

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

IDCC : 1794 | **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRES ET DE PRÉVOYANCE**  
(Personnel)  
(9 décembre 1993)

### **Avenant n° 2 du 13 décembre 2019**

à l'accord du 16 mars 2018  
relatif aux modalités de la négociation de l'annexe IV de la convention

NOR : ASET2050495M

IDCC : 1794

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**AEGPIRC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**PSTE CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### **Article unique**

Les dispositions de l'accord de méthode du 16 mars 2018 relatif aux modalités de la négociation de l'annexe IV de la convention collective nationale du 9 décembre 1993, telles que modifiées par l'avenant n° 1 du 18 janvier 2019, sont remplacées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 par les dispositions suivantes :

##### **« Préambule**

Les partenaires sociaux ont engagé en 2017, suite à la demande de révision de l'annexe IV de la convention collective nationale formulée par l'association d'employeurs le 6 septembre 2017, une négociation sur ce thème.

Ils rappellent que la convention collective nationale des institutions de retraite complémentaire et des institutions de prévoyance constitue une seule et même branche qui a un rôle primordial comme élément régulateur.

Pour conduire cette négociation dans les meilleures conditions, les partenaires sociaux conviennent de prolonger l'accord de méthode conclu le 16 mars 2018, tel que modifié par l'avenant n° 1 du 18 janvier 2019 et arrivant à échéance le 31 décembre 2019, par lequel les parties ont défini les modalités de conduite de la négociation.

Tel est l'objet du présent avenant.

## I. Liste des thèmes à aborder dans la négociation

### Article 1<sup>er</sup> | *Thématiques à aborder*

Sur les classifications :

- architecture du dispositif et champ d'application ;
- principes valables pour l'ensemble des salariés de la branche ;
- méthode de classement des emplois ;
- mode opératoire d'application dont pesée des emplois ;
- suivi de la mise en œuvre, moyens de recours ;
- dispositifs d'évolution professionnelle y compris en lien avec la GPEC et les travaux de l'EDEC (répertoire et référentiel des métiers, aires de mobilité entre métiers, parcours professionnels, accès aux postes à responsabilités).

Sur les rémunérations :

- définition des minima, structuration des rémunérations, principe d'évolution et garanties associées dont égalité salariale ;
- la part de l'évolution des rémunérations résultant d'automatismes ;
- la part de l'évolution des rémunérations résultant de la politique salariale décidée dans l'entreprise dont la part variable et l'intéressement.

Dispositifs d'information et de formation sur le résultat de la négociation.

## II. Diagnostic préalable. Cahier des charges

L'essentiel du diagnostic réalisé dans le cadre du cahier des charges, fixé par l'accord de méthode du 16 mars 2018, a été livré en 2018. Les éléments restant à livrer en 2019, prévus à l'avenant n° 1 à l'accord de méthode du 18 janvier 2019, seront communiqués aux partenaires sociaux dans un délai de 3 mois à compter de la date d'effet de cet accord.

## III. Modalités de conduite de la négociation

### Article 2 | *Principes généraux*

Les parties conviennent :

- de respecter et mettre en œuvre, tout au long de la négociation, le principe de loyauté ;
- d'assurer, autant que possible, la permanence des participants dans le cadre du calendrier prévisionnel ;
- de respecter, tout au long de la négociation, les principes directeurs sur lesquels les partenaires sociaux se seront mis préalablement d'accord ;

L'objectif est de parvenir à la conclusion d'un accord au second semestre 2020.

### Article 3 | *Attribution de moyens supplémentaires aux moyens existant pour la conduite de la négociation*

Afin de permettre entre autres la réalisation d'actions d'informations, il est convenu de l'allocation de moyens supplémentaires aux moyens alloués pour l'année 2020.

À ce titre :

- une dotation de 10 000 € par organisation syndicale représentative à compter de janvier 2020 ;
- un crédit temps syndical de 25 jours (50 demi-journées) par organisation syndicale représentative à compter de janvier 2020 ;

- le nombre de membres prévus au groupe de travail technique paritaire est porté à 3 membres par organisation syndicale représentative, s'agissant de la délégation des salariés, et d'autant de membres s'agissant de la délégation « employeurs ».

L'attribution des moyens supplémentaires s'effectue conformément aux dispositions de l'accord relatif au droit syndical et au fonctionnement des instances de la branche du 13 septembre 2017.

Le financement d'un éventuel appui externe déjà envisagé est maintenu.

#### **Article 4 | Modalités pratiques pour la négociation**

À l'issue de chaque réunion de négociation, il est convenu de l'ordre du jour pour la réunion suivante et, le cas échéant, la date fixée pour la tenue d'un groupe de travail paritaire.

Le secrétariat des commissions paritaires transmet l'ordre du jour aux participants, accompagné des documents nécessaires à la compréhension des sujets au moins 5 jours ouvrés avant la réunion.

#### **IV. Dispositions finales**

#### **Article 5 | Durée de l'accord**

Le présent accord prendra effet au lendemain de la date de son dépôt. Il est conclu pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2020.

À l'échéance de son terme, il cessera de produire ses effets et ne se poursuivra pas en accord à durée indéterminée.

En tant que de besoin, les parties pourront convenir, avant l'échéance du terme du présent accord et par avenant à celui-ci, de le prolonger pour une nouvelle durée déterminée. »

*Fait à Paris, le 13 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)