

**Accord professionnel**  
**DIALOGUE SOCIAL**  
**DANS LA BRANCHE DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

---

ACCORD DU 7 NOVEMBRE 2017

RELATIF AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1850239M

Entre :

FFSA,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

UNSA banque ;

FSPBA CGT ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent protocole a pour objet de reconduire le dispositif professionnel du 4 novembre 2013 portant sur le dialogue social dans la branche des sociétés d'assurances pour une nouvelle durée de 4 ans soit jusqu'au 31 décembre 2021.

Ce protocole s'inscrit notamment dans le cadre de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 qui a posé le principe de mise à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales et mis en place la mesure de l'audience de celles-ci. Les partenaires sociaux ont formalisé dans le présent protocole le rôle et les missions dévolues à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), création nouvelle de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dite loi Travail.

La reconduction et l'actualisation du présent protocole démontrent la volonté de la profession de poursuivre et de renforcer un dialogue social efficace, responsable et loyal et qui participe ainsi à la construction d'une démocratie sociale, fondée sur un dialogue constant entre partenaires sociaux, tant au niveau des entreprises que de la branche elle-même. Dans cette perspective, il paraît particulièrement nécessaire :

- d'assurer les conditions d'un développement solide et durable de l'implantation syndicale dans l'ensemble de la profession ;
- de permettre une véritable 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, 27 mars 1972, 27 mai 1992 et 27 juillet 1992, et de l'accord du 3 mars 1993.

Les dispositions ci-après se substituent à celles du protocole d'accord du 27 mai 1992 intitulé « Vie contractuelle. – Moyens pour les syndicats ». Elles se substituent également, pour toute la durée de leur application, à celles des articles 10, 12, 14 et 15 des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992.

#### Article 2

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

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, ou, lorsqu'ils existent, les comités sociaux et économiques ;
- 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 premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, ou, lorsqu'ils existent, les comités sociaux et économiques quel que soit le nombre de votants additionnés au niveau de la branche.

#### 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 par l'administration tous les 4 ans sur la base des résultats consolidés qu'elles ont obtenus au premier tour des élections des titulaires des comités d'entreprise ou, lorsqu'ils existent, des comités sociaux et économiques, dans l'ensemble des entreprises de la branche.

Cette mesure de l'audience des syndicats représentatifs au niveau de la branche vaut jusqu'au 31 décembre de l'année de publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales représentatives pour les sociétés d'assurance.

L'arrêté ministériel détermine la liste des organisations syndicales salariées représentatives pour la branche de l'assurance pour les 4 ans à venir (2018/2021) ainsi que le poids de leurs audiences respectives mesurées en pourcentage.

## 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 sociétés visées à l'article 1<sup>er</sup>.

Cette contribution est calculée en fonction des effectifs de chaque société concernée au 31 décembre 2016 (cf. annexe I).

##### Article 5

##### *Attribution des moyens financiers*

Le 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. Cette répartition est réalisée sur la base de l'arrêté ministériel précité qui détermine à la fois les organisations syndicales salariées représentatives et leur poids respectif exprimé en pourcentage.

Cette répartition vaut jusqu'à l'échéance du présent protocole, soit jusqu'au 31 décembre 2021.

Les sommes non dépensées à la fin de chaque exercice budgétaire et pour chaque organisation syndicale représentative, sont reportées et affectées par organisation syndicale concernée sur l'exercice suivant. Cette règle de report pour chaque organisation est acquise pour la seule durée de l'accord dont l'échéance est le 31 décembre 2021.

Entre outre, dans l'hypothèse où il resterait des sommes non dépensées à l'échéance du présent protocole et sous réserve qu'un nouvel accord professionnel soit conclu pour les années 2022-2025, ces sommes seraient agrégées au nouveau budget général pour être réparties entre les organisations syndicales représentatives désignées par le futur arrêté ministériel.

##### Article 6

##### *Utilisation des moyens financiers*

Les moyens financiers alloués à chaque organisation syndicale représentative sont destinés à financer les salaires et cotisations sociales des permanents syndicaux qu'elle désigne en application de l'article 10.

Par exception, un maximum de 15 % des sommes allouées chaque année peut être affecté à la prise en charge de dépenses destinées au fonctionnement de l'organisation syndicale représentative de branche, dont une liste 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**

##### *Objet*

L'association dénommée « association pour le dialogue social dans l'assurance » (ADSA), a pour objet de mettre en œuvre la gestion d'un financement transparent des organisations syndicales de salariés représentatives.

#### **Article 8**

##### *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 cotisations sociales du ou des permanents syndicaux mis à la disposition des organisations syndicales représentatives de salariés en application des articles 6 et 12 ;
- 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 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 9**

##### *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 10**

##### *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 ou à temps partiel dans les seules entreprises de 1 000 salariés et plus <sup>(1)</sup>.

---

(1) Avec un seuil minimum de 10 heures par semaine.

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 FFA sont destinataires, dans la même forme, d'un double de ce courrier.

La durée de la mise à disposition est de 4 ans renouvelable selon les modalités prévues à l'article 14. Toutefois, il est possible qu'elle prenne fin à mi-mandat, soit après 2 ans, à l'initiative soit de l'organisation syndicale, soit du permanent syndical, moyennant un préavis de 3 mois à son employeur.

En outre, pendant les 3 premiers mois, la mise à disposition peut prendre fin à l'initiative soit de l'organisation syndicale, soit du 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 11**

### *Garanties durant l'exercice du mandat syndical*

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

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

## **Article 12**

### *Rémunération des permanents syndicaux*

I. – L'entreprise assume, pour le compte de l'organisation syndicale, le paiement des salaires et cotisations sociales 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 cotisations sociales de toute nature inhérents à ce dispositif par l'association pour le dialogue social dans l'assurance visée à l'article 7.

Concernant les 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.

Concernant les salariés administratifs 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 :

Les sommes perçues par les permanents syndicaux au titre de la participation ou de l’intéressement ainsi que toutes les sommes versées à l’occasion de la rupture du contrat de travail ne donnent pas lieu à remboursement à l’entreprise par l’association précitée. Il en est de même des primes exceptionnelles dont le calcul se rapporte à l’ancienneté pour la part d’ancienneté située en dehors du détachement.

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

La rémunération des salariés évolue, au titre des augmentations générales de salaires appliquées dans l’entreprise, comme s’ils continuaient à y exercer leur activité. Ils bénéficient également du taux d’évolution moyen des augmentations individuelles perçues, pendant la mise à disposition, par les salariés relevant de la même catégorie et à défaut du même collège électoral.

En outre, tous les 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 13**

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

Le mandat de permanent syndical à temps complet ou à mi-temps ou à temps partiel dans les seules entreprises de 1 000 salariés et plus est incompatible avec l’exercice d’un mandat au sein du conseil d’administration de l’entreprise.

En outre, un 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, ou, lorsqu’il existe, de membre du comité social et économique.

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.

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 14**

### *Échéance du mandat*

Au plus tard 3 mois avant l'issue de la période de mise à disposition, l'entreprise doit être informée, par lettre recommandée avec avis de réception :

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

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

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

## **SOUS-TITRE II**

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

## **Article 15**

### *Certification et formation*

#### **15.1. Certification destinée aux salariés titulaires d'un mandat au niveau de la branche**

Les organisations signataires définissent ensemble le parcours préparant à l'obtention d'un certificat attestant de leurs compétences en matière économique et sociale.

Un cycle de formation est mis en œuvre annuellement si un nombre suffisant de candidats est réuni pour organiser une promotion. Un appel à candidatures est réalisé chaque année.

Les frais afférents à la participation des salariés concernés par ce dispositif sont pris en charge prioritairement au titre du compte personnel de formation.

#### **15.2. Formation des salariés mis à disposition de l'organisation syndicale à temps complet**

Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues.

Le salarié concerné continue à voir son compte personnel de formation alimenté, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Le financement des actions de formation des salariés concernés relève du dispositif retenu pour les mettre en œuvre.

## **Article 16**

### *Validation de l'expérience acquise lors du parcours syndical par les salariés titulaires d'un mandat au niveau de la branche*

#### **16.1. Éligibilité**

Sont éligibles au dispositif, sur la base du volontariat, en accord avec l'organisation syndicale qu'il représente :

- les permanents syndicaux à temps complet ;
- les permanents syndicaux à mi-temps ou à temps partiel dans les conditions visées ci-dessus ainsi que tout autre représentant d'une organisation syndicale représentative titulaire d'un mandat au niveau de la branche, en accord avec son employeur.



## 16.2. Mise en œuvre du parcours

Outre les dispositifs d'acquisition de compétences dont peuvent bénéficier les salariés visés au 16.1, soit par l'organisation syndicale qu'ils représentent, soit par l'entreprise dont ils sont salariés, ceux-ci sont incités à faire reconnaître les compétences acquises en matière de dialogue social, en vue de l'obtention de toute certification de nature à préparer leur retour ou leur évolution dans l'entreprise. À cette fin, l'accès de ces salariés à la validation des acquis l'expérience (VAE) est encouragé.

Le financement de ces actions de VAE relève du dispositif retenu pour les mettre en œuvre.

### **Article 17**

#### *Gestion des carrières*

##### 17.1. Salariés mis à disposition à temps complet d'une organisation syndicale représentative

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

À 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 réintégration 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.

##### 17.2. Salariés mis à disposition à mi-temps ou temps partiel et salariés titulaires d'un mandat au niveau de la branche

Les parties signataires rappellent que l'exercice d'un mandat de représentation du personnel ne saurait constituer un frein ou un facteur de ralentissement de l'évolution professionnelle de la personne concernée.

Il en est de même pour tout salarié titulaire d'un mandat au niveau de la branche.

Dans ce cadre, elles invitent les services de ressources humaines des entreprises à vérifier régulièrement l'absence de distorsion entre la situation de ces salariés et celle des autres salariés, à situation comparable.

Par ailleurs, lors de l'entretien professionnel, le salarié concerné et son supérieur hiérarchique font le point sur les compétences acquises dans le cadre de l'exercice du mandat.



## TITRE IV

### PARTICIPATION À LA VIE PARITAIRE

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

#### COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

#### **Article 18**

##### *Mise en place de la CPPNI*

Conformément à l'article L. 2232-9, I du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche.

La CPPNI vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission paritaire professionnelle ainsi que la commission paritaire d'interprétation.

#### **Article 19**

##### *Missions*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) exerce les missions suivantes :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, la branche ayant dans ses missions notamment de réguler la concurrence entre les sociétés relevant de son champ professionnel ;
- se réunir afin de mener les négociations au niveau de la branche et définir son calendrier de négociation ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre ci-dessous :
  - de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des horaires ;
  - du repos quotidien et des jours fériés ;
  - des congés payés et autres congés ;
  - du compte épargne-temps.

Il s'agit notamment d'appréhender l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. La CPPNI formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Enfin, doivent être obligatoirement transmis à la CPPNI tous les accords d'entreprise visant les thèmes tels que visés ci-dessus (CPPNI@ffa-asurance.fr).

#### **Article 20**

##### *Fonctionnement*

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut se réunir :

- en formation plénière ;
- en formation "interprétation et conciliation".

Elle peut également mandater des groupes techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

## A. – En formation plénière

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit en formation plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile.

Le secrétariat est assuré par la FFA.

Le nombre maximum de personnes pouvant représenter une organisation syndicale de salariés à une réunion plénière de la CPPNI est fixé à six par fédération.

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.

Chaque organisation représentative bénéficie d'un temps de préparation pour les CPPNI en formation plénière. Ce temps de préparation est au maximum de 4 demi-journées par an et dans la limite de deux représentants par organisation représentative.

## B. – En formation « interprétation et conciliation »

La commission nationale paritaire de négociation et d'interprétation est également chargée de trouver une solution aux difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation des cinq textes conventionnels appliqués dans la branche <sup>(1)</sup>.

### Saisine

La commission peut être saisie par la FFA et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires. Elle se réunit dans les 3 mois à compter de la date de réception de la demande écrite de saisine.

En outre, à la demande d'une juridiction, la CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

### Composition

Lorsqu'elle se réunit dans ce cadre, cette commission est composée pour les salariés, de deux délégués par organisation syndicale représentative dans la branche, signataire de la convention collective

---

(1) La CCN du 13 novembre 1967 des échelons intermédiaires, la CCN du 27 mars 1972 des producteurs salariés de base, la CCN du 27 mai 1992 des salariés de l'assurance, la CCN du 27 juillet 1992 des inspecteurs, l'accord du 3 mars 1993 des cadres de direction.

ou accord professionnel concerné et pour les employeurs, de représentants d'un nombre égal à celui des salariés.

### Fonctionnement

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 ; un registre chronologique des procès-verbaux est tenu par la délégation des employeurs.

En cas d'accord au sein de la commission paritaire, les organisations d'employeurs communiquent aussitôt à leurs adhérents l'interprétation retenue.

Le résultat, quel qu'il soit, de la discussion en commission paritaire d'interprétation ne prive pas les salariés dont les intérêts sont en cause de la possibilité d'agir devant les tribunaux.

## Article 21

### *Indemnisation des salariés*

#### I. – Rémunération

La rémunération des salariés régulièrement mandatés est maintenue par leur employeur tant pour les commissions paritaires que pour le temps de préparation de celles-ci (visé à l'art. 20-A dernier alinéa).

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 18. Le temps passé en commission paritaire ne s'impute pas sur les crédits d'heures légaux dont les participants bénéficient s'ils exercent, par ailleurs, des fonctions représentatives dans l'entreprise (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, délégués syndicaux, représentants syndicaux auprès du comité, ou, lorsqu'ils existent, membres du comité économique et social).

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

##### a) Dépenses de transport

Train : remboursement du trajet SNCF dans la limite du tarif de 1<sup>re</sup> 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 incommodes, trajet nécessaire pour atteindre la gare ou l'aéroport...).

Le remboursement est effectué sur la base forfaitaire de 0,45 € du kilomètre, quelle que soit la puissance fiscale du véhicule, et dans la limite du prix du trajet en train au tarif de la 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 110 € par nuit, petit-déjeuner inclus.

2. Les frais remboursés sont ceux qui sont directement liés à la participation à la réunion paritaire, dans les limites nécessitées par l'organisation de celle-ci, et qui n'auraient pas été exposés en l'absence de cette participation.

Leur remboursement est subordonné à la fourniture des pièces justificatives originales attestant de la dépense :

- originaux des billets de train (ou justificatifs en cas de billets dématérialisés) ;
- reçu passager et coupon de la carte d'embarquement en cas de déplacement en avion ;
- indication sur l'honneur du nombre de kilomètres effectué 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.

La prise en charge des frais ci-dessus est assurée par la FFA qui en a délégué la gestion à GPSA.

## SOUS-TITRE II

### AUTRES INSTANCES PARITAIRES DE LA PROFESSION

#### **Article 22**

##### *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 23**

##### *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 19 - I, 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 noms, prénoms et coordonnées professionnelles de ces personnes sont notifiés chaque année aux organisations d'employeurs, ainsi qu'aux entreprises concernées.

## TITRE V

### AGENDA SOCIAL DE BRANCHE

#### **Article 24**

##### *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 FFA. La liste des sujets à traiter doit être motivée et communiquée au plus tard 15 jours avant la tenue de la commission.

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

TITRE VI  
**DISPOSITIONS DIVERSES**

**Article 25**

*Dispositions transitoires*

Les sommes non dépensées à la fin de l'exercice budgétaire 2017, sont reportées au budget des organisations syndicales représentatives dans la branche et ceci jusqu'à la fin de l'exercice 2018.

**Article 26**

*Date d'effet*

Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour une durée de 4 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 2021 pour en faire le bilan et déterminer les dispositions à retenir au-delà du 31 décembre 2021, celles-ci ne pouvant résulter que d'un nouvel accord.

Fait à Paris, le 7 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

---

### CONTRIBUTION ANNUELLE DES EMPLOYEURS AU FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE

*(art. 4 du protocole d'accord du 7 novembre 2017  
relatif au dialogue social dans l'assurance)*

La contribution annuelle de chaque société d'assurances visée à l'article 1<sup>er</sup> est fixée à 5 € par salarié présent dans l'effectif au 31 décembre 2016, soit 142 296 salariés et ceci pour toute la durée du protocole d'accord (par référence à la base de données sociales FFA).