

Convention collective nationale

IDCC : 438. – **ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES  
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION  
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**  
(13 novembre 1967)

---

Convention collective nationale

IDCC : 653. – **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE  
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION  
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**  
(27 mars 1972)

---

Brochure n° 3265

Convention collective nationale

IDCC : 1672. – **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

---

Brochure n° 3267

Convention collective nationale

IDCC : 1679. – **INSPECTION D'ASSURANCE**

---

ACCORD DU 3 JANVIER 2011

RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1150693M

IDCC : 438, 653, 1672, 1679

---

PRÉAMBULE

Le protocole d'accord du 27 mai 1992 intitulé « Vie contractuelle. – Moyens pour les syndicats » a permis de développer, dans l'assurance, un financement transparent du dialogue social de branche.

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale introduit de nouveaux principes en matière de transparence et de mesure de l'audience des organisations syndicales.

Pour la profession de l'assurance, cette loi constitue une étape importante dans la construction d'une démocratie sociale, fondée sur un dialogue constant et loyal entre partenaires sociaux, tant

au niveau des entreprises que de la branche elle-même. Dans cette perspective, il paraît particulièrement nécessaire :

- d’assurer les conditions d’un développement solide et durable de l’implantation syndicale dans l’ensemble de la profession ;
- de permettre une véritable consolidation de l’activité syndicale ;
- de valoriser utilement les parcours syndicaux des salariés concernés.

D’une manière générale, la qualité du dialogue social est un critère pertinent pour l’évaluation de l’engagement de la profession dans sa responsabilité sociale, notamment au regard du principe de non-discrimination en raison de l’exercice de responsabilités syndicales.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### Article 1<sup>er</sup>

##### *Champ d’application*

Le présent accord vise les sociétés ou organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d’application des conventions collectives nationales de travail des 13 novembre 1967 <sup>(1)</sup>, 27 mars 1972 <sup>(1)</sup>, 27 mai 1992 et 27 juillet 1992 <sup>(1)</sup>.

Les dispositions ci-après se substituent à celles du protocole d’accord du 27 mai 1992 intitulé « Vie contractuelle. – Moyens pour les syndicats ». Elles se substituent également, pour toute la durée de leur application, à celles des articles 12, 14 et 15 des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992.

#### Article 2

##### *Représentativité des organisations syndicales de salariés dans la branche*

L’article L. 2121-1 du code du travail dispose que la représentativité des organisations syndicales est déterminée d’après les critères cumulatifs suivants :

- respect des valeurs républicaines ;
- indépendance ;
- transparence financière ;
- ancienneté minimale de 2 ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation ;
- audience établie selon les niveaux de négociation en tenant compte des résultats aux élections des titulaires aux comités d’entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- influence prioritairement caractérisée par l’activité et l’expérience ;
- effectifs d’adhérents et cotisations.

Par ailleurs, l’article L. 2122-5 du code du travail prévoit que, dans les branches professionnelles, sont représentatives les organisations syndicales qui, tout en remplissant les critères ci-dessus :

- disposent d’une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche ;
- ont recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires aux comités d’entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants additionnés au niveau de la branche.

Jusqu’au 21 août 2013, sont présumés représentatifs au niveau de la branche les syndicats affiliés aux organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel et les organisations syndicales de salariés déjà représentatives au niveau de la branche au 21 août 2008.

---

(1) GEMA non signataire.

En outre, durant 4 ans à compter de la première détermination des syndicats représentatifs au niveau de la branche (soit, au plus tard, jusqu'au 21 août 2017), est présumée représentative à ce niveau toute organisation syndicale affiliée à l'une des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

### **Article 3**

#### *Audience des organisations syndicales de salariés dans la branche*

Aux termes de la loi du 20 août 2008, l'audience des organisations syndicales sera mesurée tous les 4 ans sur la base des résultats consolidés qu'elles ont obtenus au premier tour des élections des titulaires des comités d'entreprise dans l'ensemble des entreprises de la branche. Les premiers résultats doivent être transmis par le prestataire agissant pour le compte de l'administration, au plus tard le 31 mars 2013, au haut conseil du dialogue social. Le ministre chargé du travail arrêtera ensuite la liste des syndicats représentatifs au niveau de la branche.

Dans l'attente de la publication de ce premier arrêté, l'audience des syndicats représentatifs est déterminée en fonction des résultats des élections des délégués du personnel les plus récentes, tous collèges confondus, constatés au niveau de la branche au 30 novembre 2010 à titre transitoire (cf. annexe I), et au 31 décembre 2010 à l'issue des travaux qui seront menés par le groupe de travail paritaire visé à l'article 30.

Cette mesure de l'audience des syndicats représentatifs au niveau de la branche vaut jusqu'au 31 décembre de l'année de publication de l'arrêté précité.

Dès cette publication, la commission paritaire se réunira dans les meilleurs délais afin d'en examiner les conséquences sur le dialogue social de branche et déterminer les dispositions à prendre à compter du 1<sup>er</sup> janvier suivant.

Par ailleurs, conformément à l'engagement pris par le protocole d'accord du 23 décembre 2009, le processus de collecte des résultats du 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise (ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel) a d'ores et déjà été engagé au niveau de la branche.

## **TITRE II**

### **FINANCEMENT ET ORGANISATION DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE**

#### **SOUS-TITRE I<sup>ER</sup>**

#### **FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE**

### **Article 4**

#### *Détermination des moyens financiers*

Le dialogue social de branche est financé par une contribution annuelle à la charge des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>.

Cette contribution est calculée en fonction des effectifs de chaque société concernée au 31 décembre 2009, en équivalent temps plein (cf. annexe II).

Elle est appelée en fonction des dépenses réellement engagées.

### **Article 5**

#### *Attribution des moyens financiers*

Le montant de la contribution visée à l'article 4 « Déduction faite des frais de fonctionnement de l'association visée à l'article 7 » est réparti chaque année entre les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche.

Dans l'attente de la publication du premier arrêté du ministre chargé du travail fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche, cette répartition est opérée en fonction des résultats des élections des délégués du personnel les plus récentes, tous collèges confondus, constatés conformément à l'article 3 (cf. annexe I).

Cette répartition vaut jusqu'au 31 décembre de l'année de publication de l'arrêté précité.

## **Article 6**

### *Utilisation des moyens financiers*

Les moyens financiers alloués à chaque organisation syndicale représentative sont destinés à financer les salaires et charges des permanents syndicaux qu'elle désigne en application de l'article 11.

Par exception, un maximum de 15 % des sommes allouées peut être affecté à la prise en charge de dépenses destinées au fonctionnement de l'organisation syndicale représentative de branche, dont une liste limitative est fixée par les statuts de l'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7.

## **SOUS-TITRE II**

### **ASSOCIATION POUR LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ASSURANCE**

## **Article 7**

### *Création de l'association*

Il est créé une association dénommée « Association pour le dialogue social dans l'assurance » (ADSA), dont les statuts figurent en annexe III.

## **Article 8**

### *Objet*

Cette association a pour objet de mettre en œuvre la gestion d'un financement transparent des organisations syndicales de salariés représentatives.

## **Article 9**

### *Missions*

L'association a notamment pour missions :

- d'appeler, auprès des entreprises, la contribution prévue à l'article 4 ;
- de fixer le montant annuel des moyens financiers attribués à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dans les conditions prévues à l'article 5 ;
- de rembourser aux entreprises concernées les salaires et charges du ou des permanents syndicaux mis à la disposition des organisations syndicales représentatives de salariés en application des articles 6 et 13 ;
- de rembourser aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche les dépenses destinées à leur fonctionnement en application de l'article 6 ;
- d'établir un rapport annuel permettant d'appréhender l'évolution et le dynamisme de la négociation collective au sein des sociétés d'assurances ;
- de créer et de maintenir un site internet dédié au dialogue social dans l'assurance comportant : les coordonnées des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche, les conventions et accords collectifs de branche, ainsi que les coordonnées des organismes paritaires de branche.

## **Article 10**

### *Publication et certification des comptes*

L'association publie ses comptes annuellement. Ceux-ci sont certifiés par un commissaire aux comptes.

TITRE III  
**PERMANENTS SYNDICAUX**  
SOUS-TITRE I<sup>ER</sup>  
MISE À DISPOSITION DES PERMANENTS SYNDICAUX

**Article 11**

*Conditions de la mise à disposition des permanents syndicaux*

Dans la limite des sommes qui lui sont allouées, chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dispose de la faculté de désigner, parmi les salariés relevant des conventions collectives visées à l'article 1<sup>er</sup>, une ou plusieurs personnes de son choix, qui l'aura accepté, pour exercer en son sein une fonction permanente à temps plein ou à mi-temps.

Les personnes concernées sont alors mises à la disposition de l'organisation syndicale par leur employeur sous réserve que, sauf accord particulier avec l'entreprise, l'employeur en ait été informé par l'organisation syndicale au moins 3 mois à l'avance par lettre recommandée avec avis de réception.

L'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7 ainsi que la FFSA et le GEMA sont destinataires, dans la même forme, d'un double de ce courrier.

La durée de la mise à disposition est de 3 ans renouvelables selon les modalités prévues à l'article 15. Toutefois, pendant les 3 premiers mois, la mise à disposition peut prendre fin à l'initiative soit de l'organisation syndicale, soit du permanent syndical, moyennant un préavis de 15 jours à l'entreprise.

Les organisations syndicales s'engagent à tenir le plus grand compte, dans le choix de leur(s) permanent(s), des difficultés particulières que l'application des dispositions ci-dessus pourrait représenter pour les entreprises, établissements ou délégations dont l'effectif est inférieur à 300 salariés.

**Article 12**

*Garanties durant l'exercice du mandat syndical*

Durant toute la durée de leur mise à disposition, les permanents à temps complet voient leur contrat de travail suspendu, étant entendu qu'en application de l'article L. 2135-7 du code du travail les obligations de leur employeur sont maintenues pendant cette durée.

A ce titre, le permanent syndical est maintenu pour ordre dans la comptabilisation des effectifs et conserve l'ensemble des droits et avantages collectifs dont il bénéficiait dans son entreprise.

En outre, la durée de mise à disposition est considérée comme du travail effectif pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Enfin, la mise à disposition à temps complet ou à mi-temps du salarié à l'organisation syndicale emporte délégation d'autorité à celle-ci avec toutes les conséquences qui s'y attachent et toute relation de commettant à préposé cesse entre l'entreprise et ledit salarié.

**Article 13**

*Rémunération des permanents syndicaux*

I. – L'entreprise assume, pour le compte de l'organisation syndicale, le paiement des salaires et charges sociales et fiscales afférentes, comme si le permanent syndical continuait à exercer son activité dans l'entreprise.

Les entreprises dans lesquelles sont désignés des permanents syndicaux sont défrayées des salaires et charges de toute nature inhérentes à ce dispositif par l'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7.

Concernant les producteurs salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, dont la rémunération comporte des éléments variables, les salaires à prendre en compte correspondent à la somme des éléments fixes et variables de la rémunération à l'exclusion des remboursements de frais :

- s'agissant des éléments fixes, ils sont pris en compte pour leur montant annuel au 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice ;
- s'agissant des éléments variables, dans la mesure où ils ne peuvent être déterminés au 1<sup>er</sup> janvier de l'exercice, il y a lieu de prendre en compte la somme correspondant à ces éléments pour leur montant perçu au cours des 12 mois de l'exercice précédent.

Lorsque ces personnels sont embauchés en cours d'année, les salaires à prendre en compte correspondent à la rémunération minimale annuelle prévue par les conventions collectives qui leur sont respectivement applicables.

Les sommes perçues par les permanents syndicaux au titre de la participation ou de l'intéressement ne donnent pas lieu à remboursement à l'entreprise par l'association précitée.

II. – Les salariés détenteurs d'un mandat syndical ne doivent pas connaître, du fait de l'exercice de ce mandat, de conséquences négatives en termes d'évolutions de leur rémunération en application du principe de non-discrimination syndicale.

La rémunération du salarié administratif évolue, au titre des augmentations générales de salaires appliquées dans l'entreprise, comme s'il continuait à y exercer son activité. Il bénéficie également du taux d'évolution moyen des augmentations individuelles perçues, pendant la mise à disposition, par les salariés relevant du même collège électoral.

S'agissant des producteurs salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, les éléments fixes de la rémunération évoluent, au titre des augmentations générales qu'ils percevraient s'ils continuaient à exercer leur activité.

En outre, tous les 2 ans, il est procédé, entre un représentant de la direction de l'entreprise et un responsable de l'organisation syndicale, à un examen de la situation individuelle de l'intéressé, de telle sorte que celle-ci, afin de faciliter le retour dans l'entreprise, soit traitée dans l'esprit de la politique salariale de l'entreprise.

## **Article 14**

### *Principe de non-cumul des mandats*

Le mandat de permanent syndical à temps complet ou à mi-temps est incompatible avec l'exercice d'un mandat au sein du conseil d'administration de l'entreprise.

En outre, un permanent syndical à temps complet ne peut pas exercer un mandat de délégué syndical, de représentant syndical au comité d'entreprise, de délégué du personnel ou de membre du comité d'entreprise.

Tout mandat, désignation, candidature ou élection en contradiction avec ce qui précède aurait pour effet de mettre fin aussitôt à la mise à disposition, le retour dans l'entreprise devant alors intervenir dans le délai de 3 mois mentionné ci-après.

Toutefois, l'intéressé conserve la faculté de participer aux élections des instances représentatives du personnel en tant qu'électeur.

Il appartient par ailleurs à l'organisation syndicale d'appliquer à son égard, et pour ce qui la concerne, les dispositions légales et réglementaires en cette matière qui incombent à tout employeur.

L'activité du permanent syndical est exclusivement consacrée à la profession de l'assurance. Par exception, cette activité peut se cumuler avec des fonctions syndicales au niveau national.

## **Article 15**

### *Echéance du mandat*

Au plus tard 3 mois avant l'issue de la période de suspension du contrat de travail, l'entreprise doit être informée, par lettre recommandée avec avis de réception :

- soit par le salarié, de la date à laquelle il souhaite reprendre des fonctions au sein de celle-ci ;
- soit par l'organisation syndicale, du renouvellement de la période de mise à disposition.

L'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7, ainsi que la FFSA et le GEMA, sont destinataires, dans la même forme, d'un double de ce courrier.

Il en va de même dans l'hypothèse où, au cours du mandat de permanent, des difficultés graves se feraient jour entre l'organisation syndicale et l'intéressé pour quelle que raison que ce soit, qui rendraient impossible la poursuite de l'activité de permanent.

## **SOUS-TITRE II**

### **VALORISATION DES COMPÉTENCES ET DE L'EXPÉRIENCE ACQUISES DURANT L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ SYNDICALE**

Les dispositions suivantes sont applicables aux salariés mis à disposition de l'organisation syndicale à plein temps :

## **Article 16**

### *Gestion des carrières*

Afin d'éviter une rupture totale du lien avec l'entreprise, un entretien est réalisé à l'occasion de la prise de mandat ou de son renouvellement avec le responsable de ressources humaines en charge de ces questions dans l'entreprise. Cet entretien a pour objet de rechercher les modalités pratiques permettant au salarié concerné de maintenir un lien avec l'entreprise pendant la durée de la mise à disposition. A cette occasion, les conditions dans lesquelles il peut recevoir pendant cette période toutes informations utiles, de nature professionnelle, seront examinées.

En cours de mandat, le salarié mis à disposition est reçu à sa demande par le responsable de ressources humaines en charge de ces questions dans l'entreprise, afin, notamment, de faire le point sur les conditions de réalisation des actions décidées lors de l'entretien de prise de mandat.

A l'issue du mandat, et avant la reprise d'activité en son sein, l'entreprise examinera la situation de l'intéressé avec lui, au cours d'un entretien, pour préciser les modalités de son retour. Il s'agira en particulier de faire le point sur les compétences acquises par le salarié dans le cadre de l'exercice de son mandat. Les actions menées par le salarié en vue du développement de ses compétences, formation professionnelle, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience..., seront également prises en considération pour déterminer les conditions de réinsertion du salarié dans l'entreprise.

En tout état de cause, une proposition de poste d'un niveau au moins équivalent à celui occupé avant la suspension du contrat sera faite à l'intéressé, en tenant compte, le cas échéant, des compétences développées et de l'expérience acquise pendant la suspension du contrat de travail. En outre, l'entreprise s'engage à mobiliser les moyens nécessaires pour accompagner le salarié concerné dans sa reprise d'activité, et à prendre en charge les formations et les actions correspondantes définies d'un commun accord.

## **Article 17**

### *Formation professionnelle*

Il appartient à l'organisation syndicale d'assumer, en matière de formation professionnelle, les obligations qui lui incombent à l'égard de l'intéressé au titre de l'autorité qu'elle exerce à son égard.

Le salarié concerné continue à acquérir son droit individuel à la formation conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

En conséquence, sauf accord particulier avec l'entreprise, le permanent syndical n'a pas accès aux actions de formation prévues au plan de formation de l'entreprise. Les actions de formation (au sens de l'article L. 6313-1 du code du travail) mises en œuvre pendant la durée du mandat du permanent syndical sont notamment prises en charge au titre des dépenses de fonctionnement de l'organisation syndicale concernée, prévues à l'article 6.

## **Article 18**

### *Validation des acquis de l'expérience*

Le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE) permet l'obtention de tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle et/ou bénévole (syndicale, associative) et/ou volontaire.

Afin de favoriser la reconnaissance, par ce biais, des compétences acquises dans le cadre du parcours syndical, l'accès à la VAE des salariés concernés est encouragé, pendant l'exercice du mandat syndical et au retour dans l'entreprise.

Les actions de conseil, d'accompagnement et de formation mises en œuvre dans cet objet pendant la durée du mandat du permanent syndical sont notamment prises en charge au titre des dépenses de fonctionnement de l'organisation syndicale concernée, prévues à l'article 6.

Si la VAE intervient au retour dans l'entreprise, celle-ci prend en charge les dépenses de conseil, d'accompagnement et de formation afférentes à l'action concernée.

## **TITRE IV**

### **PARTICIPATION À LA VIE PARITAIRE**

#### **SOUS-TITRE I<sup>ER</sup>**

#### **RÉUNIONS PARITAIRES DE LA PROFESSION CONSACRÉES À DES TRAVAUX D'ÉTUDES OU À DES NÉGOCIATIONS**

## **Article 19**

### *Constitution des délégations*

Le nombre maximum de personnes pouvant représenter une organisation syndicale de salariés à une réunion paritaire consacrée à des travaux d'études ou à des négociations est fixé à cinq par confédération. Toutefois, en cas de réunion paritaire s'adressant aux fédérations syndicales en tant que telles, et non pas seulement à un ou plusieurs de leurs syndicats affiliés, ce nombre est porté à sept.

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 1<sup>er</sup> et parmi leurs responsables statutaires.

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

- 2 salariés de la même société dont l'effectif est inférieur à 700 salariés ;
- 3 salariés de la même société dont l'effectif est compris entre 700 et 3 000 salariés ;
- 4 salariés de la même société dont l'effectif est supérieur à 3 000 salariés.

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

Les organisations syndicales de personnel notifient aux organisations d'employeurs les noms et adresses des salariés qu'elles investissent d'un mandat de représentation, en précisant le ou les

domaines de ces mandats. 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.

## **Article 20**

### *Indemnisation des salariés*

#### **I. – Rémunération**

La rémunération des salariés régulièrement mandatés est maintenue par leur employeur.

S'agissant du personnel commercial :

- la rémunération minimale annuelle prévue par les conventions collectives de travail qui leur sont applicables, 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 la situation des intéressés 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, sauf dispositions plus favorables de l'entreprise.

#### **II. – Remboursement de frais**

Les salariés participant aux réunions paritaires bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de transport, de repas et d'hébergement.

Lorsque les négociations concernent les régimes de retraite et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances, les retraités ou préretraités des régimes professionnels ou d'entreprise bénéficient des mêmes remboursements dans la limite de deux membres par délégation.

Ces règles d'indemnisation sont mises en œuvre dans la limite du nombre maximum de participants prévue à l'article 19. Le temps passé en commission paritaire ne s'impute pas sur les crédits d'heures légaux dont les participants bénéficient s'ils exercent, par ailleurs, des fonctions représentatives dans l'entreprise (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, délégués syndicaux, représentants syndicaux auprès du comité).

1. Les modalités de cette prise en charge sont fixées comme suit :

a) Dépenses de transport

- le train : remboursement du trajet SNCF dans la limite du tarif de 1<sup>re</sup> classe ;
- l'avion : remboursement du vol effectué sur les lignes intérieures, dès lors que le trajet aller ou retour est supérieur à 700 kilomètres.

Le remboursement du billet d'avion exclut la prise en charge concomitante de frais d'hôtel, sauf impossibilité matérielle d'effectuer le trajet aller-retour dans la même journée ;

- la voiture : à titre exceptionnel, remboursement sur la base d'un forfait kilométrique, des frais occasionnés par l'utilisation d'une automobile dès lors que le trajet est effectué à partir d'une région autre que l'Ile-de-France et s'avère difficile à accomplir avec les transports publics (lieux mal desservis, correspondances inconfortables, trajet nécessaire pour atteindre la gare ou l'aéroport...).

Le remboursement est effectué sur la base forfaitaire de 0,45 € du kilomètre, quelle que soit la puissance fiscale du véhicule, et dans la limite du prix du trajet en train au tarif de la 1<sup>re</sup> classe.

Le remboursement des dépenses annexes éventuelles (parking, péage d'autoroute...) inhérentes à ce mode de déplacement, hors dépenses de carburant, est effectué sur justificatif.

b) Frais de repas

Remboursement sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 25 € par repas.

c) Frais d'hébergement

Remboursement de la chambre d'hôtel sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 80 € par nuit, petit déjeuner inclus.

2. Les frais remboursés sont ceux qui sont directement liés à la participation à la réunion paritaire, dans les limites 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 :

- les originaux des billets de train ;
- le reçu passager et le coupon de la carte d'embarquement en cas de déplacement en avion ;
- l'indication sur l'honneur du nombre de kilomètres effectué en voiture, ainsi que du lieu de départ et d'arrivée ;
- l'original de la note de restaurant ;
- l'original de la note d'hôtel ;
- les justificatifs originaux des frais de parking ou de péage.

3. Les montants de 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.

La prise en charge des frais ci-dessus est assurée conjointement par la FFSA et le GEMA.

## SOUS-TITRE II AUTRES INSTANCES PARITAIRES DE LA PROFESSION

### Article 21

#### *Constitution des délégations et indemnisation des salariés*

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.

## SOUS-TITRE III RÉUNIONS SYNDICALES STATUTAIRES

### Article 22

#### *Participation à des réunions syndicales statutaires*

Lorsque des membres du personnel 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 1 semaine à l'avance. La convocation doit mentionner l'identité du syndicat, les nom et prénom du salarié concerné ainsi que la durée et l'objet de la réunion, sans avoir pour autant à en préciser l'ordre du jour.

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

Pour les salariés administratifs, ces absences donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur, dans la limite individuelle de 40 heures par an pour 12 salariés au maximum par confédération et 2 au plus par entreprise, lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au plan national ou

régional, dans la profession, des fonctions d'administration ou de direction dans le conseil ou le bureau d'une organisation syndicale.

Pour les producteurs salariés de base, échelons intermédiaires et inspecteurs, ces absences donnent lieu à application par l'employeur des dispositions de l'article 20.1, dans la limite individuelle de 5 jours par an pour 6 salariés au maximum par syndicat et 2 au plus par entreprise, lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au plan national ou régional, dans la profession, des fonctions d'administration ou de direction dans le conseil ou le bureau d'une organisation syndicale.

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

Les nom, prénom et coordonnées professionnelles de ces personnes sont notifiés chaque année aux organisations d'employeurs ainsi qu'aux entreprises concernées.

## **TITRE V**

### **COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS CONCLUS AVEC DES ÉLUS DU PERSONNEL**

#### **Article 23**

##### *Mise en place*

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en place, au niveau de la branche, une commission paritaire afin de valider les accords collectifs conclus, par les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, avec des représentants élus du personnel en application de l'article L. 2232-21 du code du travail.

#### **Article 24**

##### *Objet*

La commission paritaire de validation des accords d'entreprise a pour objet de contrôler que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

#### **Article 25**

##### *Composition*

La commission paritaire est composée de représentants des employeurs et de représentants du personnel.

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche à raison de deux membres titulaires par fédération.

Le nombre de représentants des employeurs est égal à celui des représentants du personnel. Leur désignation est faite conjointement par la FFSA et le GEMA.

Les organisations syndicales de salariés peuvent désigner des représentants suppléants en nombre égal à celui des représentants titulaires. Il en est de même s'agissant des organisations d'employeurs.

Les membres suppléants assistent aux réunions de la commission en l'absence des titulaires.

Lorsqu'un membre titulaire ou suppléant appartient à l'entreprise au sein de laquelle l'accord soumis à validation a été conclu, celui-ci ne peut participer à la réunion de la commission au cours de laquelle l'accord est examiné.

Les salariés participant à la commission paritaire bénéficient des dispositions de l'article 20 relatives à la rémunération et à l'indemnisation des frais éventuels.

## **Article 26**

### *Secrétariat*

Le secrétariat de la commission est assuré par la délégation des employeurs.

## **Article 27**

### *Saisine*

La commission est saisie par lettre recommandée avec avis de réception accompagnée notamment :

- d'un exemplaire original de l'accord signé ;
- d'une copie des courriers adressés aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche les informant de la décision de l'entreprise d'engager des négociations ;
- d'une copie du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord.

La commission paritaire se prononce sur la validité de l'accord dans les 4 mois qui suivent sa saisine. A défaut, l'accord est réputé validé.

## **Article 28**

### *Décision*

L'accord est réputé validé dès lors qu'une majorité en nombre de voix s'est dégagée en ce sens tous collèges confondus. Cette validation peut, ou non, être accompagnée de réserves.

La commission peut, en tant que de besoin, décider de convier un représentant de la direction de l'entreprise concernée afin d'obtenir des compléments d'information nécessaires concernant l'accord examiné.

La décision est notifiée par le secrétariat de la commission à l'entreprise par lettre recommandée avec avis de réception dans le mois suivant la tenue de la commission. Une copie est adressée aux représentants des organisations syndicales de salariés membres de la commission.

## **TITRE VI**

### **AGENDA SOCIAL DE BRANCHE**

## **Article 29**

### *Thèmes et calendrier des négociations annuelles*

Les partenaires sociaux se réunissent, au début de chaque année, en commission paritaire, pour définir ensemble les thèmes et le calendrier des négociations de l'année.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche qui souhaite négocier sur un thème particulier en informe par écrit l'ensemble des autres organisations syndicales, ainsi que la FFSA et le GEMA. La liste des sujets à traiter doit être motivée et communiquée au plus tard 15 jours avant la tenue de la commission.

A l'issue de la commission paritaire, la liste des thèmes retenus ainsi que le calendrier des réunions de négociation sont transmis par la délégation des employeurs aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

## **TITRE VII**

### **DISPOSITIONS DIVERSES**

## **Article 30**

### *Dispositions transitoires*

Pour l'application des articles 3 et 4, un groupe de travail paritaire formulera, avant le 30 juin 2011, les remarques et observations nécessaires à la validation définitive des résultats des élections des

délégués du personnel les plus récentes constatés au 31 décembre 2010 et des effectifs en équivalent temps plein au 31 décembre 2009.

Cette validation donnera lieu à l'établissement d'un procès-verbal.

### **Article 31**

#### *Date d'effet*

Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2011 pour une durée de 3 ans, à l'issue de laquelle il cessera de produire ses effets.

Les partenaires sociaux se rencontreront au cours du troisième trimestre de l'année 2013 pour en faire le bilan et déterminer les dispositions à retenir au-delà du 31 décembre 2013, celles-ci ne pouvant résulter que d'un nouvel accord.

Les dispositions de l'article 13-I sont applicables aux salaires des permanents syndicaux versés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011. Celles de l'article 20 sont applicables aux participations aux réunions paritaires postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Fait à Paris, le 3 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FFSA ;  
GEMA.

#### **Syndicats de salariés :**

FS CFDT assurances ;  
Fédération de l'assurance CFE-CGC ;  
SNAATAM CFE-CGC ;  
SNCAPA CFE-CGC ;  
SNCSA CFE-CGC ;  
SNIA CFE-CGC ;  
FSPBA CGT.

## ANNEXE I

AUDIENCE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS DANS LA BRANCHE (ART. 3 DU PROTOCOLE D'ACCORD DU 3 JANVIER 2011 RELATIF À LA RÉNOVATION DU DIALOGUE SOCIAL DANS L'ASSURANCE)

---

L'audience des organisations syndicales représentatives, déterminée en fonction des résultats des élections des délégués du personnel les plus récentes, tous collèges confondus, constatés au niveau de la branche au 30 novembre 2010 s'établissent comme suit :

- CFDT : 42,0 % ;
- CFE-CGC : 17,4 % ;
- CFTC : 9,7 % ;
- CGT : 20,1 % ;
- CGT-FO : 10,8 %.

Il s'agit des résultats portant sur les suffrages exprimés, tous collèges confondus, mais abstraction faite des suffrages en faveur des candidats non présentés par les fédérations ci-dessus.

## ANNEXE II

CONTRIBUTION ANNUELLE DES EMPLOYEURS AU FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE  
(ART. 4 DU PROTOCOLE D'ACCORD DU 3 JANVIER 2011 RELATIF À LA RÉNOVATION DU DIALOGUE SOCIAL  
DANS L'ASSURANCE)

---

La contribution annuelle de chaque société d'assurances visée à l'article 1<sup>er</sup> est fixée au maximum à 5 € par salarié présent dans l'effectif au 31 décembre 2009 (en équivalent temps plein), soit 143 863 salariés.

Le montant de cette contribution est ajusté chaque année par la commission paritaire professionnelle au vu des comptes de l'exercice précédent.

Pour l'année 2011, celui-ci est fixé à 5 €.

## ANNEXE III

### ASSOCIATION POUR LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ASSURANCE (RÉGIE PAR LA LOI DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 1901)

## STATUTS

### TITRE I<sup>ER</sup>

## GÉNÉRALITÉS

### Article 1<sup>er</sup>

#### *Constitution*

En application du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance, il est fondé une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, ainsi que par lesdits statuts.

Cette association dénommée « Association pour le dialogue social dans l'assurance » est constituée pour une durée illimitée. Elle ne peut être dissoute que dans les conditions fixées par l'article 19 ci-après.

### Article 2

#### *Objet*

Cette association a pour objet de mettre en œuvre la gestion d'un financement transparent des organisations syndicales de salariés représentatives.

### Article 3

#### *Fonctionnement*

Le fonctionnement de l'association est assuré par GPSA (gestion professionnelle des services de l'assurance).

### Article 4

#### *Siège social*

Le siège social est fixé 1, rue Jules-Lefebvre, 75431 Paris Cedex 09, et peut être transféré en tout autre lieu par simple décision du conseil d'administration.

### Article 5

#### *Membres*

Les membres de l'association sont :

- la fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) et le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA) ;
- les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

La qualité de membre se perd par radiation en cas de redressement judiciaire, de liquidation judiciaire ou de cessation d'activité ou encore en cas de perte de la représentativité au niveau de la branche.

La radiation est prononcée de plein droit et prend effet au jour de l'ouverture du redressement judiciaire, de la liquidation judiciaire ou de la cessation d'activité.

## TITRE II

### CONSEIL D'ADMINISTRATION

#### Article 6

##### *Composition du conseil d'administration*

L'association est administrée par un conseil d'administration paritaire.

Ce conseil est composé pour moitié de représentants désignés par la FFSA et le GEMA, et pour moitié de représentants désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, étant précisé que chaque organisation syndicale dispose d'un siège.

Les administrateurs doivent obligatoirement :

- soit être salariés d'une société d'assurances adhérente de la FFSA ou du GEMA ou de l'un ou l'autre de ces deux organismes ;
- soit être allocataires des institutions de retraite CIRESA, IRICASA et CREPSA et avoir été salariés d'une société d'assurances adhérente de la FFSA ou du GEMA ou de l'un ou l'autre de ces deux organismes.

Pour le cas d'empêchement ou d'absence, il est désigné, dans les mêmes conditions, un nombre égal de membres suppléants appelés à siéger à la place des titulaires en cas d'empêchement de ces derniers.

#### Article 7

##### *Mandat d'administrateur*

La durée du mandat des administrateurs est de 3 ans.

Les membres sortants peuvent faire l'objet d'une nouvelle désignation.

La qualité d'administrateur se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre ou retrait du mandat par l'organisation intéressée. L'administrateur sortant est, pour la durée du mandat restant à courir, remplacé dans le délai de 1 mois par l'organisation qui l'avait désigné.

Les administrateurs s'engagent, pendant la durée de leur mandat et après la fin de celui-ci, à ne divulguer aucune information confidentielle qu'ils pourraient recueillir à l'occasion de leur mandat.

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Toutefois, les frais de transport, de repas et d'hébergement sont remboursés dans les conditions fixées par l'article 20-II, § 1 et 2, du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance.

#### Article 8

##### *Présidence du conseil d'administration*

Le conseil d'administration nomme, tous les 3 ans, un président choisi parmi les représentants du collège des employeurs.

Le président assure le fonctionnement de l'association conformément aux présents statuts et préside les réunions du conseil d'administration.

Il signe tous actes, délibérations ou conventions et représente l'association en justice et dans tous les actes de la vie civile.

Il peut déléguer sa signature à un membre du conseil et donner des mandats à des tiers pour représenter l'association.

## Article 9

### *Réunions. – Délibérations. – Procès-verbaux*

Le conseil d'administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de l'association l'exige, et au moins deux fois par an, sur convocation de son président. La convocation du conseil est obligatoire si elle est demandée par la majorité de ses membres.

Il ne peut valablement délibérer que sur les questions inscrites préalablement à l'ordre du jour et à condition que la moitié au moins des administrateurs de chaque collège soient présents ou représentés.

Le conseil peut convoquer, à titre consultatif, toute personne qu'il estimerait particulièrement compétente.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Le vote par procuration est admis : tout membre empêché de se rendre à une réunion de conseil d'administration peut déléguer lui-même ses pouvoirs à un membre du même collège, qui devra être muni d'une pièce constatant cette délégation. Chaque membre ne peut être porteur que d'un pouvoir par réunion.

Les délibérations du conseil sont constatées par des procès-verbaux conservés au siège de l'association et signés par deux membres du conseil d'administration ayant assisté à la séance et n'appartenant pas au même collège (dont, en principe, le président).

## Article 10

### *Pouvoirs du conseil d'administration*

Le conseil d'administration est investi de tous les pouvoirs qui ne sont pas statutairement réservés à l'assemblée générale pour gérer, administrer et diriger l'association en toutes circonstances. A cet effet, il :

1. Appelle auprès des entreprises la contribution annuelle prévue à l'article 4 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance, l'appel à cotisations peut être, en tant que de besoin, fractionné sur l'année.

2. Fixe le montant annuel des moyens financiers attribués à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dans les conditions fixées à l'article 5 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance.

3. Rembourse, dans la limite du budget annuel ainsi attribué à chaque organisation syndicale représentative de salariés :

- aux entreprises concernées, les salaires et charges du ou des permanents syndicaux mis à la disposition des organisations syndicales représentatives en application des articles 6 et 13 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance ;
- et, le cas échéant, sur facture acquittée, à ces mêmes organisations syndicales, les dépenses destinées à leur fonctionnement dans les conditions fixées à l'article 6 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance. La liste limitative de ces dépenses figure en annexe aux présents statuts.

4. Etablit un rapport annuel permettant d'appréhender l'évolution et le dynamisme de la négociation collective au sein des sociétés d'assurances conformément à l'article 9 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance, ce rapport étant ensuite transmis à l'assemblée générale.

5. Décide de l'ouverture et de la clôture des comptes dans les établissements financiers ;

6. Fait procéder, suivant ses directives, par GPSA, à l'exécution de toutes décisions et de toutes opérations de gestion concernant les activités de l'association. A cet effet, il passe toutes conventions utiles avec cet organisme.

7. Arrête les comptes de l'association avant transmission pour approbation à l'assemblée générale.

8. Décide du transfert du siège social de l'association.

9. Crée et maintient le site Internet dédié au dialogue social dans l'assurance visé à l'article 9 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance.

10. Peut, dans la limite de ses pouvoirs, déléguer certains de ceux-ci à un ou plusieurs mandataires, choisis ou non en son sein, et qui peuvent eux-mêmes être autorisés à consentir des délégations de pouvoirs.

L'énumération ci-dessus n'est pas limitative, mais ne peut conduire le conseil à outrepasser les fonctions administratives qui lui sont dévolues par les présents statuts.

### TITRE III ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

#### Article 11

##### *Composition*

L'assemblée générale, de composition paritaire, comprend pour moitié des représentants désignés par la FFSA et le GEMA, et pour moitié des représentants désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, étant précisé que chaque organisation syndicale dispose de deux sièges.

Les membres de l'assemblée générale doivent obligatoirement :

- soit être salarié d'une société d'assurances adhérente à la FFSA ou au GEMA ou de l'un ou l'autre de ces 2 organismes ;
- soit être allocataire des institutions de retraite CIRESA, IRICASA et CREPSA et avoir été salarié d'une société d'assurances adhérente de la FFSA ou du GEMA ou de l'un ou l'autre de ces deux organismes.

Dans chaque collège ne peuvent être membres de l'assemblée générale que la moitié au plus des administrateurs de l'association du même collège.

#### Article 12

##### *Mandat*

Les membres de l'assemblée générale sont désignés pour 3 ans. Les membres sortants peuvent faire l'objet d'une nouvelle désignation.

La qualité de membre de l'assemblée générale se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre ou retrait du mandat par l'organisation intéressée. L'administrateur sortant est, pour la durée du mandat restant à courir, remplacé dans le délai de 1 mois par l'organisation qui l'avait désigné.

Les fonctions de membre de l'assemblée générale sont gratuites. Toutefois, les frais de transport, de repas et d'hébergement sont remboursés dans les conditions fixées par l'article 20-II, § 1 et 2, du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance.

#### Article 13

##### *Réunions. – Délibérations. – Procès-verbaux*

L'assemblée générale se réunit aussi souvent que l'intérêt de l'association l'exige, et au moins une fois par an, sur convocation du président.

La convocation d'une assemblée générale est obligatoire quand elle est demandée par la moitié au moins des membres de l'un des deux collèges.

L'assemblée générale ne peut valablement délibérer que sur des questions inscrites préalablement à l'ordre du jour et à la condition que la moitié au moins des membres de chaque collège soient présents ou représentés.

A défaut de quorum, une seconde assemblée générale est convoquée dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours ni supérieur à 3 mois, et qui délibère quel que soit le quorum.

Les délibérations sont prises à la majorité des suffrages exprimés.

Chaque délégué dispose d'une voix.

Le vote par procuration est admis : tout membre empêché de se rendre à une réunion de l'assemblée générale peut déléguer lui-même ses pouvoirs à un membre du même collège, qui devra être muni d'une pièce constatant cette délégation. Chaque membre ne peut être porteur que de 2 pouvoirs par réunion.

## **Article 14**

### *Attributions*

L'assemblée générale entend :

- le rapport de gestion administrative du conseil d'administration sur la situation de l'association ;
- le rapport annuel sur la négociation collective dans les sociétés d'assurances ;
- le rapport de certification des comptes annuels du commissaire aux comptes.

Elle approuve les comptes de l'exercice.

Elle examine, à l'exclusion de tout autre, les questions inscrites à l'ordre du jour par le conseil d'administration et qui ont trait exclusivement à la gestion et à l'administration de l'association dans le cadre des présents statuts.

L'assemblée générale ne peut en aucun cas modifier les présents statuts.

Elle est informée de la conclusion et de la modification de toute convention et délégation de pouvoirs intervenues en application de l'article 10 des présents statuts.

Elle désigne un commissaire aux comptes titulaire et un suppléant pour une durée de 6 ans.

## **TITRE IV**

### **GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIÈRE**

## **Article 15**

### *Ressources*

Les ressources de l'association sont constituées par :

1. Les sommes résultant des dispositions de l'article 4 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance.
2. Les produits financiers de son patrimoine.

## **Article 16**

### *Dépenses*

Les dépenses de l'association comprennent :

1. Les dépenses d'administration générale de l'association ;
2. Les remboursements aux entreprises concernées des salaires et charges du ou des permanents syndicaux mis à la disposition des organisations syndicales représentatives de salariés en application

des articles 6 et 13 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance ;

3. Les remboursements aux organisations syndicales représentatives de salariés des dépenses destinées à leur fonctionnement en application de l'article 6 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance ;

4. Les frais engagés pour la création et la maintenance du site Internet dédié au dialogue social dans l'assurance visé à l'article 9 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance.

### **Article 17**

#### *Rapports annuels*

L'association établit, chaque année, des comptes certifiés par un commissaire aux comptes désigné dans les conditions fixées par l'article 14 ci-dessus.

L'association établit également :

- un rapport annuel sur la gestion administrative ;
- un rapport annuel sur la négociation collective dans les sociétés d'assurances.

L'exercice social commence le 1<sup>er</sup> janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

### **TITRE V**

### **DISPOSITIONS DIVERSES**

### **Article 18**

#### *Modifications des statuts*

Les modifications à apporter éventuellement aux présents statuts ne peuvent résulter que d'une décision de la commission paritaire professionnelle.

### **Article 19**

#### *Dissolution de l'association*

La dissolution de l'association ne peut résulter que d'une décision de la commission paritaire professionnelle, et l'actif, s'il y a lieu, est dévolu, conformément à l'article 9 de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 et au décret du 16 août 1901, à un ou plusieurs autres organismes sans but lucratif poursuivant un objectif identique ou similaire.

### **Article 20**

#### *Dépôt des statuts*

Les présents statuts font l'objet du dépôt légal par..... agissant pour le compte.....

Les présents statuts ont été approuvés par l'assemblée constitutive du..... composée de :

- .....
- .....
- .....

## ANNEXE

### LISTE DES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS REPRÉSENTATIVES (APPLICATION DE L'ARTICLE 10.3 DES PRÉSENTS STATUTS)

---

Peuvent être prises en charge, sur facture acquittée, et dans la limite de 15 % du budget annuel attribué à chaque organisation syndicale, les dépenses de fonctionnement suivantes :

- achat ou location de matériel nécessaire à l'action syndicale : matériel informatique, licences de logiciels, matériel de bureau, fournitures ;
- abonnements et achats d'ouvrages juridiques ou professionnels ;
- frais d'organisation de réunions ayant lieu sur le territoire métropolitain et liées à l'action syndicale (y compris les frais de location de salles et les frais de déplacement des permanents syndicaux dans la limite des montants fixés par l'article 20 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance) ;
- honoraires des commissaires aux comptes ;
- actions de formation des permanents syndicaux.