants à charge, l'allocation est répartie entre eux par parts égales, chaque part ne pouvant être inférieure à 20 p 100 du total.

e) Dispositions communes.

En cas de cessation de l'état d'invalidité du bénéficiaire, la pension de réversion accordée avant l'âge normal de la retraite est suspendue jusqu'à ce que l'intéressé atteigne l'âge de soixante ans.

La pension de réversion n'est pas versée ou cesse définitivement d'être due dans les cas suivants :

- décès d'un bénéficiaire ne laissant pas d'ayant droit ;
- remariage de la veuve ou du veuf, ou de l'ex-conjoint divorcé ;
- expiration des conditions fixées pour le bénéfice de l'allocation d'orphelin.

ARTICLE 8

ANNEXE II

Règlement applicable au service des prestations de retraite à compter du 1er janvier 1996.
en vigueur non étendu

Valeur du point

La valeur du point est la même pour les retraites déjà liquidées avant le 1er janvier 1996 et pour celles qui seront mises en service à compter de cette date. A la date du 1er janvier 1996, cette valeur est : 26,04 F.

Le montant de la retraite suit l'évolution de la valeur du point.

Celle-ci est fixée chaque année par le conseil d'administration de la CREPPSA après consultation de la société d'assurances (1) donnant lieu à l'établissement d'un rapport.

(1) Société d'assurances prévue au 21 de l'annexe I, ci-après désignée, par commodité, " la société d'assurances ".

ARTICLE 9

ANNEXE II

Règlement applicable au service des prestations de retraite à compter du 1er janvier 1996.
en vigueur non étendu

Principes de revalorisation

L'évolution annuelle de la valeur du point est au moins égale à celle de l'UNIRS.

La clause de sauvegarde prévue à l'article 10 ci-après s'appliquera cependant dès lors que l'évolution des paramètres démographiques et socio-économiques l'imposerait.

Une provision de lissage est constituée dans les comptes de la société d'assurances. Cette provision est, chaque année, alimentée par les excédents éventuels dégagés par la gestion technique et financière des provisions mathématiques des rentes en cours de service et des retraites différées qui constituent le fonds de consolidation.

Cette provision sert, sous réserve de ce qui est dit à l'article 10, 2e alinéa, ci-dessous, à financer le complément de revalorisation des retraites en cours de service et des provisions mathématiques des retraites en cours et différées lorsque le résultat de la gestion technique et financière ne permet pas d'opérer une revalorisation égale à celle de l'UNIRS.

Lorsque la provision de lissage, exprimée en pourcentage des provisions mathématiques des retraites en cours de service et des retraites différées, excède huit fois la moyenne des revalorisations opérées au cours des cinq exercices antérieurs, avec un minimum de 8 p 100 desdites provisions mathématiques et un maximum de quatre fois le montant annuel des prestations, la revalorisation peut être supérieure à celle de l'UNIRS.

ARTICLE 10

ANNEXE II

Règlement applicable au service des prestations de retraite à compter du 1er janvier 1996.
en vigueur non étendu

Clause de sauvegarde

Chaque année, il est procédé, avant la fixation de la valeur du point, à un nouveau calcul des provisions mathématiques afférentes aux retraites en cours et aux retraites différées pour tenir compte des écarts éventuels :

- entre la mortalité observée et celle retenue dans les calculs initiaux ;
- entre les comportements socio-économiques observés chez les bénéficiaires et ceux anticipés dans les calculs initiaux ;
- entre les rendements financiers et le taux technique choisi initialement pour le calcul des provisions mathématiques.

Si ce nouveau calcul aboutit à un montant supérieure à celui qui résulte de l'utilisation des

paramètres précédemment utilisés, la provision de lissage est prioritairement affectée aux provisions mathématiques et des mesures de sauvegarde sont à prendre par la société d'assurances en accord avec le conseil d'administration de la CREPPSA.

Les mesures de sauvegarde nécessaires sont prises dans les mêmes conditions si, pendant plusieurs années consécutives, des prélèvements ont dû être opérés sur la réserve de lissage pour permettre la revalorisation du point.

ARTICLE 11

ANNEXE II

Règlement applicable au service des prestations de retraite à compter du 1er janvier 1996.
en vigueur non étendu

Modalités de suivi de la gestion du fonds de consolidation

La société d'assurances assume les décisions de placement des actifs du fonds de consolidation qu'elle gère.

Elle est assistée, à cet effet, par la commission financière de la CREPPSA qui est consultée sur les orientations à donner à la politique de placement.

La société d'assurances et la commission financière présentent, chaque année au conseil d'administration de la CREPPSA, un rapport sur les résultats de la gestion technique et financière du fonds de consolidation.

ARTICLE 12

ANNEXE II

Règlement applicable au service des prestations de retraite à compter du 1er janvier 1996.
en vigueur non étendu

Information des participants

La CREPPSA transmet, chaque année, aux participants actifs et retraités, une information sur les résultats de la gestion technique et financière du fonds de consolidation.

ARTICLE 13

ANNEXE II

Règlement applicable au service des prestations de retraite à compter du 1er janvier 1996.
en vigueur non étendu

Incidences sur la convention de retraites et de prévoyance du personnel
des sociétés d'assurances du 5 mars 1962, ses annexes et avenants

Les dispositions :

- du titre IV de la convention du 5 mars 1962 ;
 - du règlement du régime de retraite professionnel du personnel des sociétés d'assurances du 30 juin 1978 pris en application du titre IV précité,
- sont caduques à compter du 1er janvier 1996.

Les parties signataires du présent accord examineront, d'ici le 30 juin 1996, les modifications à apporter à la convention du 5 mars 1962, compte tenu de ce qui précède, ainsi que des résultats des travaux sur le dispositif de fonds de pension.

ARTICLE 14

ANNEXE II

Règlement applicable au service des prestations de retraite à compter du 1er janvier 1996.
en vigueur non étendu

Dispositions diverses

Les dispositions des articles 6 et 7 ci-dessus sont applicables aux cas de réversion de la retraite survenant postérieurement au 31 décembre 1995.

ARTICLE 15

ANNEXE II

Règlement applicable au service des prestations de retraite à compter du 1er janvier 1996.
en vigueur non étendu

Dispositions provisoires

1. La réduction pour anticipation prévue à l'article 4 - 3e alinéa - ne sera pas appliquée aux retraites dont la mise en service interviendra du 1er janvier 1996 au 31 décembre 1997, dès lors que le bénéficiaire :

- est âgé d'au moins soixante ans à la date d'effet de la mise en service ;
- a obtenu la liquidation ;
- de sa pension de vieillesse auprès du régime général de la sécurité sociale, en application de l'ordonnance n° 82-270 du 26 mars 1982 ;
- de sa retraite ARRCO - UNIRS et, s'il y a lieu, AGIRC, en application de l'accord national interprofessionnel du 1er septembre 1990 et des mesures prises par ces régimes pour son application ;
- justifie de trente-quatre années et cinq mois de services décomptés en prenant en considération :
 - a) les périodes d'activité effectives en tant que salarié ayant donné lieu à l'acquisition de droits dans le régime de retraite professionnel jusqu'au 31 décembre 1995 et, postérieurement à cette date, les années en tant qu'employé ou cadre (CCN du 27 mai 1992), inspecteur (CCN du 27 juillet 1992) ou cadre de direction (accord du 3 mars 1993) ;
 - b) les périodes de réserve obligatoire ;
 - c) les périodes d'arrêt de travail, maladie, accident ou maternité, donnant lieu au versement d'allocations journalières par l'employeur ;
 - d) les périodes d'attribution d'indemnités journalières ou d'une pension d'invalidité au titre du régime professionnel de prévoyance.

Toutefois, pour les ex-cotisants ayant quitté la profession avant le 1er avril 1962, ne sont retenues que les périodes postérieures à la titularisation ou à une durée de douze mois chez un même employeur.

Les périodes sont décomptées par années et mois.

Pour le calcul de la condition de trente-quatre années et cinq mois, la durée totale de service au sens des a, b, c et d ci-dessus :

- est majorée de 6 p 100 si cette durée totale est au moins égale à vingt-sept années ;
- est majorée de 0,50 p 100 par année au-delà de la quinzième, si cette durée totale est inférieure à vingt-sept années, mais au moins égale à seize années.

2. Pour l'application de l'article 7 ci-dessus, l'âge à partir duquel un veuf ou une veuve peut bénéficier d'une pension de réversion sans abattement est fixé à cinquante-huit ans pour une période de deux ans allant du 1er janvier 1996 au 31 décembre 1997.

Pour cette même période de deux ans, le montant de la pension de réversion est fixé comme suit, si celle-ci est versée par anticipation :

- à partir de cinquante-cinq ans : 55,2 p 100 ;

- à partir de cinquante-six ans : 56,8 p 100 ;
- à partir de cinquante-sept ans : 58,4 p 100.

3. Les organisations signataires du présent accord se réuniront au cours du deuxième semestre de l'année 1997 pour déterminer si ces mesures provisoires pourront ou non être prorogées au-delà de l'année 1997.

Nota - Dispositions reconduites sans changement pour une nouvelle période déterminée de 3 ans commençant le 1er janvier 2004 et s'achevant le 31 décembre 2006 (Accord du 22 décembre 2003).

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3265, 3267

ACCORD du 2 février 1995 (A National)

ANNEXE III Action sociale de la CREPPSA. en vigueur non étendu

Considérant que l'accord du 2 février 1995 prévoit le maintien d'une action sociale, y compris dans le cadre du dispositif de fonds de pension (art 76 de l'accord) ;

Considérant la nature de l'action sociale actuellement assumée par la CREPPSA, en particulier celle qui résulte du protocole d'accord du 12 octobre 1994 venant à échéance au 31 décembre 1996, en matière de régime complémentaire maladie des retraités ;

Dans l'attente de la fixation du mode de financement de l'action sociale prévu par l'article 7-6 de l'accord du 2 février 1995 ;

Les dispositions ci-après visent à assurer la poursuite de cette action sociale, dans le cadre de la CREPPSA, compte tenu, notamment, des engagements actuellement en vigueur :

1. Les réserves " aides au logement " et " autre action sociale " constatées au bilan de la CREPPSA au 1er janvier 1996, après imputation des résultats de l'exercice 1995, sont affectées au financement de la poursuite de l'action sociale de celle-ci à partir du 1er janvier 1996.

2. Les organisations signataires du présent accord étudieront, au cours du premier semestre 1996, avec l'aide de la direction générale de l'UCREPPSA, les orientations à donner à l'action sociale de la CREPPSA, compte tenu des priorités à dégager en la matière et des ressources prévisibles à moyen terme (celles visées au 1 ci-dessus et celles qui seront fixées en application de l'article 76 de l'accord du 2 février 1995).

3. Dans l'attente des résultats de ces études qui devront être achevées pour le 30 juin 1996, et pour préserver l'avenir, les représentants des organisations signataires du présent accord, tant à la commission sociale qu'au conseil d'administration de la CREPPSA, veilleront à maintenir les dépenses de l'année 1996 :

- au titre de l'aide au logement : au niveau de l'année 1995 ;

- au titre de l'action sociale autre que l'aide au logement : dans une enveloppe de 21 millions de francs, y compris les frais généraux.

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3265, 3267

ACCORD du 2 février 1995 (A National)

ANNEXE IV RAPPORT D'INTERVENTION ACTUARIELLE. Accord retraite du 2 février 1995. Groupe de travail paritaire. en vigueur non étendu

Mission des actuaires conseils

1er volet : fiches de validation

a) Les retraités

Fiche n° 1 : intégration ARRCO.

" Valider les modalités techniques retenues en accord entre l'ARRCO, d'une part, la CREPPSA, d'autre part, pour définir la part des droits individuels pris en charge par l'UNIRS consécutivement à l'augmentation de taux. "

Fiche n° 2 : droits résiduels RRP.

" Valider les modalités techniques de détermination, par différence, pour les retraités, de la part de retraite CREPPSA "résiduelle" (c'est-à-dire restante après transfert à l'UNIRS) qu'il conviendra de consolider. "

b) Les actifs

Fiche n° 3 : tranche 3 et " article 24 ".

" Valider sur la base du règlement du régime, compte tenu des garanties prévues dans l'accord du 30 juin 1978 et des incidences, pour la tranche 3, de l'accord de décembre 1989, les modalités techniques de calcul de la " part de retraite " CREPPSA acquise par chaque actif, sur la base des principes énoncés au dernier alinéa de l'article 61 de l'accord du 2 février 1995. "

Fiche n° 4 : intégration ARRCO.

" Valider les modalités techniques retenues en accord entre l'ARRCO, d'une part, la CREPPSA, d'autre part, pour définir la part des droits individuels pris en charge par l'UNIRS consécutivement à l'augmentation de taux. "

Fiche n° 5 : droits résiduels RRP.

" Valider les modalités techniques de détermination, par différence, de la part de retraite CREPPSA "résiduelle" (c'est-à-dire restante après transfert à l'UNIRS) qu'il conviendra de consolider pour chaque actif. "

" En particulier, la tranche 3 et les " article 24 " feront l'objet d'une présentation détaillée. "

Nota bene : le traitement de la fiche n° 3 a été réalisé dans le cadre de la fiche n° 5.

c) Le post-règlement intérieur

Fiche n° 6.

" Valider les conditions techniques dans lesquelles seront servies les parts de retraite CREPPSA consolidées lorsque les titulaires de ces droits partiront à la retraite (influence de l'âge de départ, cas du décès avant la cessation d'activité, etc). "

ANNEXE IV
RAPPORT D'INTERVENTION ACTUARIELLE.
Accord retraite du 2 février 1995.
Groupe de travail paritaire.
en vigueur non étendu

Les retraités : intégration ARRCO.

(Fiche n° 1/6)

Objet :

" Valider les modalités techniques retenues en accord entre l'ARRCO, d'une part, la CREPPSA, d'autre part, pour définir la part des droits individuels pris en charge par l'UNIRS consécutivement à l'augmentation de taux. "

Références : " Mission des actuaires conseils/premier volet/11 a, 1er alinéa. "

Exposé du contexte :

L'accord entre l'ARRCO, d'une part et la CREPPSA, d'autre part, définit des principes de détermination des droits individuels pris en charge par l'UNIRS ; ces nouveaux droits engendrant la diminution du différentiel à la charge de la CREPPSA, il s'agit donc de définir :

- les effectifs concernés par l'accord ;
- le mode de calcul retenu.

Il sera alors possible de valider, dans une étape ultérieure (fiche n° 2), les modalités techniques de calcul des droits de retraite RRP individuels à consolider pour les retraités.

Documents et références :

- accord ARRCO - CREPPSA ;
 - rencontres UCREPPSA.
-

ANNEXE IV
RAPPORT D'INTERVENTION ACTUARIELLE.
Modalités techniques de calcul des droits supplémentaires UNIRS pour les retraités.
en vigueur non étendu

1 Principe de base

L'accord liant l'ARRCO, d'une part, et la CREPPSA, d'autre part, repose sur un principe d'intégration : il concerne les seuls retraités disposant à la fois au 31 décembre 1993 de droits UNIRS et de droits CREPPSA.

2 Les effectifs concernés

21 Préambule

211 Champ d'application.

Sont concernés les retraités et leurs ayant droits visés par le dispositif professionnel de retraite prévu par la convention de retraites et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances, en date du 5 mars 1962.

Les personnes ayant reçu un versement unique de la part de la CREPPSA avant le 31 décembre 1993 ne sont pas concernées par l'accord.

212 Conditions d'intégration : la date de référence.

La présente fiche de validation porte sur les " retraités ", qui s'analysent en deux grandes catégories :

- des bénéficiaires directs ;
- des bénéficiaires indirects,

de prestations régulières sous forme de rentes viagères au 31 décembre 1993. La date d'effet de la retraite ou le décès du salarié ou ex-salarié doit être intervenu(e) avant cette date.

En outre, dans le cas du versement d'un capital (nombre de points inférieur à 50), les " retraités " ne sont pas concernés par l'intégration.

22 Les bénéficiaires directs

Condition : la rente est en cours de service au 31 décembre 1993.

23 Les bénéficiaires indirects

231 Les conjoints survivants.

Condition : la rente est acquise au 31 décembre 1993, consécutivement au décès d'un actif avant cette date.

2311 La rente est en cours de service.

2312 La rente est potentielle.

232 Les réversataires.

Condition : la rente est acquise au 31 décembre 1993, consécutivement au décès d'un actif avant cette date.

2321 La rente est en cours de service.

2322 La rente est potentielle.

233 Les orphelins.

Condition : la rente est acquise au 31 décembre 1993, consécutivement au décès d'un actif avant cette date.

2331 L'orphelin est valide.

2332 L'orphelin est invalide.

3 Détermination des nouveaux droits UNIRS.

31 Identification des points tranche A et tranche B UNIRS.

311 Principes de base.

1° Les points TA et TB UNIRS n'étant pas affectés de manière analogue par l'accord d'intégration, il convient de distinguer les points acquis au cours de la carrière assurance sur la tranche A de ceux acquis sur la tranche B UNIRS pour chaque retraité. La tranche A est à prendre en considération durant toute la carrière et la tranche B UNIRS durant toute la carrière non cadres (la carrière est appréciée au sens de l'activité dans l'assurance).

2° Tranche A et tranche B UNIRS :

- la tranche A correspond à la part des rémunérations annuelles comprises entre 0 et 1 plafond sécurité sociale ;

- la tranche B UNIRS est limitée à la fraction des rémunérations comprise entre 1 et 3 plafonds sécurité sociale.

3° Reconstitution de carrière.

Le statut cadre ou non cadre doit être pris en compte pour chaque année de la carrière individuelle analysée. L'assiette de calcul des droits passés UNIRS en est déduite.

Par exemple : un non-cadre rémunéré à hauteur de 1,5 plafond en 1980 devient cadre en 1981 et perçoit 1,6 plafond. Il dispose d'une TA et d'une TB UNIRS en 1980 mais seulement d'une TA en 1981 (après 1981, il cotise à l'AGIRC sur la TB AGIRC).

312 Période d'activité antérieure au 31 mars 1962 :

- les salaires ne sont pas disponibles. La période d'activité correspondante est exprimée en années et mois validés, au sens de l'UNIRS ;

- seuls les points UNIRS annuels totaux (TA et TB UNIRS) relatifs à la période antérieure au 31 mars 1962 sont connus de la IRESA.

Pour ventiler ces droits entre TA et TB UNIRS, l'accord CREPPSA - ARRCO fait référence à un nombre de points théorique acquis chaque année égal à 205, au-delà duquel les points éventuellement acquis sont considérés comme étant des points TB.

La règle de recalcul peut dès lors s'énoncer ainsi :

Soient n , le nombre de mois assurance non cadre validés avant le 31 mars 1962, P le nombre de points antérieurs au 31 mars 1962.

Si $P - n \times 205/12$ est inférieur à 0, alors les P points sont réputés de tranche A.

Si $P - n \times 205/12$ est supérieur à 0, cet excédent est réputé de tranche B. Le nombre de points tranche A est alors égal à $n \times 205/12$.

313 Période d'activité comprise entre le 31 mars 1962 et le 31 décembre 1993.

Les salaires sont connus de l'IRESA année après année, le statut cadre ou non cadre l'est de même.

Tous les points peuvent donc être affectés année après année, entre TA et TB UNIRS.

32 Les règles d'intégration

Dans les paragraphes ci-après, toutes les prestations sont celles servies par l'UNIRS.

321 Les bénéficiaires directs.

La rente ancienne correspond à la rente servie avant le 31 décembre 1993 et la rente nouvelle correspond à celle servie après le 31 décembre 1993.

Rente nouvelle (UNIRS TA) = Rente ancienne (UNIRS TA) \times 1,5.

Rente nouvelle (UNIRS TB) = Rente ancienne (UNIRS TB) \times 4.

Les majorations pour enfants à charge, abattements pour départ anticipé et bonification d'ancienneté de 5 p 100 interviennent dans le calcul de ces rentes, ancienne et nouvelle. Ces effets sont donc multipliés par 1,5 et par 4 respectivement.

322 Les bénéficiaires indirects.

3221 Les conjoints survivants :

- la rente peut être en cours ;
- la rente peut être potentielle.

Les calculs seront menés de manière analogue au calcul réalisé pour les bénéficiaires directs, également après reconstitution des droits passés TA et TB UNIRS.

La rente de conjoint UNIRS est égale à 60 p 100 des droits acquis par le salarié au moment de son décès.

3222 Les réversataires :

- la rente peut être en cours ;
- la rente peut être potentielle.

Les calculs seront menés de manière analogue au calcul réalisé pour les bénéficiaires directs, également après reconstitution des droits passés TA et TB UNIRS.

La rente de réversion UNIRS est égale à 60 p 100 des droits acquis par le retraité au moment de son décès, les éventuels abattements appliqués par l'UNIRS au moment de la liquidation n'étant pas repris dans le calcul. En d'autres termes, le calcul de la rente de réversion est aligné sur celui de la rente de conjoint.

3223 Les orphelins :

- l'orphelin peut être valide ;
- l'orphelin peut être invalide.

Les calculs seront menés de manière analogue au calcul réalisé pour les bénéficiaires directs, également après reconstitution des droits passés TA et TB UNIRS.

La rente d'orphelins UNIRS - orphelins de père et de mère - est égale à 50 p 100 des droits acquis par le participant au moment de son décès, hors abattements.

Les retraités : droits résiduels RRP.

(Fiche n° 2/6)

Objet :

" Valider les modalités techniques de détermination, par différence, pour les retraités, de la part de retraite CREPPSA "résiduelles" (c'est-à-dire restante après transfert à l'UNIRS) qu'il conviendra de consolider. "

Références :

" Mission des actuaires conseils/premier volet / 11 a, 2e alinéa. "

Exposé du contexte :

Chaque catégorie de bénéficiaires de prestations visés par l'accord entre l'ARRCO et la CREPPSA a précédemment été identifiée. L'effet de cet accord sur les prestations servies a de même été quantifié.

Il s'agit ici :

- de calculer les droits ;
- d'exprimer les droits,

à consolider au titre du RRP après prise en compte de l'accord d'intégration.

Documents et références :

- accord ARRCO / CREPPSA ;
 - rencontres UCREPPSA.
-

ANNEXE IV

RAPPORT D'INTERVENTION ACTUARIELLE.

Modalités techniques de calcul des droits résiduels à la charge du RRP pour les retraités.
en vigueur non étendu

1 Principes de base

La retraite totale perçue par les bénéficiaires du régime RRP comprend plusieurs éléments dont :

- la retraite UNIRS ;
- la retraite RRP,

concernées par l'accord ARRCO - CREPPSA et,

- les pensions versées par les autres régimes, non concernées par l'accord ARRCO - CREPPSA.

La retraite RRP contient les éventuels droits résiduels sur la tranche 3, conservés suite à la révision des retraites tranche 3 intervenue en application du protocole d'accord du 20 décembre 1989 ayant pris effet au 1er janvier 1990. Ces droits présentent un caractère définitif.

L'accord d'intégration conclu entre l'ARRCO, d'une part, et la CREPPSA, d'autre part, a pour effet de modifier le montant de la pension UNIRS perçue par un retraité du RRP (cf fiche n° 1). Le niveau de la retraite RRP servie par la CREPPSA s'en trouve alors modifié.

Deux cas de figure se présentent au 1er janvier 1994 :

Cas n° 1 : le supplément de prestations servi par l'UNIRS est supérieur à la prestation RRP : la pension RRP disparaît mais la pension globale en résultant croît.

Cas n° 2 : le supplément de prestations servi par l'UNIRS est inférieur à la prestation RRP : la pension RRP diminue à due concurrence. La pension globale reste inchangée.

2 Les calculs effectués

21 Les bénéficiaires directs

L'intégration ARRCO fixe un nouveau montant de pension UNIRS pour les retraités RRP disposant

au 31 décembre 1993 à la fois de droits UNIRS et de droits CREPPSA (cf fiche n° 1).

Avant l'intégration (31 décembre 1993) :

Retraite ancienne (1)

=

Retraite ancienne UNIRS +

Retraite ancienne CREPPSA.

+

Autres retraites éventuelles

(1) La retraite UNIRS se ventile entre tranche A et tranche B UNIRS, conformément aux principes énoncés dans la fiche n° 1.

Après l'intégration :

211 Cas n° 1 : lors de l'intégration, le supplément de la retraite UNIRS est supérieur à l'ancienne retraite CREPPSA.

Retraite nouvelle

=

Retraite nouvelle UNIRS La retraite UNIRS se ventile entre tranche A et tranche B UNIRS, conformément aux principes énoncés dans la fiche n° 1.

+

Autres retraites éventuelles

212 Cas n° 2 : lors de l'intégration ARRCO, le supplément de la retraite UNIRS est inférieur à l'ancienne retraite CREPPSA.

Retraite nouvelle

=

Retraite nouvelle UNIRS.

+

Retraite nouvelle CREPPSA.

+

Autres retraites éventuelles

Expression des droits :

Dans ce cas (retraite nouvelle UNIRS - retraite ancienne UNIRS < retraite ancienne CREPPSA), la nouvelle retraite CREPPSA est exprimée en points CREPPSA de la manière suivante :

Nouveau nombre de points CREPPSA.

=

Ancien nombre de points CREPPSA.

-

Supplément de rente UNIRS consécutif à l'intégration

Valeur du point CREPPSA au 1er janvier 1994

Où :

Supplément de rente UNIRS consécutif à l'intégration

=

Retraite nouvelle UNIRS TA et TB

-

Retraite ancienne UNIRS TA et TB

Remarques :

- des abattements différents sont appliqués par l'UNIRS, d'une part, et la CREPPSA, d'autre part, en cas de départ anticipé avant soixante-cinq ans. Dans le seul cas où l'abattement est nul auprès de l'UNIRS et non nul auprès de la CREPPSA, les droits de rehaussement UNIRS seront déduits de la rente CREPPSA avant abattement. La nouvelle rente CREPPSA ainsi obtenue subira alors

l'abattement prévu ;

- le supplément de rente UNIRS est traduit en points CREPPSA par arrondi à l'entier inférieur.

22 Les bénéficiaires indirects

221 Les conjoints survivants.

Les principes de calcul et d'expression des droits détaillés pour les bénéficiaires directs s'appliquent de manière identique.

222 Les réversataires.

Les principes de calcul et d'expression des droits détaillés pour les bénéficiaires directs s'appliquent de manière identique pour les réversataires.

223 Les orphelins.

Les principes de calcul et d'expression des droits détaillés pour les bénéficiaires directs s'appliquent de manière identique pour les orphelins.

ANNEXE IV
RAPPORT D'INTERVENTION ACTUARIELLE.
Accord retraite du 2 février 1995.
Groupe de travail paritaire.
en vigueur non étendu

Les actifs : tranche 3 et " article 24 "

(Fiche n° 3/6)

Objet :

" Valider sur la base du règlement du régime, compte tenu des garanties prévues dans l'accord du 30 juin 1978 et des incidences, pour la tranche 3, de l'accord de décembre 1989, les modalités techniques de calcul de la " part de retraite " CREPPSA acquise par chaque actif, sur la base des principes énoncés au dernier alinéa de l'article 61 de l'accord du 2 février 1995. "

Références :

" Mission des actuaires conseils premier volet/11 b, 1er alinéa. "

Exposé du contexte :

Extrait du protocole d'accord du 20 décembre 1989 relatif à la tranche 3 :

" Les dispositions de la convention de retraite et de prévoyance du 5 mars 1962 ainsi que le règlement du RRP qui ont trait au taux de cotisation sur la tranche 3 des salaires sont caduques à compter du 1er janvier 1990. " La détermination et le sort de ces points T3 doivent donc être rappelés en perspective de l'application de l'accord du 2 février 1995 (fiche n° 5).

Dispositions de l'accord du 30 juin 1978 relatives au régime additionnel RPRC :

Cet accord nécessite la distinction des personnels entrés dans la profession à compter du 1er janvier 1978 et ceux entrés antérieurement. Les premiers sont exclusivement concernés par l'article 13 du règlement RRP, les seconds par l'article 24 et/ou l'article 13.

Le traitement détaillé de cette fiche est réalisé dans le cadre de la fiche n° 5 relative à la détermination des droits résiduels des actifs.

Documents et références :

- rencontres UCREPPSA.

ANNEXE IV
RAPPORT D'INTERVENTION ACTUARIELLE.

Les actifs : intégration ARRCO.

(Fiche n° 4/6)

Objet :

" Valider les modalités techniques retenues en accord entre l'ARRCO, d'une part, la CREPPSA, d'autre part, pour définir la part des droits individuels pris en charge par l'UNIRS consécutivement à l'augmentation de taux. "

Références : " Mission des actuaires conseils/premier volet/11 b, 2e alinéa. "

Exposé du contexte :

L'accord entre l'ARRCO, d'une part, et la CREPPSA, d'autre part, définit des principes de détermination des droits individuels pris en charge par l'UNIRS ; ces nouveaux droits engendrent la diminution du différentiel à la charge de la CREPPSA, il s'agit donc de définir :

- les effectifs concernés par l'accord ;
- le mode de calcul retenu.

Il sera alors possible de valider, dans une étape ultérieure (fiche n° 5), les modalités techniques de calcul des droits de retraite RRP individuels à consolider pour les actifs.

Documents et références :

- accord ARRCO - CREPPSA ;
 - rencontres UCREPPSA.
-

ANNEXE IV

RAPPORT D'INTERVENTION ACTUARIELLE.

Modalités techniques de calcul des droits supplémentaires UNIRS pour les actifs.
en vigueur non étendu

1 Principe de base

L'accord liant l'ARRCO, d'une part, et la CREPPSA, d'autre part, repose sur un principe d'intégration : il concerne les seuls salariés et anciens salariés disposant à la fois au 31 décembre 1993 de droits UNIRS et de droits CREPPSA.

2 Les effectifs concernés

21 Préambule

211 Champ d'application.

Sont concernés les salariés et anciens salariés visés par le dispositif professionnel de retraite prévu par la convention de retraites et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances, en date du 5 mars 1962.

Les salariés et anciens salariés qui ont cotisé à la CREPPSA avant le 1er janvier 1978 disposent de droits auprès de l'ancien régime RPRC ; en d'autres termes, ils ont forcément des droits RRP Ils sont, de ce fait, tous concernés par l'accord ARRCO - CREPPSA.

Si le salarié, présent dans la profession, n'a pas de droits CREPPSA au 31 décembre 1993, l'accord ARRCO du 10 février 1993 prévoit une validation partielle, à hauteur de 30 p 100 des droits passés (ARRCO).

212 Conditions d'intégration : la date de référence.

La présente fiche de validation porte sur les actifs présents ou non dans le secteur, c'est-à-dire les salariés et anciens salariés vivants n'ayant pas liquidé la retraite auprès de la CREPPSA au 31

décembre 1993.

Ils doivent disposer de droits RRP issus de la liquidation à blanc réalisée à cette date. Les éventuels points résiduels tranche 3 sont pris en compte dans l'examen du respect de cette condition (la détermination de ces points est détaillée dans la fiche n° 5).

22 Les cotisants

Il s'agit des actifs présents dans le secteur assurance au 31 décembre 1993.

23 Les ex-cotisants

Il s'agit des actifs sortis du secteur assurance au 31 décembre 1993.

3 Détermination des nouveaux droits UNIRS.

31 Identification des points tranche A et tranche B UNIRS.

311 Principes de base.

1. Les points TA et TB UNIRS n'étant pas affectés de manière analogue par l'accord d'intégration, il convient de distinguer les points acquis au cours de la carrière assurance sur la tranche A de ceux acquis sur la tranche B UNIRS pour chaque actif. La tranche A est à prendre en considération durant toute la carrière et la tranche B UNIRS durant toute la carrière non cadre (la carrière est appréciée au sens de l'activité dans l'assurance).

2. Tranche A et tranche B UNIRS :

- la tranche A correspond à la part des rémunérations annuelles comprise entre 0 et 1 plafond sécurité sociale ;
- la tranche B UNIRS est limitée à la fraction des rémunérations comprise entre 1 et 3 plafonds sécurité sociale.

3. Reconstitution de carrière.

Le statut, cadre ou non cadre, doit être pris en compte pour chaque année de la carrière individuelle analysée. L'assiette de calcul des droits passés UNIRS en est déduite.

Par exemple : un non-cadre rémunéré à hauteur de 1,5 plafond en 1980 devient cadre en 1981 et perçoit 1,6 plafond. Il dispose d'une TA et d'une TB UNIRS en 1980 mais seulement d'une TA en 1981 (après 1981, il cotise à l'AGIRC sur la TB AGIRC).

312 Période d'activité antérieure au 31 mars 1962 :

- les salaires ne sont pas disponibles. La période d'activité correspondante est exprimée en années et mois validés, au sens de l'UNIRS ;
- seuls les points UNIRS annuels totaux (TA et TB UNIRS) relatifs à la période antérieure au 31 mars 1962 sont connus de l'IRESA.

Pour ventiler ces droits entre TA et TB UNIRS, l'accord CREPPSA - ARRCO fait référence à un nombre de points théorique acquis chaque année égal à 205, au-delà duquel les points éventuellement acquis sont considérés comme étant des points TB.

La règle de recalcul peut dès lors s'énoncer ainsi :

Soient n , le nombre de mois assurance non cadre validés avant le 31 mars 1962, P le nombre de points antérieurs au 31 mars 1962.

Si $P - n \times 205 / 12$ est inférieur à 0 alors les P sont réputés de tranche A.

Si $P - n \times 205 / 12$ est supérieur à 0, cet excédent est réputé de tranche B. Le nombre de points tranche A est alors égal à $n \times 205 / 12$.

313 Période d'activité comprise entre le 31 mars 1962 et le 31 décembre 1993.

Les salaires sont connus de l'IRESA année après année, le statut cadre ou non cadre l'est de même. Tous les points peuvent donc être affectés année par année, entre TA et TB UNIRS.

32 Les règles d'intégration

Dans les paragraphes ci-après, tous les droits sont acquis auprès de l'UNIRS, au titre de l'activité assurance.

321 Les cotisants.

Les droits anciens correspondent aux droits évalués avant le 31 décembre 1993 et les droits nouveaux correspondent à ceux évalués après le 31 décembre 1993.

Droits nouveaux (UNIRS TA) = Droits anciens (UNIRS TA) x 1,5.

Droits nouveaux (UNIRS TB) = Droits anciens (UNIRS TB) x 4.

322 Les ex-cotisants.

La méthode de calcul est identique à celle présentée pour les actuels cotisants, à savoir :

Droits nouveaux (UNIRS TA) = Droits anciens (UNIRS TA) x 1,5.

Droits nouveaux (UNIRS TB) = Droits anciens (UNIRS TB) x 4.

(Tableau non reproduit)

ANNEXE IV RAPPORT D'INTERVENTION ACTUARIELLE.

Accord retraite du 2 février 1995.

Groupe de travail paritaire.
en vigueur non étendu

Les actifs : droits résiduels RRP.

(Fiche n° 5/6)

Objet :

" Valider les modalités techniques de détermination, par différence, de la part de retraite CREPPSA " résiduelle " (c'est-à-dire restante après transfert à l'UNIRS) qu'il conviendra de consolider pour chaque actif. "

" En particulier, la tranche 3 et les " Articles 24 " feront l'objet d'une présentation détaillée. "

Références : " Mission des actuaires conseils/premier volet/11 b - 3e alinéa et 11 b - 1er alinéa. "

Exposé du contexte :

Chaque catégorie d'actifs visés par l'accord entre l'ARRCO et la CREPPSA a précédemment été identifiée. L'effet de l'accord sur les droits propres à chaque actif à l'UNIRS a de même été quantifié (fiche n° 4). Il s'agit ici :

- d'exprimer les droits ;
- de calculer le droits,

à consolider au 31 décembre 1995 au titre du RRP après prise en compte de l'accord d'intégration.

Documents et références :

- accord ARRCO - CREPPSA ;
 - rencontres UCREPPSA.
-

ANNEXE IV RAPPORT D'INTERVENTION ACTUARIELLE.

Modalités techniques de calcul des droits résiduels à la charge du RRP pour les actifs.
en vigueur non étendu

1 Principe de base

11 Définition

Les droits résiduels à la charge du RRP pour les actifs seront évalués en effectuant " un calcul de la part de retraite CREPPSA acquise par chacun d'eux en faisant comme si les intéressés remplissaient, à la date du 31 décembre 1995, les conditions nécessaires pour pouvoir obtenir leur retraite au taux plein ". " Ce calcul sera effectué selon les règles fixées par le règlement du RRP "

12 Les dates

Deux dates sont considérées, pour les actifs, dans le calcul des droits résiduels à consolider : le 31 décembre 1993 et le 31 décembre 1995.

121 Le 31 décembre 1993.

L'accord d'intégration ARRCO à effet du 1er janvier 1994 a pour principal effet d'augmenter les droits UNIRS des actifs - cotisants et ex-cotisants - possédant par ailleurs des droits au titre du RRP à cette date. L'identification des actifs remplissant la condition précédente (posséder des droits RRP) nécessite une liquidation " à blanc " en date du 31 décembre 1993 du régime RRP, menée pour chaque actif.

122 Le 31 décembre 1995.

Il sera procédé pour chaque actif à une liquidation - définitive -, fixant le montant des droits RRP à consolider, au 31 décembre 1995. C'est sur ces droits que porteront les dispositions du post-règlement (cf fiche n° 6).

123 Période du 31 décembre 1993 au 31 décembre 1995.

Entre les deux dates charnières, des événements sont à prendre en considération pouvant conduire à une liquidation définitive au RRP antérieurement au 1er janvier 1996 :

- le décès d'un actif possédant des droits RRP ;
- le départ à la retraite d'un actif possédant des droits RRP.

13 Exposé du contexte pour deux cas particuliers

Les détenteurs d'une tranche 3 et les bénéficiaires de l'article 24 du règlement du RRP.

131 Les détenteurs d'une tranche 3 (T 3).

Lors de l'élargissement de l'assiette de cotisation à l'AGIRC - passage de quatre plafonds sécurité sociale à huit plafonds sécurité sociale - au 1er janvier 1990, les participants du RRP disposant à cette date d'une T 3 ont été intégrés à l'AGIRC, tranche C.

Cette intégration repose sur une révision complète des dossiers au 31 décembre 1989, afin de déterminer les droits RRP acquis au titre de la T 3, qui revêtent un caractère définitif.

Les droits résiduels T 3 à la charge de la CREPPSA doivent être déterminés d'après le processus suivant pour les cotisants et ex-cotisants disposant d'une T 3 dans leur traitement de référence calculé au 31 décembre 1989 :

1. Calcul des droits RRP au 31 décembre 1989 avec la T 3 (art 13 et 24 du règlement du RRP).
2. Calcul des droits RRP au 31 décembre 1989 limités à la T 2 (art 13 et 24 du règlement du RRP).
3. La différence, " 1-2 ", constitue, par définition, les droits acquis au titre de la T 3 dans le RRP.
4. Ces droits sont comparés aux droits AGIRC T 3 acquis au terme de l'intégration, l'éventuel solde résiduel est qualifié de droits résiduels T 3 RRP.
5. Ces droits résiduels sont convertis en points, sur la base de la valeur du point CREPPSA au 1er janvier 1990. L'arrondi est effectué au point le plus proche.

En fait, cela signifie que lorsqu'un actif a un traitement de référence au sens du règlement du RRP, comprenant une T 3 au 31 décembre 1989, il disposera de droits T 3 à consolider seulement si les droits AGIRC T 3, à cette date, sont inférieurs aux anciens droits RRP T 3.

132 Les bénéficiaires de " l'article 24 "

La détermination de la pension RRP au 31 décembre 1995 nécessite une distinction entre trois types de cotisants et d'ex-cotisants, basée sur la date d'entrée dans la profession :

- les cotisants et ex-cotisants au 31 décembre 1995 entrés après le 31 décembre 1977 ; ceux-ci bénéficient des dispositions de l'article 13 du règlement pour le calcul de leur retraite RRP ;
- les cotisants au 31 décembre 1977 et les ex-cotisants disposant d'une ancienneté dans la profession supérieure à dix ans à cette date ; ceux-ci bénéficient de la retraite la plus favorable entre celle prévue par les dispositions de l'article 13 et celle prévue par les dispositions de l'article 24 du règlement ;
- les ex-cotisants au 31 décembre 1977, disposant d'une ancienneté inférieure à dix ans à cette

date Les actifs ayant quitté la profession avant le 1er janvier 1948 sont rattachés à cette catégorie.
; ceux-ci bénéficient des dispositions de l'article 24 du règlement pour le calcul de leur retraite.

14 Les calculs effectués au 31 décembre 1993

141 Les cotisants au 31 décembre 1993.

L'intégration ARRCO a affecté les droits acquis à la CREPPSA, pour les actifs concernés par l'intégration.

Rappel de la condition d'intégration

Droits CREPPSA au 31 décembre 1993 0

142 Les ex-cotisants.

La condition d'intégration et les modalités de calcul des droits RRP des ex-cotisants sont analogues à celles présentées pour les cotisants.

2 Les calculs effectués au 31 décembre 1995

21 Principe

Le calcul des droits résiduels, en points, au RRP au 31 décembre 1995 est réalisé en trois étapes, décrites ci-après :

1. Détermination de la pension RRP en francs au 31 décembre 1995, conformément au règlement du régime, avec un taux de cotisation à l'UNIRS de 4 p 100 jusqu'à cette date (et hors T 3).

2. Ajout, à cette pension exprimée en francs, des éventuels droits RRP résiduels tranche 3 conservés par l'actif en application du protocole d'accord du 20 décembre 1989 sur la tranche 3 (selon les modalités déterminées en 131).

3. Déduction du total ainsi obtenu du supplément de droits UNIRS traduit en francs consécutif à l'intégration ARRCO.

4. Le montant en francs, éventuel, en résultant est traduit en points RRP à l'aide de la valeur du point au 31 décembre 1995.

L'organigramme ci-après reprend de manière synthétique les étapes du calcul au 31 décembre 1995 pour les différents cas d'application des " article 13 " et " article 24 ".

(Tableau non reproduit)

22 Les actifs entrés à partir du 1er janvier 1978

221 La formule générale au taux UNIRS de 4 p 100.

Le calcul de la nouvelle liquidation menée en date du 31 décembre 1995 pour les cotisants ou ex-cotisants repose sur la formule générale suivante définie par l'article 13 du règlement. Dans un premier temps, les droits UNIRS sur TA et TB UNIRS sont valorisés sur la base d'un taux de cotisation de 4 p 100.

Pension CREPPSA au 31 décembre 1995 (en francs) = Max [

Garantie globale assurée par la CREPPSA à la liquidation au 31 décembre 1995

-

Pension sécurité sociale acquise pendant la période de service Assurances " au 31 décembre 1995

-

Pension ARRCO (UNIRS) acquise pendant la période de service Assurances "

au 31 décembre 1995

-

Pension AGIRC - TB acquise pendant la période de service Assurances " au 31 décembre 1995

;

0]

La garantie globale doit réglementairement et préalablement être comparée avec le minimum, fonction de l'ancienneté à la liquidation et le maximum prévu par le règlement. L'ancienneté révolue au 31 décembre 1995 est utilisée dans le calcul du minimum.

Les droits CREPPSA ainsi obtenus au 31 décembre 1995 sont exprimés en francs.

222 Les droits T 3.

Les éventuels droits T 3 résiduels RRP des cotisants et ex-cotisants, exprimés sous la forme de points RRP, seront connus en appliquant le processus détaillé au paragraphe 131 Ils seront exprimés en francs au 31 décembre 1995 à l'aide de la valeur du point RRP à cette date.

223 Le supplément de droits UNIRS.

2231 Avant le 1er janvier 1994.

L'actif possédait des droits CREPPSA au 31 décembre 1993 :

- la fiche n° 4 explicite le mode de calcul et le niveau du supplément de droits UNIRS.

L'actif ne possédait pas de droits CREPPSA au 31 décembre 1993 et était cotisant à cette date :

- les droits passés UNIRS, TA et TB - UNIRS, acquis dans la profession ont été revalorisés à 30 p 100 (protocole Arrco du 10 février 1993). Cette revalorisation s'effectue sur le différentiel de taux de cotisation, soit (6 p 100 - 4 p 100) sur la TA et (16 p 100 - 4 p 100) sur la TB - UNIRS.

L'actif ne possédait pas de droits CREPPSA au 31 décembre 1993 et n'était pas cotisant à cette date :

Les droits passés UNIRS, TA et TB - UNIRS, acquis dans la profession ne sont pas revalorisés.

2232 Après le 31 décembre 1993.

Les droits UNIRS - TA sont acquis au taux de cotisation de 6 p 100 pour tous les actifs présents dans la profession. Le supplément de droits UNIRS correspond donc à 2 p 100 pour cette période.

Les droits UNIRS - TB sont acquis au taux de cotisations de 16 p 100 pour tous les actifs non cadres présents dans la profession. Le supplément de droits UNIRS correspond donc à 12 p 100 pour cette période.

23 Les actifs entrés avant le 1er janvier 1978

231 Le cas général.

Pour cet ensemble de salariés, les " article 24 ", le calcul de la retraite RRP est effectué selon la procédure suivante, sous la condition qu'ils présentent une ancienneté cumulée d'au moins dix ans dans la profession au 31 décembre 1977 (plus précisément entre le 1er janvier 1948 et le 31 décembre 1977) ou qu'ils restent cotisants dans la profession au-delà du 31 décembre 1978.

1. Calcul de la retraite RRP selon les dispositions générales de l'article 13 (hors T 3), la pension UNIRS étant calculée à 4 p 100 aussi bien pour la TA que pour la TB UNIRS (la TB UNIRS concerne uniquement les non-cadres) ; la retraite RRP est exprimée en francs.

2. Calcul de la retraite RRP obtenue par application des dispositions de l'article 24 du règlement (hors T 3). Cette retraite est exprimée en francs à l'aide de la valeur du point RRP au 31 décembre 1995.

3. Comparaison des deux retraites précédentes.

4. Le résultat le plus favorable constitue alors, après ajout des éventuels droits T 3 puis sous déduction des droits UNIRS de rehaussement, les nouveaux droits RRP.

5. Ceux-ci sont traduits en points à l'aide de la valeur du point au 31 décembre 1995.

Remarque :

- les deux retraites calculées aux étapes 1 et 2 n'incluent pas les points T 3 ;

- par construction, tous les " article 24 " disposent de droits RRP non nuls au 31 décembre 1993 et bénéficient à ce titre de 100 p 100 de l'intégration ARRCO.

232 L'ancienneté cumulée à cette date est inférieure à dix ans au 31 décembre 1977 et l'actif est ex-cotisant au 1er janvier 1978, ou l'actif a quitté la profession avant le 1er janvier 1948.

La pension CREPPSA au 31 décembre 1995 est obtenue uniquement par application des dispositions de l'article 24 du règlement (hors T 3), c'est-à-dire sans aucune référence à la formule générale de l'article 13.

La nouvelle retraite éventuelle RRP est obtenue après ajout, le cas échéant, des droits T 3 et

déduction des droits UNIRS d'intégration.

Elle est traduite en points RRP à l'aide de la valeur du point RRP au 31 décembre 1995.

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3265, 3267

Accord du 22 novembre 2000 (A National)

ACCORD RELATIF à L'ANNEXE II à L'ACCORD DU 28 DÉCEMBRE 1995

en vigueur non étendu

Créé(e) par : B(Accord du 22 novembre 2000 BO conventions collectives 2001-8).

Organisations patronales signataires :

La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ;

Le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA),

Syndicats de salariés signataires :

La fédération des services CFDT (branche assurances),

Le syndicat national de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, techniciens et agents de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ;

Le syndicat national des cadres de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ;

La fédération des syndicats commerce, service et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC ;

La fédération nationale CGT des personnels des secteurs financiers (branche assurances),

Vu le protocole d'accord du 28 décembre 1995 relatif à la mise en oeuvre de l'accord retraite du 2 février 1995 et de son avenant du 7 juillet 1995, et plus spécialement son annexe II portant " règlement applicable au service des prestations de retraite à compter du 1er janvier 1996 " ;

Vu l'avenant du 18 novembre 1997 à l'annexe II du 28 novembre 1995 précité,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Les dispositions provisoires prévues à l'article 15-1 et 2 de l'annexe II au protocole d'accord susvisé du 28 décembre 1995 sont, sous réserve de ce qui est dit à l'alinéa 3 ci-après, reconduites sans changement pour une nouvelle période de 3 ans commençant le 1er janvier 2001 et s'achevant le 31 décembre 2003.

Ces dispositions provisoires continueront donc à s'appliquer respectivement aux retraites RRP dont la mise en service interviendra du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2003 et aux pensions de réversion mises en service pendant cette même période.

Toutefois, s'il intervenait dans le cadre du régime général vieillesse de la sécurité sociale ou bien dans les régimes complémentaires de retraite AGIRC-ARRCO des modifications relatives aux conditions de départ à la retraite entre 60 et 65 ans applicables avant le 1er janvier 2004, les dispositions du présent avenant deviendraient caduques à la date de prise d'effet de ces

modifications.

Les organisations signataires du présent avenant se réuniraient alors aussitôt pour examiner la situation et déterminer les mesures à prendre pour ce qui est du RRP.

En tout état de cause, les organisations signataires du présent avenant se réuniront au cours du deuxième semestre de l'année 2003 pour déterminer si les mesures provisoires renouvelées ci-dessus pourront être ou non prorogées au-delà du 31 décembre 2003.

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE
Brochure JO 3265, 3267

Accord relatif à la mise en place d'un dispositif de fonds de pension, à effet au 1er janvier 1996.

ACCORD du 17 juillet 1996 (A National)

Préambule
en vigueur non étendu

Organisations patronales signataires :
La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ;
Le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA),

Syndicats de salariés signataires :
La fédération des services CFDT (branche assurance),

Considérant les objectifs exprimés dans l'accord professionnel sur les retraites du 2 février 1995 et son avenant du 7 juillet 1995 ;
Vu l'article 7 dudit accord professionnel du 2 février 1995 et ledit avenant du 7 juillet 1995,
il est convenu des dispositions de mise en oeuvre ci-après :

ARTICLE 1

en vigueur non étendu

L'objet du présent accord est de mettre en place, à effet du 1er janvier 1996, un dispositif de fonds de pension fonctionnant selon le mécanisme de la capitalisation et destiné à la constitution d'une retraite supplémentaire sous forme de rente viagère, en contrepartie de cotisations prédéfinies.
A cet effet, les entreprises sont tenues de faire bénéficier leur personnel visé à l'article 3 du dispositif de retraite supplémentaire répondant aux prescriptions du présent accord.

ARTICLE 2

en vigueur non étendu

L'accord s'applique obligatoirement à toutes les sociétés ou organismes entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales de travail des 27 mai et 27 juillet 1992 et qui sont adhérentes aux institutions de retraite complémentaire réunies au sein de l'UCREPPSA.

ARTICLE 3

en vigueur non étendu

Sont bénéficiaires du présent accord tous les salariés répondant aux définitions des conventions collectives nationales de travail des 27 mai et 27 juillet 1992 et le personnel de direction relevant de l'accord du 3 mars 1993, dès lors que les intéressés ont préalablement exercé, dans une ou plusieurs entreprises de la branche au sens de l'article 2, pendant un an au moins, une activité professionnelle au sens desdits conventions ou accords.

ARTICLE 4

en vigueur non étendu

La cotisation à la charge des entreprises est fixée à 1 p 100 des salaires bruts des personnels concernés, à effet du 1er janvier 1996.

Les salaires qui servent d'assiette au calcul des cotisations sont les salaires bruts sur la base desquels sont calculées les cotisations au régime général de la sécurité sociale.

La Commission nationale paritaire professionnelle des retraites se réunira à nouveau, avant le 30 novembre 1996, pour examiner la question du niveau et des modalités de la cotisation pouvant être mise à la charge des salariés, et la date d'entrée en vigueur d'une telle cotisation.

Des taux de cotisations supérieurs aux taux prévus ou envisagés ci-dessus peuvent être affectés à la retraite supplémentaire sur la base d'une décision prise, au niveau d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, par accord d'entreprise ou de groupe d'entreprises.

ARTICLE 5

en vigueur non étendu

Pour l'application du présent accord, les sociétés ou organismes visés à l'article 2 ci-dessus sont tenus d'adhérer au contrat d'assurances prévu en annexe I qui définit les conditions de fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au plan professionnel.

La FFSA et le GEMA prendront, dans les plus brefs délais, les initiatives nécessaires pour que soit

constituée la société d'assurance-vie dédiée qui sera l'assureur du contrat prévu dans ladite annexe I
Les dispositions statutaires de cette société comporteront, parmi ses instances, un comité de surveillance de composition paritaire dont le fonctionnement et les attributions sont définis dans ce même contrat.

ARTICLE 6

en vigueur non étendu

Toutefois, par dérogation au principe posé à l'article 5, il peut être satisfait aux obligations du présent accord, au niveau d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, par un accord d'entreprise ou de groupe d'entreprises, dès lors que ledit accord, conformément au 751 de l'accord du 2 février 1995 :

- répond aux prescriptions du cahier des charges prévu en annexe II du présent accord ;
- a été signé avec le ou les représentants habilités d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national ;
- n'a pas fait l'objet, dans les huit jours de sa signature, d'une opposition d'organisations syndicales représentatives ayant recueilli les voix de plus de la moitié des électeurs inscrits lors des dernières élections au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

La vérification de l'existence de ces conditions est opérée par la commission d'habilitation prévue au 751 de l'accord du 2 février 1995.

En l'absence d'accord au sein de la commission, l'habilitation est réputée refusée. L'accord d'entreprise n'est, dès lors, pas exécutoire.

Les décisions de la commission d'habilitation sont motivées.

ARTICLE 7

en vigueur non étendu

Les conditions de poursuite d'une action sociale venant en complément de celle des institutions de retraite AGIRC et ARRCO et fonctionnant dans le cadre de l'UCREPPSA sont fixées par l'annexe III au présent accord.

ARTICLE 8

en vigueur non étendu

Le présent accord prend effet au 1er janvier 1996 pour les salariés tels que définis à l'article 3 qui sont en fonction dans les entreprises à la date de sa signature.

Les dispositions nécessaires seront prises, avant le 31 décembre 1996, pour que, quel que soit l'état

de mise en oeuvre pratique de l'accord, des droits supplémentaires de retraite soient constitués pour les bénéficiaires, au taux de cotisation prévu au premier alinéa de l'article 4, à effet du 1er janvier 1996.

ARTICLE 9

en vigueur non étendu

L'accord est conclu jusqu'au 31 décembre 1998. Il se renouvelle ensuite par périodes de deux ans, par tacite reconduction, sauf dénonciation par lettre recommandée avec accusé de réception postée neuf mois au moins avant l'échéance.

ARTICLE 10

en vigueur non étendu

Les organisations signataires se réuniront obligatoirement, dans le mois qui suit, en cas de dispositions nouvelles, législatives, réglementaires ou conventionnelles modifiant le cadre technique, fiscal, social ou économique dans lequel l'accord a été conclu et de nature à affecter les conditions socio-économiques ou organisationnelles du présent dispositif.

ARTICLE 11

en vigueur non étendu

La commission paritaire professionnelle des retraites sera réunie d'ici fin 1996 pour examiner les modifications à apporter à la convention de retraites et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances du 5 mars 1962, consécutivement aux accords professionnels des 2 février, 7 juillet, 28 décembre 1995 ainsi qu'au présent accord.

Elle examinera également, à cette occasion, quelles dispositions peuvent être prises, dans le cadre du régime professionnel de prévoyance, pour assurer le maintien de la constitution de droits au titre de l'article 4 (alinéa 1er) du présent accord, en cas de maladie se prolongeant au-delà des trois premiers mois d'arrêt de travail et conduisant à une prise en charge sous forme d'indemnités journalières complémentaires ou de pension d'invalidité totale ou partielle dudit régime professionnel de prévoyance.

ARTICLE 12

en vigueur non étendu

Indépendamment de ce qui précède, la Commission paritaire professionnelle nationale des retraites se réunira au plus tard le 30 novembre 1997, puis au plus tard le 30 novembre 1999, pour faire le point sur la mise en oeuvre de l'accord du 2 février 1995.

ARTICLE 13

en vigueur non étendu

Conformément à l'avenant du 7 juillet 1995 au protocole d'accord du 2 février 1995, une commission paritaire sera réunie avant la fin de l'année 1996, pour faire en sorte que les producteurs salariés de base et les échelons intermédiaires bénéficient d'un dispositif de fonds de pension, en tenant compte des conditions spécifiques au mode d'activité de ces catégories de salariés.

ARTICLE 14

en vigueur non étendu

Les entreprises ont un délai de six mois à dater de la signature du présent accord pour solliciter l'habilitation prévue à l'article 6. Passé ce délai, elles sont tenues d'adhérer au contrat prévu à l'annexe I.

S'agissant des entreprises ayant déjà un régime surcomplémentaire, ce délai est porté à un an.

Les entreprises qui sollicitent l'habilitation prendront les dispositions nécessaires pour rendre ce délai économiquement neutre pour le fonctionnement du fonds et pour les salariés concernés.

ARTICLE 15

en vigueur non étendu

Les organisations signataires reconnaissent le rôle important assumé, depuis leur création, par les institutions professionnelles de retraite fonctionnant dans le cadre de l'UCREPPSA (IRESA, IRTESA, IRCASA, CREPPSA), pour tout ce qui concerne la gestion et l'administration des retraites complémentaires et supplémentaires du personnel des sociétés d'assurances.

Elles constatent que la nature et l'importance des tâches confiées aux institutions sont appelées à

évoluer du fait :

- des conséquences des accords interprofessionnels en matière de retraite complémentaire ;
- de celles des accords professionnels de 1995 et 1996 en matière de retraite supplémentaire ;
- d'une fusion prochaine de l'IRESA et de l'IRTESA, considérée désormais comme souhaitable ;
- de l'évolution progressive des missions d'action sociale exercées par les institutions dans le cadre de l'UCREPPSA.

Elles conviennent, dans ce contexte, que, pour la mise en oeuvre de ces évolutions, il sera fait appel, par priorité, quel que soit le cadre juridique et institutionnel de gestion des retraites du personnel des sociétés d'assurances, aux compétences nécessaires qui seraient disponibles au sein de l'UCREPPSA.

[Retour haut](#)

**Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE
Brochure JO 3265, 3267**

ACCORD du 17 juillet 1996 (A National)

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

en vigueur non étendu

Entre les soussignés :

La société : .

Représentée par : .

Ci-après dénommée le souscripteur.

D'une part, et

La société .

(société d'assurances-vie dédiée constituée à cet effet)

ci-après dénommée l'assureur.

D'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent contrat s'inscrit dans le contexte de l'ensemble des dispositions conventionnelles adoptées au plan professionnel (1) pour mettre en place, à effet du 1er janvier 1996, un dispositif de fonds de pension fonctionnant selon le mécanisme de la capitalisation et destinée à la constitution d'une retraite supplémentaire sous forme de rente viagère, en contrepartie de cotisations prédéfinies.

(1) Accord du 2 février 1995, avenant du 7 juillet 1995, accord du 28 décembre 1995, accord du 17 juillet 1996.

ARTICLE 1

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE Ier : Dispositions générales.

Objet

en vigueur non étendu

Le présent contrat, régi par le code des assurances, a pour objet de définir les règles et modalités de fonctionnement du fonds de pension organisé et géré dans le cadre professionnel, en application de l'article 5 de l'accord professionnel du 17 juillet 1996.

ARTICLE 2

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE Ier : Dispositions générales.

Entreprises adhérentes

en vigueur non étendu

Ce sont toutes les sociétés et organismes qui, en application de l'accord professionnel du 17 juillet 1996, adhèrent au contrat.

Peuvent également adhérer au contrat les entreprises ou organismes qui, sans être tenus par ledit accord, relèvent du champ du code des assurances.

L'adhésion résulte d'un bulletin d'adhésion par lequel l'entreprise s'engage à satisfaire aux obligations du contrat.

ARTICLE 3

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE Ier : Dispositions générales.

Prise d'effet, durée, résiliation du contrat

en vigueur non étendu

Le contrat prend effet au 1er janvier 1996 pour une durée d'un an à compter de cette date. Au-delà, il est reconduit d'année en année par tacite reconduction, sauf résiliation par le souscripteur ou par l'assureur au moins six mois avant la date anniversaire de sa date d'effet.

Hormis le cas de transfert des provisions mathématiques à un autre assureur, l'assureur garantit le versement aux assurés des rentes viagères constituées sur la tête de ceux-ci et de leurs ayants droit, conformément à la réglementation en vigueur.

La résiliation doit être exprimée sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception.

La dénonciation de l'accord du 17 juillet 1996 entraîne de plein droit et automatiquement la résiliation du contrat à effet du 1er janvier de l'année qui suit.

ARTICLE 4

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau

Convention collective 3267

professionnel.

TITRE Ier : Dispositions générales.

Adhésion et cessation d'adhésion des entreprises

en vigueur non étendu

L'adhésion des entreprises existantes à la date du 1er janvier 1996 prend effet rétroactivement à cette même date.

Pour les entreprises créées ultérieurement, l'adhésion prend effet au premier jour du mois qui suit la date de leur entrée en activité telle que fixée par leurs statuts.

Pour assurer la continuité des droits, une entreprise adhérente ne peut mettre fin à son adhésion qu'au 31 décembre d'une année, sous préavis de trois mois, et que dans le cas où elle crée, à son propre niveau, dans le cadre dérogatoire visé à l'article 6 de l'accord du 17 juillet 1996, un fonds d'entreprise ou bien dans le cas où elle intègre un groupe d'entreprises dans lequel existe ou bien se crée un fonds d'entreprise répondant aux prescriptions dudit article 6.

Hormis les cas visés ci-dessus, la cessation d'adhésion ne peut résulter que de la cessation d'activité de l'entreprise.

ARTICLE 5

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE Ier : Dispositions générales.

Les assurés

en vigueur non étendu

Sont obligatoirement assurés tous les salariés (ci-après désignés " les participants ") des entreprises adhérentes qui relèvent de la convention collective nationale de travail du 27 mai 1992, de celle du 27 juillet 1992 ou de l'accord du 3 mars 1993 concernant les cadres de direction des sociétés d'assurances, dès lors qu'ils ont préalablement exercé, dans une ou plusieurs entreprises de la branche au sens de l'article 2 de l'accord du 17 juillet 1996, pendant un an au moins, une activité professionnelle au sens de ces mêmes conventions.

ARTICLE 6

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE Ier : Dispositions générales.

Obligations des entreprises adhérentes

en vigueur non étendu

Les entreprises adhérentes s'engagent à :

- verser à l'assureur les cotisations aux échéances fixées ;
 - affilier tout leur personnel concerné ;
 - fournir à l'assureur toutes les données techniques, administratives, notamment les déclarations de rémunération, servant au calcul et à la vérification des cotisations ;
 - transmettre au personnel affilié les informations visées à l'article 7 qui lui sont destinées.
-

ARTICLE 7

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE Ier : Dispositions générales.

Information des participants et des entreprises

en vigueur non étendu

L'assureur s'engage à établir, à l'intention de l'ensemble des bénéficiaires, une notice d'information ainsi qu'un relevé de compte individuel annuel.

Par ailleurs, outre l'information du comité de surveillance prévu au titre IV, l'assureur fournira annuellement aux entreprises ainsi qu'aux participants en activité et retraités une information sur les résultats de sa gestion et sur les décisions prises en matière de revalorisation des rentes.

ARTICLE 8

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE Ier : Dispositions générales.

Informatique et libertés

en vigueur non étendu

En application de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978, chaque participant peut, en justifiant de son identité, obtenir communication et rectification, s'il y a lieu, de toutes informations le concernant qui figureraient sur tout fichier en usage chez l'assureur ou chez tout organisme participant à la gestion du contrat.

ARTICLE 9

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE II : Cotisations.

Assiette et taux des cotisations

en vigueur non étendu

Les salaires qui servent d'assiette au calcul des cotisations sont les salaires bruts sur la base desquels sont déterminées les cotisations au régime général de la sécurité sociale.

Les taux de cotisation sont ceux prévus à l'article 4 de l'accord professionnel du 17 juillet 1996.

ARTICLE 10

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE II : Cotisations.

Versement des cotisations

en vigueur non étendu

Les entreprises adhérentes sont tenues de régler mensuellement les cotisations à l'assureur, au début de chaque mois pour le mois écoulé.

Des pénalités sont appliquées en cas de retard.

ARTICLE 11

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE II : Cotisations.

Précompte des cotisations

en vigueur non étendu

Les cotisations qui seraient mises à la charge des salariés font l'objet d'un précompte par l'employeur sur le bulletin de paie.

ARTICLE 12

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE II : Cotisations.

Déclarations à l'assureur

en vigueur non étendu

Les entreprises adhérentes fournissent à l'assureur, au début de chaque mois, les informations nécessaires au calcul et à la vérification des cotisations du mois écoulé, ainsi que les éléments d'identification des participants entrés dans l'entreprise ou l'ayant quittée au cours de ce mois.

En outre, elles adressent à l'assureur, au début de chaque année civile, les informations nécessaires aux régularisations éventuelles de cotisations de l'année écoulée et toutes données individuelles sur les participants nécessaires au fonctionnement et à la gestion du contrat.

ARTICLE 13

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE II : Cotisations.

Affectation des cotisations

en vigueur non étendu

Les cotisations nettes de chargements et de taxes réglées pour le compte de chaque participant sont affectées à un compte individuel ouvert à son nom.

ARTICLE 14

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE II : Cotisations.

Maintien du versement des cotisations dans certaines circonstances

en vigueur non étendu

Les cotisations mentionnées à l'article 9 ci-dessus restent dues tant par l'entreprise que par le salarié dans tous les cas où, malgré l'absence de ce dernier pour cause de maladie, maternité, l'entreprise est tenue, en application des conventions collectives de travail, de compléter les indemnités journalières de la sécurité sociale à concurrence du salaire net.

Il en est de même, sur la base de leur dernier salaire d'activité, pour les " préretraités ", au sens de l'accord professionnel du 6 décembre 1995, pendant toute la période de perception de " l'allocation de remplacement " prévue par l'accord national interprofessionnel du 6 septembre 1995 (1).

En cas de travail à temps partiel, quelles qu'en soient les modalités, il est possible de verser des cotisations d'un montant équivalent à celles qui seraient versées pour la même d'activité exercée à temps complet, sous réserve, soit d'un accord conclu au niveau de l'entreprise, soit pour la cotisation à la charge de l'entreprise, d'une décision expresse de la direction.

(1) Accord relatif au développement de l'emploi en contrepartie de la cessation d'activité de salariés totalisant 160 trimestres et plus de cotisations aux régimes de base d'assurance vieillesse.

ARTICLE 15

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE III : Prestations.
Chapitre Ier : Constitution de la retraite.
Principes généraux de constitution

en vigueur non étendu

La phase de constitution de la retraite est celle qui précède la mise en service de celle-ci, sous forme d'une rente, selon les modalités fixées aux chapitres II et III ci-après.

La constitution des droits à retraite s'effectue, sauf choix différent du participant, selon le mode de la rente viagère différée et conformément aux modalités déterminées dans la section 1 ci-dessous.

Le participant a toutefois la faculté, s'il le désire, d'opter pour le mode " compte de retraite en francs ", ou le mode " compte de retraite en unités de compte ", selon les dispositions des sections 2 et 3 ci-après. Dans ce cas, le participant doit exprimer son choix par écrit au moment de son affiliation, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Ce choix est modifiable chaque année à effet du 1er janvier qui suit. La modification ne s'applique qu'aux cotisations versées à partir de ce 1er janvier et sous réserve qu'elle ait été communiquée à l'assureur avant le 1er décembre précédent.

Le choix et ses éventuelles modifications sont transmis à l'assureur par l'entreprise employeur sous forme de lettre recommandée avec accusé de réception.

ARTICLE 16

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE III : Prestations.

Chapitre Ier : Constitution de la retraite.

Section 1.

Constitution de la retraite sous le mode " rente viagère différée "

en vigueur non étendu

Les cotisations affectées au compte individuel du participant, nettes de taxes et de chargements, sont immédiatement traduites en éléments de rente viagère future, en fonction de l'âge du participant à cette date, et génèrent ainsi, au fur et à mesure de leur versement, des droits de retraite exprimés en francs.

L'élément de rente acquis chaque année d'affiliation correspond à la conversion annuelle en rente viagère différée des cotisations nettes de taxes et chargements, en fonction des tarifs légaux et réglementaires en vigueur au moment de la conversion.

Au cours de cette phase de constitution de la retraite, la somme des éléments de rente inscrits au compte de chaque participant sera augmentée, chaque année, par le jeu de la participation aux bénéfices déterminée par le compte annuel de résultats ci-après défini.

ARTICLE 17

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE III : Prestations.
Chapitre Ier : Constitution de la retraite.
Section 1.
Rente viagère différée. - Compte annuel de résultats
en vigueur non étendu

L'assureur établit chaque année un compte de résultats de la gestion de l'ensemble des éléments de rentes viagères en cours de constitution pour la totalité des participants concernés.

A cet effet sont portés respectivement :

Au crédit :

- les provisions mathématiques des rentes viagères différées en cours de constitution au 31 décembre précédent ;
- les cotisations de l'exercice qui s'achève, nettes de taxes ;
- les produits financiers de l'exercice qui s'achève, au taux de placement brut de l'assureur, tel que défini à l'annexe technique, après dotation et prélèvement aux provisions légales ;
- les capitaux constitutifs nécessaires à la revalorisation des éléments de rente viagère différée de l'exercice précédent affectés au 1er janvier de l'exercice qui s'achève.

Au débit :

- les provisions mathématiques des rentes viagères différées en cours de constitution au 31 décembre de l'exercice qui s'achève ;
- les capitaux constitutifs des rentes mises en service pendant l'exercice qui s'achève ;
- les capitaux en cas de décès, invalidité, chômage, versés pendant l'exercice qui s'achève ; les capitaux transférés ;
- les frais de gestion définis à l'annexe technique ;
- le report éventuel du solde débiteur de l'exercice précédent.

Lorsque le solde de ce compte est créditeur, l'assureur reçoit 10 p 100 de ce solde lui-même augmenté des intérêts au taux technique sur les différents éléments qui composent le compte. Il affecte le reliquat du solde, net de ce prélèvement, à un compte de revalorisation à titre de participation aux bénéfices.

ARTICLE 18

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE III : Prestations.

Chapitre Ier : Constitution de la retraite.

Section 1.

Rente viagère différée

Compte de revalorisation des éléments de rente en cours de constitution

en vigueur non étendu

L'assureur fait fonctionner le compte de revalorisation visé à l'article 17 ci-dessus en portant :

En ressources :

- la participation aux bénéfices dégagée par le compte annuel de résultats, comme il est dit à l'article 17 ;

Et en charges :

- les capitaux constitutifs nécessaires à la revalorisation des éléments de rente viagère différée figurant aux comptes individuels des participants, telle qu'elle aura été fixée pour l'exercice.
Le compte se trouve ainsi soldé au 1er janvier de chaque exercice.

ARTICLE 19

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE III : Prestations.

Chapitre Ier : Constitution de la retraite.

Section 2.

Constitution de la retraite sous le mode
" compte de retraite en francs "

en vigueur non étendu

Les cotisations affectées au compte individuel du participant, nettes de taxes et de chargements, sont capitalisées à 90 p 100 du taux de placement net de l'assureur tel que défini à l'annexe ci-jointe, à effet du premier jour de la quinzaine qui suit la date de leur encaissement par l'assureur.

ARTICLE 20

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE III : Prestations.

Chapitre Ier : Constitution de la retraite.

Section 3.

Constitution de la retraite sous le mode
" compte de retraite en unités de compte "

en vigueur non étendu

Les cotisations affectées au compte individuel du participant, nettes de taxes et de chargements, sont consacrées à l'achat d'unités de comptes en nombre égal au rapport entre ces cotisations nettes et la valeur liquidative de l'unité de compte à la date de valeur de l'opération.

La date de valeur est fixée au premier mardi de la semaine qui suit l'encaissement de la cotisation par l'assureur. Si ce jour est férié pour la Bourse, on retient le premier jour ouvré qui suit.

L'assureur prélève chaque année, par la vente d'unités de compte, un montant égal au produit des encours gérés par un taux de 5 p 100 maximum du taux de placement net visé à l'annexe technique ci-jointe.

ARTICLE 21

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE III : Prestations.

Chapitre Ier : Constitution de la retraite.

Section 3.

Compte de retraite en unités de compte. - Modalités

en vigueur non étendu

La valeur liquidative de chaque unité de compte est fixée à la date d'effet du contrat. Elle suit quotidiennement l'évolution de la valeur liquidative des OPCVM qui la composent.

Le montant en francs inscrit au compte individuel du participant est déterminé par la multiplication du nombre d'unités de compte qui y sont inscrites par la valeur liquidative de l'unité de compte à la date considérée.

Les participants âgés d'au moins cinquante-cinq ans peuvent demander la conversion en francs des droits exprimés en unités de compte. S'ils le font, à compter de la date de conversion, les nouveaux versements de cotisations sont affectés dans les conditions visées à l'article 19.

Cette possibilité de conversion est rappelée par l'assureur aux participants lorsqu'ils atteignent l'âge de cinquante-cinq ans.

ARTICLE 22

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE III : Prestations.

Chapitre II : Montant et revalorisation de la retraite.

Montant de la retraite

en vigueur non étendu

Selon le mode de constitution retenu par le participant, le montant initial de sa retraite à la date de mise en service est obtenu comme suit :

1 Rente viagère différée

Le montant initial de la retraite acquise est égal au cumul des éléments de rente constitués année après année sur le compte individuel du participant, selon les modalités prévues aux articles 16, 17 et 18 ci-dessus.

Ce montant est affecté, s'il y a lieu, d'un coefficient d'abattement pour réversion au profit des bénéficiaires visés à l'article 32.

2 Compte de retraite en francs ou en unités de compte

Le montant individuel de la retraite acquise résulte de la conversion en rente viagère immédiate du montant du compte individuel de retraite du participant, en fonction des tarifs légaux et réglementaires en vigueur et, s'il y a réversion, en fonction du taux de réversion retenu, de l'âge du participant et des bénéficiaires visés à l'article 32, à la date de liquidation.

ARTICLE 23

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE III : Prestations.

Chapitre II : Montant et revalorisation de la retraite.

Revalorisation de la retraite

Compte de résultats des rentes en cours de service

en vigueur non étendu

Chaque année, l'assureur établit un compte de résultats technique et financier pour l'ensemble des rentes en cours de service au 31 décembre de l'exercice, quel qu'ait été leur mode de constitution.

On y porte :

Au crédit :

- les provisions mathématiques des rentes viagères en cours de service au 31 décembre de l'exercice précédent ;
- les capitaux constitutifs des rentes viagères mises en service pendant l'exercice qui s'achève ;
- les capitaux constitutifs des éléments de revalorisation des rentes en cours de service prélevés au cours de l'exercice sur le compte de revalorisation prévu à l'article 24 ;
- les produits financiers sur les différents éléments du compte au taux de placement de l'organisme assureur.

Au débit :

- les provisions mathématiques des rentes en cours de service au 31 décembre de l'exercice qui s'achève ;
- le report du solde débiteur éventuel du compte de résultats de l'exercice précédent ;
- les arrérages de rente versés au cours de l'exercice qui s'achève ;
- les frais de gestion sur arrérages et sur encours gérés, pour leur montant indiqué à l'annexe ci-jointe.

Lorsque le solde de ce compte est créditeur, l'assureur reçoit 10 p 100 de ce solde lui-même augmenté des intérêts au taux technique sur les différents éléments qui composent le compte. Il attribue le reliquat de ce solde, net de ce prélèvement, à titre de participation aux bénéfices.

ARTICLE 24

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE III : Prestations.

Chapitre II : Montant et revalorisation de la retraite.

Revalorisation de la retraite. - Principes de revalorisation

en vigueur non étendu

L'assureur procède chaque année, dès l'établissement du compte de résultats prévu à l'article précédent, au calcul du rapport existant, en pourcentage, entre la participation aux bénéfices découlant du compte de résultats et les provisions mathématiques des rentes au 31 décembre de l'exercice qui s'achève.

Ce rapport est comparé au glissement, de décembre à décembre de l'exercice précédent, de l'indice INSEE France entière des prix à la consommation hors tabac.

Lorsque le rapport calculé conformément au premier alinéa est supérieur au glissement des prix constaté conformément aux dispositions de l'article 25, dernier alinéa, l'assureur affecte au compte de revalorisation :

- la part de participation aux excédents dégagée correspondant aux bénéfices dotés huit ans avant et non distribués ;
- la quote-part de la participation aux bénéfices nécessaire pour permettre une revalorisation des rentes au moins égale au glissement des prix ainsi constaté.

Le reliquat éventuel de la participation aux bénéfices est affecté à la provision pour participation aux excédents prévue à l'article 25.

Lorsque le total de la part dégagée de la provision pour participation aux excédents et de la participation aux bénéfices disponibles est inférieur au glissement des prix, l'assureur prélève sur la provision pour participation aux excédents la somme nécessaire pour compléter la revalorisation des rentes.

ARTICLE 25

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE III : Prestations.

Chapitre II : Montant et revalorisation de la retraite.

Provision pour participation aux excédents

en vigueur non étendu

La provision pour participation aux excédents est alimentée par :

- la participation aux bénéfices de l'exercice précédent ;
- les produits financiers auxquels elle donne lieu.

Elle est débitée chaque année, en application de l'article 24 et dans la limite de son montant, des sommes nécessaires à la revalorisation des rentes à hauteur du glissement des prix.

En tout état de cause, ce prélèvement ne peut être inférieur à la quote-part éventuelle de la participation aux bénéfices affectée à la provision pour participation aux excédents huit années plus tôt et non distribuée, conformément au code des assurances.

ARTICLE 26

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE III : Prestations.

Chapitre II : Montant et revalorisation de la retraite.

Revalorisation des retraites

Affectation de la participation aux bénéfices

en vigueur non étendu

Chaque année, après établissement du compte de résultats prévu à l'article 23, l'assureur informe le comité prévu au titre IV ci-après, d'une part desdits résultats, d'autre part de la situation constatée en application des principes définis à l'article 24, et enfin de la situation du compte de participation aux excédents fixé par l'article 25.

Dans le cas où les sommes disponibles pour la revalorisation telle que définie à l'article 24, rapportées aux provisions mathématiques des rentes au 31 décembre, sont supérieures au glissement des prix, le comité est consulté sur l'affectation à donner à la quote-part de la participation aux bénéfices disponibles. Celle-ci sera en priorité affectée au compte de participation aux bénéfices.

Au vu de l'avis du comité, et compte tenu des perspectives à moyen et à long terme, l'assureur arrête la décision d'affectation.

ARTICLE 27

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE III : Prestations.

Chapitre III : Service de la retraite.

Conditions de mise en service

en vigueur non étendu

La mise en service, c'est-à-dire le premier versement de la rente viagère, intervient à la demande du participant, à condition que celui-ci ait cessé son activité professionnelle.

L'âge normal de mise en service de la rente est soixante-cinq ans.

Mais cette mise en service peut être obtenue avant d'avoir atteint cet âge, au plus tôt à partir de l'âge où la liquidation de la retraite peut intervenir dans le régime général de la sécurité sociale.

Elle peut également intervenir à un âge quelconque au choix du participant après l'âge normal de la retraite, soit 65 ans.

Si la rente a été acquise selon le mode " rente viagère différée " (cf chapitre Ier, section 1), son montant est affecté d'un coefficient soit d'anticipation si la mise en service s'effectue avant l'âge de soixante-cinq ans, soit de prorogation dans le cas contraire. Les coefficients d'anticipation et de prorogation sont fixés dans l'annexe technique, en fonction du taux technique et de la table de mortalité utilisés pour le calcul de la rente.

Si la rente a été acquise selon les modes " compte de retraite en francs " ou " compte de retraite en unités de compte " (cf chapitre Ier, sections 2 et 3), la rente acquise est celle déterminée au moment de la mise en service, quel que soit l'âge atteint par le participant, conformément aux modalités précisées à l'article 222 ci-dessus.

ARTICLE 28

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE III : Prestations.

Chapitre III : Service de la retraite.

Modalités de versement de la rente

La rente est versée trimestriellement et d'avance. La prise d'effet est fixée au premier jour du mois qui suit celui de la demande de mise en service par le participant.

La demande de mise en service est adressée à l'assureur par écrit.

Le premier versement trimestriel intervient au début du trimestre civil qui suit la demande de mise en service dès lorsque celle-ci a été formulée par le participant deux mois au moins avant le premier jour dudit trimestre civil. Sinon, le premier versement, reporté au début du trimestre civil suivant, sera rétroactif à la date de prise d'effet fixée au premier alinéa.

ARTICLE 29

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE III : Prestations.

Chapitre III : Service de la retraite.

Exceptions au service d'une rente viagère

en vigueur non étendu

Par exception au principe posé à l'article 15, la retraite peut faire l'objet d'un versement unique, sous forme d'un capital égal à la provision mathématique en francs constituée sur le compte du participant, dans les cas ci-après.

1 Retraite de faible montant

Lorsque le montant de retraite acquis par le participant conduit à une rente viagère trimestrielle inférieure à 500 francs, il est proposé au participant, ou à ses ayants droit, le choix entre le versement du capital mentionné ci-dessus ou une périodicité de versement semestrielle ou annuelle de la rente. Le montant de 500 francs est révisé périodiquement sur proposition du comité prévu au titre IV.

2 Autres cas

Dans les cas limitativement énoncés ci-après, le participant peut obtenir, sans condition d'âge, sur sa demande, le versement du capital mentionnée ci-dessus :

- notification, par la sécurité sociale, de l'attribution d'une pension d'invalidité de deuxième ou de troisième catégorie ;
- expiration des droits aux allocations d'assurance chômage du régime de l'UNEDIC.

Par ce versement, le participant et ses ayants droit sont définitivement remplis de tous leurs droits à l'égard du présent contrat.

ARTICLE 30

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE III : Prestations.

Chapitre III : Service de la retraite.

Cas de décès du participant avant la mise en service de la rente

en vigueur non étendu

Si le participant décède avant la mise en service de la rente, le montant de la provision mathématique en francs constituée sur son compte est affecté au versement, à son ou ses ayants droit définis ci-dessous, d'une rente viagère ou d'un capital, au choix du ou des intéressés.

Le versement est effectué dans l'ordre suivant : au conjoint, à défaut aux descendants par égales parts entre eux, la part d'un pré-décédé revenant à ses propres descendants, ou à ses frères et soeurs s'il n'a pas de descendant, à défaut aux père et mère par égales parts entre eux ou au survivant en cas de pré-décès ou, à défaut, aux héritiers.

Le participant a cependant la faculté, s'il le souhaite, de désigner par avance un ou plusieurs autres bénéficiaires. Leur désignation et toute modification éventuelle de celle-ci peuvent intervenir à tout moment par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'assureur.

ARTICLE 31

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE III : Prestations.

Chapitre III : Service de la retraite.

Cas de décès du participant après la mise en service de la rente

en vigueur non étendu

Lorsque le participant décède après la mise en service de sa rente, son ou ses ex-conjoints ou bien ses enfants à charge tels que définis à l'article 32 reçoivent une rente de réversion déterminée sur la base de 60 p 100 de la rente en cours de service.

Le montant de la rente du participant est affecté à cet effet d'un coefficient de réduction, fixé dans l'annexe technique, en fonction du taux technique, de la table de mortalité en vigueur, de l'âge du conjoint et, le cas échéant des enfants à charge, du ou des précédents conjoints divorcés non remariés à la date de mise en service de la rente, ainsi que de la durée respective de chaque remariage, compte tenu, pour le conjoint survivant, de l'espérance de vie du participant.

Toutefois, le participant a la faculté, au moment de la mise en service de sa rente, de renoncer à toute réversion ou de choisir une réversion au taux de 100 p 100 au lieu de 60 p 100. Ce choix est irréversible puisqu'il constitue un élément déterminant de la rente trimestrielle versée au participant lui-même, le montant de cette rente étant naturellement calculé en fonction de ce paramètre. La renonciation à la réversion ou le choix du taux de 100 p 100 doivent faire l'objet d'une lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'assureur.

Pendant le service de la rente, si la situation matrimoniale du participant se modifie par divorce ou remariage ou celle des ex-conjoints par remariage, le montant de la rente est calculé en fonction de cette nouvelle situation, sauf naturellement le cas de renonciation irréversible à la réversion, comme il est prévu ci-dessus.

Les dispositions de l'article 291 s'appliquent le cas échéant.

ARTICLE 32

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE III : Prestations.

Chapitre III : Service de la retraite.
Bénéficiaire(s) de la réversion

en vigueur non étendu

Sont susceptibles d'ouvrir droit au service d'une rente de réversion au titre de l'article 31 :

1. Le conjoint et ou les ex-conjoints survivants non remariés, quelle que soit, le cas échéant, la cause de la séparation de corps ou du divorce.

En cas de pluralité d'ayants droit répondant, en tant que conjoint ou ex-conjoint(s), aux conditions ci-dessus, les droits à réversion de chacun d'eux sont déterminés au prorata de la durée respective de chaque mariage appréciée à cette date à condition que ceux-ci aient été pris en compte lors du calcul de la rente au moment de la mise en service de celle-ci.

2. A défaut de conjoint survivant, au sens ci-dessus, au moment du décès : le ou les enfants à charge et tant qu'il(s) le demeure(nt).

Les enfants à charge sont ceux reconnus comme tels pour l'application de la législation fiscale.

La rente servie aux enfants à charge est déterminée :

- sur la base de la provision mathématique des rentes leur revenant, répartie par parts égales entre chacun d'eux ;

- et, une fois cette répartition opérée, en fonction de la durée, compte tenu de la législation fiscale, pendant laquelle, vu son âge, chaque enfant serait resté à la charge du participant décédé.

En cas de présence d'ex-conjoints survivants non remariés, la part des provisions mathématiques revenant aux enfants à charge est réduite de celle correspondant à la durée du mariage du participant décédé avec ce ou ces ex-conjoints.

Le versement de la rente de réversion au bénéfice du conjoint survivant ou d'ex-conjoint(s) ne peut intervenir avant que ceux-ci aient atteint l'âge de cinquante ans.

Pour le ou les enfants à charge, elle est immédiate dans les mains, soit de l'enfant s'il est majeur, soit de la personne qui en a légalement la garde.

ARTICLE 33

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE III : Prestations.

Chapitre IV : Portabilité et transférabilité des droits.

Portabilité

en vigueur non étendu

Le participant qui quitte l'entreprise adhérente a toujours la possibilité de conserver son compte individuel dans le cadre du contrat, même s'il n'est plus alimenté de cotisations nouvelles.

Il a aussi la possibilité d'obtenir le transfert des provisions mathématiques de son compte, nettes des frais de gestion afférents à cette opération, à un autre dispositif de fonds de pension.

ARTICLE 34

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau

professionnel.

TITRE III : Prestations.

Chapitre IV : Portabilité et transférabilité des droits.

Transférabilité

en vigueur non étendu

L'entreprise qui cesse d'adhérer au contrat dans les conditions prévues à l'article 4 peut demander le transfert de l'ensemble des provisions mathématiques correspondant aux comptes individuels de ses propres salariés. Dans ce cas, si le portefeuille représentatif de ces provisions se trouve en moins-value latente, le montant transféré est affecté d'un coefficient de moins-value égal au rapport entre la valeur de marché et la valeur comptable de l'actif à la date considérée. En outre, l'entreprise sera tenue d'acquitter les frais afférents au coût de ce transfert.

ARTICLE 35

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE IV : Comité de surveillance.

Constitution

en vigueur non étendu

Il est constitué un comité de surveillance composé en nombre égal de représentants d'une part des entreprises adhérentes et d'autre part des participants.

Les représentants des participants sont désignés par les organisations syndicales de salariés signataires de l'accord du 17 juillet 1996, à raison de : un membre par confédération d'organisations signataires, et de cinq membres répartis entre lesdites organisations en fonction des résultats des élections de délégués du personnel les plus récentes (tous collèges concernés) et choisis parmi les membres du personnel actifs ou retraités des entreprises adhérentes.

Les représentants des entreprises adhérentes sont désignés par la FFSA et le GEMA.

La durée des mandats est de deux ans.

ARTICLE 36

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE IV : Comité de surveillance.

Attributions

en vigueur non étendu

Le comité exerce, pour le compte des entreprises adhérentes et des participants actifs et retraités, un rôle de veille et de contrôle du fonctionnement du fonds.

A cet effet, il dispose des mêmes informations sur les comptes et les perspectives du fonds à court, moyen et long termes que celles qui sont fournies aux instances de l'assureur et il exprime, à leur sujet, tout avis ou mise en garde qu'il estime utile.

Il élabore à cet effet, au vu des informations visées ci-dessus, un rapport où sont consignés le ou les avis du comité au sujet, notamment, de la politique de placement, du coût et de l'efficacité de la gestion administrative et financière et des perspectives d'évolution du fonds. Ce rapport est transmis aux instances de l'assureur et aux organisations signataires de l'accord du 17 juillet 1996. L'assureur est tenu de communiquer, par écrit, au président du comité, les réponses ou observations que le contenu de ce rapport appelle de sa part.

Le comité peut, pour l'exercice de sa mission, se faire assister d'un actuaire conseil de son choix.

Il est en outre consulté comme il dit aux articles 26 et 291.

Le président et le vice-président du comité assistent aux réunions du conseil d'administration ou du conseil de surveillance de l'assureur.

ARTICLE 37

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE IV : Comité de surveillance.

Fonctionnement du comité

en vigueur non étendu

Le comité désigne en son sein un président et un vice-président, choisis alternativement, tous les deux ans dans le collège des entreprises adhérentes et dans le collège des participants.

Il se réunit deux fois par an, en tant que de besoin, sur l'accord du président et du vice-président, ou à la demande de la majorité des membres.

Les avis et décisions du comité sont adoptés à la majorité des membres présents.

Il est établi des comptes-rendus de séance qui sont soumis à l'approbation des membres et en annexe desquels figurent les documents remis par l'assureur.

ARTICLE 38

ANNEXE I

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

TITRE V : Dispositions diverses.

Révision et adaptation du contrat

en vigueur non étendu

Le présent contrat ne peut être modifié que par accord entre l'assureur et des représentants dûment mandatés des entreprises souscriptrices, après avis favorable du comité de surveillance, ou bien par avenant à l'accord professionnel du 17 juillet 1996.

Ces modifications devront, le cas échéant, intervenir dans les hypothèses envisagées à l'article 10 dudit accord.

ANNEXE I, ANNEXE TECHNIQUE

Contrat d'assurances relatif au fonctionnement du fonds de pension organisé et géré au niveau professionnel.

ANNEXE TECHNIQUE AU CONTRAT

en vigueur non étendu

1 Table de mortalité

Pour les rentes viagères différées, la table de mortalité utilisée est la table visée à l'avant-dernier alinéa de l'article A 335-1 du code des assurances (actuellement la table prospective des générations 1887/1993).

Pour les comptes de retraite en francs ou en unités de compte, la conversion en rente viagère immédiate, à la date de mise en service, s'effectuera avec la table de mortalité en vigueur à cette date.

2 Taux technique

Pour les droits acquis sous le mode " rente viagère différée " (RVD) le taux technique est de 2,5 p 100, tant pour la phase de constitution que pour la phase de service. Toutefois, dans le cas où le taux maximum réglementaire serait modifié, le taux ci-dessus serait revu, le nouveau taux éventuellement retenu ne s'appliquant qu'aux droits constitués par les participants affiliés postérieurement au changement de taux.

Pour les droits acquis sous le mode " compte de retraite en francs " (CRF), le taux garanti pendant la phase de constitution est 2,5 p 100. Toutefois, dans le cas où le taux maximum réglementaire serait modifié, le taux ci-dessus serait revu, le nouveau taux éventuellement retenu ne s'appliquant qu'aux droits constitués par les participants affiliés postérieurement au changement de taux.

Pour la conversion en rente viagère immédiate, au moment de la mise en service, des droits acquis sous les modes " compte de retraite en francs " (CRF) et " compte de retraite en unités de compte " (CRUC), le taux technique utilisé est 2,5 p 100.

3 Chargements pour frais de gestion

Le chargement sur cotisations est prélevé lors de chaque versement de cotisations, à raison de 3 p 100 desdites cotisations.

Le chargement sur provisions mathématiques est déterminé en fin d'exercice sur la base de 0,5 p 100 de la demi-somme des provisions mathématiques constatées au 1er janvier et au 31 décembre de l'exercice.

Le chargement sur rentes est provisionné lors de la conversion des cotisations en rente viagère différé (mode RVD) ou des provisions mathématiques en rente viagère immédiate (modes CRF et CRUC), à raison de 3 p 100 des provisions mathématiques des rentes différées ou immédiates, selon le cas.

Au terme de chaque exercice, l'écart entre les frais de gestion réellement exposés et les ressources résultant des taux de chargement ci-dessus prévus, est pris en compte dans le mécanisme de compte technique administratif décrit ci-après (cf 8).

4 Age

L'âge pris en considération pour le calcul des rentes viagères immédiates ou différées et pour l'application des règles de réversion est la différence entre le millésime de la date de calcul et le millésime de naissance.

5 Coefficients d'anticipation, de prorogation et de réversion

Les coefficients d'anticipation, de prorogation et de réversion sont calculés de façon à assurer la neutralité actuarielle, sur la base de la table TPRV 1887/1993 et seront révisés en fonction de l'évolution de celle-ci.

6 Taux de placement de l'assureur

Les produits financiers visés dans les comptes annuels de résultats sont égaux à 100 p 100 des revenus des placements réalisés par l'assureur, afférents aux provisions mathématiques.

Les revenus des placements correspondent aux éléments suivants :

- les revenus du portefeuille, nets des frais de gestion financière, ces frais étant eux-mêmes évalués à 0,10 p 100 des actifs gérés ;
- les plus-values réalisées, nettes des moins-values ;
- la variation de la réserve de capitalisation ;
- la variation des provisions pour dépréciation de valeurs en portefeuille ;
- la variation de toute autre provision réglementaire.

Le taux de placement brut de l'assureur correspond au rapport entre les produits financiers ainsi définis et les provisions mathématiques pondérées par les durées de placement (en fonction des dates de valeur).

Le taux de placement net de l'assureur correspond au taux de placement brut de l'assureur diminué du chargement sur provisions mathématiques.

Concernant les comptes de retraite en unités de compte (CRUC), le taux de placement net de l'assureur correspond à l'accroissement de la valeur totale de la part d'OPCVM, diminué du chargement sur provisions mathématiques.

7 Compte technique administratif

Ce compte technique est commun aux phases d'acquisition des droits et de service de la retraite.

A cet effet, sont portés respectivement :

Au crédit :

- les chargements pour frais de gestion définis ci-avant, sur cotisations, sur provisions mathématiques et sur rentes.

Au débit :

- les frais réels de l'assureur, au titre de la gestion.

Lorsque le solde de ce compte est créditeur, il est affecté à un compte de revalorisation au titre de la participation aux bénéfices de gestion administrative.

Lorsque le solde de ce compte est débiteur, il est imputé en priorité sur le solde créditeur des comptes de résultats, après prélèvement de l'assureur, des phases d'acquisition des droits et de service de la retraite.

En cas d'insuffisance de ce dernier solde, le solde débiteur du compte technique administratif est reporté au débit du compte technique administratif de l'exercice suivant.

8 Compte de retraite en unités de compte

Le descriptif de l'OPCVM sera remis aux assurés lors du versement de la première cotisation au contrat.

L'évolution de la composition de l'OPCVM et de la valeur de la part de l'OPCVM sera communiquée tous les trimestres au comité de surveillance et transmise une fois par an aux assurés.

L'ensemble des dispositions du contrat et de la présente annexe technique seront soumises à la commission de contrôle des assurances, conformément à la réglementation en vigueur.

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3265, 3267

ACCORD du 17 juillet 1996 (A National)

ANNEXE II

**Cahier des charges.
en vigueur non étendu**

Conformément à l'article 6 de l'accord du 17 juillet 1996, les fonds de pension organisés pour gérer, dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises, la cotisation de 1 p 100 des salaires prévue au premier alinéa de l'article 4 dudit accord doivent satisfaire à un cahier des charges.

Les fonds de pension d'entreprise ou de groupe d'entreprises doivent faire l'objet d'un accord d'entreprise ou de groupe d'entreprises avec le ou les représentants d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au plan national appartenant à la ou l'une desdites entreprises.

La commission d'habilitation instituée par l'article 751 de l'accord du 2 février 1995 vérifiera que l'accord d'entreprise ou de groupe d'entreprises relatif à un tel fonds de pension répond aux prescriptions ci-après énoncées.

1. L'objet du fonds de pension est d'attribuer une retraite supplémentaire sous forme de rente viagère déterminée sur la base des cotisations versées à cet effet au compte de chaque participant.

2. Les salariés bénéficiaires (participants) sont l'ensemble des salariés de l'entreprise ou du groupe d'entreprises relevant de la convention collective nationale du 27 mai 1992, de celle du 27 juillet 1992 ou de l'accord du 3 mars 1993, sous condition d'avoir préalablement exercé, dans une même entreprise au sens de l'article 2 de l'accord du 17 juillet 1996, pendant un an au moins, une activité professionnelle au sens de ces mêmes conventions ou accord.

3. Le contrat destiné à la mise en oeuvre du fonds de pension est un contrat d'assurances-vie répondant, à tous égards, aux normes prudentielles exigées par le code des assurances et souscrit auprès d'un organisme assureur satisfaisant aux obligations dudit code, de telle sorte que la disposition des sommes affectées au fonds par l'entreprise est définitivement perdue par celle-ci.

4. Le fonctionnement du contrat d'assurances doit obligatoirement prévoir :

- le provisionnement intégral des droits des participants et des retraités ;
- le cantonnement des actifs inscrits en représentation des engagements du contrat ;
- la participation aux bénéfices techniques et financiers compte tenu des dispositions légales.

5. Le mode de constitution de la retraite pendant la phase d'acquisition des droits peut recourir à l'un ou plusieurs des mécanismes ci-après :

- rente viagère différée ;
- compte de retraite en francs avec sortie en rente viagère ;
- compte de retraite en unités de compte avec sortie en rente viagère.

Si une faculté d'option entre deux ou trois de ces mécanismes est ouverte à titre individuel aux participants, le contrat doit le spécifier en mentionnant explicitement quand et comment l'option est réalisée et les facultés et conditions des éventuels changements d'option au cours de la période de constitution de la retraite.

6. Il ne peut être recouru à aucune autre table de mortalité que celle retenue pour le contrat prévu à

l'annexe I.

7. Dans le cas où le contrat offre la possibilité de choisir un support en unités de compte pour la constitution de la retraite, la faculté d'obtenir, sur demande, la conversion en francs des droits exprimés en unités de compte doit être offerte aux participants âgés d'au moins cinquante-cinq ans. Cette possibilité est rappelée aux participants concernés lorsqu'ils atteignent cet âge.

Le contrat prévoit les diverses options possibles pour le service de la rente.

8. Le contrat doit comporter des clauses qui, une fois la retraite mise en service, déterminent, sur la base des excédents techniques et financiers, le mode de revalorisation des rentes.

9. Le contrat définit les conditions à remplir pour obtenir la mise en service de la retraite, notamment condition d'âge, sans que cet âge puisse être inférieur à celui où peut intervenir la liquidation de la retraite dans le régime général de la sécurité sociale.

10. Le contrat détermine les modalités selon lesquelles, dans certains cas, conformément aux dispositions légales en vigueur, il peut être procédé, par exception à la sortie en rente viagère, au versement d'un capital.

11. Le contrat doit prévoir une faculté d'obtenir la réversion de la retraite et fixer les conditions, modalités, taux, de cette réversion sans qu'il puisse être fait de différence en la matière selon que le bénéficiaire est une femme ou un homme.

12. Il détermine les conditions et modalités selon lesquelles la constitution des droits peut se poursuivre en cas de maladie, invalidité, grossesse et maternité, travail à temps partiel, préretraite, retraite progressive.

13. Le contrat fixe les conditions et modalités du transfert éventuel à un autre fonds de pension, de l'épargne inscrite au compte du participant s'il quitte l'entreprise ou le groupe. Ces conditions et modalités ne doivent en aucun cas constituer un frein à la mobilité. Dans ce but, le contrat prévoira, dans tous les cas, la possibilité de maintien dans le fonds pour les participants qui quittent l'entreprise.

14. Le contrat détermine les modalités de la participation des représentants du personnel, dont la ou les délégations ont signé l'accord relatif au fonds de pension d'entreprise ou de groupe, au contrôle de la gestion (gestion des fonds, politique de placement, revalorisation des retraites).

15. Le contrat fixe les modalités de l'information régulière des entreprises et participants tant actifs que retraités sur la gestion technique et financière du fonds et sur ses résultats.

16. L'accord d'entreprise ou de groupe d'entreprises déterminera par ailleurs :

- ses conditions de durée, révision, dénonciation ;
- ses conditions de réexamen en cas de modification législative, réglementaire ou conventionnelle de nature à influencer sur les conditions de fonctionnement du fonds de pension prévu par ledit accord ;
- le cas échéant, les modalités d'adaptation des dispositions de même objet, déjà existantes dans l'entreprise, en vertu du principe de non-cumul avec les obligations nées de l'article 7 de l'accord du 2 février 1995.

NB - Il est rappelé que les modalités et le financement d'une action sociale au niveau professionnel seront examinés en 1997.

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3265, 3267

ACCORD du 17 juillet 1996 (A National)

ANNEXE III Action sociale. en vigueur non étendu

Considérant que, conformément à l'accord du 2 février 1995, une action sociale au niveau professionnel doit être maintenue en sus de celle exercée dans le cadre des institutions professionnelles de retraite complémentaire ;

Constatant que les réserves d'action sociale figurant dans les comptes de la CREPPSA s'établissent au total à environ 180 millions de francs fin 1995, montant qui doit permettre de financer cette action sociale supplémentaire pendant plusieurs années ;

Constatant qu'un certain nombre d'éléments d'appréciation pour définir les priorités à assigner à l'action sociale concertée qui s'exerce dans le cadre de l'UCREPPSA font actuellement défaut, du fait notamment :

- des conséquences à tirer, dans les institutions AGIRC et ARRCO, des décisions prises le 25 avril 1996 par les partenaires sociaux au plan interprofessionnel ;
- de la perspective de fusion des institutions IRESA et IRTESA,

les organisations signataires conviennent de ce qui suit :

1. Il est demandé aux commissions sociales des institutions professionnelles d'élaborer, en concertation entre elles, avec l'aide de la direction générale de l'UCREPPSA, un rapport présentant :

- un bilan de l'action sociale exercée au cours des dernières années écoulées, compte tenu de l'évolution des besoins en la matière ;
- des propositions de priorités d'action pour les années à venir, compte tenu de ce bilan et d'une évaluation, en termes économiques, des charges financières, récurrentes ou non, afférentes à ces priorités.

Ce bilan devrait être disponible au plus tard le 30 juin 1997 pour examen par la commission paritaire nationale des retraites au cours du deuxième semestre 1997.

2. La commission paritaire nationale, au vu de ce bilan, aura à définir les priorités à assigner à l'action sociale, à partir de 1998, compte tenu des moyens disponibles prévisibles et, notamment, des réserves d'action sociale de la CREPPSA.

Elle déterminera, à cette occasion, le niveau et le calendrier d'application d'un financement affecté à l'action sociale menée dans le cadre de l'UCREPPSA.

3. Dans l'attente de ces études et des conclusions qui en seront tirées en commission paritaire nationale des retraites, les représentants des organisations signataires du présent accord à la commission sociale et au conseil d'administration de la CREPPSA veilleront à maintenir les dépenses d'action sociale, pour 1997, dans les mêmes limites que celles prévues pour 1996 par l'accord du 28 décembre 1995, soit :

- au titre de l'aide au logement : au niveau de l'année 1995 ;
- au titre de l'action sociale autre que l'aide au logement : dans une enveloppe de 21 millions de

francs y compris les frais généraux.

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3265, 3267

Avenant du 28 novembre 1996 (A National)

en vigueur non étendu

Créé(e) par : B(Avenant du 28 novembre 1996 BO conventions collectives 97-9).

Organisations patronales signataires :

La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ;

Le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA),

Syndicats de salariés signataires :

La fédération des services CFDT (branche Assurance),

Vu l'article 14 de l'accord du 17 juillet 1996 ;

Considérant que dans l'attente de l'achèvement du débat parlementaire au sujet des fonds d'épargne retraite, les données nécessaires à une prise de décision sur la question du niveau et des modalités de la cotisation pouvant être mise à la charge des salariés sont insuffisantes, il a été convenu ce qui suit :

L'examen de cette question au niveau professionnel et de celle des adaptations éventuelles de l'accord du 17 juillet 1996 en application de son article 10, sera repris au début de l'année 1997 à la lumière des informations qui seront alors disponibles ;

Les entreprises ayant fait connaître, avant le 17 janvier 1997, qu'elles envisagent de conclure un accord dérogatoire, disposeront de six mois à compter de la publication de la loi relative aux fonds d'épargne retraite pour adresser, le cas échéant, à la commission d'habilitation, le dossier nécessaire à l'examen de leur demande d'habilitation. Les entreprises qui n'auront pas fait connaître, avant le 17 janvier 1997, qu'elles envisagent de conclure un accord dérogatoire seront tenues d'adhérer au contrat prévu à l'annexe I de l'accord du 17 juillet 1996.

Les employeurs communiqueront, par lettre, au plus tard avant la fin janvier 1997, aux organisations signataires de l'accord du 2 février 1995, les intentions exprimées par les entreprises soit d'adhérer au contrat géré au niveau professionnel soit de rechercher un accord dérogatoire.

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RÉASSURANCE Brochure JO 3265, 3267

Accord relatif aux fonds de pension

Accord du 8 septembre 1997 (A National)

Préambule en vigueur non étendu

La commission paritaire nationale des retraites s'est réunie le 8 septembre 1997 pour examiner - s'agissant de la mise en oeuvre de l'article 7, relatif au dispositif de fonds de pension, de l'accord du 2 février 1995 -, la situation créée par l'évolution, sur le plan national interprofessionnel, de la question des fonds de pension.

Il a été rappelé qu'après la signature, le 17 juillet 1996, d'un accord de mise en oeuvre du dispositif professionnel, par la FFSA, le GEMA et la CFDT, le règlement d'un certain nombre de points et la concrétisation de l'application de l'accord sont restés en suspens, en raison de l'évolution du contexte général.

En effet, après le mois de juillet 1996, se sont succédé, au plan national :

Fin 1996 :

L'examen, par l'Assemblée nationale et le Sénat, du projet de loi sur l'épargne-retraite (la FFSA, le GEMA et la CFDT ont alors repoussé le traitement d'un certain nombre de points par un avenant du 28 novembre 1996 à leur accord du 17 juillet 1996).

Début 1997 :

L'adoption de la loi Thomas sur les plans d'épargne-retraite puis, après examen de celle-ci, par le conseil constitutionnel, la promulgation de ladite loi au JO du 25 mars 1997 suivie de la préparation des décrets d'application.

Avril-mai-juin 1997 :

La dissolution de l'Assemblée nationale, les élections, la formation d'un nouveau gouvernement sur la base d'une nouvelle majorité et, depuis cette époque, l'interruption du processus de mise en

application de la loi, les décrets d'application n'étant pas pris.

Début juillet 1997 :

La déclaration du ministre de l'économie, des finances et de l'industrie annonçant son intention de " lancer rapidement une concertation à ce sujet avec les partenaires sociaux et les professionnels ".

Considérant qu'il est souhaitable, pour la mise en place du dispositif destiné au personnel salarié des sociétés d'assurances, de pouvoir prendre en compte, le moment venu, les dispositions légales qui interviendraient en matière de fonds de pension (ou épargne-retraite), à la suite du processus de concertation annoncé par le ministre ;

Considérant que cette situation ne doit, en aucune façon, priver le personnel du bénéfice des droits à retraite supplémentaire par capitalisation découlant de la cotisation de 1 % des salaires à compter du 1er janvier 1996 telle que prévue par l'accord du 2 février 1995, les organisations soussignées conviennent de ce qui suit :

1. Une nouvelle commission paritaire nationale des retraites sera réunie sur ce sujet dès que le contenu des projets d'origine gouvernementale ou parlementaire sera suffisamment connu et stabilisé.

Au vu de ces projets, ou mieux encore, des textes qui auront été retenus ou adoptés, la commission paritaire nationale débattrà des solutions pratiques à mettre en oeuvre pour finaliser le dispositif professionnel destiné aux salariés de la branche, sur la base des accords signés.

2. Dans cette attente, le délai donné aux entreprises ou groupe d'entreprises qui envisagent de conclure, à leur niveau, un accord dérogatoire au sens de l'article 7.3 de l'accord du 2 février 1995 est reporté tant qu'un nouveau délai ne leur aura pas été fixé. La commission paritaire nationale prévue au 1 ci-dessus aura à délibérer de la conduite à tenir sur ce sujet au vu des informations alors disponibles.

3. Pour préserver les droits nés de l'accord du 2 février 1995, les entreprises adhérentes à la FFSA et au GEMA confirment leur engagement de provisionner, dans leurs comptes, à effet du 1er janvier 1996 et jusqu'à nouvel avis, la cotisation de 1 % des salaires destinée à la constitution de ces droits.

Afin de rendre économiquement neutre, pour les salariés, les délais écoulés ou à venir jusqu'à l'entrée en fonctionnement pratique des structures de gestion de ces cotisations, ces provisions seront affectées d'un taux d'intérêt égal à 90 % du taux mensuel moyen des emprunts d'état à long terme pour l'exercice écoulé.

4. Toutes les dispositions nécessaires seront prises pour que, lorsque le dispositif de fonds de pension sera devenu opérationnel du point de vue du service des prestations les membres du personnel concernés, partis à la retraite après le 30 mars 1996, reçoivent l'élément de retraite supplémentaire qu'ils auront ainsi acquis entre le 1er janvier 1996 et la date de leur départ à la retraite.

5. Conformément aux décisions et engagements déjà pris, les partenaires sociaux concernés de la branche auront à examiner et traiter, une fois disponibles les informations visées au 1 ci-dessus, les points ci-après :

- a) Cotisation éventuelle des salariés ;
- b) Maintien de la consultation de droits en cas de maladie se prolongeant au-delà des trois premiers mois d'arrêt de travail (cf le schéma de solution présenté par la délégation des employeurs lors de la commission paritaire nationale du 28 novembre 1996) ;
- c) Extension aux producteurs salariés du dispositif professionnel de fonds de pension prévu par l'article 7 de l'accord du 2 février 1995, sous réserve de conditions d'affiliation initiale à déterminer (cf les discussions ayant déjà eu lieu à ce sujet le 23 décembre 1996 en commission paritaire EI/PSB).

[Retour haut](#)

**Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE, INSPECTION
D'ASSURANCE
Brochure JO 3265, 3267**

**Accord sur la contribution des employeurs au financement de la formation
professionnelle continue.**

ACCORD du 20 décembre 1996 (A National)

Préambule
en vigueur non étendu

Organisations patronales signataires :

La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ;

Syndicats de salariés signataires :

Le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA),

La fédération des services CFDT (branche Assurance) ;

La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise CFTC (section fédérale de l'assurance) ;

Le syndicat national des agents de maîtrise et techniciens de l'assurance (SNAETAM) CFE-CGC ;

Le syndicat national des cadres de l'assurance (SNCAPA) CFE-CGC,

Considérant l'importance que les parties signataires attachent à la formation professionnelle, dans le prolongement des principes et dispositions qui font l'objet du titre V des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 ;

Vu l'accord du 27 mai 1992 sur la contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, accord arrivé à expiration le 31 décembre 1995 ;

Vu le premier alinéa de l'article 68 de la convention collective nationale du 27 mai 1992 et l'article 46 de la convention collective nationale de l'inspection du 27 juillet 1992,
il a été convenu ce qui suit :

Nota : l'accord du 14 décembre 2001 reconduit le présent texte.

ARTICLE 1

en vigueur non étendu

Les entreprises et organismes visés à l'article 1er des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 sont tenus de consacrer aux dépenses annuelles de formation professionnelle, au sens du titre V du livre IX du code du travail, au moins 2 % de la masse salariale brute assise sur les rémunérations des salariés relevant desdites conventions.

Le supplément de dépenses qui en résulte est affecté au plan de formation.

ARTICLE 2

en vigueur non étendu

Conformément à l'article 35 des statuts d'Opcassur annexés à l'accord intersecteurs assurances du 22 décembre 1994 et à l'article 23 de l'accord du 22 décembre 1994 relatif à l'adhésion des sociétés d'assurances à Opcassur, les entreprises qui ne se seraient pas acquittées de l'obligation prévue à l'article 1er ci-dessus sont tenues de verser à Opcassur la différence entre le montant qu'elles auraient dû consacrer à la formation professionnelle de leurs salariés, sur la base de ce taux conventionnel de 2 %, et les sommes qu'elles ont effectivement dépensées à ce titre dans l'année.

Toutefois, les entreprises qui effectuent au cours d'une année des dépenses de formation excédant 2 % de la masse salariale peuvent reporter cet excédent sur les 3 années suivantes, pour le calcul des sommes dues à Opcassur au titre du présent article.

ARTICLE 3

en vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1er janvier 1996. Les signataires se réuniront dans les 6 mois précédant son échéance pour déterminer s'il pourra ou non, avec ou sans modifications, être prorogé au-delà du 31 décembre 1998.

[Retour haut](#)

**Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE, INSPECTION
D'ASSURANCE
Brochure JO 3265, 3267**

Avenant du 14 décembre 2001 (A National)

**CONTRIBUTION DES EMPLOYEURS AU FINANCEMENT DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE CONTINUE**

en vigueur non étendu

Créé(e) par : B(Avenant du 14 décembre 2001 BO conventions collectives 2002-5).

Organisations patronales signataires :

La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ;

Le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA),

Syndicats de salariés signataires :

La fédération des services CFDT (branche assurances) ;

La fédération de l'assurance CFE-CGC ;

Le syndicat national de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, techniciens et agents de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ;

Le syndicat national des cadres de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ;

Le syndicat national des inspecteurs d'assurances (SNIA) CFE-CGC ;

La fédération des syndicats CFTC commerce, services et force de vente (CSFV),

Considérant les dispositions légales en matière de financement de la formation professionnelle continue ;

Considérant l'importance que les parties signataires attachent à la formation professionnelle, dans le prolongement des principes et dispositions qui font l'objet du titre V des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 ;

Vu le premier alinéa de l'article 68 de la convention collective nationale du 27 mai 1992 et l'article 46 de la convention collective nationale de l'inspection du 27 juillet 1992 ;

Vu l'accord professionnel du 20 décembre 1996 sur la contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue ;

Vu l'accord du 27 janvier 1999 reconduisant l'accord visé ci-dessus du 26 décembre 1996, qui arrive à expiration le 31 décembre 2001,

il a été convenu ce qui suit :

[Retour haut](#)

**Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE, INSPECTION
D'ASSURANCE
Brochure JO 3265, 3267**

Avenant du 26 septembre 2003 (A National)

**AVENANT RELATIF à LA CONTRIBUTION DES EMPLOYEURS AU FINANCEMENT DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

Préambule
en vigueur non étendu

Créé(e) par : B(Avenant du 26 septembre 2003 BO conventions collectives 2003-47).

Considérant les dispositions légales en matière de financement de la formation professionnelle continue ;

Considérant l'importance que les parties signataires attachent à la formation professionnelle, dans le prolongement des principes et dispositions qui font l'objet du titre V des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 ;

Vu le premier alinéa de l'article 68 de la convention collective nationale du 27 mai 1992 et l'article 46 de la convention collective nationale de l'inspection du 27 juillet 1992 (1) ;

Vu l'accord professionnel du 20 décembre 1996 sur la contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue ;

Vu les accords des 27 janvier 1999 et 14 décembre 2001, reconduisant les dispositions de l'accord du 26 décembre 1996 susvisé, l'accord du 14 décembre 2001 arrivant à expiration le 31 décembre 2003 ;

Vu la déclaration commune des partenaires sociaux du secteur des sociétés d'assurances pour une évolution négociée de la formation professionnelle, en date du 26 septembre 2003,
il est convenu ce qui suit :

(1) Sociétés hors GEMA.

ARTICLE 1

**AVENANT RELATIF à LA CONTRIBUTION DES EMPLOYEURS AU FINANCEMENT DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE**

en vigueur non étendu

Les dispositions de l'accord du 20 décembre 1996 sont reconduites sans changement pour une durée d'une année, du 1er janvier 2004 au 31 décembre 2004.

ARTICLE 2

AVENANT RELATIF à LA CONTRIBUTION DES EMPLOYEURS AU FINANCEMENT DE LA
FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

en vigueur non étendu

Les dispositions prévues par le présent accord feront l'objet d'un examen approfondi et de propositions dans le cadre de la négociation en cours au plan professionnel, relative à la formation professionnelle.

En tout état de cause, les organisations signataires du présent accord détermineront s'il pourra ou non, avec ou sans modifications, être prorogé au-delà du 31 décembre 2004, ceci ne pouvant résulter que d'un nouvel accord.

Fait à Paris, le 26 septembre 2003.

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3265, 3267

Accord du 26 septembre 2003 (A National)

FINANCEMENT DE L'ÉCOLE NATIONALE D'ASSURANCES

en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Accord du 26 septembre 2003 BO conventions collectives 2003-47 étendu par arrêté du 8 juin 2004 JORF 18 juin 2004).

Organisations patronales signataires :

La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ;

Le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA),

Syndicats de salariés signataires :

La fédération des services (branche assurances) CFDT ;

La fédération de l'assurance CFE-CGC ;

Le syndicat national de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, techniciens et agents de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ;

Le syndicat national des cadres de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ;

Le syndicat national des inspecteurs d'assurances (SNIA) CFE-CGC ;

La fédération nationale des personnels des secteurs financiers CGT,

Considérant l'importance que les parties signataires attachent à la formation professionnelle, dans le prolongement des principes et dispositions qui font l'objet du titre V des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 (1) ;

Considérant l'intérêt pour la profession de l'assurance d'être dotée d'organismes de formation de branche préparant et permettant une adaptation permanente à ses métiers,

Considérant que les évolutions que connaît la profession d'une part, les négociations en cours au plan interprofessionnel d'autre part, appellent une réflexion approfondie et la définition d'orientations en matière de formation professionnelle pour le secteur de l'assurance ;

Vu l'article L 412-1 du code des assurances, modifié par l'article 66 de la loi de finances pour 2003 ;

Vu la déclaration commune des partenaires sociaux du secteur des sociétés d'assurances pour une évolution négociée de la formation professionnelle, en date du 26 septembre 2003,

il est convenu ce qui suit :

(1) Sociétés hors GEMA.

ARTICLE 1
FINANCEMENT DE L'ÉCOLE NATIONALE D'ASSURANCES

en vigueur étendu

Pour la seule année 2004 et à titre transitoire, les frais de toute nature résultant du fonctionnement de l'Ecole nationale d'assurances sont couverts principalement au moyen de versements émanant des entreprises d'assurances. Le Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) reçoit ces versements pour le compte de l'école nationale d'assurances (ENASS).

ARTICLE 2
FINANCEMENT DE L'ÉCOLE NATIONALE D'ASSURANCES

en vigueur étendu

La collecte des versements des sociétés d'assurances est confiée à GPSA (Gestion professionnelle des services de l'assurance). GPSA adressera à cette fin, aux sociétés adhérentes de la FFSA et du GEMA, ainsi qu'à celles n'adhérant à aucune organisation professionnelle, avant le 31 décembre 2003, un appel de fonds unique pour l'année 2004, précisant le montant dû ainsi que les modalités du versement. Le montant appelé pour chaque société est équivalent à celui qu'elle a versé au titre de l'exercice 2003.

ARTICLE 3
FINANCEMENT DE L'ÉCOLE NATIONALE D'ASSURANCES

en vigueur étendu

Les versements des entreprises devront être opérés avant le 29 février 2004.

Ils viendront en déduction de ceux qui sont dus au titre de la taxe d'apprentissage ou de la taxe de formation continue, en proportion des parts respectives de la formation initiale et de la formation continue dans les enseignements dispensés par l'ENASS. Ces proportions sont arrêtées conventionnellement, pour l'année 2004, à hauteur de 70 % pour la formation initiale et de 30 % pour la formation continue.

Un reçu libératoire sera adressé à chaque entreprise, afin de lui permettre de justifier de son versement auprès des autorités administratives de contrôle concernées.

GPSA reversera au CNAM, pour l'Ecole nationale d'assurances, dans un délai de deux mois, la totalité des montants ainsi collectés.

Le deuxième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R 119-1 du code du travail (Arrêté du 8 juin 2004).

ARTICLE 4
FINANCEMENT DE L'ÉCOLE NATIONALE D'ASSURANCES

en vigueur étendu

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2004 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il vaut avenant aux conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992. Ses dispositions entreront en vigueur à compter de la promulgation de l'arrêté ministériel relatif à son extension.

La question du financement de l'ENASS à compter de l'année 2005 fera l'objet, le plus tôt possible et en tout état de cause avant le 30 septembre 2004, de propositions dans le cadre de la négociation en cours au plan professionnel relative à la formation professionnelle.

Fait à Paris, le 26 septembre 2003.

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3265, 3267

Accord du 26 septembre 2003 (A National)

FORMATION PROFESSIONNELLE

1 Le contexte en vigueur non étendu

Créé(e) par : B(Accord du 26 septembre 2003 BO conventions collectives 2003-47).

Le secteur de l'assurance connaît de nombreuses évolutions, sous l'effet conjugué de la concurrence, de la demande des assurés, de l'apparition de nouveaux risques.

Confrontées à ces facteurs de changement, les entreprises d'assurances connaissent de profondes mutations, qui suscitent de nouveaux besoins en termes de qualifications et de compétences, alors que le vieillissement des classes d'âge de l'après-guerre caractérise, plus que d'autres, la profession de l'assurance.

Sans préjudice des analyses parfois divergentes des parties signataires sur les raisons réelles de ce constat, elles reconnaissent l'importance des enjeux liés à l'évolution des compétences professionnelles et expriment en conséquence leur volonté de s'impliquer dans l'évolution de la formation professionnelle au sein de la branche.

FORMATION PROFESSIONNELLE

2. Les objectifs

en vigueur non étendu

Dans ce contexte, les organisations signataires entendent permettre aux salariés et futurs salariés des entreprises d'assurances de disposer en permanence des compétences nécessaires à la tenue d'un emploi tout au long de leur vie professionnelle et au bon fonctionnement des entreprises. Elles soulignent leur attachement, en ce sens, au développement et à la reconnaissance des qualifications acquises tant par l'expérience que par les actions de formation, y compris diplômantes.

Elles s'engagent à examiner, notamment, la problématique des salariés " seniors " induite par l'allongement de la durée de la carrière professionnelle dans les entreprises avec le souci de favoriser tant la prise en compte de leur expérience que l'évolution continue de leurs compétences.

Elles rappellent leur attachement aux questions de formation professionnelle et d'emploi, dans le prolongement des principes et dispositions qui font l'objet du titre V des conventions collectives

nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 (1).

Elles conviennent en conséquence de s'engager, dans le cadre d'une réflexion et d'une action concertée avec l'ensemble des acteurs, dans un processus de négociation visant à faire évoluer à moyen terme et long terme les objectifs, les outils de pilotage et les moyens de la formation professionnelle au niveau de la branche, en lien avec les problématiques d'emploi propres au secteur de l'assurance.

Les lignes directrices de l'évolution souhaitée sont notamment les suivantes :

- améliorer le pilotage de l'offre de formation en assurance, en contenu et en volume au regard des besoins identifiés comme pertinents et propriétaires pour le développement des compétences, tant pour l'accès à l'emploi (formation initiale) que pour le maintien dans l'emploi et des évolutions (formation continue) ;
- adapter en conséquence les structures et les moyens de la formation ;
- permettre le développement d'un dispositif de certification des compétences et des qualifications, et la mise en place progressive de pratiques de validation des acquis de l'expérience ;
- développer la connaissance des métiers de l'assurance et mieux valoriser leur image auprès de jeunes afin d'attirer des candidats motivés ;
- promouvoir l'égalité d'accès des différents publics aux formations ;
- prendre en compte la mutation du droit de la formation professionnelle née de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 et des textes législatifs et réglementaires induits par cet accord.

(1) Sociétés hors GEMA.

FORMATION PROFESSIONNELLE

3. La méthode et le calendrier

en vigueur non étendu

La durée des travaux et de la négociation nécessaire pour traiter, de façon approfondie et globale, l'ensemble des questions, est estimée de 12 à 18 mois. En conséquence, les parties conviennent de la méthode et du calendrier suivants.

31 Adoption d'un mécanisme transitoire pour 2004 : septembre 2003

Afin de disposer de la sérénité et du temps nécessaires à la réussite du processus envisagé, les organisations signataires conviennent de la mise en place d'un régime transitoire pour l'année 2004 visant à maintenir pendant cette période les dispositions existantes au plan professionnel en matière de formation.

Il est prévu :

- la prorogation, pour un an, des accords de branche relatifs à la formation venant à échéance au 31 décembre 2003 : capital de temps formation, accès aux formations diplômantes de l'ENASS et de l'AEA, contribution des employeurs à la formation professionnelle continue ;
- la mise en place, pour la seule année 2004, d'un mécanisme de financement de l'ENASS comportant, compte tenu de la suppression de la taxe modulaire, un engagement des entreprises à assurer un financement de montant équivalent pour une durée d'un an. Les parties soulignent l'importance du rôle de l'ENASS dans le dispositif de formation de la branche, expriment leur volonté, par la négociation, de rechercher les voies et moyens de son adaptation permanente. Elles s'engagent à définir les modalités d'un nouveau dispositif de financement de l'ENASS à partir de 2005.

32 Etat des lieux préalable à la négociation : automne 2003

Afin que les partenaires abordent la négociation avec un même degré d'information et de connaissance des sujets à traiter, les parties conviennent de procéder à un état des lieux préalable portant sur les éléments suivants :

- analyse prospective :
- de l'emploi et des métiers dans la profession ;
- de l'évolution des compétences professionnelles correspondantes ;
- examen des problématiques démographiques et de leurs impacts dans les domaines de l'emploi et des métiers ;
- photographie de l'offre de formation existante initiale et continue.

S'appuyant notamment sur les travaux de l'observatoire des métiers, cet état des lieux devra permettre d'établir un diagnostic global de l'adéquation offre/demande de formation. Le diagnostic alimentera la réflexion de groupes de travail paritaires évoqués ci-dessous.

33 Fonctionnement de groupe de travail paritaires : hiver 2003-2004

Deux groupes de travail paritaires seront constitués, portant respectivement sur la certification des compétences et des qualifications ainsi que sur la validation des acquis de l'expérience sur les incidences, au plan professionnel, de l'évolution du droit de la formation professionnelle née de l'accord interprofessionnel du 20 septembre 2003 et des textes législatifs, et réglementaires induits par cet accord. Un ou d'autres groupes pourraient, le cas échéant, être envisagés à la suite des premiers travaux.

34 Négociation d'un accord professionnel :
printemps 2004 - automne 2004

Les parties signataires soulignent leur attachement à l'importance du processus envisagé et leur commun objectif d'aboutir à la conclusion d'un accord professionnel.

Fait à Paris, le 26 septembre 2003.

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3265, 3267

ARRETE du 8 juin 2004 ()

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans les secteurs des sociétés d'assurances et de l'inspection d'assurance n° 1672 et 1679)

Journal officiel du 18 juin 2004.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 26 septembre 2003 sur le financement de l'Ecole nationale d'assurances conclu dans les secteurs des sociétés d'assurance et de l'inspection d'assurance.

Le deuxième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R 119-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2003/47, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

[Retour haut](#)

**Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE, INSPECTION
D'ASSURANCE
Brochure JO 3265, 3267**

**ACCORD relatif au financement des activités sociales et culturelles des comités
d'entreprise.**

ACCORD du 20 décembre 1996 (A National)

Préambule
en vigueur non étendu

Organisations patronales signataires :
La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ;
Le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA),

Syndicats de salariés signataires :
La fédération des services CFDT (branche Assurance),
Fait à Paris, le 20 décembre 1996.

Considérant les dispositions légales en matière de financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise ;

Vu l'accord professionnel signé le 27 mai 1992 sur le financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise, en application de l'article 29 de la convention collective nationale du 27 mai 1992, accord arrivé à expiration le 31 décembre 1995 ;

Vu l'article 27 de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 faisant référence audit accord professionnel du 27 mai 1992, il a été convenu ce qui suit :

Nota - Dispositions reconduites sans changement pour une nouvelle période déterminée de 3 ans commençant le 1er janvier 2004 et s'achevant le 31 décembre 2006 (Accord du 12 décembre 2003).

ARTICLE 1

en vigueur non étendu

Dans le cadre des articles 29 de la convention collective nationale du 27 mai 1992 et 27 de la convention collective nationale de l'inspection du 27 juillet 1992, les sommes consacrées par les

entreprises au financement d'activités sociales et culturelles, quels qu'en soient l'objet, la forme, les modalités ou les bénéficiaires, ne peuvent être inférieures à 0,60 % de la masse salariale brute assise sur les rémunérations versées, lors de l'exercice précédent, aux salariés relevant desdites conventions.(1)

NOTA: (1) les organisations syndicales de salariés prennent acte de la déclaration des employeurs dans laquelle les dépenses éventuellement prises en charge par l'employeur au titre de la restauration des salariés concernés entrent en compte, conformément à l'article R 432-2 (2°) du code du travail, pour l'appréciation des sommes ainsi consacrées par l'entreprise aux activités sociales et culturelles. Dispositions reconduites sans changement pour une nouvelle période déterminée de 3 ans commençant le 1er janvier 2004 et s'achevant le 31 décembre 2006 (Accord du 12 décembre 2003).

ARTICLE 2

en vigueur non étendu

Ce financement minimum de 0,60 % concerne toutes les entreprises visées à l'article 1er des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 et qui sont effectivement dotées d'un comité d'entreprise. Il s'ajoute à la subvention de fonctionnement que l'employeur doit légalement assurer au comité, à hauteur de 0,20 % de la masse salariale brute.

Dispositions reconduites sans changement pour une nouvelle période déterminée de 3 ans commençant le 1er janvier 2004 et s'achevant le 31 décembre 2006 (Accord du 12 décembre 2003).

ARTICLE 3

en vigueur non étendu

Les modalités précises de calcul et d'attribution des subventions allouées au comité d'entreprise, en application de ce qui précède, sont fixées au niveau de l'entreprise en accord avec l'employeur.

Dispositions reconduites sans changement pour une nouvelle période déterminée de 3 ans commençant le 1er janvier 2004 et s'achevant le 31 décembre 2006 (Accord du 12 décembre 2003).

ARTICLE 4

en vigueur non étendu

Le présent accord est applicable du 1er janvier 1996 au 31 décembre 1998. Les signataires se réuniront dans le courant du dernier semestre de l'année 1998 pour déterminer s'il pourra, avec ou sans modifications, être prorogé au-delà.

Dispositions reconduites sans changement pour une nouvelle période déterminée de 3 ans commençant le 1er janvier 2004 et s'achevant le 31 décembre 2006 (Accord du 12 décembre 2003).

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3265, 3267

Avenant relatif au dispositif de fonds de pension.

AVENANT du 17 juillet 1998 (A National)

ARTICLE 1

en vigueur non étendu

Organisations patronales signataires :

La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ;

Le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA),

Syndicat de salariés signataire :

La fédération des services CFDT,

Le bureau commun d'assurances collectives (BCAC) mettra en place, dans les meilleurs délais, puis gèrera, dans le cadre d'un mécanisme de coassurance, un contrat conforme aux spécifications de l'annexe I à l'accord du 17 juillet 1996.

Les souscripteurs de ce contrat seront, pour compte commun de la profession, la FFSA et le GEMA représentant les entreprises adhérentes audit contrat.

ARTICLE 2

en vigueur non étendu

Le BCAC assure les missions ci-après :

- mise en place et gestion du mécanisme de coassurance ;
- collecte des cotisations auprès des entreprises ;
- organisation et gestion des comptes individuels des participants ;
- gestion financière des fonds ;
- détermination du montant de la retraite ;
- versement direct de celle-ci au bénéficiaire lorsque, le montant de retraite acquis par celui-ci conduisant à une rente viagère trimestrielle inférieure à 500 F, il est procédé à un versement unique sous forme de capital ;
- dans les autres cas, le BCAC délègue à la CREPPSA le versement de la retraite de telle sorte que les retraités bénéficient d'un règlement unique des allocations qui leur sont dues au titre de leur

activité dans la profession ;

- conception et mise en place de la communication nécessaire à l'égard des adhérents et des participants ;

- dans le cas où un régime supplémentaire d'entreprise existant attribue des droits dont l'importance est fonction des autres éléments de retraite acquis au titre de l'activité exercée dans la profession, les instances compétentes dudit régime prendront les dispositions nécessaires pour éviter, en liaison avec le BCAC, tout cumul de prestations entre le régime d'entreprise et le dispositif professionnel de fonds de pension.

ARTICLE 3

en vigueur non étendu

Les sociétés d'assurances et organismes professionnels entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales de travail des 27 mai et 27 juillet 1992 et qui sont adhérentes aux institutions de retraite complémentaire réunies au sein de l'UCREPPSA, s'engagent à adhérer, dès le 1er janvier 1999, au contrat visé à l'article 1er.

Cette obligation ne s'applique cependant pas aux entreprises ou groupes d'entreprises qui, avant le 1er janvier 1999, auront déjà conclu un accord dérogatoire tel que défini à l'article 6 de l'accord du 17 juillet 1996.

ARTICLE 4

en vigueur non étendu

Sans préjudice des dispositions de l'article 4 du contrat prévu par l'annexe I de l'accord du 17 juillet 1996, les sociétés d'assurances et organismes professionnels définis à l'article 3 ci-dessus disposent d'un délai d'un an, à compter de la signature du présent accord, pour négocier et conclure un accord dérogatoire au sens de l'article 6 précité.

ARTICLE 5

en vigueur non étendu

Les accords dérogatoires visés aux articles 3 et 4 ci-dessus sont transmis, à l'initiative de leurs signataires, dans le délai de quinze jours de leur signature si celle-ci est postérieure au présent accord et avant le 30 septembre 1998 si elle est antérieure à celui-ci, à la commission d'habilitation prévue à l'article 7-5-1 de l'accord du 2 février 1995.

Dans le cas où les conditions nécessaires d'habilitation d'un accord dérogatoire ne sont pas

considérées comme réunies par la commission d'habilitation, l'entreprise ou groupe d'entreprises concerné en est aussitôt informé.

Les signataires de l'accord dérogatoire disposent alors d'un délai de deux mois, à compter de cette information, pour se mettre en conformité et transmettre à nouveau leur accord à la commission d'habilitation pour vérification de cette conformité.

En l'absence de mise en conformité, l'entreprise ou groupe d'entreprises doit, soit adhérer au contrat visé à l'article 1er (cas des entreprises ou groupes d'entreprises mentionnés au dernier alinéa de l'article 3 ci-dessus), soit maintenir son adhésion audit contrat.

ARTICLE 6

en vigueur non étendu

Les entreprises ou groupes d'entreprises qui, postérieurement au 31 décembre 1998, concluent un accord dérogatoire reconnu conforme par la commission d'habilitation, cessent d'adhérer au contrat visé à l'article 1er le 31 décembre qui suit la date du constat de cette conformité par ladite commission.

La cessation d'adhésion entraîne le transfert, à la structure de gestion prévue par ledit accord dérogatoire, des provisions mathématiques correspondant aux comptes individuels des salariés concernés par cet accord.

Si les actifs représentatifs de ces provisions se trouvent en moins-value latente, le montant transféré est affecté d'un coefficient de moins-value égal au rapport entre la valeur de marché et la valeur comptable de l'actif à la date considérée.

L'entreprise ou groupe d'entreprises concerné assume les frais afférents aux opérations de transfert.

ARTICLE 7

en vigueur non étendu

Les organisations signataires du présent accord se réuniront avant le 30 septembre 1999 pour faire le point sur le volume des opérations gérées et à gérer dans le cadre du mécanisme de coassurance, compte tenu des accords dérogatoires intervenus. Elles étudieront alors la solution la plus appropriée à la poursuite du traitement des opérations conservées dans un cadre de gestion collective au niveau professionnel.

ARTICLE 8

en vigueur non étendu

Un comité composé de représentants des organisations d'employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord est mis en place.

Le comité est constitué de trois représentants des organisations syndicales signataires par fédération syndicale et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Les représentants des organisations syndicales de salariés sont désignés par leurs organisations respectives et les représentants des employeurs sont désignés conjointement par la FFSA et le GEMA.

Ce comité exerce, jusqu'à la réunion prévue à l'article 7, un rôle de surveillance des opérations réalisées par le BCAC, en application du présent accord.

A cet effet, le comité est réuni trimestriellement par le BCAC qui lui rend compte de l'exécution de sa mission.

ARTICLE 9

en vigueur non étendu

L'acquisition de droits de retraite supplémentaires, au titre du dispositif professionnel de fonds de pension, en cas de maladie ou invalidité se poursuivant au-delà de trois mois, fait l'objet d'un accord distinct dans le cadre du régime professionnel de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances.

ARTICLE 10

en vigueur non étendu

Une commission paritaire ad hoc sera réunie en septembre 1998 pour faire en sorte que les producteurs salariés de base et les échelons intermédiaires bénéficient du dispositif de fonds de pension prévu par l'article 7 de l'accord du 2 février 1995, sous réserve de conditions d'affiliation initiale à déterminer.

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RéASSURANCE Brochure JO 3265, 3267

Avenant relatif au dispositif de fonds de pension.

AVENANT du 17 juillet 1998 (A National)

ARTICLE 1

en vigueur non étendu

Organisation patronale signataire :

La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ;

Le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA),

Syndicat de salariés signataire :

La fédération des services (branche assurance) CFDT,

Il est créé, dans le règlement du régime professionnel de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances en date du 5 mars 1962, un article 19 bis rédigé comme suit :

" Article 19 bis : acquisition de droits de retraite supplémentaire en cas de maladie ou d'invalidité.

" Le personnel visé à l'alinéa ci-après et qui remplit les conditions exigées pour percevoir une indemnité journalière ou une pension d'invalidité au titre des articles 17, 18 ou 19 de la présente section, bénéficie, pendant cette période, d'une garantie en matière d'acquisition de droits de "retraite supplémentaire".

" Cette garantie consiste dans le versement, par le régime, à la structure gérant le fonds de pension auquel est affilié le personnel concerné en application des protocoles d'accord conclus au plan professionnel les 2 février 1995 (art 7) et 17 juillet 1996, d'une cotisation égale à 1 % du traitement défini à l'article 5 e.

" La cotisation est versée dès le mois suivant le paiement par le régime des indemnités journalières ou de la pension d'invalidité.

" La période prise en compte pour la détermination de la cotisation versée est celle correspondant à la période indemnisée par le régime dans le cadre de ce paiement.

" La cotisation, nette de chargements et de taxes, est affectée au compte individuel de la personne concernée. "

ARTICLE 2

en vigueur non étendu

Les dispositions de l'article 19 bis nouveau ci-dessus prennent effet au 1er janvier 1999 et s'appliquent à compter de cette date aux périodes de maladie ou invalidité postérieures au 31 décembre 1998.

[Retour haut](#)

**Convention collective ASSURANCE OU RÉASSURANCE
Brochure JO 3265, 3267**

**Accord relatif à la contribution des employeurs au financement de la formation
professionnelle continue.**

ACCORD du 27 janvier 1999 (A National)

Préambule
en vigueur étendu

Considérant l'importance que les parties signataires attachent à la formation professionnelle, dans le prolongement des principes et dispositions qui font l'objet du titre V des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 ;

Vu l'accord du 27 mai 1992 sur la contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, accord arrivé à expiration le 31 décembre 1995 ;

Vu le premier alinéa de l'article 68 de la convention collective nationale du 27 mai 1992 et l'article 46 de la convention collective nationale de l'inspection du 27 juillet 1992 ;

Vu l'accord du 20 décembre 1996 reconduisant l'accord sur la contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue du 27 mai 1992, arrivé à expiration le 31 décembre 1998,

il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1

en vigueur étendu

Les entreprises et organismes visés à l'article 1er des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 sont tenus de consacrer aux dépenses annuelles de formation professionnelle, au sens du titre V du livre IX du code du travail, au moins 2 % de la masse salariale brute assise sur les

rémunérations des salariés relevant desdites conventions.

Le supplément de dépenses qui en résulte est affecté au plan de formation.

ARTICLE 2

en vigueur étendu

Conformément à l'article 3.5 des statuts d'Opcassur annexés à l'accord intersecteurs assurances du 22 décembre 1994 et à l'article 2.3 de l'accord du 22 décembre 1994 relatif à l'adhésion des sociétés d'assurances à Opcassur, les entreprises qui ne se seraient pas acquittées de l'obligation prévue à l'article 1er ci-dessus sont tenues de verser à Opcassur la différence entre le montant qu'elles auraient dû consacrer à la formation professionnelle de leurs salariés, sur la base de ce taux conventionnel de 2 %, et les sommes qu'elles ont effectivement dépensées à ce titre dans l'année.

Toutefois, les entreprises qui effectuent au cours d'une année des dépenses de formation excédant 2 % de la masse salariale peuvent reporter cet excédent sur les 3 années suivantes, pour le calcul des sommes dues à Opcassur au titre du présent article.

ARTICLE 3

en vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1er janvier 1999. Les signataires se réuniront dans les 6 mois précédant son échéance pour déterminer s'il pourra ou non, avec ou sans modifications, être prorogé au-delà du 31 décembre 2001.

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RÉASSURANCE Brochure JO 3265, 3267

ARRETE du 11 octobre 2000 (A National)

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des sociétés d'assurances et de l'inspection d'assurance.

Journal officiel du 18 octobre 2000.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, d'une part, et de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, d'autre part, les dispositions du protocole d'accord du 27 janvier 1999 (contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue) conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/16 en date du 15 mai 2000, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

[Retour haut](#)

**Convention collective ASSURANCE OU RÉASSURANCE
Brochure JO 3265, 3267**

**Accord sur le financement des activités sociales et culturelles des comités
d'entreprise.**

ACCORD du 27 janvier 1999 (A National)

Préambule
en vigueur étendu

Considérant les dispositions légales en matière de financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise ;

Vu l'article 29 de la convention collective nationale du 27 mai 1992 et l'accord professionnel signé le même jour, relatif au financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise ;

Vu l'article 27 de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 faisant référence à l'accord professionnel précité du 27 mai 1992 ;

Vu l'accord professionnel du 20 décembre 1996 sur le même sujet, arrivé à expiration le 31 décembre 1998,

il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1

en vigueur étendu

Dans le cadre des articles 29 de la convention collective nationale du 27 mai 1992 et 27 de la convention collective nationale de l'inspection du 27 juillet 1992, les sommes consacrées par les entreprises au financement d'activités sociales et culturelles, quels qu'en soient l'objet, la forme, les modalités ou les bénéficiaires, ne peuvent être inférieures à 0,60 % de la masse salariale brute assise sur les rémunérations versées, lors de l'exercice précédent, aux salariés relevant desdites conventions (1).

NOTA : (1) Les organisations syndicales de salariés prennent acte de la déclaration des employeurs dans laquelle les dépenses éventuellement prises en charge par l'employeur au titre de la restauration des salariés concernés entrent en compte, conformément à l'article R. 432-2 (2°) du code du travail, pour l'appréciation des sommes ainsi consacrées par l'entreprise aux activités sociales et culturelles.
NOTA : Arrêté du 11 octobre 2000 art. 1 : L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des articles L. 432-9 et R. 432-11 du code du travail.

ARTICLE 2

en vigueur étendu

Ce financement minimum de 0,6 % concerne toutes les entreprises visées aux articles 1ers des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 et qui sont effectivement dotées d'un comité d'entreprise. Il s'ajoute à la subvention de fonctionnement que l'employeur doit légalement assurer au comité, à hauteur de 0,20 % de la masse salariale brute.

ARTICLE 3

en vigueur étendu

Les modalités précises de calcul et d'attribution des subventions allouées au comité d'entreprise, en application de ce qui précède, sont fixées au niveau de l'entreprise en accord avec l'employeur.

ARTICLE 4

en vigueur étendu

Le présent accord est applicable du 1er janvier 1999 au 31 décembre 2001. Les signataires se réuniront dans le courant du dernier semestre de l'année 2001 pour déterminer s'il pourra, avec ou sans modifications, être prorogé au-delà.

NOTA : Arrêté du 11 octobre 2000 art. 1 : L'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du code du travail, qui précise que pour pouvoir être étendu un accord doit être négocié et conclu en commission composée de l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs

et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

[Retour haut](#)

Convention collective ASSURANCE OU RÉASSURANCE Brochure JO 3265, 3267

ARRETE du 11 octobre 2000 (A National)

Arrêté portant extension d'un accord conclu dans le cadre des des conventions collectives nationales des sociétés d'assurances et de l'inspection d'assurance.

Journal officiel du 17 octobre 2000.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, d'une part, et de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, d'autre part, les dispositions du protocole d'accord du 27 janvier 1999 (financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise) conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

L'article 1er est étendu sous réserve de l'application des articles L. 432-9 et R. 432-11 du code du travail.

L'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du code du travail, qui précise que pour pouvoir être étendu un accord doit être négocié et conclu en commission composée de l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application considéré.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Conventions collectives n° 2000/16 en date du 15 mai 2000, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 46 F (7,01 Euro).

[Retour haut](#)

**Convention collective COURTAGES D'ASSURANCES, PERSONNEL DES
AGENCES GÉNÉRALES D'ASSURANCE, ASSURANCE OU
RÉASSURANCE**

Brochure JO 3110, 3115, 3265, 3267, 3279

**Accord cadre intersecteurs assurance et assistance relatif à l'affectation à des
centres de formation d'apprentis de fonds versés par les entreprises, en application
de l'article 30 de la loi de finances pour 1985.**

ACCORD CADRE INTERSECTEURS du 29 juin 1996 (A National)

Préambule
en vigueur non étendu

Organisations patronales signataires :

La fédération française des courtiers d'assurances et de réassurances (FCA) ;
La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ;
La fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances (FNSAGA) ;
Le groupement des sociétés d'assurances à caractère mutuel (GEMA) ;
Le syndicat national des sociétés d'assistance (SNSA),

Syndicats de salariés signataires :

La fédération des services, section fédérale des assurances CFDT ;
La fédération nationale de l'assurance (FNCATA) CFE - CGC ;
La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC (section assurances) ;
La fédération nationale des personnels des secteurs financiers CGT.

Vu les dispositions :

- du titre V et de l'annexe III de la convention collective nationale du personnel des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;
- de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances en date du 23 mars 1994 ;
- de la convention collective nationale des cabinets et sociétés de courtage en date du 31 décembre 1977 ;
- de la convention collective nationale des sociétés d'assistance en date du 13 avril 1994,

Vu les dispositions de l'article 30 de la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 ouvrant la possibilité aux branches professionnelles d'affecter une partie des fonds collectés par les organismes de mutualisation, agréés au titre des dispositions de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984), à la prise en charge de dépenses de fonctionnement des centres

d'apprentis conventionnés par l'Etat ou les régions ;

Vu les dispositions de l'article 92 de la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 aménageant les règles relatives aux contributions destinées à assurer le financement des contrats d'insertion en alternance, visés au titre VIII du livre IX du code du travail ;

Vu la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et la formation professionnelle, et l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, conduisant à la création des organismes paritaires collecteurs agréés ;

Vu l'accord intersecteurs assurances et assistance du 22 décembre 1994 modifié portant création d'OPCASSUR ;

Considérant que l'apprentissage s'est développé de manière significative dans la branche au cours des trois dernières années ;

Considérant que, pour soutenir ce développement, des centres de formations d'apprentis de la branche, ainsi que ceux accueillant des apprentis avec le soutien de la branche, doivent pouvoir bénéficier d'aides financières émanant de celle-ci,

il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1

Principe du reversement. en vigueur non étendu

Les fonds recueillis par OPCASSUR, au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des contrats d'insertion en alternance, peuvent faire l'objet d'un reversement aux centres de formation d'apprentis de l'assurance ainsi qu'à certains centres de formation d'apprentis accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une entreprise du secteur de l'assurance ou de l'assistance.

Ce reversement ne peut excéder 35 p 100 des sommes collectées au titre des contributions alternance (suivant le cas 0,30 p 100 ou 0,40 p 100 ou 0,10 p 100 des salaires de l'entreprise).

ARTICLE 2

Détermination des CFA bénéficiaires et des dotations. en vigueur non étendu

Un accord intersecteurs assurance et assistance pourra déterminer chaque année :

- le montant global des fonds recueillis par OPCASSUR tels que visés à l'article 1er du présent accord, qui peut faire l'objet d'un reversement à des CFA, dans la limite du plafond fixé par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
 - la liste des centres de formation d'apprentis bénéficiaires du reversement. Il devra s'agir de CFA de l'assurance ainsi que de CFA accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage dans le secteur de l'assurance ou de l'assistance ;
 - les formations bénéficiaires ;
 - le montant attribué à chacune d'elles.
-

ARTICLE 3

Modalités du reversement. en vigueur non étendu

Pour bénéficier du reversement prévu par le présent accord, les centres de formation d'apprentis entrant dans le champ défini ci-dessus devront transmettre à OPCASSUR, avant le 1er mai de chaque année, une demande motivée de financement de leurs frais de fonctionnement. Pour l'année 1996, la date limite de dépôt des demandes est fixée au 25 juin.

Les sommes versées aux CFA dans ce cadre doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de frais de fonctionnement.

Les demandes de financement des CFA sont examinées en prenant en compte, outre la situation financière constatée et prévisible d'OPCASSUR, les critères et éléments suivants, révisables chaque année :

- réel appui de la profession à la création du CFA, ou de la section ou unité de formation par apprentissage s'il s'agit d'un CFA interprofessionnel ;
 - qualité de l'enseignement, mesurée notamment par référence au pourcentage de réussite aux examens au plan national, ainsi qu'au taux de placement à l'issue de la formation ;
 - existence d'un conseil de perfectionnement paritaire ;
 - le cas échéant, utilisation conforme des fonds attribués précédemment.
-

ARTICLE 4

Contrôle de l'utilisation des fonds. en vigueur non étendu

Les CFA qui ont reçu des fonds d'OPCASSUR doivent apporter la preuve qu'ils les ont utilisés conformément aux conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par le présent accord. A cet effet, ils adresseront chaque année à OPCASSUR, avant le 1er mai, tous les documents nécessaires à ce contrôle.

Les parties signataires du présent accord mandatent OPCASSUR pour s'assurer, sous le contrôle de son commissaire aux comptes, de la conformité de l'utilisation des versements effectués.

Un rapport annuel établi par OPCASSUR sera communiqué aux commissions paritaires nationales de la formation et de l'emploi des branches professionnelles parties à l'accord.

ARTICLE 5

Durée de l'accord. en vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée de deux ans à dater de sa signature. Les parties signataires examineront avant le 31 mai 1998 les conditions de sa reconduction éventuelle.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

[Retour haut](#)

**Convention collective COURTAGES D'ASSURANCES, PERSONNEL DES
AGENCES GÉNÉRALES D'ASSURANCE, ASSURANCE OU
RÉASSURANCE
Brochure JO 3110, 3115, 3265, 3267, 3279**

Accord-cadre intersecteurs assurance et assistance du 27 juin 2005 (A National)

ACCORD-CADRE INTERSECTEURS ASSURANCE ET ASSISTANCE DU 27 JUIN 2005
RELATIF À L'AFFECTATION À DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS DE FONDS
COLLECTÉS PAR L'OPCASSUR

en vigueur non étendu

Créé(e) par : B(Accord-cadre intersecteurs assurance et assistance du 27 juin 2005 BO conventions collectives 2005-40).

Organisations patronales signataires :

La fédération française des courtiers d'assurances et de réassurances (FCA) ;
La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ;
La fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances (AGEA) ;
Le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA) ;
Le syndicat national des sociétés d'assistance (SNSA),

Syndicats de salariés signataires :

La fédération des services CFDT (branche assurances) ;
La fédération de l'assurance CFE-CGC ;
La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;
La fédération nationale des personnels des secteurs financiers (branche assurances) CGT devenue fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance CGT,

Vu les dispositions :

- du titre V et de l'annexe III de la convention collective nationale du personnel des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, ainsi que de l'accord de branche des sociétés d'assurances " Anticiper et accompagner le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie " du 14 octobre 2004 ;
- de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 et de l'accord de branche du personnel des agences générales d'assurances relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 1er décembre 2004 ;
- de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances du 18 janvier 2002 et de l'accord sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances du 8 novembre 2004 ;
- de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 ;

Vu les articles L 983-4 et R 964-16-1 du code du travail ;

Vu l'accord intersecteurs assurance et assistance du 22 décembre 1994 modifié portant création d'OPCASSUR ;

Vu l'accord intersecteurs assurance et assistance du 29 juin 1996 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds versés par les entreprises en application de l'article 30 de la loi de finances pour 1985, reconduit, et :

- considérant que l'apprentissage s'est développé de manière significative dans la branche au cours des 10 dernières années ;

- considérant que pour soutenir ce développement, les centres de formations d'apprentis de la branche, ainsi que ceux accueillant des apprentis avec le soutien de la branche, doivent pouvoir bénéficier d'aides financières émanant de celle-ci,

il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1

ACCORD-CADRE INTERSECTEURS ASSURANCE ET ASSISTANCE DU 27 JUIN 2005 RELATIF à L'AFFECTATION à DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS DE FONDS COLLECTÉS PAR L'OPCASSUR

Principe du reversement.

en vigueur non étendu

Les fonds recueillis par OPCASSUR au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation peuvent faire l'objet d'un reversement aux centres de formation d'apprentis de l'assurance ainsi qu'à certains centres de formation d'apprentis accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une entreprise du secteur de l'assurance ou de l'assistance.

Ce reversement ne peut excéder 15 % des sommes collectées par OPCASSUR au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

ARTICLE 2

ACCORD-CADRE INTERSECTEURS ASSURANCE ET ASSISTANCE DU 27 JUIN 2005 RELATIF à L'AFFECTATION à DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS DE FONDS COLLECTÉS PAR L'OPCASSUR

Détermination des CFA bénéficiaires et des dotations.

en vigueur non étendu

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées chaque année dans le cadre d'une commission paritaire ad hoc, qui se réunit avant le 30 juin. L'affectation des sommes attribuées dans ce cadre fait l'objet d'un accord intersecteurs assurance et assistance.

Cet accord annuel détermine :

- la liste des centres de formations d'apprentis bénéficiaires du reversement. Il devra s'agir de CFA de l'assurance, ainsi que de CFA accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage dans le secteur de l'assurance ou de l'assistance ;

- le montant attribué à chacun d'eux.

ARTICLE 3

ACCORD-CADRE INTERSECTEURS ASSURANCE ET ASSISTANCE DU 27 JUIN 2005
RELATIF à L'AFFECTATION à DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS DE FONDS
COLLECTÉS PAR L'OPCASSUR

Modalités du reversement.
en vigueur non étendu

Pour bénéficier du reversement prévu par le présent accord, les centres de formations d'apprentis entrant dans le champ défini ci-dessus devront transmettre à OPCASSUR, avant le 1er mai de chaque année, une demande motivée de financement de leurs frais de fonctionnement.

Les sommes versées aux CFA dans ce cadre doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de frais de fonctionnement afférents aux formations accueillant des apprentis du secteur de l'assurance, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Les demandes de financement des CFA sont examinées en prenant en compte notamment les critères et éléments suivants :

- réel appui de la profession à la création du CFA, ou de la section ou unité de formation par apprentissage s'il s'agit d'un CFA interprofessionnel ;
 - qualité de l'enseignement, mesurée notamment par référence au pourcentage de réussite aux examens au plan national, ainsi qu'au taux de placement à l'issue de la formation ;
 - existence d'un conseil de perfectionnement paritaire ;
 - le cas échéant, utilisation conforme des fonds attribués précédemment.
-

ARTICLE 4

ACCORD-CADRE INTERSECTEURS ASSURANCE ET ASSISTANCE DU 27 JUIN 2005
RELATIF à L'AFFECTATION à DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS DE FONDS
COLLECTÉS PAR L'OPCASSUR

Contrôle de l'utilisation des fonds.
en vigueur non étendu

Les CFA qui ont reçu des fonds d'OPCASSUR doivent apporter la preuve qu'ils les ont utilisés conformément aux conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par le présent accord. A cet effet, ils adresseront chaque année à OPCASSUR, avant le 30 mai, tous les documents nécessaires à ce contrôle.

Les parties signataires du présent accord mandatent OPCASSUR, pour s'assurer, sous le contrôle de son commissaire aux comptes, de la conformité de l'utilisation des versements effectués.

Un rapport annuel établi par OPCASSUR sera communiqué aux commissions paritaires nationales de la formation professionnelle et de l'emploi des branches professionnelles parties à l'accord.

ARTICLE 5

ACCORD-CADRE INTERSECTEURS ASSURANCE ET ASSISTANCE DU 27 JUIN 2005
RELATIF à L'AFFECTATION à DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS DE FONDS
COLLECTÉS PAR L'OPCASSUR

Durée de l'accord.
en vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée de 2 ans à dater de sa signature. Les parties signataires examineront avant le 30 juin 2007 les conditions de sa reconduction éventuelle.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris, le 27 juin 2005.

[Retour haut](#)

**Convention collective COURTAGES D'ASSURANCES, PERSONNEL DES
AGENCES GÉNÉRALES D'ASSURANCE, ASSURANCE OU
RÉASSURANCE
Brochure JO 3110, 3115, 3265, 3267, 3279**

Accord du 28 juin 2006 (A National)

AFFECTATION DES CFA DE FONDS COLLECTÉS PAR OPCASSUR POUR L'ANNÉE 2006

en vigueur non étendu

Créé(e) par : B(Accord du 28 juin 2006 BO conventions collectives 2006-35).

Organisations patronales signataires :

La chambre syndicale des courtiers d'assurance (CSCA) ;

La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ;

La fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances (AGEA) ;

Le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA) ;

Le syndicat national des sociétés d'assistance (SNSA),

Syndicats de salariés signataires :

La fédération des services CFDT (branche Assurances) ;

La fédération de l'assurance, CFE-CGC ;

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance CGT,

Vu les dispositions de l'accord-cadre inter-secteurs assurance et assistance du 27 juin 2005, relatif à l'affectation d'une partie des fonds collectés par Opcassur à la prise en charge de dépenses de fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis, en application des articles L 983-4 et R 964-16-1 du code du travail,
il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1

AFFECTATION DES CFA DE FONDS COLLECTÉS PAR OPCASSUR POUR L'ANNÉE 2006

en vigueur non étendu

Les versements effectués pour l'année 2006 en application de l'accord du 27 juin 2005 précité sont fixés comme suit :

1. CFA de l'association pour l'enseignement de l'assurance (AEA) :

- 1 340 000 euros.
2. CFA de bureautique appliquée du groupe IGS : 230 000 euros.
3. Centre régional de formation à la bureautique et à la gestion (Cerfal) : 28 000 euros.
4. CFA interconsulaire méditerranée : 22 000 euros.
5. CFA de l'Afuna, sup 2000 : 120 000 euros.
6. CFA Epure Méditerranée : 68 000 euros.
7. CFA Formasup de Paris : 105 000 euros.
8. Formasup Ain, Rhône, Loire : 115 000 euros.
9. Centre de formation professionnelle de la CCI d'Angers :
75 000 euros.
10. CFA de l'Ifir : 46 000 euros.
11. CFA de la chambre des métiers de Niort : 53 500 euros.
12. Institut de formation par alternance de la CCI de Meurthe-et-Moselle : 70 000 euros.
13. UFA lycée de la Herdrie : 30 000 euros.
14. Association des comptables enseignement (ACE) :
30 000 euros.
15. CFA de l'Affida : 3 000 euros.

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élèvent pour l'année 2006 à 2 335 500 euros, soit moins de 15 % des fonds collectés par Opcassur au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ces sommes seront versées par Opcassur aux CFA concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

ARTICLE 2

AFFECTATION DES CFA DE FONDS COLLECTÉS PAR OPCASSUR POUR L'ANNÉE 2006

en vigueur non étendu

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2006 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris, le 28 juin 2006.

[Retour haut](#)

**Convention collective SOCIÉTÉS D'ASSURANCES. INSPECTION
D'ASSURANCE.
Brochure JO 3265 3267**

Accord relatif à la formation professionnelle

ACCORD du 14 octobre 2004 (A National)

Préambule

en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Accord du 14 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-51 étendu par arrêté du 28 juin 2005 JORF 8 juillet 2005).

Organisations patronales signataires :

- fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ;
- groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA).

Syndicats de salariés signataires :

- fédération des services CFDT (branche Assurances) ;
- CFE-CGC fédération de l'assurance ;
- syndicat national de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, techniciens et agents de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ;
- syndicat national des cadres de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ;
- syndicat national des inspecteurs d'assurances (SNIA) CFE-CGC ;
- fédération des syndicats CFTC " commerce, services et force de vente " (CSFV) ;
- fédération nationale CGT des personnels des secteurs financiers (branche Assurances),

De façon constante, les acteurs sociaux de la branche Assurance ont attaché une grande importance à la gestion des ressources humaines en général et à la formation en particulier, considérant que la formation constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les entreprises dont elle contribue à accroître l'efficacité que pour les salariés à qui elle apporte un moyen de réaliser leur projet professionnel.

En témoignent le contenu du titre V de la convention collective du 27 mai 1992, les nombreuses annexes et les accords mis en oeuvre depuis plus de 10 ans. Au nombre des dispositifs mis en place, à l'époque très novateurs, on peut citer notamment la création d'un Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA), la mise en place d'un entretien professionnel annuel, d'un capital

temps-formation ou encore l'instauration d'un engagement conventionnel de financement à hauteur de 2 % de la masse salariale.

Aujourd'hui, le secteur de l'assurance connaît de nombreuses évolutions sous l'effet conjugué de la concurrence, de la demande des assurés et de l'apparition de nouveaux risques. Confrontées à ces changements, la plupart des entreprises d'assurances doivent faire face à de profondes mutations, qui suscitent de nouveaux besoins en termes de qualification, alors que le vieillissement des classes d'âge de l'après-guerre caractérise, plus que d'autres, la profession de l'assurance.

S'accordant à reconnaître l'importance des enjeux liés à l'évolution des compétences professionnelles, les partenaires sociaux ont engagé en 2003 un processus de réflexion et d'échange visant à faire évoluer, dans le cadre de la négociation de branche, le dispositif de formation professionnelle du secteur de l'assurance.

Dans le cadre de ces travaux, les partenaires sociaux ont pris en compte la mutation du droit et des pratiques de la formation professionnelle issue de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi relative à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social du 4 mai 2004.

Les parties signataires du présent accord entendent donner une impulsion nouvelle à la formation professionnelle et au développement des compétences dans les sociétés d'assurances, afin de permettre aux salariés et aux entreprises de répondre dans les meilleures conditions aux enjeux des années à venir, tels qu'ils sont précisés ci-dessous, dans le respect des principes directeurs fixés par la déclaration commune pour une évolution négociée de la formation professionnelle signée le 26 septembre 2003 et rappelés ci-après.

Les principes généraux

Les organisations signataires entendent permettre aux salariés et futurs salariés des entreprises d'assurances de disposer en permanence des compétences nécessaires à la tenue d'un emploi tout au long de leur vie professionnelle et au bon fonctionnement des entreprises. Elles entendent faciliter à tous les salariés des entreprises de la profession la gestion de leur parcours professionnel, quels que soient leur âge, leur sexe, leur ancienneté et leur métier.

A cet égard, les parties signataires réaffirment que la formation professionnelle est un droit qui concerne l'ensemble des salariés des sociétés d'assurances. Elles soulignent leur attachement, en ce sens, au développement et à la reconnaissance des qualifications acquises tant par l'expérience que par les actions de formation, y compris diplômantes.

Les enjeux majeurs

Au-delà de ces enjeux globaux, les travaux paritaires, s'appuyant en particulier sur les études prospectives menées par l'OEMA, ont permis de mettre en évidence 2 priorités :

1. Concourir au maintien et au développement des compétences des salariés confrontés aux mutations professionnelles induites par les tendances lourdes de l'évolution des métiers de l'assurance :

- la mise en relation directe des gestionnaires d'assurance avec les clients ;

- l'utilisation de nouveaux outils et supports d'information ;
- l'apparition d'organisations du travail plus collectives (centres de services, plates-formes).

Ces enjeux concernent tous les salariés et en particulier les personnels âgés de plus de 45 ans, ayant devant eux jusqu'à 20 ans de vie professionnelle, et dont le déroulement de carrière passe désormais par l'acquisition des compétences liées aux évolutions ci-dessus mentionnées.

2. Attirer et intégrer vers les sociétés d'assurances des jeunes ou des salariés en début de carrière afin de préparer le renouvellement des générations, dans les domaines tels que :

- les métiers commerciaux ;
- les métiers de gestionnaire intégrant une forte dimension de relation à la clientèle ;
- les métiers d'expertise financière ;
- les métiers d'encadrement.

Les parties signataires soulignent l'importance de ces deux enjeux majeurs et se fixent en conséquence comme objectifs prioritaires :

- d'accompagner les salariés expérimentés afin de faire correspondre au mieux leurs aspirations, en termes d'évolution professionnelle, avec les besoins en compétences des entreprises ;
- tout en veillant, dès maintenant, à prendre les mesures nécessaires en faveur de l'emploi des jeunes dans les sociétés d'assurances.

Les principes directeurs

Considérant les enjeux majeurs de l'évolution des emplois et des métiers dans le secteur de l'assurance, les pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises ainsi que les nouvelles dispositions législatives favorisant la formation tout au long de la vie, les parties signataires entendent faire de la formation professionnelle un thème privilégié d'information, de concertation et de négociation, au centre du dialogue social tant au niveau de la profession qu'au niveau des entreprises.

Elles rappellent les principes directeurs auxquels répondent les dispositions du présent accord, tels qu'ils ont été adoptés dans la déclaration commune pour une évolution négociée de la formation professionnelle signée le 26 septembre 2003 :

- améliorer le pilotage de l'offre de formation en assurance, en contenu et en volume, au regard des besoins identifiés comme pertinents et prioritaires pour le développement des compétences, tant pour l'accès à l'emploi (formation initiale) que pour le maintien dans l'emploi et des évolutions professionnelles (formation continue) ;
- adapter en conséquence les structures et les moyens de la formation ;
- permettre le développement d'un dispositif de certification des compétences et des qualifications et

la mise en place progressive de pratiques de validation des acquis de l'expérience ;

- développer la connaissance des métiers de l'assurance et mieux valoriser leur image auprès des jeunes afin d'attirer des candidats motivés ;

- promouvoir l'égalité d'accès des différents publics aux formations ;

- prendre en compte la mutation du droit de la formation professionnelle née des accords nationaux interprofessionnels des 20 septembre et 5 décembre 2003 et des textes législatifs et réglementaires induits par cet accord.

A ce titre, elles se félicitent que les nouvelles dispositions conventionnelles et législatives, tout en rappelant les obligations des entreprises en matière d'adaptation professionnelle des salariés, rendent ceux-ci pleinement acteurs de leur évolution professionnelle. Elles affirment leur volonté d'inciter les entreprises et les salariés à optimiser les mesures nouvellement mises en place, et à les saisir comme autant d'opportunités en vue d'un développement concerté de la formation professionnelle dans les sociétés d'assurances.

Dans cet objet, elles déclarent encourager toutes mesures de nature à permettre l'utilisation de ces différents dispositifs, et en particulier leur articulation en vue de satisfaire les besoins des publics prioritaires identifiés à partir des travaux de l'OEMA.

Elles seront attentives au développement dans les entreprises de politiques et pratiques de gestion prévisionnelle des ressources humaines visant à identifier et organiser des parcours professionnels valorisants.

En conséquence,

Considérant l'importance que les parties signataires attachent à la formation professionnelle, dans le prolongement des principes et dispositions qui font l'objet du titre V des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 (1).

Vu la déclaration commune des partenaires sociaux du secteur des sociétés d'assurances pour une évolution négociée de la formation professionnelle, en date du 26 septembre 2003,

Vu les accords nationaux interprofessionnels des 20 septembre et 5 décembre 2003,

Vu la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social,

les parties signataires conviennent de ce qui suit :

(1) Sociétés hors GEMA.

ARTICLE 1

Titre Ier : Cadre juridique de l'accord.
en vigueur étendu

Le présent accord vise les sociétés et organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992.

ARTICLE 2

Titre Ier : Cadre juridique de l'accord.

Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle.
en vigueur étendu

Il est procédé tous les 3 ans, à compter de la date de signature du présent accord, à une négociation relative aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle, telle que prévue par la législation en vigueur.

Cette négociation se fonde sur le bilan des actions menées et des résultats obtenus au plan professionnel dans le domaine de la formation au cours des 3 années précédentes, établi par les commissions paritaires nationales de la formation professionnelle et de l'emploi (au sens de l'article 3 du présent accord), à partir, notamment, des données communiquées par l'OEMA, par OPCASSUR et par les organismes professionnels de formation de l'assurance.

ARTICLE 3

Titre II : Diagnostic, définition des besoins et actions d'impulsion en matière de formation professionnelle au niveau de la branche.

Les commissions paritaires nationales de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE).
en vigueur étendu

Les parties signataires entendent renforcer le rôle des CPNFPE, tel qu'il est défini dans le cadre des annexes III aux conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992, leur attribuer de nouvelles missions et compléter leur information en matière de formation professionnelle.

A cet effet, ces commissions,

3.1. Dans le cadre du renforcement de leur rôle

- formulent des propositions et recommandations quant aux priorités à assigner aux politiques ou actions de formation dans la profession. Elles disposent à cette fin des éléments quantitatifs et qualitatifs résultant des travaux de l'OEMA, ainsi que des résultats d'enquêtes menées par les organisations d'employeurs ou des organismes appartenant ou non à la profession, et portant sur les dispositifs de formation professionnelle (plan de formation, droit individuel à la formation [DIF], congé individuel de formation [CIF], contrats et périodes de professionnalisation) ;

- formulent des demandes, des propositions et recommandations à l'attention de l'OEMA, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle ;
- examinent l'activité des établissements de formation relevant de la profession ;
- examinent et émettent des recommandations concernant l'évolution des titres et diplômes définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications, résultant notamment de l'harmonisation européenne.

3.2. Dans le cadre de leurs nouvelles missions

- préconisent les actions en vue du développement de la validation des acquis de l'expérience ;
- définissent les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation. Dans cet objet, elles examinent les demandes de création de certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche, établissent la liste de ceux qu'elles reconnaissent, et veillent au suivi de leur mise en place et de leur inscription au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ; elles peuvent également impulser la création de tels CQP ; elles précisent les modalités de prise en charge par OPCASSUR des frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre de la création du dispositif professionnel de qualification prévu à l'article 15 du présent accord ;
- fixent les forfaits horaires relatifs à la prise en charge par OPCASSUR des contrats et périodes de professionnalisation, dans les conditions prévues à l'article 13.4 du présent accord ;
- définissent, dans le respect des dispositions du présent accord, les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels OPCASSUR examine les demandes de financement présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation ;
- élaborent des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle de certains publics ;
- examinent les moyens nécessaires au bon exercice de la mission des tuteurs ;
- examinent les actions à développer en régions, le cas échéant, et les missions qui pourraient en conséquence être confiées à OPCASSUR dans ce domaine.

3.3. Afin de compléter leur information

- reçoivent dans les meilleurs délais, par leur secrétariat, les accords signés par les entreprises en application du présent accord de branche.

Il est convenu que les CPNFPE prévues par les conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 se réunissent désormais simultanément.

Afin de prendre en compte le renforcement du rôle des CPNFPE et le développement des missions qui leur sont attribuées, l'une des 3 réunions annuelles prévues par les annexes III à la convention collective nationale du 27 mai 1992 est entièrement consacrée à l'examen des questions relatives à la formation professionnelle.

Il est précisé que les CPNFPE peuvent, en tant que de besoin, créer en leur sein des groupes de travail paritaires dont la mission est précisée par la commission, en termes d'objectifs et de calendrier.

Le calendrier des réunions des CPNFPE est fixé annuellement.

ARTICLE 4

Titre II : Diagnostic, définition des besoins et actions d'impulsion en matière de formation professionnelle au niveau de la branche.

L'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance.
en vigueur étendu

4.1. Principes généraux

Les sociétés d'assurances ont mis en place, en 1997, un Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA), dont la création avait été prévue lors de la négociation de la convention collective du 27 mai 1992.

L'OEMA est pérennisé et conforté par le présent accord dans son rôle et ses missions, tels que définis par ses statuts.

4.2. Nouvelle organisation

Le comité de pilotage paritaire de l'OEMA permet l'expression et la prise en compte de l'avis des partenaires sociaux de la profession sur les orientations et le contenu des travaux de l'observatoire.

Dans cet esprit, chaque organisation syndicale de salariés délègue un de ses représentants membre du comité de pilotage paritaire pour siéger en tant qu'administrateur au sein du conseil d'administration de l'observatoire.

Les résultats des travaux réalisés par l'OEMA sont présentés avant toute communication externe aux membres du comité de pilotage paritaire de cet organisme, et sont communiqués aux membres des CPNFPE.

4.3. Articulation des travaux de l'observatoire avec ceux des CPNFPE

L'OEMA assiste les CPNFPE, par ses études sur l'emploi et la formation professionnelle, dans leurs nouvelles missions telles qu'exposées à l'article 3 ci-dessus.

De même, les représentants de l'OEMA sont étroitement associés aux travaux menés par les CPNFPE, notamment en matière de formation professionnelle. Ils assistent en tant qu'experts à la réunion annuelle consacrée à ce thème, prévue à l'article 3 du présent accord.

Dans le cadre des missions qui lui sont confiées en matière de diagnostic et d'études relatives à la formation professionnelle, et afin d'éclairer les travaux des CPNFPE et d'alimenter les réflexions liées à la négociation triennale prévue à l'article 2 du présent accord, l'OEMA complète, tous les 3 ans, l'enquête Roma sur les effectifs par une enquête spécifique portant sur la formation professionnelle, quantitative et qualitative.

Par ailleurs, les CPNFPE, afin de mener à bien les missions qui leur sont confiées, identifient leurs

besoins en termes d'études sur l'emploi et la formation professionnelle. Elles formulent en conséquence des demandes, des propositions et recommandations à l'attention de l'OEMA, en vue de leur réalisation.

ARTICLE 5

Titre II : Diagnostic, définition des besoins et actions d'impulsion en matière de formation professionnelle au niveau de la branche.

La prise en compte de la dimension européenne de la formation professionnelle.
en vigueur étendu

Les parties signataires sont attentives à la dimension européenne des questions de formation professionnelle.

Elles examinent, dans le cadre des travaux des CPNFPE en particulier, les conséquences de l'harmonisation européenne des certifications sur celles qui sont spécifiques à l'assurance.

ARTICLE 6

Titre II : Diagnostic, définition des besoins et actions d'impulsion en matière de formation professionnelle au niveau de la branche.

L'action de la profession au plan national.
en vigueur étendu

Les parties signataires rappellent leur attachement au rôle actif joué par la branche dans le cadre des instances consultatives existant au sein du ministère de l'éducation nationale, en matière de construction et d'évolution des diplômes, ainsi que dans le suivi des sections qui y préparent, en termes quantitatifs et de localisation en particulier.

ARTICLE 7

Titre II : Diagnostic, définition des besoins et actions d'impulsion en matière de formation professionnelle au niveau de la branche.

L'action de la profession au plan régional.
en vigueur étendu

L'élargissement des compétences des régions en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage est davantage pris en compte dans les réflexions et travaux menés en matière de formation professionnelle. Les particularités du secteur, à savoir la concentration importante des

effectifs en Ile-de-France, expliquent que la branche ne soit pas formellement représentée dans les autres régions.

Les actions visant au développement des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue au plan régional ou interrégional font l'objet d'un examen annuel par les CPNFPE. Ces commissions examinent également les projets d'actions de la branche auprès des conseils régionaux, ainsi que le cadre des missions qui pourraient en conséquence être confiées à OPCASSUR pour la préparation de ces actions.

Dans cet objet, les CPNFPE disposent des résultats d'enquêtes menées par les organisations d'employeurs ou des organismes appartenant ou non à la profession, et comportant des données relatives à l'emploi et la formation professionnelle au niveau régional. Elles formulent des demandes, des propositions et recommandations à l'attention de l'OEMA, afin de compléter les résultats d'enquêtes existants par des analyses spécifiques sur ce thème.

ARTICLE 8

Titre III : Information et orientation des salariés. L'entretien professionnel. en vigueur étendu

8.1. Principes généraux. L'importance de l'entretien périodique prévu à l'article 77 de la convention collective nationale du 27 mai 1992 et à l'article 55 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992 est réaffirmée. Cet entretien permet de faire le point sur le degré de satisfaction réciproque du salarié et de l'entreprise, ainsi que sur leurs attentes mutuelles. Il constitue en outre un élément essentiel permettant au salarié d'être acteur dans son évolution professionnelle.

En conséquence, cet entretien périodique peut être complété par une analyse des besoins du salarié auxquels une action de formation (au sens de l'article 2.2. de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003) permettrait de répondre, en termes de maintien ou de développement des compétences. Cette analyse découle des conclusions de l'entretien, relatives à l'appréciation de la contribution du salarié à la réalisation des objectifs de l'entreprise, ainsi que de l'évolution prévisible du métier exercé et des souhaits émis par le salarié quant à son évolution professionnelle.

Les besoins ainsi identifiés font l'objet, après analyse, et dans toute la mesure du possible, de propositions en matière d'actions de formation, en lien avec la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi au sein de l'entreprise. Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du plan de formation et être articulées avec d'autres dispositifs tels que le droit individuel à la formation ou la période de professionnalisation.

Les salariés âgés de 45 ans et plus, ou ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle, bénéficient en outre d'une information relative aux parcours de formation et/ou aux dispositifs mis en oeuvre à leur intention par l'entreprise ou au niveau de la branche, en particulier dans le cadre des organismes professionnels de formation.

L'entretien professionnel peut avoir lieu séparément de l'entretien périodique.

8.2. Mise en oeuvre

8.2.1. Au niveau de la branche

Afin de faciliter la mise en place dans les entreprises de l'entretien professionnel, simultané ou non de l'entretien périodique, des outils seront élaborés par la branche et mis à la disposition des entreprises, visant les objectifs suivants :

- préparation des salariés au passage de l'entretien, comprenant notamment des informations sur le dispositif de formation professionnelle continue décliné par le présent accord ;
- formation de l'encadrement chargé du passage des entretiens.

Les supports ainsi élaborés seront conçus en vue de leur déclinaison et de leur appropriation par les entreprises et permettront la prise en compte des spécificités des populations salariées visées, en tenant compte en particulier des orientations définies par le présent accord en termes de publics prioritaires. Ils préconiseront une démarche méthodologique d'accompagnement à la préparation et au passage de l'entretien.

8.2.2. Au niveau de l'entreprise

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 8.2.1 du présent accord, les modalités de préparation et de mise en oeuvre de l'entretien professionnel sont définies dans chaque entreprise, compte tenu de ses caractéristiques propres.

Lors de sa mise en place, ces modalités sont communiquées par écrit à l'ensemble des salariés, après information des instances représentatives du personnel compétentes.

Au cours de l'entretien professionnel, sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation ;
- les conditions de réalisation des actions de formation, notamment pour celles qui liées au développement des compétences se déroulant en tout ou partie en dehors du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques visés à l'article 11 du présent accord.

Que l'entretien professionnel ait lieu simultanément ou séparément de l'entretien périodique prévu à l'article 77 de la convention collective nationale du 27 mai 1992 et à l'article 55 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992, le salarié :

- est informé, à l'issue de l'entretien, de façon précise, formalisée et personnalisée des conclusions de celui-ci ;

- peut demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou un responsable du service des ressources humaines, en cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien professionnel.

ARTICLE 9

Titre III : Information et orientation des salariés.

Le bilan de compétences.

en vigueur étendu

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45e anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en oeuvre pendant ou en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation.

Ces actions de bilan ou de validation contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Le bilan de compétences constitue, pour le salarié comme pour l'entreprise, un élément de la démarche globale en faveur de la formation professionnelle, de nature, en particulier, à favoriser le développement des actions de VAE.

Les entreprises pourront prévoir des modalités particulières de mise en oeuvre du bilan de compétences visé par le présent article.

ARTICLE 10

Titre III : Information et orientation des salariés.

Le passeport formation.

en vigueur étendu

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le passeport formation 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 certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;
- les activités tutorales exercées ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en oeuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié.

Sur la base du passeport formation élaboré et diffusé par le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP), un accord d'entreprise peut proposer des informations complémentaires que le salarié a la faculté de faire figurer dans son passeport. Il peut également définir les modalités de diffusion et de promotion du passeport formation auprès des salariés.

ARTICLE 11

Titre IV : La formation tout au long de la vie professionnelle.

Le plan de formation.

en vigueur étendu

Le projet de plan de formation, remis lors de la consultation du comité d'entreprise ou d'établissement pour l'année à venir, prend en compte les dispositions prévues sur ce point par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social du 4 mai 2004.

Il précise la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail ;
- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Compte tenu de la diversité des situations rencontrées dans les entreprises du secteur, il appartient à chacune d'elles de définir les actions se rattachant aux 3 catégories visées ci-dessus, en fonction de

ses spécificités. Dans ce cadre, il est précisé qu'une même action, en fonction du public et de l'objectif visé, peut relever de différentes catégories.

Les actions du plan de formation sont déterminées dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur, ainsi que dans celui de l'article 63 de la convention collective nationale du 27 mai 1992, de l'article 11 de l'accord complémentaire " Dispositions particulières cadres " de cette même convention, ainsi que de l'article 41 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

Afin de favoriser l'accès des salariés aux différents dispositifs instaurés par les nouvelles dispositions conventionnelles et législatives, des modalités particulières d'articulation entre le plan de formation, le droit individuel à la formation et la période de professionnalisation peuvent en outre être fixées par accord d'entreprise ou avec l'accord formalisé du salarié.

Les actions définies dans le plan de formation, articulées le cas échéant avec le droit individuel à la formation ou la période de professionnalisation, prennent en compte dans toute la mesure du possible les conclusions tirées de l'analyse des entretiens périodiques et professionnels ainsi que des politiques de gestion prévisionnelle des entreprises.

Lorsque l'action de formation, prévue au plan de formation et ayant pour objet le développement des compétences, est réalisée en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit, dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant au poste occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

ARTICLE 12

Titre IV : La formation tout au long de la vie professionnelle. Le droit individuel à la formation (DIF). en vigueur étendu

12.1. Principes généraux.

Les parties signataires entendent promouvoir le DIF au sein des sociétés d'assurances, afin que ce dispositif contribue fortement au développement des actions menées en faveur de l'évolution professionnelle des salariés. Ainsi, le DIF a pour objet de promouvoir prioritairement les actions relevant des catégories d'actions de formation proposées dans le cadre du plan de formation, liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi, ainsi que celles ayant pour objet le développement des compétences des salariés. Il peut également être utilisé pour la réalisation d'un bilan de compétences ou d'une action de VAE.

La mise en oeuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec l'entreprise. Afin de promouvoir les actions prioritaires énoncées ci-dessus, celle-ci peut formuler des propositions au salarié. Ainsi, des modalités particulières d'articulation du DIF avec le plan de formation et la période de professionnalisation peuvent être fixées par accord d'entreprise ou avec l'accord formalisé du salarié.

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise au 1er janvier, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour l'année 2004, il est convenu que tout salarié ayant au moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au 6 mai 2004 bénéficiera d'un DIF d'une durée de 20 heures, utilisables dès le 1er janvier 2005.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis. Toutefois, les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée collective du travail applicable dans l'entreprise, bénéficient également d'un DIF calculé de la même manière que pour les salariés à temps plein.

Le cumul des droits ouverts à ce titre est au minimum égal à une durée de 120 heures sur 6 ans pour les salariés à temps plein et pour les salariés dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée collective du travail applicable dans l'entreprise.

[*Pour le calcul du DIF, la période d'absence pour congé parental d'éducation à plein temps est prise en compte en totalité pour sa première année et pour moitié au-delà.*] (1)

Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport et d'hébergement correspondant aux droits ouverts au titre du DIF, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue, au titre du plan de formation (0,9 %).

Toutefois, les actions de formation prises en charge au titre du DIF, entrant dans le cadre de la période de professionnalisation, peuvent faire l'objet d'une prise en charge par OPCASSUR au titre de la collecte du 0,5 % (voir titre VIII, art. 28). Sont pris en charge à ce titre les frais d'évaluation, d'accompagnement et de formation et, le cas échéant, les frais de transport et d'hébergement liés à la réalisation de ces actions de formation, dans la limite des forfaits déterminés par les CPNFPE.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les salariés sous contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier des dispositions relatives au congé individuel de formation dans les conditions définies à l'article L. 931-20-2 du code du travail.

12.2. Mise en oeuvre du DIF

Les modalités de mise en oeuvre du DIF, articulé le cas échéant avec les actions du plan de formation ou la période de professionnalisation, relatives à la réalisation pendant ou hors du temps de travail et à la rémunération, sont régies par l'article L. 933-4 du code du travail.

Afin que tout salarié ait accès aux informations nécessaires à l'utilisation de son DIF, l'existence et les modalités de mise en oeuvre de ce droit sont rappelées :

- chaque année dans les documents et supports d'entretien professionnel, en application des dispositions énoncées à l'article 8 du présent accord ;
- par tout autre moyen de diffusion d'information relative à la formation professionnelle, que l'entreprise jugera opportun d'utiliser (intranet, livret du personnel...).

En outre, chaque salarié est informé de l'état de ses droits annuellement, selon les modalités

déterminées au niveau de l'entreprise.

12.3. Transférabilité du DIF

Le DIF est transférable dans le cadre des dispositions prévues à l'article L. 933-6 du Code du travail.

En outre, dans le cas de licenciement du salarié, sauf faute grave ou lourde, ou de démission, le salarié pourra transférer pour moitié le DIF déjà acquis et non consommé avant son départ de la société d'assurances qu'il a quittée, dans les conditions suivantes :

- embauche par une société d'assurances dans l'année qui suit le licenciement ou la démission ;
- obligation d'informer le nouvel employeur lors de la signature du contrat de travail sur le montant des droits acquis au titre du DIF, s'il compte faire valoir ses droits dans l'entreprise qu'il intègre ;
- utilisation après une année de présence dans la nouvelle entreprise, sauf dérogation accordée par l'employeur ; passé ce délai de 1 an, le DIF transféré de la précédente entreprise peut être consommé ou se cumuler avec celui acquis dans la nouvelle.

Le DIF transféré est à la charge de celle-ci.

Le cumul des droits ainsi transférés par le salarié avec les droits acquis dans la nouvelle entreprise ne peut excéder le plafond de 120 heures prévu à l'article L. 933-2 du code du travail.

L'employeur remet au salarié, avant son départ pour licenciement ou démission, une attestation mentionnant le DIF acquis et non encore consommé.

NOTA : Arrêté du 28 juin 2005 :

(1) Accord étendu, à l'exclusion du sixième alinéa du 12-1 (Principes généraux) comme étant contraire à l'article L. 933-1 du code du travail.

Le troisième alinéa du 12-1 de l'article 12 précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 933-2 du code du travail.

ARTICLE 13

Titre IV : La formation tout au long de la vie professionnelle.

La professionnalisation.

en vigueur étendu

13.1. Le contrat de professionnalisation

L'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi constitue un enjeu fondamental pour le rajeunissement de la pyramide des âges du secteur des sociétés d'assurances.

Les parties signataires entendent en conséquence mettre en place et développer le recours au contrat de professionnalisation, en faveur des jeunes âgés de moins de 26 ans souhaitant compléter leur formation initiale dans ce cadre, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

13.1.1. Priorités

Il est convenu, après examen des travaux menés par l'OEMA et compte tenu des actions de formation actuellement prises en charge par OPCASSUR en faveur de l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi, que la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est portée à 24 mois maximum pour les publics accueillis dans les sociétés d'assurances et préparant les certifications et qualifications suivantes, considérées comme prioritaires :

- diplômes et titres homologués préparés par l'Ecole nationale d'assurances - AEA et l'Ecole nationale d'assurances - institut du CNAM ;
- diplômes et titres homologués spécifiques au secteur de l'assurance (brevet professionnel d'assurance, brevet de technicien supérieur d'assurance, titres homologués préparant aux métiers commerciaux de l'assurance) ;
- diplômes et titres homologués non spécifiques de l'assurance, conduisant à un métier exercé au sein du secteur : commercial, informatique, statistiques, finances, assistantat - bureautique, comptabilité, gestion, notamment ;
- qualifications professionnelles figurant sur la liste établie par les CPNFPE des sociétés d'assurances ;
- qualifications visant des jeunes et des demandeurs d'emploi se destinant à la profession de l'assurance et rencontrant des difficultés d'insertion en raison de leur niveau de formation initiale.

Après examen des capacités de financement d'OPCASSUR, il est décidé que les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation afférentes aux priorités définies ci-dessus sont portées par le présent accord à une durée égale à 40 % maximum de la durée du contrat.

13.1.2. Rémunérations

Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation perçoit une rémunération déterminée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle correspondant à la classe de fonctions à laquelle est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par les conventions collectives nationales visées à l'article 1er du présent accord.

Les pourcentages applicables aux rémunérations minimales annuelles sont les mêmes que ceux fixés aux articles L. 981-5 et D. 981-1 du code du travail.

Cette rémunération est versée pendant toute la durée du contrat lorsqu'il est à durée déterminée ou uniquement pendant l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

13.2. La période de professionnalisation

Les parties signataires entendent faire de la période de professionnalisation un élément moteur d'accompagnement du déroulement du parcours professionnel des salariés sous contrat à durée indéterminée, afin de permettre leur maintien dans l'emploi. L'articulation de cette mesure avec les autres dispositifs destinés à promouvoir l'évolution professionnelle des salariés - plan de formation et DIF - est encouragée.

13.2.1. Publics visés

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Elles sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par le présent accord ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

13.2.2. Mise en oeuvre

La mise en oeuvre de la période de professionnalisation est fondée sur :

- l'adaptation du parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de son bénéficiaire ;
- l'alternance des périodes de formation proprement dites et de l'exercice d'activités professionnelles en lien avec la qualification visée ;
- l'évaluation des compétences et de la qualification professionnelle acquise.

Afin d'atteindre ces objectifs, les actions de VAE et de tutorat sont encouragées.

13.2.3. Priorités

Il est convenu, après examen des travaux menés par l'OEMA, et compte tenu des évolutions technologiques et organisationnelles que connaît actuellement la profession, de définir comme prioritaires dans ce cadre les actions de formation suivantes, menées dans un cadre diplômant ou qualifiant :

- actions de formation dispensées par le groupe Ecole nationale d'assurances ;
- actions permettant l'acquisition d'une qualification commerciale et/ou d'assurance, à des salariés occupant des fonctions de gestion non spécifiques du secteur (et en particulier les familles de métiers " comptabilité ", " administration ", " secrétariat et assistanat ", " logistique " de la nomenclature de l'OEMA) ;

- actions permettant l'acquisition de qualifications dans le domaine des techniques d'assurances ou de la relation client, à des salariés occupant des fonctions de gestion spécifiques du secteur et appelés à exercer leur emploi dans un contexte organisationnel différent (famille de métiers " gestion des contrats " de la nomenclature de l'OEMA) ;
- actions permettant à des salariés expérimentés d'évoluer vers des fonctions de partage d'expertise, de transmission des connaissances et des compétences ;
- actions permettant l'acquisition de qualifications dans les domaines de l'encadrement d'équipe et du management.

Les actions de formation éligibles à la période de professionnalisation sont d'une durée d'au moins 70 heures et d'au plus 400 heures. Cette durée peut inclure plusieurs modules ou séquences successifs de formation proprement dite, qu'ils soient suivis en présentiel, ou à distance avec utilisation éventuelle des technologies de l'information et de la communication. Elle inclut également toutes les actions permettant d'individualiser le parcours de formation, et notamment celles relatives à la VAE.

Les modalités de mise en oeuvre de la période de professionnalisation, articulée le cas échéant avec le DIF ou certaines actions du plan de formation, relatives à la réalisation pendant ou hors du temps de travail et la rémunération, sont régies par l'article L. 982-4 du code du travail.

13.3. Accès aux formations diplômantes de l'Ecole nationale d'assurances - institut du CNAM et de l'Ecole nationale d'assurances - AEA

Les salariés non cadres qui le souhaitent pourront suivre, à leur demande, dans le cadre de la période de professionnalisation, les enseignements de préparation au BP Assurances, au BTS Assurance et au cycle professionnel de l'Ecole nationale d'assurances.

13.3.1. Conditions à remplir

- satisfaire aux conditions d'inscription et d'accès fixées par l'Ecole nationale d'assurances - AEA et l'Ecole nationale d'assurances - institut du CNAM ;
- être âgé de moins de 27 ans pour le BP Assurances, de moins de 32 ans pour le BTS Assurance au 1er octobre de l'année où l'inscription est demandée ;
- avoir, à la date d'inscription, 12 mois au minimum de présence dans l'entreprise ;
- utiliser son DIF dans ce cadre ;
- avoir présenté, au moins 30 jours avant la date limite d'inscription ou bien la date du concours d'entrée selon le cas, une demande à la direction de l'entreprise.

Cette demande doit comprendre l'engagement du salarié d'utiliser son DIF disponible, calculé au 31 décembre de l'année de passage du diplôme, en articulation avec la période de professionnalisation.

Dans les 15 jours qui suivent la réception de cette demande, la direction de l'entreprise convie l'intéressé à un entretien au cours duquel il est fait le point sur les perspectives d'évolution professionnelle que cette formation est susceptible de favoriser dans l'entreprise ou dans la profession.

13.3.2. Mise en oeuvre

L'autorisation d'absence devient caduque dès lors que l'intéressé ne tient pas les engagements qu'il a pris, sauf situation particulière liée à des motifs graves admis par l'employeur.

Le retrait de l'autorisation d'absence doit être précédé par un entretien avec le salarié et faire l'objet d'une notification écrite.

Seuls le dépassement du taux d'absence simultanée ou bien des nécessités impérieuses de service peuvent amener l'employeur à différer son autorisation. Dans ce cas, si plusieurs demandes sont en concurrence, elles seront départagées dans l'ordre suivant :

- les demandes déjà différées à ce titre ;
- les demandes formulées par les salariés ayant la plus grande durée de présence dans l'entreprise.

Si l'autorisation doit être différée, l'employeur le fait connaître par écrit à l'intéressé dans les 15 jours de réception de la demande.

Pour l'application du dispositif légal relatif au taux maximum d'absences simultanées, il est institué un taux particulier égal à 1 % pour le personnel répondant aux conditions ci-dessus et suivant les cours de l'Ecole nationale d'assurances - AEA ou de l'Ecole nationale d'assurances - institut du CNAM. Ce taux de 1 % s'ajoute au taux légal de 2 %. Il n'inclut ni le personnel âgé de moins de 20 ans, ni les salariés présents dans l'entreprise dans le cadre de l'apprentissage, de l'alternance (jusqu'au 15 novembre 2004) ou du contrat de professionnalisation.

Aucun délai de franchise n'est opposable au salarié qui, ayant réussi le BP Assurances, désire préparer le BTS Assurance.

13.3.3. Prise en charge

Les dépenses afférentes à la formation sont prises en charge par OPCASSUR, dans le cadre de la période de professionnalisation articulée avec le DIF comme prévu à l'article 12 susvisé, et dans les conditions déterminées par les CPNFPE en application des articles 12 et 13.4 du présent accord. Les forfaits ainsi définis incluent les frais d'évaluation, d'accompagnement et de formation et, le cas échéant, les frais de transport et d'hébergement liés à la réalisation des actions de formation. La rémunération est prise en charge par l'entreprise au titre du plan de formation.

13.4. Le financement des contrats et périodes de professionnalisation

OPCASSUR prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation, sur la base de forfaits horaires fixés chaque année par les CPNFPE du secteur des sociétés d'assurances. Ces forfaits font l'objet, si besoin, d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation.

Les CPNFPE fixeront les modalités spécifiques, en termes de durée et de coûts de formation, relatives au dispositif d'accès aux formations diplômantes de l'Ecole nationale d'assurances - institut du CNAM et de l'Ecole nationale d'assurances - AEA, visé à l'article 13.3 du présent accord, permettant la prise en charge par OPCASSUR des actions entrant dans ce cadre.

ARTICLE 14

Titre IV : La formation tout au long de la vie professionnelle.

La validation des acquis de l'expérience (VAE).

en vigueur étendu

14.1. Principes généraux

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de son expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à créer un dispositif propre à la branche et à développer l'information des salariés et des entreprises sur la VAE afin d'en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

14.2. Mise en oeuvre

Dans cet objet, une information et une aide spécifiques sont mises en place aux niveaux de l'entreprise et de la branche :

Au niveau de l'entreprise :

- par l'information et, si nécessaire, la formation des collaborateurs de la direction des ressources humaines et des managers, dont la mission est notamment d'informer les salariés de l'entreprise sur les questions liées à la formation et à la gestion des compétences ;

- par l'information diffusée par les " cellules VAE ", dont la mise en place au sein des entreprises est encouragée. Leur mission est notamment d'accompagner les salariés qui le souhaitent dans leur démarche de validation en lien avec les organismes concernés, au niveau de la branche ou au plan interprofessionnel. L'organisation et le fonctionnement de la " cellule VAE " sont déterminés au niveau de chaque entreprise.

Au niveau de la branche :

- par la diffusion, via les entreprises, d'une brochure d'information destinée aux salariés, expliquant le dispositif de la VAE. Elle comportera notamment des informations relatives au dispositif mis en place au niveau interprofessionnel dans le cadre du fonds national visé à l'article L. 961-13 du code du travail, relatives aux certifications mises en oeuvre par les branches professionnelles, susceptibles de concerner tout particulièrement les salariés des sociétés d'assurances.

Une demande sera formulée auprès d'OPCASSUR pour la prise en charge de la réalisation de cette brochure, dont la version électronique sera accessible sur tous les sites Internet des organismes professionnels intervenant dans les champs de l'emploi et de la formation. Ce document sera actualisé régulièrement ;

- par la création, au sein de l'Ecole nationale d'assurances - AEA, d'un " pôle VAE " au service des entreprises et des salariés, dont les missions sont les suivantes :
 - assister les " cellules VAE " existant dans certaines entreprises ;
 - informer les salariés d'entreprises dépourvues de " cellule VAE " et les accompagner dans leurs démarches ;
 - orienter les entreprises et les salariés vers les dispositifs ad hoc dans le cas de demandes portant sur des certifications non spécifiques au secteur ;
 - accompagner les salariés dans leurs démarches de VAE en vue de l'obtention de tout ou partie d'une certification concernant directement l'assurance et accessible par ce biais, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
-

ARTICLE 15

Titre IV : La formation tout au long de la vie professionnelle.
La création d'un dispositif professionnel de qualifications.
en vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de définir, dans le cadre des CPNFPE, au cours du premier semestre 2005, les contours d'un dispositif cohérent de certifications professionnelles propres à la branche.

Elles s'efforceront, avant le 31 décembre 2005, de mettre en place à titre expérimental un premier certificat de qualification professionnelle (CQP), dont l'objet sera déterminé à partir des conclusions tirées des travaux de l'OEMA. Il visera prioritairement les qualifications dont l'acquisition et la transmission sont essentielles à l'activité des entreprises d'assurances et concernent une proportion importante de leurs effectifs.

C'est également dans cet objet qu'elles s'engagent à veiller, dans le cadre des CPNFPE, à ce que les certifications de toute nature, propres à la branche Assurance, fassent l'objet, en tant que de besoin, des démarches adéquates en vue de leur reconnaissance et de leur inscription au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Elles participent activement à leur suivi et leur actualisation, dans le cadre des instances ad hoc constituées au niveau ministériel, notamment afin de garantir l'adéquation de ces certifications avec les besoins en compétences identifiés.

Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à la déclinaison, au niveau de la branche, des concepts et définitions qui seront arrêtés en la matière, au niveau interprofessionnel (par le comité paritaire national pour la formation professionnelle [CPNFP]), gages de lisibilité du dispositif d'ensemble, et donc de mobilité intersectorielle ainsi que d'ouverture du marché du travail.

ARTICLE 16

Titre IV : La formation tout au long de la vie professionnelle.
L'organisation des jurys d'examens ou de validation des acquis de l'expérience.
en vigueur étendu

L'entreprise accorde les autorisations d'absence aux salariés appelés à participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience dans les conditions définies à l'article L. 992-8 du code du travail.

Les CPNFPE de la branche définiront le moment venu, le cas échéant, les modalités de prise en charge, par OPCASSUR, des frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre de la création du dispositif professionnel de qualifications prévu à l'article 15 du présent accord.

ARTICLE 17

Titre IV : La formation tout au long de la vie professionnelle.
La commission de formation.
en vigueur étendu

Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur le dispositif conventionnel de formation né des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi relative à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social du 4 mai 2004.

Dans cette perspective, les membres de la commission de formation, ou, à défaut, ceux du comité d'entreprise ou d'établissement, ont la possibilité de bénéficier d'une action de formation destinée à appréhender les récentes évolutions du droit de la formation professionnelle.

Les entreprises prévoient ainsi, au plan de formation, le stage de formation évoqué ci-dessus au cours de l'année d'entrée en vigueur du présent accord.

Cette disposition s'applique sans préjudice des dispositions de l'article 64 de la convention collective du 27 mai 1992 concernant la commission de formation.

Les entreprises sont par ailleurs encouragées à mettre à disposition des membres de la commission de formation les résultats des travaux de l'OEMA, selon des modalités à déterminer à leur niveau.

ARTICLE 18

Titre V : Les aides et incitations à la formation.
L'accompagnement tutoral.
en vigueur étendu

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat, afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Elles rappellent qu'un dispositif de " conduite interactive de l'alternance ", créé dans le cadre d'un partenariat entre la FFSA, OPCASSUR, le ministère du travail et le CFA de l'Ecole nationale d'assurances - AEA, existe au sein de la profession. Elles décident de réexaminer ce dispositif, construit à l'origine pour l'accueil de jeunes en alternance et en apprentissage, afin de prendre en compte les innovations introduites par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, et d'en étendre les effets à l'accompagnement des actions de formation professionnelle des salariés en place, dans le cadre des périodes de professionnalisation notamment.

OPCASSUR prendra en charge les dépenses exposées pour la formation des tuteurs et pour l'exercice de la fonction tutorale, dans les conditions prévues aux articles D. 981-5 et D. 981-4 du code du travail.

Les entreprises sont invitées à mettre en oeuvre des modalités particulières de prise en compte et de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés, relatives en particulier à la reconnaissance de cette activité :

- dans l'organisation de la charge de travail ;
- dans les perspectives d'évolution professionnelle ;
- dans les actions de validation des acquis de l'expérience, en veillant à ce qu'ils puissent se prévaloir de la réalisation de cette mission ;
- dans la définition des actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier dans ce cadre.

Un point spécifique devra être fait sur cette activité, pour les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien individuel annuel.

ARTICLE 19

Titre V : Les aides et incitations à la formation.

La gratification pour diplôme.
en vigueur étendu

La gratification prévue à l'article 65 b de la convention collective nationale du 27 mai 1992 est étendue aux salariés qui obtiennent, à l'issue d'une action de validation des acquis de l'expérience, l'une des certifications prévues par ce texte, à savoir un diplôme ou un titre homologué préparé dans le cadre du plan de formation, ainsi que le BP Assurances et le BTS Assurance préparés dans le cadre de l'article 13.3 du présent accord, dès lors que la durée totale de préparation de la certification, toutes actions de formation confondues, est au moins égale à 150 heures.

Les actions de formation visées ci-dessus comprennent :

- la constitution et la préparation du dossier de validation des acquis de l'expérience dans les conditions prévues par l'article L. 900-1 du code du travail ;
- la formation, sur la base du volume horaire correspondant aux unités de la certification préparée par le salarié pour lesquelles il se présente à l'examen ;
- les heures consacrées aux séances de regroupement et que le salarié a effectivement suivies, pour la formation à distance.

Les références retenues pour le calcul des volumes horaires correspondent au nombre d'heures afférent aux unités suivies par le salarié, figurant dans le programme de formation de l'organisme de formation concerné. A défaut, la durée retenue comme base de calcul est celle figurant dans la convention de formation passée entre l'employeur et l'organisme de formation.

ARTICLE 20

Titre VI : Les mesures prises en faveur de certains publics.
L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
en vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue, qui constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les femmes et les hommes.

A cette fin, les parties signataires considèrent qu'il est de la responsabilité de la branche professionnelle et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette égalité d'accès à la formation professionnelle.

Dans cette perspective, les travaux de l'OEMA, transmis aux CPNFPE, permettent à ces instances d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation et à l'apprentissage, mais aussi pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer des compétences.

Les organismes professionnels intervenant au niveau de la branche sont par ailleurs invités à proposer des actions diversifiées permettant la prise en compte des spécificités des publics visés, tenant compte notamment des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

Dans cet objet, ils renforcent leurs actions avec les entreprises et les salariés, en vue de favoriser des actions de proximité :

- pour l'Ecole nationale d'assurances - ADAP, avec le développement des activités " intra " ;

- pour l'Ecole nationale d'assurances - AEA et l'Ecole nationale d'assurances - institut du CNAM, grâce au développement des activités " intra " et de la mise en ligne des supports de cours dans le cadre de l'enseignement à distance.

Les CPNFPE de la branche pourront majorer le remboursement des heures de formation effectuées dans ce cadre.

Les instances d'OPCASSUR seront sollicitées afin que soit étudiée la possibilité de financer, dans le cadre des mesures européennes, le cas échéant (par exemple au travers du programme d'initiative communautaire Equal du fonds social européen), des actions visant à l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, et de mener auprès des sociétés d'assurances les actions d'information et d'incitation qui en découlent.

Au niveau des entreprises, les plans de formation doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle et permettre d'ouvrir aux femmes des possibilités de promotion équivalentes à celles des hommes.

Les entreprises doivent porter une attention particulière aux salariées à temps partiel, notamment par la mise en oeuvre de solutions adaptées à ces dernières, en concertation avec elles (ex. : aménagement provisoire des horaires).

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 86 e de la convention collective nationale du 27 mai 1992 et à l'article 63 c de la convention collective nationale du 27 juillet 1992, relatives au congé parental d'éducation, et en application de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les parties signataires offrent la possibilité, pour les salariés en congé parental à plein temps qui en feraient la demande, de bénéficier avant la reprise du travail d'actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience et de remise à niveau, si cela s'avère nécessaire. [*Dans ces cas, la période d'absence pour congé parental d'éducation à plein temps est prise en compte en totalité pour le calcul du DIF.*]
(1)

Les conditions de mise en oeuvre des actions entrant dans ce cadre seront régies par les dispositions législatives et réglementaires à venir, destinées à prendre en compte l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

NOTA : Arrêté du 28 juin 2005 :

(1) Accord étendu, à l'exclusion de la dernière phrase de l'avant-dernier alinéa de l'article 20 (L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) du titre VI (Les mesures prises en faveur de certains publics) comme étant contraire à l'article L. 933-1 du code du travail.

ARTICLE 21

Titre VI : Les mesures prises en faveur de certains publics.

Les dispositions favorisant l'insertion et la formation professionnelle des travailleurs handicapés.
en vigueur étendu

Les parties signataires soulignent l'importance de favoriser l'accès à la formation des personnes handicapées et le développement de leurs compétences, conscientes des enjeux relatifs au niveau de formation des personnes handicapées dans leur parcours d'insertion professionnelle.

Au niveau de la branche, les CPNFPE définissent les recommandations en faveur de l'insertion et de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des personnes handicapées, en se fondant notamment sur les travaux de l'OEMA.

Les organismes professionnels intervenant dans les champs de l'emploi et de la formation sont invités à porter une attention particulière aux personnes handicapées pour favoriser leur insertion professionnelle et leur maintien dans l'emploi

- l'association paritaire pour l'emploi dans les sociétés d'assurances (APESA) gère de manière spécifique les candidatures de personnes handicapées (via une candidathèque, adressée tous les mois aux entreprises, qui regroupe l'ensemble des CV de candidats handicapés inscrits à l'APESA, répartis par famille de métiers) afin de favoriser leur recrutement. L'APESA, en amont du recrutement, peut repérer les personnes handicapées inscrites dans son fichier, pouvant avoir besoin de recourir à un complément de formation. Elle les oriente alors en leur apportant conseil et information sur les besoins de formation diagnostiqués ;

- les organismes professionnels de formation sont sensibilisés à l'accueil de personnes handicapées au sein de leurs formations. Ils développent notamment une communication auprès des entreprises pour mieux leur faire connaître des modes de formation telle la formation à distance, particulièrement adaptés aux personnes handicapées.

Les CPNFPE de la branche pourront majorer le remboursement des heures de formation effectuées dans ce cadre.

Au niveau des entreprises, les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

Afin de favoriser leur accès à l'emploi, leur maintien dans l'emploi et leur promotion professionnelle, les personnes handicapées bénéficient d'actions spécifiques de formation. Une attention particulière est apportée lors de l'entretien annuel sur les volets objectifs et formations à mettre en oeuvre.

Le recours à la période de professionnalisation pour les travailleurs handicapés permet de mieux gérer les situations de maintien dans l'emploi.

Dans le cadre de l'article 13.4, les CPNFPE fixent des forfaits horaires spécifiques et la prise en charge financière des contrats et périodes de professionnalisation est facilitée par une convention passée entre le comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (CPNFP/AGEFIPH).

Les parties signataires réaffirment l'intérêt pour la profession de l'assurance d'être dotée d'organismes de formation de branche qui permettent une adaptation permanente des salariés. Elles entendent mettre en oeuvre les actions nécessaires à l'amélioration du pilotage de l'offre de formation en assurance, en contenu et en volume, au regard des besoins identifiés comme pertinents et prioritaires pour le développement des compétences, tant pour l'accès à l'emploi que pour le maintien dans l'emploi compte tenu des évolutions professionnelles.

ARTICLE 22

Titre VII : Les organismes professionnels de formation.
Les missions des organismes professionnels de formation.
en vigueur étendu

Les organismes professionnels de formation de la branche Assurance, regroupant le groupe ENASS - AEA et l'ADAP, développent une offre de formation à différents niveaux destinée à permettre, dans les meilleures conditions d'insertion professionnelle, l'acquisition de compétences en matière de techniques d'assurance comme en matière de management, en étroite relation avec les entreprises et les organisations professionnelles du secteur.

Dans ce contexte, les missions dévolues au groupe ENASS - AEA d'une part, à l'ADAP d'autre part, sont regroupées en 3 pôles d'activités afin d'améliorer leur coordination :

- un pôle formations diplômantes, réunissant les formations diplômantes initiales et continues préparant aux métiers de l'assurance ;
 - un pôle formations qualifiantes, réunissant les formations d'adaptation et de qualification ;
 - un pôle mastères et doctorat, réunissant les formations de plus haut niveau, notamment délivrées au sein du Centre des hautes études d'assurances (CHEA).
-

ARTICLE 23

Titre VII : Les organismes professionnels de formation.
Le pilotage des organismes professionnels de formation.
en vigueur étendu

23.1. Création du groupe Ecole nationale d'assurances

Afin d'assurer la cohérence de l'ensemble du dispositif, le pilotage des missions est confié à une entité de coordination, nouvellement créée, sous la forme d'une association (loi de 1901) appelée " groupe Ecole nationale d'assurances ".

Le conseil d'administration de l'association est composé de :

- 10 représentants des organisations d'employeurs fondatrices de l'association, à savoir la FFSA et le GEMA ;
- 5 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau professionnel, à raison de 1 membre par organisation nationale.

Les ressources de l'association se composent :

- des contributions versées annuellement par la FFSA et le GEMA, à titre de cotisations ;
- de toutes autres ressources autorisées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

23.2. Création du comité scientifique

Le groupe Ecole nationale d'assurances est une entité de coordination qui appuie son action sur les orientations déterminées par un comité scientifique, composé de dirigeants opérationnels et de directeurs de ressources humaines d'entreprises de la profession, ainsi que de représentants de la FFSA et du GEMA.

Les représentants des organisations syndicales de salariés membres du conseil d'administration participent, s'ils le souhaitent, aux travaux du comité scientifique.

L'OEMA est associé aux travaux du comité scientifique avec voix consultative. Ce comité pourra également associer des personnalités extérieures.

23.3. Présidence et direction générale

La présidence du groupe Ecole nationale d'assurances est confiée à un dirigeant opérationnel de sociétés d'assurances.

La direction générale est assurée par un dirigeant permanent, chargé de promouvoir le développement et la bonne coordination des activités du groupe, et notamment de faire appliquer par les organismes concernés, en concertation avec leurs instances, les orientations définies par le conseil d'administration, à la lumière des travaux du comité scientifique, au sein des 3 pôles d'activités visés à l'article 22.

ARTICLE 24

Titre VII : Les organismes professionnels de formation.
La vocation du groupe Ecole nationale d'assurances.
en vigueur étendu

Ainsi constitué, le groupe Ecole nationale d'assurances a vocation à devenir l'Ecole de référence dans le domaine de l'assurance et un partenaire privilégié des entreprises dans leurs politiques de formation, aux besoins desquelles il sera en mesure de répondre de la manière la plus appropriée.

Les parties signataires seront particulièrement attentives à ce que le projet pédagogique mis en place par le groupe Ecole nationale d'assurances, en lien avec les instances des différents établissements

concernés, puisse répondre à cette vocation dans un objectif de développement de ses activités.

Il reviendra également au groupe Ecole nationale d'assurances de contribuer au rayonnement de l'assurance, en organisant des manifestations ouvertes destinées à rendre accessibles les savoirs de l'assurance et à permettre la compréhension de ses techniques et leur évolution, ainsi qu'en développant des coopérations nationales et internationales appropriées avec les grandes Ecoles, les universités et les autres dispositifs de formation à l'assurance.

ARTICLE 25

Titre VII : Les organismes professionnels de formation.
L'organisation des organismes professionnels de formation.
en vigueur étendu

25.1. Le pôle formations diplômantes

Les parties signataires confirment l'organisation du groupe ENASS - AEA, comprenant une série de programmes de formation et de recherche rassemblés d'une part au sein d'un institut du CNAM, d'autre part au sein de l'Association pour l'enseignement de l'assurance (AEA).

Ces deux composantes, désormais intégrées au sein du pôle formations diplômantes du groupe Ecole nationale d'assurances, comme il est indiqué à l'article 22, prennent respectivement les dénominations d'" Ecole nationale d'assurances - institut du CNAM " et d'" Ecole nationale d'assurances - AEA ".

Ecoles professionnelles, ces deux composantes élaborent leur offre de formation dans le cadre de leurs instances respectives, en concertation étroite avec celles du groupe Ecole nationale d'assurances, ainsi qu'avec les observatoires des métiers créés par les familles professionnelles qui composent le secteur de l'assurance.

Cette offre de formation permet de répondre aux besoins des entreprises et des salariés du secteur pour la mise en oeuvre des différents types d'actions de formation dans le cadre du plan de formation, du droit individuel à la formation, des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que du contrat d'apprentissage.

Pour remplir leurs missions, l'Ecole nationale d'assurances - institut du CNAM et l'Ecole nationale d'assurances - AEA mettent en oeuvre les instruments pédagogiques les plus performants en vue d'individualiser les parcours de formation, en particulier la VAE et l'enseignement à distance, par l'utilisation, notamment, des technologies de l'information et de la communication.

25.2. Le pôle formations qualifiantes

Les parties signataires confirment l'organisation actuelle de l'ADAP, intégrée au sein du groupe Ecole nationale d'assurances, dont elle constitue le pôle formations qualifiantes, sous la dénomination d'" Ecole nationale d'assurances - ADAP ".

L'Ecole nationale d'assurances - ADAP développe essentiellement les formations qualifiantes dans des domaines techniques spécifiques du secteur de l'assurance. L'offre de formation qu'elle élabore est soumise à validation dans le cadre de ses instances, en concertation étroite avec celles du groupe Ecole nationale d'assurances, ainsi qu'avec l'OEMA.

Cette offre de formation permet de répondre aux besoins des entreprises et des salariés du secteur pour la mise en oeuvre des différents types d'actions de formation dans le cadre du plan de formation, du droit individuel à la formation, des contrats et périodes de professionnalisation.

L'Ecole nationale d'assurances - ADAP propose également des actions de formation au management et à l'accompagnement tutoral.

Les parcours proposés par l'Ecole nationale d'assurances - ADAP tiennent compte des acquis préalables des salariés qui suivent la formation.

L'Ecole nationale d'assurances - ADAP a vocation à développer des actions de formation qualifiantes aux niveaux européen et international.

25.3. Le pôle mastères et doctorat

Le groupe Ecole nationale d'assurances définira et mettra en oeuvre, en concertation avec les instances de l'Ecole nationale d'assurances - institut du CNAM, une réforme des formations de niveau 3e cycle et du Centre des hautes études d'assurances, dans le but d'assurer une meilleure articulation entre les différents cycles actuellement proposés et de constituer un pôle d'excellence tourné à la fois vers le haut management des sociétés d'assurances et vers l'acquisition des techniques de pointe de l'assurance.

A ce pôle sont également rattachés les instituts existants, dont le maintien et le développement éventuel devront être coordonnés dans le cadre des objectifs généraux ci-dessus mentionnés.

ARTICLE 26

Titre VII : Les organismes professionnels de formation. Les moyens des organismes professionnels de formation. en vigueur étendu

26.1. L'Ecole nationale d'assurances - Institut du CNAM

L'Ecole nationale d'assurances - institut du CNAM est financée prioritairement par :

- les droits d'inscription versés par les entreprises pour la réalisation des actions de formation dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation ;
- les droits d'inscription versés par les étudiants en formation initiale du cycle " ENASS - cycle étudiant " ;
- les versements d' OPCASSUR correspondant aux contrats et périodes de professionnalisation, et au DIF le cas échéant ;
- la taxe d'apprentissage.

La meilleure coordination entre l'ENASS - institut du CNAM et les besoins de formation des

entreprises et les évolutions qui vont en résulter permettront d'accroître progressivement la proportion de ces sources de financement dans le budget de cette Ecole.

Ainsi, pour faire suite au mécanisme de financement transitoire instauré pour l'année 2004 par l'accord du 26 septembre 2003, un mécanisme d'accompagnement dégressif est mis en place à compter du 1er janvier 2005 pour une période de 3 ans, selon les modalités suivantes :

- en début d'exercice, un appel de fonds sera adressé aux entreprises pour un versement, au plus tard au 28 février, d'un montant équivalent à la moitié des sommes versées au titre de l'exercice précédent ;

- le montant d'un 2e appel de fonds sera décidé à l'automne lors d'une réunion paritaire annuelle consacrée au financement de l'Ecole nationale d'assurances - institut du CNAM, au regard de sa situation financière ; le total des 2 versements ne pourra en aucun cas être supérieur à 80 % du montant total alloué l'année précédente.

Ce mécanisme dégressif est destiné à accompagner l'Ecole nationale d'assurances - institut du CNAM vers son autonomie financière.

Au vu des résultats obtenus, la question du financement de l'Ecole nationale d'assurances - institut du CNAM sera revue à l'occasion de la négociation triennale sur la formation professionnelle prévue par les textes en vigueur.

Dans le cadre de ce mécanisme d'accompagnement dégressif, des versements seront opérés par les entreprises en 2 temps : le premier avant le 28 février, le second avant le 31 octobre de chaque année.

Ils viendront en déduction de ceux qui sont dus au titre de la taxe d'apprentissage (barème) ou de la taxe de formation continue, en proportion des parts respectives de la formation initiale et de la formation continue dans les enseignements dispensés par l'Ecole nationale d'assurances - institut du CNAM. Ces proportions seront arrêtées annuellement par les CPNFPE.

La collecte des versements des sociétés d'assurances est confiée à GPSA (Gestion professionnelle des services de l'assurance). GPSA adressera à cette fin, aux sociétés adhérentes de la FFSA et du GEMA, ainsi qu'à celles n'adhérant à aucune organisation professionnelle, les appels de fonds correspondant aux versements prévus ci-dessus, précisant pour chacun d'eux, le montant dû ainsi que les modalités du versement.

Un reçu libératoire sera adressé à chaque entreprise, afin de lui permettre de justifier de son versement auprès des autorités administratives de contrôle concernées.

GPSA reversera au CNAM, pour l'Ecole nationale d'assurances - institut du CNAM, dans un délai de 2 mois, la totalité des montants ainsi collectés.

26.2. L'Ecole nationale d'assurances - AEA

L'Ecole nationale d'assurances - AEA est financée par :

- les droits d'inscription versés par les entreprises pour la réalisation des actions de formation dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation ;

- les versements d'OPCASSUR correspondant aux contrats et aux périodes de professionnalisation, et au DIF le cas échéant ;
- la taxe d'apprentissage ;
- les versements d'OPCASSUR au titre des dépenses de fonctionnement du CFA de l'AEA.

26.3. L'Ecole nationale d'assurances - ADAP

L'Ecole nationale d'assurances - ADAP est financée par :

- les droits d'inscription versés par les entreprises ;
 - les versements d'OPCASSUR correspondant aux contrats et aux périodes de professionnalisation, et au DIF le cas échéant.
-

ARTICLE 27

Titre VIII : Les dispositions financières.

La participation des sociétés d'assurances à la formation professionnelle continue.
en vigueur étendu

Le pourcentage de la contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue est porté à 2,2 %.

ARTICLE 28

Titre VIII : Les dispositions financières.

L'utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein d'OPCASSUR.
en vigueur étendu

Dans le cadre de l'obligation légale prévue à l'article L. 951-1 du code du travail, les sociétés d'assurances adressent à OPCASSUR, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, un versement égal à 0,5 % des rémunérations de l'année de référence.

Ce versement, après imputation des contributions obligatoires (versement à l'AGEFAL, frais de fonctionnement d'OPCASSUR, financement du paritarisme), est affecté au financement, dans le respect des priorités définies par le présent accord :

- des contrats de professionnalisation, à hauteur de 40 % de la collecte des sociétés d'assurances à OPCASSUR ;
- des périodes de professionnalisation, incluant le cas échéant certaines actions afférentes au DIF, en

application des dispositions des articles 12 et 13 du présent accord, à hauteur de 40 % de la collecte des sociétés d'assurances à OPCASSUR ;

- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis, à hauteur de 15 % de la collecte des sociétés d'assurances à OPCASSUR ;

- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, à hauteur de 5 % de la collecte des sociétés d'assurances à OPCASSUR.

Les pourcentages définis ci-dessus pourront néanmoins faire l'objet de modifications en cours d'année sur décision des instances d'OPCASSUR, au vu de la consommation des fonds affectés aux différentes catégories de dépenses.

Les règles de mutualisation entre les différents types d'actions et les secteurs professionnels représentés au sein d'OPCASSUR feront l'objet d'une décision prise par les instances de cet organisme à l'issue des négociations sur la formation professionnelle actuellement en cours au sein de chacun d'eux.

Afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par OPCASSUR, il sera demandé à cet organisme, via ses instances, d'élaborer chaque année des statistiques détaillées de nature à alimenter les travaux de l'OEMA, ainsi que ceux des CPNFPE de la branche.

ARTICLE 29

Titre VIII : Les dispositions financières.

Récapitulatif des actions prises en charge par OPCASSUR. en vigueur étendu

29.1. Les contrats et périodes de professionnalisation

OPCASSUR prend en charge, sur la base des forfaits fixés chaque année par les CPNFPE :

- les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation. Ces forfaits font l'objet, si besoin, d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation. Ils peuvent notamment faire l'objet d'une majoration au bénéfice des publics visés aux articles 20 et 21, ainsi qu'en application de l'article 13.4 du présent accord ;

- les frais d'évaluation, d'accompagnement et de formation et, le cas échéant, les frais de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation prises en charge au titre du DIF, entrant dans le cadre de la période de professionnalisation.

29.2. Le tutorat

OPCASSUR prend en charge les dépenses exposées pour la formation des tuteurs et pour l'exercice de la fonction tutorale, dans les conditions prévues aux articles D. 981-5 et D. 981-4 du code du travail.

29.3. Les frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de VAE

OPCASSUR prend en charge des frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre de la création du dispositif professionnel de qualification

prévu à l'article 15 du présent accord, selon les modalités précisées par les CPNFPE.

29.4. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Une demande sera formulée auprès des instances d'OPCASSUR pour la prise en charge de la réalisation d'une brochure destinée à informer les salariés sur le dispositif de la VAE.

ARTICLE 30

Titre IX : Dispositions diverses.
Commission de suivi.
en vigueur étendu

Il est constitué une commission de suivi de l'application du présent accord, composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés qui en sont signataires.

Cette commission se réunit au moins 1 fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Elle a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan périodique de réalisation de celui-ci en vue de sa transmission aux CPNFPE. Elle attache une attention particulière au suivi du fonctionnement du groupe Ecole nationale d'assurances et de ses différentes composantes.

La constitution des délégations syndicales aux réunions de cette commission, la désignation de leurs représentants ainsi que la prise en charge des salaires et le remboursement des frais de transport, de repas et d'hébergement de ceux-ci sont effectués dans les conditions prévues à l'article 12 de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992.

ARTICLE 31

Titre IX : Dispositions diverses.
Portée juridique.
en vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de donner aux dispositions de cet accord le même effet juridique que celui prévu par le 3e alinéa de l'article L. 132-23 du code du travail.

ARTICLE 32

Titre IX : Dispositions diverses.
Date d'effet.

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature, les signataires s'engageant à effectuer sans délai les démarches nécessaires à son dépôt légal et à son extension.

ARTICLE 33

Titre IX : Dispositions diverses.

Durée.

en vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les signataires se réuniront avant le 30 mars 2007, dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur la formation professionnelle, pour procéder à une évaluation des conditions de mise en oeuvre du présent accord, à partir notamment des travaux des CPNFPE, de l'OEMA et des éléments fournis par les organismes professionnels intervenant dans les champs de l'emploi et de la formation et pour compléter, le cas échéant, le présent accord par de nouvelles dispositions.

Fait à Paris, le 14 octobre 2004.

[Retour haut](#)

**Convention collective SOCIÉTÉS D'ASSURANCES. INSPECTION
D'ASSURANCE.
Brochure JO 3265 3267**

ARRETE du 28 juin 2005 (A National)

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans les secteurs des sociétés d'assurances et de l'inspection d'assurance (n° 1672 et 1679).

Journal officiel du 8 juillet 2005.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur étendu

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 14 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle conclu dans les secteurs des sociétés d'assurances et de l'inspection d'assurance, à l'exclusion du sixième alinéa du 12-1 (Principes généraux) de l'article 12 (Le droit individuel à la formation, DIF) du titre IV (La formation tout au long de la vie professionnelle) et de la dernière phrase de l'avant-dernier alinéa de l'article 20 (L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes) du titre VI (Les mesures prises en faveur de certains publics) comme étant contraires à l'article L. 933-1 du code du travail.

Le troisième alinéa du 12-1 de l'article 12 précité est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 933-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/51, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

[Retour haut](#)

**Convention collective SOCIÉTÉS D'ASSURANCES. INSPECTION
D'ASSURANCE.
Brochure JO 3265 3267**

Accord relatif à l'application de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites

ACCORD du 14 octobre 2004 (A National)

en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Accord du 14 octobre 2004 BO conventions collectives 2004-51 étendu par arrêté du 29 juin 2005 JORF 19 juillet 2005).

Organisations patronales signataires :

La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ;

Le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA),

Syndicats de salariés signataires :

La fédération des services CFDT (branche assurances) ;

La fédération de l'assurance CFE-CGC ;

Le syndicat national de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, techniciens et agents de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ;

Le syndicat national des cadres de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ;

Le syndicat national des inspecteurs d'assurances (SNIA) CFE-CGC ;

La fédération nationale CGT des personnels des secteurs financiers (branche assurances),

Vu les articles 16, 23 et 24 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites ;

Vu le décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003 relatif à l'abaissement de l'âge de la retraite pour les assurés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière ;

Vu le décret n° 2004-232 du 17 mars 2004 relatif à l'abaissement de l'âge de la retraite pour les assurés sociaux handicapés ;

Vu l'article 2 " Retraite anticipée " de l'accord du 13 novembre 2003 relatif aux retraites complémentaires AGIRC et ARRCO ;

Vu les avenants A 221 du 3 décembre 2003 et A 226 du 1er juillet 2004 à la convention collective

nationale du 14 mars 1947 ;

Vu les avenants n° 76 du 3 décembre 2003 et n° 80 du 1er juillet 2004 à l'accord du 8 décembre 1961,
il a été convenu ce qui suit :

Titre Ier : Salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière - Salariés handicapés.

Préambule au titre Ier.
en vigueur étendu

Les salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière, ainsi que les salariés handicapés ont désormais la possibilité, dans certaines conditions, de faire liquider leur retraite sécurité sociale, ARRCO et/ou AGIRC, avant l'âge de 60 ans.

Toutefois, aux termes de l'article 4 du règlement du régime de retraite professionnel (RRP fermé au 31 décembre 1995), ces mêmes salariés ne peuvent demander la mise en service de la retraite qu'ils ont acquise au titre de ce régime avant l'âge de 60 ans.

Aussi les parties signataires adoptent-elles les mesures ci-après, dont l'objet est de faciliter les départs volontaires des salariés concernés en leur accordant une indemnité spécifique compensant l'impossibilité de percevoir leur retraite RRP avant leur 60e anniversaire.

ARTICLE 1

Titre Ier : Salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière - Salariés handicapés.

Indemnité.
en vigueur étendu

Les salariés ayant acquis des droits retraite dans le régime de retraite professionnel (RRP fermé) et cessant leur activité pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein auprès du régime général de la sécurité sociale en application :

- de l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale, sous réserve que soient remplies les conditions fixées par les articles D. 351-1-1 à D. 351-1-3 du code de la sécurité sociale, relatifs aux salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière ;

- ou de l'article L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve que soient remplies les conditions fixées par les articles D. 351-1-5 et D. 351-1-6 du code de la sécurité sociale, relatifs aux salariés handicapés,
perçoivent, de la part de leur employeur, une indemnité dont le montant est déterminé comme suit :

[montant annuel de la retraite CREPPSA calculé conformément au règlement du RRP fermé] Toutefois, tant que les dispositions de l'article 15-1 de ce règlement demeurent en vigueur, l'appréciation de la condition de 34 années et 5 mois de services visée par cet article est déterminée comme si le salarié avait poursuivi son activité jusqu'à l'âge de 60 ans.

Le montant annuel de la retraite CREPPSA est fourni à l'employeur par le salarié qui lui remet, à cet effet, un document établi par la CREPPSA.

] x [nombre d'années séparant de son 60e anniversaire l'âge auquel l'intéressé liquide sa pension vieillesse sécurité sociale] Les années incomplètes sont retenues au prorata du nombre de mois.
].

Cette indemnité est versée en une seule fois dès que l'intéressé justifie avoir obtenu la liquidation de sa pension sécurité sociale au taux plein en application des textes précités.

Elle se cumule avec l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

ARTICLE 2

TITRE Ier : Salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière - Salariés handicapés.
Date d'effet.
en vigueur étendu

Les dispositions de l'article 1er ci-avant s'appliquent aux cessations de contrats de travail prenant effet à compter du :

- 1er janvier 2004 s'agissant des salariés bénéficiant d'une pension vieillesse sécurité sociale au taux plein au titre de l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale et des textes pris pour son application ;

- 1er juillet 2004 s'agissant de ceux bénéficiant d'une telle pension au titre de l'article L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale et des textes pris pour son application.

TITRE II : Mise à la retraite.

Préambule au titre II.
en vigueur étendu

Dans le droit-fil de la négociation relative à la formation professionnelle, qui a permis d'aboutir à l'accord du 14 octobre 2004, les parties signataires s'attachent à prendre en compte les mutations que connaît actuellement le secteur de l'assurance, ainsi que les évolutions législatives de nature à favoriser, directement ou indirectement, l'emploi et la formation professionnelle dans les sociétés d'assurances.

Dans ce cadre, elles souhaitent, par les dispositions ci-après, d'une part, accompagner le développement des compétences des salariés en confirmant leur volonté de déployer un effort soutenu en matière d'emploi et de formation professionnelle, d'autre part, offrir des solutions de nature à favoriser le renouvellement des générations.

ARTICLE 3

TITRE II : Mise à la retraite.
Principes généraux.
en vigueur étendu

Les contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle fixées ci-après peuvent permettre la mise à la retraite des salariés entre 60 et 65 ans, dès lors qu'ils remplissent les conditions d'âge et de durée minimale d'assurance leur permettant de bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein dans le régime de base de la sécurité sociale, ainsi que dans les régimes ARRCO et/ou AGIRC.

ARTICLE 4

TITRE II : Mise à la retraite.
Information du salarié et échange de vues préalable.
en vigueur étendu

L'employeur qui envisage la mise à la retraite d'un salarié âgé d'au moins 60 ans et de moins de 65 ans lui propose un entretien individuel au moins 6 mois avant la date prévue de mise à la retraite, pour lui faire part de son intention.

A la suite de cet entretien, l'employeur informe par écrit l'intéressé de sa décision.

En cas de confirmation de la décision de mise à la retraite, le salarié peut, dans le délai de 1 mois, solliciter un second examen de cette décision, au cours duquel il peut faire valoir sa situation personnelle et professionnelle et faire part de ses souhaits. Dans ce cas, l'employeur doit recevoir l'intéressé lors d'un nouvel entretien. Le salarié a alors la faculté de se faire assister d'un représentant du personnel, choisi par lui parmi l'ensemble des élus du personnel titulaires ou suppléants du même collège électoral que lui, ou, à défaut, d'un autre collègue. Si la décision de mise à la retraite est confirmée, sa notification intervient au moins 2 mois avant la date envisagée de mise à la retraite.

ARTICLE 5

TITRE II : Mise à la retraite.

Les parties signataires conviennent de porter, dès l'exercice 2005, à 2,2 % de la masse salariale le pourcentage de contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

ARTICLE 6

TITRE II : Mise à la retraite. Contreparties au niveau de l'entreprise. en vigueur étendu

En cas de recours à l'une des contreparties prévues ci-dessous, la rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié ayant atteint l'âge de 60 ans et susceptible de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein dans le régime de base de la sécurité sociale, ainsi que dans les régimes ARRCO et/ou AGIRC, ne peut être considérée comme un licenciement :

- signature d'un accord d'entreprise prévoyant des dispositions favorisant le développement des actions de formation professionnelle au bénéfice des salariés âgés de plus de 45 ans ou ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle ;
- conclusion d'une embauche en contrat à durée indéterminée pour 2 mises à la retraite ;
- conclusion d'un contrat d'apprentissage ;
- conclusion d'un contrat de formation en alternance ou d'un contrat de professionnalisation.

L'application de ces mesures intervient dans un délai de 6 mois maximum avant et de 6 mois maximum après la date d'effet de la mise à la retraite des salariés concernés.

Il sera fait une présentation de ces contreparties au comité d'entreprise au moment de l'examen du bilan social ou, pour les sociétés de moins de 300 salariés, une fois par an.

ARTICLE 7

TITRE II : Mise à la retraite. Indemnité de mise à la retraite. en vigueur étendu

Le salarié mis à la retraite en application des présentes dispositions a droit, s'il compte au moins 2

ans d'ancienneté dans l'entreprise, à une indemnité calculée dans les mêmes conditions qu'en cas de mise à la retraite à l'âge de 65 ans ou plus, majorée de :

- 100 % pour le salarié dont la mise à la retraite est notifiée entre son 60e et son 62e anniversaire sans que cette indemnité soit inférieure à 50 % de l'indemnité conventionnelle qui lui aurait été versée en cas de licenciement ;
- 60 % pour le salarié dont la mise à la retraite est notifiée entre son 62e et son 63e anniversaire sans que cette indemnité soit inférieure à 40 % de l'indemnité conventionnelle qui lui aurait été versée en cas de licenciement ;
- 40 % pour le salarié dont la mise à la retraite est notifiée entre son 63e et son 64e anniversaire sans que cette indemnité soit inférieure à 33 % de l'indemnité conventionnelle qui lui aurait été versée en cas de licenciement ;
- 20 % pour le salarié dont la mise à la retraite est notifiée entre son 64e et son 65e anniversaire sans que cette indemnité soit inférieure à 25 % de l'indemnité conventionnelle qui lui aurait été versée en cas de licenciement.

Cette indemnité est la contrepartie de la mise à la retraite intervenant à un âge inférieur à celui prévu par la loi du 21 août 2003. En conséquence, elle ne bénéficie pas aux salariés quittant volontairement l'entreprise dans le cadre d'un départ à la retraite, ni aux salariés mis à la retraite à partir de leur 65e anniversaire.

ARTICLE 8

Titre III : Dispositions communes.
Champ d'application de l'accord.
en vigueur étendu

Les dispositions du présent accord visent les sociétés et organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992.

ARTICLE 9

Titre III : Dispositions communes.
Portée juridique de l'accord.
en vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de donner aux dispositions de cet accord le même effet juridique que celui prévu par le troisième alinéa de l'article L. 132-23 du code du travail.

Le présent accord ayant vocation à créer un ensemble cohérent de mesures de fin de carrière, ses dispositions sont indissociables les unes des autres. La nullité ou l'inopposabilité de l'une d'entre elles remettrait en cause la cohérence de l'ensemble et donc contreviendrait à la volonté des signataires ; en conséquence, elle emporterait la nullité ou l'inopposabilité de l'ensemble du présent accord.

ARTICLE 10

Titre III : Dispositions communes.

Durée de l'accord.

en vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 11

Titre III : Dispositions communes.

Date d'effet.

en vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur dès parution de leur arrêté d'extension, les parties signataires s'engageant à effectuer sans délai les démarches nécessaires à leur dépôt légal et à leur extension.

Fait à Paris, le 14 octobre 2004.

[Retour haut](#)

**Convention collective SOCIÉTÉS D'ASSURANCES. INSPECTION
D'ASSURANCE.
Brochure JO 3265 3267**

ARRETE du 29 juin 2005 ()

Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans les secteurs des sociétés d'assurance et de l'inspection d'assurance (n° 1672 et 1679).

Journal officiel du 19 juillet 2005.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions du protocole d'accord du 14 octobre 2004 relatif aux retraites conclu dans les secteurs des sociétés d'assurance et de l'inspection d'assurance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la forêt et des affaires rurales au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2004/51, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 euros.

[Retour haut](#)

**Convention collective SOCIÉTÉS D'ASSURANCES. INSPECTION
D'ASSURANCE.
Brochure JO 3265 3267**

Accord relatif à la réforme des retraites

ACCORD du 21 avril 2005 (A National)

en vigueur étendu

Organisations patronales signataires :

La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ;

Le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA),

Syndicats de salariés signataires :

La fédération des services CFDT (branche assurances) ;

La fédération de l'assurance CFE-CGC ;

Le syndicat national des cadres de direction de l'assurance et de la prévoyance (SNCDAP)
CFE-CGC,

Vu les articles 16, 23 et 24 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites ;

Vu le décret n° 2003-1036 du 30 octobre 2003 relatif à l'abaissement de l'âge de la retraite pour les assurés ayant commencé à travailler jeunes et eu une longue carrière ;

Vu le décret n° 2004-232 du 17 mars 2004 relatif à l'abaissement de l'âge de la retraite pour les assurés sociaux handicapés ;

Vu l'article 2 " Retraite anticipée " de l'accord du 13 novembre 2003 relatif aux retraites complémentaires AGIRC et ARRCO ;

Vu les avenants n°s A 221 du 3 décembre 2003 et A 226 du 1er juillet 2004 à la convention collective nationale du 14 mars 1947 ;

Vu les avenants n°s 76 du 3 décembre 2003 et 80 du 1er juillet 2004 à l'accord du 8 décembre 1961, il a été convenu ce qui suit :

TITRE Ier : Cadres de direction ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière -
Cadres de direction handicapés.

Préambule au titre Ier.

en vigueur étendu

Les cadres de direction ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière, ainsi que les cadres de direction handicapés, ont désormais la possibilité, dans certaines conditions, de faire liquider leur retraite sécurité sociale, ARRCO et/ou AGIRC, avant l'âge de 60 ans.

Toutefois, aux termes de l'article 4 du règlement du régime de retraite professionnel (RRP fermé au 31 décembre 1995), ces mêmes salariés ne peuvent demander la mise en service de la retraite qu'ils ont acquise au titre de ce régime avant l'âge de 60 ans.

Aussi les parties signataires adoptent-elles les mesures ci-après, dont l'objet est de faciliter les départs volontaires des salariés concernés en leur accordant une indemnité spécifique compensant l'impossibilité de percevoir leur retraite RRP avant leur soixantième anniversaire.

ARTICLE 1

TITRE Ier : Cadres de direction ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière -
Cadres de direction handicapés.

Préambule au titre Ier.

Indemnité.

en vigueur étendu

Les cadres de direction ayant acquis des droits retraite dans le régime de retraite professionnel (RRP fermé) et cessant leur activité pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein auprès du régime général de la sécurité sociale en application :

- de l'article L 351-1-1 du code de la sécurité sociale, sous réserve que soient remplies les conditions fixées par les articles D 351-1-1 à D 351-1-3 du code de la sécurité sociale relatifs aux salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière ;

- ou de l'article L 351-1-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve que soient remplies les conditions fixées par les articles D 351-1-5 et D 351-1-6 du code de la sécurité sociale, relatifs aux salariés handicapés,

perçoivent, de la part de leur employeur, une indemnité dont le montant est déterminé comme suit :
(montant annuel de la retraite CREPPSA calculé conformément au règlement du RRP fermé (1)) x
(nombre d'années séparant de son 60e anniversaire, l'âge auquel l'intéressé liquide sa pension vieillesse sécurité sociale (2)).

Cette indemnité est versée en une seule fois dès que l'intéressé justifie avoir obtenu la liquidation de sa pension sécurité sociale au taux plein en application des textes précités.

Elle se cumule avec l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

(1) Toutefois, tant que les dispositions de l'article 151 de ce règlement demeurent en vigueur, l'appréciation de la condition de 34 années et 5 mois de services visée par cet article est déterminée comme si le salarié avait poursuivi son activité jusqu'à l'âge de 60 ans.

Le montant annuel de la retraite CREPPSA est fourni à l'employeur par le salarié qui lui remet, à cet effet, un document établi par la CREPPSA.

(2) Les années incomplètes sont retenues au prorata du nombre de mois.

ARTICLE 2

TITRE Ier : Cadres de direction ayant commencé à travailler jeunes et ayant eu une longue carrière -
Cadres de direction handicapés.

Préambule au titre Ier.

Date d'effet.
en vigueur étendu

Créé(e) par : B(Accord du 21 avril 2005 BO conventions collectives 2005-28 étendu par arrêté du 8 mars 2006 JORF 15 mars 2006).

Les dispositions de l'article 1er ci-dessus s'appliquent aux cessations de contrats de travail prenant effet à compter du :

- 1er janvier 2004 s'agissant des cadres de direction bénéficiant d'une pension vieillesse sécurité sociale au taux plein au titre de l'article L 351-1-1 du code de la sécurité sociale et des textes pris pour son application ;
 - 1er juillet 2004 s'agissant de ceux bénéficiant d'une telle pension au titre de l'article L 351-1-3 du code de la sécurité sociale et des textes pris pour son application.
-

TITRE II : Mise à la retraite.

Préambule au titre II.
en vigueur étendu

En cohérence avec la négociation qui a permis d'aboutir à l'accord du 14 octobre 2004 sur la formation professionnelle, les parties signataires s'attachent à prendre en compte les mutations que connaît actuellement le secteur de l'assurance ainsi que les évolutions législatives de nature à favoriser, directement ou indirectement, l'emploi et la formation professionnelle dans les sociétés d'assurances.

Dans ce cadre, comme elles l'ont fait pour les salariés administratifs et les inspecteurs par l'accord du 14 octobre 2004 portant application de la loi du 21 août 2003 relative à la réforme des retraites, elles souhaitent, par les dispositions ci-après, d'une part, accompagner le développement des compétences des cadres de direction en confirmant leur volonté de déployer un effort soutenu en matière d'emploi et de formation professionnelle, d'autre part, offrir des solutions de nature à favoriser le renouvellement des générations.

ARTICLE 3

TITRE II : Mise à la retraite.

Préambule au titre II.
Principes généraux.
en vigueur étendu

Les contreparties en termes d'emploi ou de formation professionnelle fixées ci-après peuvent permettre la mise à la retraite des cadres de direction entre 60 et 65 ans, dès lors qu'ils remplissent les conditions d'âge et de durée minimale d'assurance leur permettant de bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein dans le régime de base de la sécurité sociale, ainsi que dans les régimes ARRCO et/ou AGIRC.

ARTICLE 4

TITRE II : Mise à la retraite.

Préambule au titre II.

Information du cadre de direction et échange de vues préalable.
en vigueur étendu

L'employeur qui envisage la mise à la retraite d'un cadre de direction âgé d'au moins 60 ans et de moins de 65 ans lui propose un entretien individuel au moins 6 mois avant la date prévue de mise à la retraite, pour lui faire part de son intention.

A la suite de cet entretien, l'employeur informe par écrit l'intéressé de sa décision.

En cas de confirmation de la décision de mise à la retraite, le salarié peut, dans le délai de 1 mois, solliciter un second examen de cette décision, au cours duquel il peut faire valoir sa situation personnelle et professionnelle et faire part de ses souhaits. Dans ce cas, l'employeur doit recevoir l'intéressé lors d'un nouvel entretien. Si la décision de mise à la retraite est confirmée, sa notification intervient au moins 2 mois avant la date envisagée de mise à la retraite.

ARTICLE 5

TITRE II : Mise à la retraite.

Préambule au titre II.

Contrepartie au niveau de la branche.
en vigueur étendu

L'accord du 14 octobre 2004 " Anticiper et accompagner le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie " a porté à 2,2 % de la masse salariale le pourcentage de contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Il est précisé à ce sujet que les rémunérations des cadres de direction sont bien prises en compte dans la masse salariale servant au calcul de la contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

Les parties signataires confirment ainsi leur souhait d'encourager le développement de la formation professionnelle au bénéfice de tous les salariés, y compris les cadres de direction.

ARTICLE 6

TITRE II : Mise à la retraite.

Préambule au titre II.

Contreparties au niveau de l'entreprise.
en vigueur étendu

En cas de recours à l'une des contreparties prévues ci-dessous, la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur d'un cadre de direction ayant atteint l'âge de 60 ans et susceptible de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein dans le régime de base de la sécurité sociale, ainsi que dans les régimes ARRCO et/ou AGIRC, ne peut être considérée comme un licenciement :

- signature d'un accord d'entreprise prévoyant des dispositions favorisant le développement des actions de formation professionnelle au bénéfice des salariés âgés de plus de 45 ans ou ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle, et comportant des dispositions spécifiques applicables aux cadres de direction ;
- conclusion d'une embauche en contrat à durée indéterminée d'un cadre de direction pour deux mises à la retraite de salariés de cette même catégorie ;
- promotion d'un salarié aux fonctions de cadre de direction pour deux mises à la retraite de salariés de cette même catégorie ;
- inscription d'un cadre de direction ou d'un salarié destiné à être promu dans cette catégorie à une formation de haut niveau, donnant lieu à délivrance d'une certification (Centre des hautes études d'assurances ou MBA au sein de l'Ecole nationale d'assurances, ou formation de niveau équivalent dispensée par cette institution ou par une autre) pour deux mises à la retraite de salariés de cette même catégorie.

L'application de ces mesures intervient dans un délai de un an maximum avant, et de deux ans maximum après la date d'effet de la mise à la retraite des salariés concernés.

ARTICLE 7

TITRE II : Mise à la retraite.

Préambule au titre II.

Indemnité de mise à la retraite. en vigueur étendu

a) Le cadre de direction mis à la retraite en application des présentes dispositions a droit, s'il compte au moins 2 ans de présence dans l'entreprise, à une indemnité égale à 1/120 de sa rémunération annuelle brute par année de présence dans l'entreprise, majorée de 1/180 de la même rémunération brute par année de présence au-delà de la dixième. Cette indemnité est ensuite majorée :

- de 100 % pour le cadre de direction dont la mise à la retraite est notifiée entre son 60e et son 62e anniversaire sans que celle-ci soit inférieure à 50 % de l'indemnité calculée dans les conditions prévues au b ci-dessous ;
- de 60 % pour le cadre de direction dont la mise à la retraite est notifiée entre son 62e et son 63e anniversaire sans que celle-ci soit inférieure à 40 % de l'indemnité calculée dans les conditions prévues au b ci-dessous ;
- de 40 % pour le cadre de direction dont la mise à la retraite est notifiée entre son 63e et son 64e anniversaire sans que celle-ci soit inférieure à 33 % de l'indemnité calculée dans les conditions prévues au b ci-dessous ;
- de 20 % pour le cadre de direction dont la mise à la retraite est notifiée entre son 64e et son 65e anniversaire sans que celle-ci soit inférieure à 25 % de l'indemnité calculée dans les conditions prévues au b ci-dessous.

Cette indemnité est la contrepartie de la mise à la retraite intervenant à un âge inférieur à celui prévu par la loi du 21 août 2003. En conséquence, elle ne bénéficie pas aux cadres de direction quittant volontairement l'entreprise dans le cadre d'un départ à la retraite ni à ceux mis à la retraite à partir de leur 65e anniversaire.

b) Base de calcul de l'indemnité prévue au a ci-dessus, déterminée en pourcentage de la rémunération

annuelle :

:-----:				
:	DUREE	:	PAR ANNEE	:
:	de présence	:	en tant	:
:	dans l'entreprise	:	qu'employé	:
:		:	cadre ou	:
:		:	ou agent	:
:		:	inspecteur	:
:		:	de direction	:
:		:	de maîtrise	:
:		:		:
:-----:				
:	Moins de 10 ans	:	3,0 %	:
:	De 10 à 19 ans	:	3,5 %	:
:	De 20 à 29 ans	:	4,0 %	:
:	30 ans et plus	:	4,5 %	:
:-----:				

Les pourcentages retenus correspondent à la durée totale de présence dans l'entreprise à la date de la mise à la retraite.

Le salaire à prendre en considération est le montant le plus élevé :

- entre la rémunération annuelle brute correspondant aux 12 mois précédant la rupture du contrat de travail ;
- et le tiers des rémunérations annuelles brutes correspondant aux 36 mois précédant la rupture du contrat de travail.

ARTICLE 8

TITRE III : Dispositions communes.

Champ d'application de l'accord.
en vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent :

- aux entreprises et organismes employeurs tels que définis par les conventions collectives de travail des cadres des sociétés d'assurances et de l'inspection (1) ;
- aux salariés (2) exerçant des fonctions que le chef d'entreprise ou le conseil d'administration situe, eu égard à leur contenu de responsabilités, au-delà de celles des fonctions de cadre et d'inspection (1).

(1) Conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992.

(2) Y compris les directeurs généraux des sociétés françaises et les mandataires généraux pour la France des sociétés étrangères exerçant simultanément des fonctions telles que définies au présent alinéa, sauf décision contraire du conseil d'administration ou de l'autorité qui les nomme.

ARTICLE 9

TITRE III : Dispositions communes.

Portée juridique de l'accord.

en vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de donner aux dispositions de cet accord le même effet juridique que celui prévu par le 3e alinéa de l'article L 132-23 du code du travail.

Le présent accord ayant vocation à créer un ensemble cohérent de mesures de fin de carrière, ses dispositions sont indissociables les unes des autres. La nullité ou l'inopposabilité de l'une d'entre elles remettrait en cause la cohérence de l'ensemble et donc contreviendrait à la volonté des signataires ; en conséquence, elle emporterait la nullité ou l'inopposabilité de l'ensemble du présent accord.

ARTICLE 10

TITRE III : Dispositions communes.

Durée de l'accord.

en vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 11

TITRE III : Dispositions communes.

Date d'effet.

en vigueur étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur dès parution de leur arrêté d'extension, les parties signataires s'engageant à effectuer sans délai les démarches nécessaires à leur dépôt légal et à leur extension.

Fait à Paris, le 21 avril 2005.

[Retour haut](#)

**Convention collective SOCIÉTÉS D'ASSURANCES. INSPECTION
D'ASSURANCE.
Brochure JO 3265 3267**

ARRETE du 8 mars 2006 (A National)

**Arrêté portant extension d'un accord national professionnel conclu dans les secteurs des sociétés
d'assurance et de l'inspection d'assurance.**

Journal officiel du 15 mars 2006.

ARTICLE 1, ARTICLE 2, ARTICLE 3

en vigueur

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 21 avril 2005, relatif aux retraites des cadres de direction, conclu dans les secteurs des sociétés d'assurance et de l'inspection d'assurance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la forêt et des affaires rurales au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/28, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

[Retour haut](#)