

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

# Convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992. Etendue par arrêté du 12 juillet 1993 JORF 7 août 1993

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

**IDCC 1679**

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992. Etendue par arrêté du 12 juillet 1993 JORF 7 août 1993

DERNIER AVENANT SALAIRES

Protocole d'accord du 16 juin 2025 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2025

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635475

URL OFFICIELLE

[https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALICONT000005635475](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635475)

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

22 juin 2026 à 08:32

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.



# Sommaire

---

<b>Texte de base</b>	•
Article 47	•
Article 48	•
Article 49	•
Article 50	•
Article 51	•
Article 52	•
Article 52	•
Article 53	•
Article 54	•
Article 55	•
Article 56	•
Article 56 BIS	•
Article 56 TER	•
Article 56 QUATER	•
Article 57 (1)	•
Article 58	•
Article 59 (1)	•
Article 60	•
Article 61	•
Article 62	•
Article 63	•
Article 64	•
Article 65	•
Article 66	•
Article 66	•
Article 67	•
Article 67	•
Article 68	•
Article 68	•
Article 69	•
Article	•
Article 37 (1)	•
Article 38	•
Article 39	•
Article 40	•
Article 41	•
Article 42	•
Article 43	•
Article 44	•
Article 45	•
Article 46	•
Article 71	•
Article 72	•
Article 73	•

Article 70	.....	•
Article	.....	•
Article 8	.....	•
Article 9	.....	•
Article 10	.....	•
Article 11	.....	•
Article 12	.....	•
Article 13	.....	•
Article	.....	•
Article 14	.....	•
Article 15 (1)	.....	•
Article 16	.....	•
Article 17	.....	•
Article 18	.....	•
Article 19 (1)	.....	•
Article 20	.....	•
Article 21	.....	•
Article 22	.....	•
Article 23	.....	•
Article 24	.....	•
Article 25	.....	•
Article 26	.....	•
Article 27	.....	•
Article	.....	•
Article 1	.....	•
Article 2	.....	•
Article 2	.....	•
Article 3	.....	•
Article 4	.....	•
Article 5	.....	•
Article 6	.....	•
Article 7	.....	•
Article 34	.....	•
Article 35	.....	•
Article 36	.....	•
Article 28	.....	•
Article 29	.....	•
Article 30	.....	•
Article 31	.....	•
Article 32	.....	•
Article 33	.....	•

**Avenant salaires en vigueur** .....

Article	.....	•
Article 1er	.....	•
Article 2	.....	•
Article 3	.....	•
Article 4	.....	•
Article	.....	•

**Avenant : Annexe II Barème des rémunérations minimales annuelles pour les fonctions d'inspection à effet du 1er janvier 1992 Convention collective nat**

Article .....

**Avenant : Annexe III Commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi Convention collective nationale du 27 juillet 1992**

Article .....

Article .....

**Avenant : Protocole d'accord sur la "transition" Convention collective nationale du 27 juillet 1992**

Article .....

Article 1 .....

Article 3 .....

Article 2 .....

Article 5 .....

Article 4 .....

Article 7 .....

Article 6 .....

Article 9 .....

Article 8 .....

Article 10 .....

**Avenant : Avenant du 10 décembre 2007 à l'accord du 14 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie**

Article .....

Article 1er .....

Article 2 .....

Article 3 .....

**Avenant : Accord du 3 janvier 2011 relatif au dialogue social**

Article .....

Article 1er .....

Article 2 .....

Article 3 .....

Article 4 .....

Article 5 .....

Article 6 .....

Article 7 .....

Article 8 .....

Article 9 .....

Article 10 .....

Article 11 .....

Article 12 .....

Article 13 .....

Article 14 .....

Article 15 .....

Article 16 .....

Article 17 .....

Article 18 .....

Article 30 .....

Article 31 .....

Article .....

Article .....

Article .....

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•

**Avenant : Accord du 29 novembre 2022 relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail** •

Article	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•

Article 3	•
Article	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
<b>Avenant : Avenant du 27 juin 2023 relatif à la révision de la période d'essai</b>	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article	•
<b>Avenant salaires : Protocole d'accord du 3 avril 2006 relatif aux salaires</b>	•
Article	•
<b>Avenant salaires : Accord du 29 avril 2009 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2009</b>	•
Article	•
Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•
<b>Avenant salaires : Accord du 10 mai 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2016</b>	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article	•
<b>Avenant salaires : Protocole d'accord du 19 juin 2023 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2023</b>	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•
<b>Lexique</b>	•

## SECTION 1

# Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992. Etendue par arrêté du 12 juillet 1993 JORF 7 août 1993

### ART. 47

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

### ART. 48

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

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

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

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

### ART. 49

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

### ART. 50

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

- changement ou aménagement de la zone d'activité (art. 56 ter) ; - changement de rémunération en application de mesures individuelles ;
- changement de fonction ou de classe de fonctions (art. 56 bis). Cet écrit est remis à l'intéressé en main propre contre décharge, ou envoyé sous pli recommandé avec avis de réception.

### ART. 51

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

#### NOTA

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

## a) Objet et durée.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## a) Objet et durée

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

Sa durée est au plus de 4 mois, sauf renouvellement dans les conditions ci-après.

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

Si celle-ci n'est pas jugée assez concluante, elle peut être renouvelée avec l'accord du salarié pour une durée au plus égale à celle de la période initiale. La période d'essai ne peut donc, renouvellement inclus, dépasser 8 mois. La période d'essai peut toujours être réduite en cours d'exécution si les parties en conviennent, notamment dans le cas des salariés ayant déjà exercé des fonctions d'inspection chez un autre employeur tel que défini à l'article 1.

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

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

Le contrat de travail prend fin alors selon les délais de prévenance tels que définis dans le tableau ci-après :

Inspecteurs	Rupture à l'initiative du salarié	Rupture à l'initiative de l'employeur
< 8 jours de présence	24 heures	24 heures
8 jours à 1 mois de présence	48 heures	48 heures
1 mois à 6 mois de présence	48 heures	1 mois
> 6 mois de présence	48 heures	2 mois

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

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

**ART. 53.** L'accès à un certain nombre de garanties et avantages prévus par la présente convention intervient, sauf dispositions plus favorables pratiquées au sein de l'entreprise, après 12 mois de présence effective dans l'entreprise. Cela concerne les garanties suivantes :

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

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

**ART. 54.** Le contrat de travail implique l'engagement réciproque des parties de satisfaire à leurs obligations professionnelles dans le souci de leurs intérêts partagés et le respect de leurs droits et devoirs respectifs.

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

**ART. 55.** Un entretien entre chaque inspecteur et son responsable hiérarchique est organisé au moins une fois par an. Il doit permettre de faire le point tant sur la définition et la réalisation des objectifs que sur les attentes mutuelles de l'entreprise et de l'inspecteur, notamment en matière de formation, d'évolution de carrière et de conditions de travail.

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

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

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

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

Cette concertation s'appuie sur un échange :

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

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

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

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

**ART. 56.** Les éléments du contrat de travail initial peuvent être appelés à évoluer pour répondre tant aux besoins et possibilités de l'entreprise qu'aux aspirations et capacités de l'inspecteur qui ont fait l'objet, notamment, des entretiens prévus ci-dessus.

La mobilité constitue un moyen privilégié d'évolution positive en termes de formation, d'enrichissement professionnel, d'adaptation aux mutations de l'assurance, et de déroulement de carrière. Elle doit donc être encouragée et facilitée, notamment par la mise en place progressive de procédures d'information interne sur les postes à pourvoir dans l'entreprise. Dans ce cadre, les candidatures internes sont examinées en priorité afin de favoriser, dans toute la mesure du possible et compte tenu des caractéristiques de chaque poste à pourvoir, les évolutions professionnelles.

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

- l'évolution du contenu et/ou du niveau des responsabilités ;
- la diversification des compétences ;

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

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

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

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

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

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

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

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

## 1. Missions de longue durée hors du territoire métropolitain :

L'accord écrit de l'inspecteur est nécessaire pour tout envoi en mission de longue durée à l'étranger ou dans les D. O. M.-T. O. M., lorsque la zone géographique d'activité définie dans son contrat de travail est située en France métropolitaine.

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

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

a) Avant le départ en mission.

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

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

-la situation juridique de l'intéressé : détachement ou expatriation (au sens des articles [L. 761-1](#) et [L. 762-1](#) du code de la sécurité sociale) ;

-la fonction à exercer durant la mission et la durée de celle-ci ;

-le lieu ou territoire d'exercice ;

-les montants, modalités et lieu de paiement de la rémunération en distinguant le salaire de base et les diverses indemnités, primes, avantages en nature ainsi que remboursements de frais liés à la mission elle-même et qui disparaîtront au retour en métropole ;

-les conditions de travail et de congés payés ;

-les conditions de voyage à l'aller ou au retour ainsi que de logement ;

-les modalités de couverture tant des risques pour lesquels l'intéressé est garanti au titre des fonctions jusqu'alors assumées que des risques spécifiques à la mission confiée, la couverture sociale de l'intéressé devant être globalement équivalente à celle dont il bénéficie avant son départ ;

-le régime juridique (loi française ou droit local) qui régira le contrat pendant la durée de la mission ainsi que la juridiction compétente en cas de litige ;

-les cas et les conditions de rapatriement ;

-les modalités de réinsertion dans l'entreprise au retour.

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

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

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

b) Pendant la mission.

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

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

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

c) Situation au retour en métropole.

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

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

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

## 2. Autres missions hors du territoire métropolitain :

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

ART.  
57  
(1)

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

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

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

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

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

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

*(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122.45 du code du travail (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1er).*

*(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122.41 du code du travail (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1er).*

ART.  
58

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

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

a) Justification.

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

b) Contre-visite médicale.

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

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

c) Prise en charge durant les trois premiers mois.

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Avance par l'employeur.

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

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1er).

**NOTA**

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

a) Principe.

La maladie ne constitue pas en elle-même un motif susceptible de fonder un licenciement. Toutefois, l'employeur peut être contraint, dans les conditions fixées aux paragraphes qui suivent, de mettre fin au contrat de travail soit en raison des répercussions que les absences pour maladie ou accident ont pour le fonctionnement de l'entreprise, soit en cas d'inaptitude au travail médicalement constatée.

b) Absences de longue durée.

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

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

L'indemnité alors due est la suivante :

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

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

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

c) Inaptitude.

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

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

- soit de l'inaptitude à tout travail.

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

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

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

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

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

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

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

- à titre d'indemnités journalières par la sécurité sociale ou d'autres régimes de prévoyance d'entreprise alimentés en tout ou partie par l'employeur ;

- et/ou à titre d'indemnité par des tiers responsables ou leur assurance ;

- et/ou les éléments de rémunération que l'inspecteur peut recevoir pendant la période de cure thermique (2).

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

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

- les sommes qui lui sont dues à titre d'indemnités journalières par des régimes de prévoyance d'entreprise alimentés en tout ou partie par l'employeur, et/ou à titre d'indemnité par des tiers responsables ou leur assurance ;

- et/ou les éléments de rémunération que l'intéressé peut recevoir pendant la période de cure thermique (2).

**NOTA**

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

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

a) Maternité.

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

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

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

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

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

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

b) Congé d'adoption.

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

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

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

c) Congé parental d'éducation.

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

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

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

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

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

**NOTA**

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

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

**NOTA**

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

ART.  
65

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Licenciement collectif pour motif économique.

b1) Plan social.

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

b2) Ordre des licenciements.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### b3) Priorité de réembauchage (3).

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

#### b4) Initiatives de reclassement.

Qu'il soit tenu ou non d'établir un plan social pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité, l'employeur fournit toutes informations utiles au secrétariat de la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi sur le nombre et les qualifications du personnel concerné. Dans les cas visés au I.3° de l'annexe III à la convention collective, il adresse en outre un dossier d'information au secrétariat de ladite commission.

(3) Étendu sous réserve de l'application de l'article L. 321.14 du code du travail (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1er).

#### **NOTA**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Licenciement collectif pour motif économique.

b1) Plan social.

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

b2) Ordre des licenciements.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### b3) Priorité de réembauchage.

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

#### b4) Initiatives de reclassement.

Qu'il soit tenu ou non d'établir un plan social pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité, l'employeur fournit toutes informations utiles au secrétariat de la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi sur le nombre et les qualifications du personnel concerné. Dans les cas visés au I.3° de l'annexe III à la convention collective, il adresse en outre un dossier d'information au secrétariat de ladite commission.

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

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

#### **NOTA**

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

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

a) Préavis.

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

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

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

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

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

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

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

b) Indemnité de licenciement.

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

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

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

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

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

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

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

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

**NOTA**

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

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

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

## a) Préavis.

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

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

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

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

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

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

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

## b) Indemnité de licenciement.

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

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

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

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

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

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

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

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

**NOTA**

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

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

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

a) Départ en retraite.

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

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

b) Mise en retraite.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**NOTA**

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

## a) Départ en retraite.

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

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

## b) Mise en retraite.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**NOTA**

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

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

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

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

a) Principe.

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

b) Conditions à observer.

Cette liberté de rétablissement est soumise aux règles déontologiques suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**NOTA**

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

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

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

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

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

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

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

## II. - OBJECTIFS DE LA FORMATION

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

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

Les actions de formation ont le plus souvent pour objet :

- l'insertion dans l'entreprise ;
- l'acquisition de nouvelles connaissances ou compétences ;
- l'amélioration de la maîtrise de sa fonction ;
- la préparation à d'autres fonctions (adaptation, reconversion, mobilité, enrichissement de l'expérience, évolution de carrière, etc.) ;
- la familiarisation avec de nouveaux outils de travail, de nouveaux modes d'organisation ou de nouvelles méthodes commerciales ;
- la cohésion de l'entreprise et de son personnel, grâce à un langage commun ;
- l'égalité des chances.

## III. - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

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

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

## IV. - MOTIVATION ET DÉMARCHE INDIVIDUELLE

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

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

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

Les dispositions du présent titre sont destinées à y concourir.

ART.  
37  
(1)

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

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

*(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133.1 du code du travail (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1er).*

ART.  
38

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

Elle a essentiellement pour mission :

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

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

ART.  
39

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

Ses objectifs sont de :

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

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

L'observatoire s'inscrit ainsi dans une démarche globale, impliquant les divers partenaires concernés par les questions d'emploi et de formation dans les sociétés d'assurances.

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

ART.  
40

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

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

ART.  
41

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

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

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

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

b) Formations particulières d'adaptation.

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

c) Contenu du plan de formation.

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

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

ART.  
42

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

ART.  
43

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

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

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

Lorsque cette participation, dans le cas défini à l'alinéa ci-dessus, est d'une durée inférieure à un mois mais supérieure à 3 jours consécutifs, il est fait application des dispositions de l'article 12 b 1.1 de la présente convention.

ART.  
44

a) Entretiens individuels.

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

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

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

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

b) Suivi de carrière et filières de formation.

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

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

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

ART.  
45

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

Lorsqu'une action de formation n'est pas sanctionnée par un diplôme délivré par le ministère de l'éducation nationale ou bien par un titre homologué, les organismes professionnels de formation sont invités à délivrer aux stagiaires une attestation qui peut revêtir :

- soit la forme d'une attestation de participation ;

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

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

ART.  
46

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

ART.  
71

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

ART.  
72

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

**ART. 73** La présente convention entre en vigueur, sans préjudice des dispositions particulières dites " de transition ", le jour qui suit son dépôt (1) auprès de la direction du travail et de l'emploi.

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

**NOTA**

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

**ART. 70** Le personnel visé à l'article 2 bénéficie des régimes professionnels de retraite et de prévoyance institués sur le plan de la profession par la convention de retraite et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances en date du 5 mars 1962 et les règlements qui en constituent les annexes, compte tenu des modifications qui leur ont été ou qui leur seront apportées.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- l'établissement d'un cadre collectif de garanties sociales commun aux employés, cadres et inspecteurs ;
- la volonté de suivre une démarche à la fois globale et prévisionnelle de gestion des ressources humaines fondée, notamment, sur une nouvelle classification des fonctions ;
- la priorité donnée aux domaines de l'emploi et de la formation, notamment par la création d'une commission paritaire de l'emploi propre aux inspecteurs et d'un observatoire de l'évolution des métiers destiné à mieux identifier l'évolution des emplois et des qualifications, y compris pour les fonctions d'inspection ;
- la reconnaissance, par les employeurs et les inspecteurs, de la nécessité et de la fécondité du dialogue social et du rôle essentiel des organisations syndicales ;
- enfin, un processus de concertation, à organiser dans l'entreprise, et portant sur des domaines caractéristiques de la situation des inspecteurs.

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

---

**ART. 8** Un dialogue suivi, entre syndicats de salariés et organisations d'employeurs, est nécessaire au plan de la profession. C'est en effet un facteur d'équilibre entre les aspirations et besoins respectifs des entreprises et du personnel et donc un facteur d'efficacité économique et sociale.

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

---

**ART. 9** Connaître les différents aspects de la situation socio-économique de la profession et de son environnement est nécessaire au dialogue défini ci-dessus.

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

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

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

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

b) Par des échanges de documentation.

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

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

c) Par la participation à des actions de formation.

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

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

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

ART.  
10

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

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

a) Procédure de bons offices.

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

b) Commission paritaire d'interprétation.

b1) Compétence et fonctionnement.

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

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

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

-soit les avis respectifs de chaque délégation en cas de désaccord.

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

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

b2) Composition.

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

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

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

ART.  
11

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

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

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

a) Désignation et convocation des salariés.

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

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

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

b) Indemnisation.

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

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

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

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

b1) Rémunération.

b. 1.1. Inspecteurs dont la rémunération comporte des éléments variables au sens de l'article 32.

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

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

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

-prise en compte de l'ensemble du temps d'absence : déplacement, commission paritaire proprement dite et, le cas échéant, réunion de préparation ;

-examen de la situation en termes de rémunération nette de frais professionnels ;

-maintien des éléments fixes de rémunération lorsqu'il en existe ;

-au titre des éléments variables de rémunération : attribution ou non, selon le cas, d'une indemnité à caractère salarial déterminée par l'entreprise au vu des considérations de faits propres à chaque cas.

b. 1.2. Inspecteurs dont la rémunération ne comporte pas d'éléments variables au sens de l'article 32.

La rémunération des intéressés est maintenue par leur employeur en tenant compte du trajet entre le lieu de travail habituel et Paris.

b2) Frais.

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

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

c) Nombre maximum de participants.

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

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

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

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

-deux inspecteurs de la même société dont l'effectif est inférieur à 700 salariés ;

-trois inspecteurs de la même société dont l'effectif est compris entre 700 et 3 000 salariés ;

-quatre inspecteurs de la même société dont l'effectif est supérieur à 3000 salariés.

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

d) Comptes rendus.

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

---

**ART. 13** 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.

---

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

*Introduction au II*

**NOTA**

Introduction au II

---

**ART. 14** Lorsque des inspecteurs sont mandatés pour participer à une réunion statutaire d'une organisation syndicale représentative au plan professionnel, ils reçoivent, sauf nécessité exceptionnelle de service motivée, l'autorisation d'absence correspondante.

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

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

Dans la limite individuelle de 5 jours par an pour 6 salariés au maximum par syndicat et deux au plus par entreprise, ces absences donnent lieu à application par l'employeur des dispositions de l'article 12 b lorsqu'il s'agit d'inspecteurs exerçant au plan national ou régional, dans la profession, des fonctions d'administration ou de direction dans le conseil ou le bureau d'une organisation *signataire de la présente convention* (1).

Ces dispositions ne se cumulent pas avec celles ayant le même objet, qui peuvent exister au niveau de l'entreprise. Les nom, prénom et coordonnées professionnelles de ces personnes sont notifiés chaque année à la FFSA ainsi qu'aux entreprises concernées.

(1) *Termes exclus de l'extension (Arrêté du 12 juillet 1993, art. 1<sup>er</sup>)*

ART.  
15  
(1)

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

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

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

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

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

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

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

**NOTA**

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

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

ART.  
16

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

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

Cette association peut exister sous des formes diverses, notamment :

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

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

ART.  
17

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

- fonctions s'exerçant sur le terrain, en contact direct avec les intermédiaires ou la clientèle, avec des contraintes de mobilité et de disponibilité ;
- relatif isolement par rapport aux structures de décision et de fonctionnement quotidien de l'entreprise ;
- rôle de représentation directe de l'entreprise sur le terrain,

créent pour l'inspection des besoins particulièrement marqués d'information et de concertation.

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

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

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

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

ART.  
18

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

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

ART.  
19  
(1)

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

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

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 423.3 et L. 433.2 du code du travail (arrêté du 12 juillet 1993, art. 1er).*

ART.  
20

Le vote des inspecteurs se fait en principe par correspondance.

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

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

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

ART.  
21

a) Principes.

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

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

Les syndicats sont attentifs aux impératifs professionnels de leurs représentants pour l'organisation des activités syndicales.

b) Entretien annuel.

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

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

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

ART.  
22

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

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

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

ART.  
23

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

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

Elle consiste à rechercher des solutions contractuelles durables pour répondre :

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

ART.  
24

De la négociation résulte :

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

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

ART.  
25

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

Dans l'intérêt de la collectivité de travail :

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

ART.  
26

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

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

ART.  
27

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

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

ART.

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

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

ART.  
1

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

- a) Les entreprises françaises et étrangères d'assurances visées aux paragraphes 1 à 6 inclus de [l'article L. 310-1 du code des assurances](#) ;
- b) Les entreprises françaises et étrangères ayant exclusivement pour objet la réassurance ;
- c) Les groupements d'intérêt économique (G. I. E.) constitués exclusivement ou contrôlés par les entreprises visées ci-dessus et ayant pour objet de faciliter, par la mise en oeuvre de moyens techniques ou humains nécessaires, l'exercice des activités d'assurance ou de réassurance que ces entreprises pratiquent.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La convention s'applique également :

- aux salariés de ces mêmes entreprises exerçant les fonctions ci-dessus définies, qui travaillent dans les départements d'outre-mer et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine, à l'exception du barème des rémunérations minimales annuelles figurant dans son annexe II ainsi que des dispositions du titre VII et sous réserve des adaptations nécessaires convenues par accord entre les représentants des entreprises d'assurance concernées et les organisations syndicales de salariés représentatives ;
- aux salariés de ces mêmes entreprises exerçant les fonctions ci-dessus définies en dehors de la France métropolitaine dès lors que leur contrat de travail a été signé sur le territoire métropolitain, sous réserve des règles d'ordre public applicables dans le pays d'exercice des fonctions et du principe de non cumul d'avantages.

ART.  
2

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

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

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

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

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

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

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

La convention s'applique également :

- aux salariés de ces mêmes entreprises exerçant les fonctions ci-dessus définies, qui travaillent dans les départements d'outre-mer et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine, à l'exception du barème des rémunérations minimales annuelles figurant dans son annexe II ainsi que des dispositions du titre VII et sous réserve des adaptations nécessaires convenues par accord entre les représentants des entreprises d'assurance concernées et les organisations syndicales de salariés représentatives ;
- aux salariés de ces mêmes entreprises exerçant les fonctions ci-dessus définies en dehors de la France métropolitaine dès lors que leur contrat de travail a été signé sur le territoire métropolitain, sous réserve des règles d'ordre public applicables dans le pays d'exercice des fonctions et du principe de non cumul d'avantages.

ART.  
3

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

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

ART.  
4

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

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

**ART. 5** La liberté d'opinion et celle de s'associer pour la défense d'intérêts professionnels communs sont des droits fondamentaux des chefs d'entreprise et des salariés, reconnus comme tels par les signataires.

Ceux-ci s'engagent à veiller au respect des droits et libertés fondamentaux reconnus par les lois et règlements, à la lumière des principes généraux suivants :

- reconnaissance des droits et devoirs découlant du respect mutuel dans les relations individuelles et collectives ;
- acceptation réciproque des limites imposées à l'expression des opinions par le respect de la liberté d'autrui et la nature exclusivement professionnelle des relations entre les entreprises et leurs salariés ;
- liberté d'adhérer ou non à un syndicat pour la défense des intérêts professionnels ;
- respect des personnes, des biens, des libertés et des intérêts de l'entreprise ou de la profession ;
- refus de toute discrimination à raison du sexe, de la nationalité, du handicap, de l'origine raciale ou sociale, des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, de l'appartenance ou non à un syndicat et de la participation ou non à des activités ou actions de caractère syndical.

Dans ce cadre, une particulière attention est portée au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les aspects de la vie professionnelle, et notamment en matière de rémunération, promotion et formation.

**ART. 6** La convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf disposition contraire expressément prévue pour l'un ou plusieurs de ses éléments.

Elle prend effet à la date fixée à l'article 73.

Ses dispositions se substituent à cette date à la convention collective de travail des inspecteurs du cadre des sociétés d'assurances en date du 5 juin 1967 qui devient caduque.

Les modalités de passage de l'ancienne à la nouvelle convention pour le personnel en fonction font l'objet d'un accord distinct de transition.

**ART. 7** a) En raison de l'évolution permanente de l'environnement économique et social dans lequel la profession de l'assurance développe son activité, des modifications ou adaptations de la convention pourront s'avérer nécessaires.

Les dispositions ci-après précisent les conditions dans lesquelles pourront intervenir ces modifications, soit dans le cadre d'une révision de texte, soit, en cas de non-aboutissement de la procédure de révision, dans le cadre d'une dénonciation.

b) Chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie de la convention et de ses annexes.

La demande de révision, transmise par écrit à chacun des autres signataires, expose les points dont il s'agit et les lignes directrices selon lesquelles la révision est souhaitée.

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

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

- En cas de dénonciation partielle de la convention :

- la notification doit préciser expressément quelles sont les dispositions dénoncées et être accompagnée de propositions écrites de modification ;
- aucune des parties ne peut procéder à une nouvelle dénonciation partielle du ou des mêmes articles de la convention avant l'expiration d'un délai de deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur des dispositions de modification ou de substitution adoptées à la suite de la dénonciation dont elle est l'auteur ;
- la dénonciation partielle doit être notifiée au plus tard 3 mois avant sa prise d'effet. La ou les dispositions dénoncées continuent à s'appliquer aux auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions de modification ou de substitution convenues, ou à défaut pendant une durée de 12 mois à compter de la date d'effet.

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

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

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

**ART. 34** Dans le cadre des missions à remplir et des objectifs à réaliser, l'inspecteur dispose de l'autonomie nécessaire à l'organisation et à la répartition de son activité professionnelle dans le temps, afin de pouvoir répondre de la façon la plus appropriée aux exigences pratiques de sa fonction. Cette autonomie trouve sa contrepartie dans la disponibilité de l'intéressé à l'égard de l'entreprise.

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

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

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

**ART. 35** a) Durée des congés

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

b) Indemnité de congés payés

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

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

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

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

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

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

c) Congé anniversaire

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

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

d) Epargne-congés <sup>(1)</sup>

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

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

*(1) Point exclu de l'extension (Arrêté du 12 juillet 1993, art. 1<sup>er</sup>)*

**ART. 36** Les inspecteurs bénéficient des autres congés prévus par la législation, notamment à l'occasion de certains événements familiaux.

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

Dans le cas où, selon la législation, ces absences ne doivent pas entraîner de réduction de la rémunération, la situation des inspecteurs dont la rémunération comporte des éléments variables au sens de l'article 32 est régie par l'article 12 b 1.1 si les absences considérées durent plus de 3 jours consécutifs.

ART.  
28

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

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

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

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

ART.  
29

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

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

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

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

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

ART.  
30

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

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

ART.  
31

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

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

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

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

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

**ART.  
32**

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

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

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

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

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

**NOTA**

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

**ART.  
33**

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

La lettre de nomination prévoit :

a) Soit que la rémunération de l'inspecteur le couvre globalement de tous ses frais, à l'exclusion de tout autre remboursement de frais ;

b) Soit que les frais engagés dans le cadre des directives données par l'employeur donnent lieu à remboursement sur justificatifs ;

c) Soit que l'inspecteur reçoit un remboursement forfaitaire ;

d) Soit toute autre modalité.

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

## SECTION 2

# Avenant salaires en vigueur

Protocole d'accord du 16 juin 2025 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2025

### ART.

Vu les articles 29,30 et 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;  
Vu les [articles L. 2241-1](#) et [L. 2241-9 du code du travail](#) ;  
Vu l'article 7 de l'[accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020](#),  
il est convenu ce qui suit :

### ART. 1er

1° Dans le cadre de l'article 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1er janvier 2025, conformément au tableau joint au présent accord.  
2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'[article L. 2242-1 du code du travail](#).  
Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

### ART. 2

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.  
Ce principe est défini à l'article 7.1 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020.  
Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1er ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.  
2° Il est rappelé les dispositions de l'article 7.2 « Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes » de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020, et notamment le 7.2.2 « Au niveau de l'entreprise » :  
– le diagnostic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;  
– les entreprises d'au moins cinquante salariés publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'[article L. 1142-10 du code du travail](#), lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière ;  
– la poursuite des mesures prises par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux rattrapages des écarts constatés, commission de suivi spécifique, revue de personnel...), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.  
Afin de supprimer ces écarts salariaux injustifiés, les entreprises prendront les actions correctives nécessaires (accords, plans, budgets dédiés...) dans le cadre de l'animation de leur dialogue social et de leur politique salariale.  
Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de confier à l'OEMA une étude qualitative sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche des sociétés d'assurances de manière à identifier les mesures de suppression des écarts injustifiés mises en place dans les entreprises et celles qui seraient à développer pour y parvenir. Les résultats de cette étude seront communiqués aux partenaires sociaux.

### ART. 3

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DROM-COM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

ART.  
4

Conformément à l'[article L. 2241-10 du code du travail](#), modifié par la [loi n° 2022-1158 du 16 août 2022](#), dans l'hypothèse où le premier niveau de la rémunération minimale annuelle (RMA) serait inférieur au Smic, les partenaires sociaux se réuniront dans les conditions prévues par la loi.

ART.

Annexe  
Rémunérations minimales annuelles à effet du 1er janvier 2025

(En euros.)

Classes	Montants
5	35 210
6	44 670
7	62 310

SECTION 3

## **Avenant : Annexe II Barème des rémunérations minimales annuelles pour les fonctions d'inspection à effet du 1er janvier 1992 Convention collective nationale du 27 juillet 1992**

*Source officielle Légifrance*

**ART.**

Classe : 5

Montant : 141 000F

Classe : 6

Montant : 186 000F

Classe : 7

Montant : 260 000F

# Avenant : Annexe III Commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi Convention collective nationale du 27 juillet 1992

Source officielle Légifrance

**ART.**

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

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

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

A cet effet, la commission dispose :

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

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

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

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

Elle est saisie des projets tendant à modifier les conditions d'obtention et les programmes de préparation des diplômes professionnels susceptibles de concerner les fonctions d'inspection. Au vu des travaux menés dans le cadre de l'observatoire des métiers la commission peut préconiser des réformes et des aménagements des contenus de formation, voire la réalisation de nouveaux enseignements. Elle formule des avis sur les priorités à assigner aux politiques ou actions de formation dans la profession.

3° En tant qu'instance de prévention et d'alerte, la commission peut formuler des recommandations, propositions ou mises en garde en matière d'emploi et de formation, à l'intention générale des entreprises ou des organismes de la profession.

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

Les représentants des inspecteurs sont désignés par les organisations syndicales nationales représentatives sur le plan professionnel selon les modalités suivantes :

- cinq membres titulaires à raison de un par confédération ;
- quatre autres membres titulaires à raison d'un nombre de sièges par confédération fixé au vu du nombre de voix obtenues par chacune au plan professionnel dans les élections des délégués du personnel les plus récentes.

Les représentants des employeurs sont désignés par la FFSA ; leur nombre est au plus égal à celui des représentants du personnel. Les organisations syndicales d'inspecteurs peuvent désigner des représentants suppléants en nombre égal à celui des représentants titulaires dont elles disposent. Il en est de même s'agissant de la FFSA.

Les membres suppléants peuvent assister aux réunions de la commission mais en tant qu'observateurs tant qu'ils ne représentent pas un titulaire absent. Ils sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

Les représentants du personnel et des employeurs sont désignés pour une durée de quatre ans. Leur mandat est renouvelable.

III.-La commission se réunit au moins une fois par an.

Son secrétariat est assuré par la FFSA.

**NOTA**

(1) Dénommée ci-après : la commission.

ART.

La commission paritaire est au plan national l'instance d'information réciproque, d'étude et de concertation dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi. À ce titre, et conformément à la définition générale de ses attributions telle qu'elle figure à l'article 60 de la convention collective nationale du 27 mai 1992 et à l'article 38 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992, elle exerce les missions suivantes :

## I. Missions

### I -1. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Sur ce sujet, les membres de la commission :

- étudient périodiquement et régulièrement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation ;
- examinent annuellement les informations relatives aux évolutions d'ordre économique et réglementaire susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers de l'assurance ;
- échangent et débattent des conséquences de ces évolutions sur les métiers exercés dans les sociétés d'assurances, ainsi que sur les travaux transversaux à plusieurs branches menés dans le cadre des instances de l'OPCO Atlas ;
- formulent sur cette base, des demandes, des propositions et recommandations à l'attention du conseil d'administration de l'OEMA, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle.

### I -2. Développement des compétences et formation professionnelle

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

À cette fin, les membres de la commission :

- exercent un suivi annuel de l'offre de formations en assurance sur la base de la cartographie mentionnée à l'article II-2 ci-dessous ;
- examinent régulièrement les données relatives à l'alternance et aux actions de développement des compétences dans la branche ;
- suivent les travaux menés dans le cadre des instances ministérielles en charge des certifications diplômantes intéressant le secteur ;
- font évoluer les certifications de branche existantes ;
- étudient l'opportunité de créer de nouvelles certifications de branche, de s'associer à des certifications existantes ou encore à la création de certifications interbranches ;
- proposent à des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage selon la méthodologie qu'ils définissent.

### I -3. Préparation et suivi des travaux menés dans le cadre de l'OPCO Atlas

À ce titre, les membres de la commission, dans le cadre des interactions avec les instances de l'OPCO Atlas rappellent le rôle politique de la CPNFPE en matière de formation professionnelle et d'emploi et :

- communiquent aux instances de l'OPCO Atlas les conditions de prise en charge des différents dispositifs financés par cet organisme, dans le respect des priorités de la branche et des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- impulsent des actions transversales, examinent et émettent un avis sur les projets d'actions transversales initiés par d'autres secteurs membres de l'OPCO Atlas, traités par les commissions paritaires transversales (CPT) de cet organisme, et visant en particulier : l'alternance, la promotion des métiers et des formations, la prospective métiers, la politique de communication et de proximité, la certification, les publics spécifiques ;
- suivent la mise en œuvre et prennent connaissance des résultats de ces actions.

### I -4. Examen des cas de licenciement collectif envisagés dans la profession

La commission est informée par le secrétariat visé au IV ci-après des cas de licenciement collectif pour motif économique portant sur au moins 10 salariés d'un même établissement sur une même période de 30 jours.

Un dossier d'information est établi à l'intention des membres de la commission. Il leur est adressé dans toute la mesure du possible avant la réunion au cours de laquelle les cas seront examinés.

Les entreprises concernées communiquent à cet effet au secrétariat visé au IV :

- dans les 15 jours qui suivent la réunion du comité social et économique (CSE) où celui-ci reçoit ces informations ;
- les motifs économiques des suppressions d'emploi projetées ou décidées ;
- le nombre de salariés concernés et la nature des emplois supprimés ;
- le calendrier des licenciements ;
- les mesures examinées au niveau de l'entreprise pour réduire autant que possible les conséquences de ces décisions sur l'emploi ;
- aussitôt que possible, l'avis du CSE.

### I -5. Recommandations en matière d'emploi et de formation

En tant qu'instance de prévention et d'alerte, la commission peut formuler des recommandations, propositions ou mises en garde en matière d'emploi et de formation, à l'intention générale des entreprises ou des organismes de la profession.

## II. Moyens

### II -1. Organisation

La commission se réunit au moins quatre fois par an. Sur proposition des partenaires sociaux et sur décision de la commission, une ou plusieurs de ces quatre réunions peuvent être consacrées au traitement de thèmes tels que la formation professionnelle ou encore les publics spécifiques.

En outre, une réunion ad hoc portant sur l'environnement économique et réglementaire du secteur de l'assurance est organisée chaque année.

## II -2. Communication

Les membres de la commission disposent :

- des éléments quantitatifs et qualitatifs résultant des travaux de l'OEMA, ainsi que les résultats d'enquêtes menées par les organisations d'employeurs ou par toute autre source pertinente, au niveau régional, national, et européen, et portant sur l'évolution des métiers et sur la formation professionnelle ; sont ainsi communiqués à la commission, sauf exception de confidentialité, tous les travaux d'intérêt général susceptibles d'éclairer sa réflexion sur les perspectives d'évolution de l'emploi et de la formation dans la profession ;
- d'une cartographie des formations initiales diplômantes à l'assurance en France, mise à jour régulièrement ;
- de tous éléments fournis par l'OPCO Atlas, dont ceux relatifs au suivi de l'alternance.

Les réflexions et échanges au sein de la commission pourront être alimentés par des retours d'expériences d'entreprises.

## III. Composition

La commission est composée de représentants des employeurs et de représentants des salariés.

Les représentants des salariés sont désignés par les organisations syndicales nationales représentatives sur le plan professionnel selon les modalités suivantes :

- 4 membres titulaires par confédération représentative ;
- 4 autres membres titulaires à raison d'un nombre de sièges par confédération, fixé d'après l'audience des organisations syndicales mesurée tous les 4 ans sur la base des résultats consolidés qu'elles ont obtenus au premier tour des élections des titulaires des CSE dans l'ensemble des entreprises de la branche (arrêté ministériel fixant la liste des syndicats représentatifs dans la branche des sociétés d'assurances).

Le nombre des représentants de la FFA est au plus égal à celui des représentants des salariés.

Les organisations syndicales peuvent désigner des représentants suppléants dans les conditions suivantes :

- 2 membres suppléants par confédération représentative ;
- 2 autres membres suppléants à raison d'un nombre de sièges par confédération fixé d'après l'audience des organisations syndicales mesurée tous les 4 ans sur la base des résultats consolidés qu'elles ont obtenus au premier tour des élections des titulaires des CSE dans l'ensemble des entreprises de la branche (arrêté ministériel fixant la liste des syndicats représentatifs dans la branche des sociétés d'assurances).

Le nombre des représentants de la fédération française de l'assurance (FFA) est au plus égal à celui des représentants des salariés.

Les membres suppléants peuvent assister aux réunions de la commission mais en tant qu'observateurs tant qu'ils ne représentent pas un titulaire absent. Ils sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

Les représentants salariés et des employeurs sont désignés pour une durée de 4 ans. Leur mandat est renouvelable.

## IV. Fonctionnement

Outre les cinq réunions mentionnées au II de la présente annexe, des réunions supplémentaires peuvent être demandées par une ou plusieurs organisations signataires de la présente convention en cas de licenciements pour motifs économiques d'une importance particulière.

Les membres de la commission peuvent, en cas de nécessité, rendre certains avis ou décisions après consultation et échanges par voie électronique. Cette procédure d'urgence peut être déclenchée à l'initiative de toute délégation membre de la commission.

Le calendrier des réunions de la commission est fixé annuellement.

Le secrétariat de la commission est assuré par la FFA.

La convocation comporte un ordre du jour prévisionnel. Elle est adressée aux membres de la commission au moins 10 jours avant la tenue de la réunion. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche qui souhaite ajouter un point à l'ordre du jour en informe par écrit l'ensemble des autres organisations syndicales, ainsi que la FFA. Le point dont l'ajout est demandé doit s'inscrire dans le cadre des missions de la commission, être motivé et communiqué au plus tard dans les 5 jours qui suivent l'envoi de la convocation.

Les décisions et avis adoptés par la commission sont adressés à ses membres après chaque réunion. Ils sont communiqués aux entreprises. Ces décisions et avis font en outre l'objet d'un relevé annuel.

La commission peut, en tant que de besoin, créer en son sein des groupes de travail paritaires dont la mission est précisée par la commission, en termes d'objectifs et de calendrier.

Les dispositions de l'article 12 d de la convention collective nationale du 27 mai 1992 et de l'article 12 b de la convention collective nationale du 27 juillet 1992 sont applicables aux représentants du personnel désignés conformément au III ci-avant.

### NOTA

(1) Dénommée ci-après : la commission.

## SECTION 5

# Avenant : Protocole d'accord sur la "transition" Convention collective nationale du 27 juillet 1992

Source officielle Légifrance

### ART.

Les parties signataires :

- considérant l'importance qu'elles attachent à une transition sans heurt de la convention collective du 5 juin 1967 s'appliquant jusqu'ici aux inspecteurs des sociétés d'assurances à la nouvelle convention collective nationale de l'inspection ;
- vu les principes de droit en vigueur relatifs au maintien des avantages acquis résultant de la convention du 5 juin 1967 à laquelle la convention collective nationale de l'inspection (1) du 27 juillet 1992 se substitue ;
- vu la disposition du protocole d'accord de mise en application de la nouvelle classification selon laquelle les entreprises ont un délai de deux ans pour achever cette mise en application,

conviennent des dispositions ci-après :

### NOTA

(1) Désignée ci-après par les termes " convention collective nationale " ou par le sigle C.C.N.

### ART.

1

Conformément à son article 4, l'entrée en application de la convention collective nationale du 27 juillet 1992 ne pourra entraîner la remise en cause des avantages individuels acquis dont bénéficient les inspecteurs en fonction à cette date, au titre de la convention collective de travail des inspecteurs du 5 juin 1967 et des accords collectifs en vigueur précédemment.

Par " inspecteurs en fonction à cette date ", il faut entendre les salariés visés à l'article 2 de la convention collective nationale qui sont liés à la date du 27 juillet 1992 par un contrat de travail avec une entreprise ou organisme visé à l'article 1er de ladite convention. Cette définition englobe les salariés dont le contrat de travail est suspendu en application de dispositions légales ou conventionnelles. Ils sont désignés ci-après par l'expression " inspecteurs en fonction ".

Sous réserve des articles ci-après et de l'application du principe énoncé à l'alinéa 1er ci-dessus, les dispositions de la C.C.N. se substituent à la date d'effet de celle-ci aux dispositions de la convention du 5 juin 1967, que les contrats de travail des inspecteurs en fonction fassent ou non référence à ladite convention.

### ART.

3

La mise en application de la convention collective nationale ne pourra être la cause, à quelque titre que ce soit, d'une réduction de la rémunération des inspecteurs en fonction à la date du 27 juillet 1992.

Les barèmes de rémunérations minimales correspondant à la convention collective du 5 juin 1967 continuent à s'appliquer, aux conditions prévues par celle-ci, pendant toute la période comprise entre le 27 juillet 1992 et la date de mise en place effective de la nouvelle classification.

Dès cette mise en place dans chaque entreprise considérée, les rémunérations minimales annuelles prévues par la C.C.N. sont d'application immédiate. Pour cette mise en application :

- il est préalablement procédé à un constat de la structure des rémunérations effectives telle qu'elle est alors pratiquée dans l'entreprise au sens de l'article 32 de la convention collective nationale. Ce constat est communiqué aux délégués syndicaux et aux représentants élus de l'inspection ;
- les rémunérations effectives prises en considération pour vérifier que la rémunération minimale annuelle est atteinte et, s'il y a lieu, pour apporter les correctifs nécessaires, sont constituées de l'ensemble de leurs éléments comme indiqué à l'article 29 b de la convention collective nationale.

Pour tous les inspecteurs ayant au moins un an de présence dans l'entreprise à la date du 15 juillet 1992, le supplément de prime d'ancienneté acquis pendant la période comprise entre la date de mise en application des rémunérations minimales annuelles et l'an 2000, conformément à l'article 4, n'est pas pris en compte pour vérifier si la rémunération minimale annuelle est atteinte.

**ART. 2** Pendant toute la période qui s'écoule, dans chaque entreprise, entre la date de signature de la C.C.N. et la date de mise en place effective de la nouvelle classification des fonctions, il n'est apporté aucune modification au dispositif en vigueur concernant les classifications tel qu'il résulte de la convention du 5 juin 1967. Lorsque cette mise en place effective sera achevée, c'est-à-dire au plus tard le 27 juillet 1994 (deux ans après la date de signature), les titres d'inspecteur divisionnaire, inspecteur principal, inspecteur général, contrôleur général, pourront être maintenus aux inspecteurs en fonction. Ce maintien à titre personnel sera alors indépendant du classement attribué, en application de la nouvelle classification, à la fonction qu'ils exercent.

Dans le cas ou, en application de la C.C.N., le classement attribué aux fonctions d'un inspecteur en activité à la date du 27 juillet 1992 serait autre que 5, 6 ou 7, l'intéressé conserverait, à titre personnel, l'appellation d'inspecteur, le bénéfice de son affiliation à l'Agirc et continuerait à appartenir au même collège électoral que précédemment. Il bénéficierait également, toujours à titre personnel et tant qu'il continuerait à exercer les mêmes fonctions ou des fonctions analogues dans l'entreprise, des garanties attachées par la nouvelle convention collective nationale et par le présent accord à l'exercice de fonctions d'inspection. Toutefois, la rémunération minimale applicable dans ce cas sera égale à 85 p. 100 de la rémunération minimale de la classe 5 prévue à l'annexe II de la convention collective nationale.

**ART. 5** Le mécanisme actuel (1) des jours de congés supplémentaires pour ancienneté est intégralement maintenu jusqu'à la date anniversaire de leur entrée dans l'entreprise précédant le 1er janvier 2000 à tous les inspecteurs ayant au moins un an de présence dans l'entreprise à la date du 15 juillet 1992.

A partir de cette date anniversaire, les intéressés conservent pour l'avenir le bénéfice des congés supplémentaires acquis à cette date du fait de leur durée de présence dans l'entreprise. Ils bénéficient, en outre, lors de l'année de leur 10e, 20e ou 30e anniversaire de présence dans l'entreprise, du congé anniversaire prévu à l'article 35 c de la convention collective nationale sous déduction, cette année-là, des jours supplémentaires acquis en vertu du mécanisme actuel (1).

**NOTA**

(1) C'est-à-dire celui en vigueur jusqu'à la date d'effet de la C.C.N.

**ART. 4** La transition entre le mécanisme actuel de la prime d'ancienneté et la nouvelle convention collective nationale de l'inspection s'effectue de la façon suivante :

4.1. Le mécanisme actuel (1) de la prime d'ancienneté est intégralement maintenu, jusqu'à la date d'anniversaire de leur entrée dans l'entreprise précédant le 1er janvier 2000, à tous les inspecteurs ayant au moins un an de présence dans ladite entreprise à la date du 15 juillet 1992.

Pour l'application de ce qui précède aux inspecteurs qui, à la date du 15 juillet 1992 relèvent, en matière de rémunération, de l'annexe V à la convention collective du 5 juin 1967 (inspecteurs commissionnés), la prime d'ancienneté maintenue est calculée sur la base :

-de l'échelon de classement atteint par l'inspecteur concerné en vertu de la convention collective nationale du 5 juin 1967 ;

-des montants des rémunérations minimales annuelles en vigueur, selon recommandation de la FFSA, depuis le 1er juillet 1991, et qui seront chaque année actualisés dans la même proportion que les montants des rémunérations minimales annuelles prévus à l'annexe II de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

4.2.A la date anniversaire de l'entrée dans l'entreprise précédant le 1er janvier 2000, la prime d'ancienneté acquise :

-soit est ajoutée à la rémunération de base pour son montant en francs atteint à cette date et ainsi intégrée au salaire dont elle ne constitue plus un élément distinct (cas des inspecteurs relevant jusqu'alors de l'annexe IV-inspecteurs non commissionnés-à la convention collective du 5 juin 1967) ;

-soit est traitée, pour son montant en francs atteint à cette date, comme élément de la partie fixe de la rémunération (cas des inspecteurs relevant jusqu'alors de l'annexe V-inspecteurs commissionnés-à la convention collective du 5 juin 1967).

**NOTA**

(1) C'est-à-dire celui en vigueur jusqu'à la date d'effet de la C.C.N.

**ART. 7** En raison des conditions spécifiques d'exercice des activités d'inspection, les inspecteurs en fonction, âgés de cinquante-huit ans au moins à la date du 27 juillet 1992 et ayant exercé pendant une durée minimale de dix ans des fonctions non sédentaires sur le terrain, auront droit, s'ils sont mis à la retraite par l'employeur entre soixante et soixante-cinq ans, à une indemnité de départ calculée, dans tous les cas, comme le prévoit l'article 68 b de la convention collective nationale (hypothèse où le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse avec la durée maximale d'assurance prise en compte par le régime général de la sécurité sociale).

---

**ART. 6** Les inspecteurs en fonction et ayant au moins dix ans de présence dans l'entreprise à la date du 27 juillet 1992 auront droit, en cas de licenciement, à l'indemnité la plus favorable résultant soit de l'article 67 b de la convention collective nationale, soit de la convention collective du 5 juin 1967, dans les cas suivants :

- inspecteurs âgés de moins de 40 ans à la date du 27 juillet 1992, licenciés au cours des 24 mois suivants ;
- inspecteurs âgés d'au moins quarante ans et de moins de soixante ans, à cette même date, licenciés au cours des cinq années suivantes.

La date de licenciement prise en considération pour l'application de ce qui précède est celle de la lettre recommandée avec avis de réception qui notifie la décision de licenciement.

---

**ART. 9** Les G.I.E., constitués exclusivement par des entreprises d'assurances ou de réassurances, et dont la création est antérieure à la date de signature de la convention collective nationale, disposent de deux ans au maximum à compter de cette date pour appliquer cette convention à leurs inspecteurs, s'ils ne faisaient pas déjà application à ceux-ci de la convention collective du 5 juin 1967.

Dans les G.I.E. contrôlés au moins à hauteur de 70 p. 100 par des sociétés d'assurances ou de réassurances, au sens de l'article 1er de la convention collective nationale, et dont la création est antérieure à la date de signature de celle-ci, le personnel demeure régi par les dispositions conventionnelles qui lui étaient jusqu'alors appliquées, sauf accord différent avec les organisations syndicales au sein du G.I.E. A défaut d'application antérieure d'une convention collective, le personnel bénéficie des dispositions de la convention collective nationale dans le délai de deux ans prévu à l'alinéa précédent.

---

**ART. 8** La conclusion de la convention collective nationale n'a pas pour effet, en soi, de remettre en cause les accords d'entreprise en vigueur à la date de sa signature.

Cependant, les organisations signataires desdits accords d'entreprise disposent d'un délai maximum de deux ans après la date de cette signature pour leur apporter s'il y a lieu les adaptations nécessaires afin de tenir compte des dispositions de la convention collective nationale.

---

**ART. 10** Le présent accord prend effet le même jour que la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

SECTION 6

## **Avenant : Avenant du 10 décembre 2007 à l'accord du 14 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie**

*Source officielle Légifrance*

ART.

Dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur la formation professionnelle, les parties signataires conviennent, afin de sécuriser l'activité des organismes professionnels de formation de la branche visés dans le [titre VII de l'accord du 14 octobre 2004](#), ce qui suit, étant entendu qu'une déclaration commune préalable déterminera les modalités de négociation des autres titres de cet accord :

L'article 23 de l'accord du 14 octobre 2004 est ainsi modifié :

## Article 23

### Mise en place d'un dispositif de formation professionnelle unifié

Le pilotage des organismes professionnels de formation doit être rendu plus efficace. L'offre de formation doit être clarifiée afin d'en améliorer la lisibilité pour les entreprises et pour les salariés. L'accès aux cursus s'en trouvera facilité.

A cette fin, le Groupe Ecole nationale d'assurances, l'Ecole nationale d'assurances (AEA) et l'Ecole nationale d'assurances (ADAP) appartiennent à une seule association (loi de 1901) dont le nom n'est pas encore fixé. Chaque structure entame pour ce qui la concerne les démarches nécessaires pour atteindre cet objectif.

La formation professionnelle de la branche des sociétés d'assurances sera ainsi dispensée par deux structures à vocation complémentaire :

- l'association unifiée ;
- l'Ecole nationale d'assurances-institut du Conservatoire national des arts et métiers.

Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer les conventions liant jusqu'à ce jour le Groupe Ecole nationale d'assurances, l'AEA et l'ENASS-institut du CNAM, pour l'adapter au nouveau champ juridique créé par le présent accord. Ces conventions s'attacheront notamment à développer les voies et moyens d'une collaboration, poursuivant l'objectif d'une coordination autour d'un projet pédagogique commun.

#### 23.1. Gouvernance de l'association unifiée

L'association est pilotée par un conseil d'administration qui s'appuie sur un comité scientifique chargé d'analyser les besoins de la profession et d'orienter l'offre de formation de l'association unifiée en réponse à ces besoins. A cette fin, le comité scientifique rend des avis consultatifs au conseil d'administration sur l'offre de formation.

##### 23.1.1. Conseil d'administration.

Le pilotage de l'association est confié à un conseil d'administration composé comme suit :

- 10 représentants des organisations d'employeurs ;
- 10 représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau professionnel, à raison de 2 membres par organisation nationale ;
- 1 représentant de l'Ecole nationale d'assurances institut du CNAM, qui a voix consultative.

Le conseil peut associer des personnalités extérieures à ses travaux, à titre consultatif.

##### 23.1.2. Comité scientifique.

L'association unifiée appuie son action sur les orientations stratégiques dégagées par un comité scientifique, composé de dirigeants opérationnels et de directeurs de ressources humaines d'entreprises d'assurances, ainsi que de représentants des organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la profession.

Ce comité est présidé par un représentant des organisations représentatives, pour une durée de 3 ans, selon un principe d'alternance entre organisations d'employeurs et organisations de salariés. La première présidence sera confiée à un représentant des organisations de salariés.

##### 23.1.3. Présidence, vice-présidence et direction générale.

La présidence du dispositif unifié est confiée, pour une durée de 3 ans, à un dirigeant issu d'une société d'assurances.

Le conseil d'administration comporte 2 vice-présidences assurées pour une durée de 3 ans.

Une vice-présidence est assurée par un représentant du collège des salariés.

L'autre vice-présidence est assurée par un représentant du collège des employeurs.

La direction générale est assurée par un dirigeant permanent.

#### 23.2. Financement

Le dispositif unifié est financé par :

- les droits d'inscription ;
- les versements des organismes collecteurs des fonds de la formation professionnelle ;
- la taxe d'apprentissage ;
- des subventions ;
- toutes autres ressources autorisées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### 23.3. Champ d'application

Le présent accord vise les sociétés et organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d'application de la [convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992](#) et de la [convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992](#).

ART.  
2

L'article 26.1 de l'accord du 14 octobre 2004 est modifié ainsi qu'il suit :

« Nonobstant les mesures qui suivent, la profession s'engage, dans le cadre d'un groupe de travail paritaire, à examiner les moyens financiers nécessaires à l'Ecole nationale d'assurances-institut du CNAM, pour la mise en oeuvre de la politique de formation recommandée par les partenaires sociaux au titre des attributions de la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE) des sociétés d'assurances.

Les parties signataires constatent que les sources de financement prioritaires prévues par ce texte (droits d'inscription, versement d'OPCASSUR, taxe d'apprentissage) sont en croissance régulière ; s'y ajoutent, à partir de la rentrée universitaire 2007, les ressources correspondant à l'accueil d'apprentis dans le cadre de la préparation du cycle du diplôme.

En effet, depuis 2004, une meilleure coordination entre l'ENASS-institut du CNAM et les besoins de formation des entreprises a engendré les évolutions qui ont permis d'accroître la proportion de ces sources de financement dans le budget de cette école.

Les parties signataires constatent également que le mécanisme de financement dégressif de l'Ecole nationale d'assurances-institut du CNAM mis en place par ce texte permet d'accompagner l'école vers son autonomie financière.

Afin d'atteindre cet objectif, elles conviennent de proroger ce mécanisme de financement dégressif pour une nouvelle période de 2 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, selon les modalités suivantes :

— en début d'exercice, un appel de fonds sera adressé aux entreprises pour un versement au plus tard le 28 février, d'un montant équivalent à la moitié des sommes versées au titre de l'exercice précédent ;

— le montant d'un deuxième appel de fonds sera décidé à l'automne lors de la réunion de la CPNFPE des sociétés d'assurances spécifiquement consacrée à l'examen des questions de formation professionnelle, au regard de la situation financière de l'Ecole nationale d'assurances-institut du CNAM.

Le versement au titre de l'année 2008 sera de 900 K €.

Une commission paritaire se réunira avant le 31 octobre de chaque année afin de procéder à un examen de la situation financière de l'Ecole nationale d'assurances-Institut du CNAM. Cette commission s'assure de la viabilité financière de l'institut.

L'Ecole nationale d'assurances-institut du CNAM achèvera ainsi le processus de normalisation entamé en 2006 avec l'adoption de nouvelles dispositions réglementaires destinées à lui permettre de fonctionner dans les mêmes conditions que les autres instituts du CNAM.

Dans le cadre de ce mécanisme de financement dégressif, des versements seront opérés par les entreprises en deux temps : le premier avant le 28 février, le second avant le 31 octobre de l'année.

Ils viendront en déduction de ceux qui sont dus au titre de la taxe d'apprentissage (barème), ou de la taxe de formation continue, en proportion des parts respectives de la formation initiale et de la formation continue dans les enseignements dispensés par l'Ecole nationale d'assurances-institut du CNAM. Ces proportions seront arrêtées annuellement par la CPNFPE.

La collecte des versements des sociétés d'assurances est assurée par GPSA (Gestion professionnelle des services de l'assurance). GPSA adressera à cette fin aux sociétés adhérentes de la FFSA et du GEMA ainsi qu'à celles n'adhérant à aucune organisation professionnelle les appels de fonds correspondant aux versements prévus ci-dessus précisant, pour chacun d'eux, le montant dû ainsi que les modalités du versement.

Un reçu libératoire sera adressé à chaque entreprise, afin de lui permettre de justifier de son versement auprès des autorités administratives de contrôle concernées.

GPSA reversera au CNAM, pour l'Ecole nationale d'assurances-institut du CNAM, dans un délai de 2 mois, la totalité des montants ainsi collectés. »

ART.  
3

Le présent avenant entre en vigueur dès sa signature, les signataires s'engageant à effectuer sans délai les démarches nécessaires à son dépôt légal et à son extension.

## Avenant : Accord du 3 janvier 2011 relatif au dialogue social

Source officielle Légifrance

**ART.**

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.

**ART.****1er**

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 (6), 27 mars 1972 (1), 27 mai 1992 et 27 juillet 1992 (1).

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.

*(1) GEMA non signataire.*

**ART.****2**

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.
- 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.

**ART. 3** 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 1er 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.

**ART. 4** 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.

**ART. 5** 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.

*(1) L'article 5 est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (cass. soc., 29 mai 2001, Cegelec).*

*(Arrêté du 19 mars 2012, art. 1er)*

**ART. 6** 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.

**ART. 7** Il est créé une association dénommée « Association pour le dialogue social dans l'assurance » (ADSA), dont les statuts figurent en annexe III.

**ART. 8** Cette association a pour objet de mettre en œuvre la gestion d'un financement transparent des organisations syndicales de salariés représentatives.

ART.  
9

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.

ART.  
10

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

ART.  
11

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.

ART.  
12

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.

ART.  
13

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.

ART.  
14

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.

ART.  
15

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.

ART.  
16

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

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 équivalant 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.

ART.  
17

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.

ART.  
18

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.

ART.  
30

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.

ART.  
31

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.

ART.

#### 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.

ART.

#### 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 €.

ART.

#### Annexe III

Association pour le dialogue social dans l'assurance (Régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901)

ART.

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.

ART.

1<sup>er</sup>

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.

ART.

2

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

ART.  
3

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

ART.  
4

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.

ART.  
5

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.

ART.  
6

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.

ART.  
7

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.

ART.  
8

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.

ART.  
9

Le conseil d'administration se réunit aussi souvent que l'intérêt de l'association l'exige, et au moins 2 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).

ART.  
10

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.

ART.  
11

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 2 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.

ART.  
12

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.

ART.  
13

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.

ART.  
14

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.

ART.  
15

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.

ART.  
16

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.

ART.  
17

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 1er janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

ART.  
18

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

ART.  
19

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.

ART.  
20

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 :

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

ART.  
19

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 5 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 7.

Sous réserve de l'alinéa ci-après, les organisations syndicales constituent leurs délégations comme elles l'entendent parmi les membres du personnel des entreprises ou organismes visés à l'article 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.

## 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.

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.

ART.  
22

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.

ART.  
23

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](#).

ART.  
24

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.

ART.  
25

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 2 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.

ART.  
26

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

ART.  
27

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.

ART.  
28

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.

ART.  
29

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.

# Avenant : Accord du 29 novembre 2022 relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail

Source officielle Légifrance

**ART.**

L'employeur doit veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de prévention, d'information et de formation. Il doit également évaluer les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés dans chaque unité de travail. Il est donc responsable de la démarche d'évaluation et de préservation de la sécurité et de la santé des salariés et ceci en mobilisant tous les acteurs de la prévention en interne comme en externe. La réussite de cet objectif est conditionnée par le plein exercice des rôles et des compétences respectives des différents acteurs en ces matières. Au-delà de l'exercice de ces rôles, la QVCT passe par un dialogue entre tous les protagonistes ci-après, les relations devant être fondées sur la transparence et l'écoute des différents points de vue.

**ART.****4**

#### 4.1. La direction générale et les directions métiers

L'engagement de l'ensemble des membres de la direction est indispensable à la mise en œuvre opérationnelle de la politique QVCT.

Pour y parvenir, la direction générale définit les objectifs stratégiques et économiques de l'entreprise et détermine les moyens nécessaires à leur mise en œuvre en prenant en compte l'équilibre entre la qualité de vie au travail et la performance collective. Elle adapte la démarche de prévention à la nature de l'activité et à l'organisation du travail au sein de l'entreprise. Enfin, elle définit et veille également à ce que les règles soient comprises, appropriées et appliquées par l'ensemble de la ligne hiérarchique.

Les directions métiers accompagnent les équipes au quotidien dans la déclinaison opérationnelle des stratégies et des objectifs.

#### 4.2. La direction des ressources humaines

La direction des ressources humaines, dans son rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement des managers et des collaborateurs, constitue un interlocuteur privilégié, un lien central et indispensable avec les différents acteurs œuvrant dans le cadre de l'amélioration de la QVCT.

L'ensemble de ces directions (direction générale, directions métiers et direction des ressources humaines) sont garantes de la mise en place de cet accord. Elles participent à la connaissance, la compréhension et à la mise en place des accords portant sur la QVCT par tous les acteurs de l'entreprise.

**ART.****5**

#### 5.1. L'encadrement

Compte tenu de leur proximité avec les salariés, les managers sont au cœur de la démarche QVCT. Ils jouent un rôle de premier plan s'agissant de la régulation et de la prévention des situations à risque par leur capacité à accompagner, soutenir et à faire remonter l'information lorsque la situation le nécessite.

À cet égard, le management participe activement à la QVCT en favorisant un environnement de travail favorable et en assurant une cohésion au sein des équipes. Garant de la bonne organisation du collectif de travail, il développe par ailleurs les relations humaines fondées sur la confiance, le respect et l'écoute.

#### 5.2. Les collaborateurs

Chaque collaborateur a un rôle à jouer en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail et de construction du collectif du travail. À ce titre, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que celles des autres collaborateurs. Les collaborateurs participent aussi par leurs actions individuelles à créer un environnement propice au bien-être dans l'entreprise.

ART. 6 La [loi du 2 août 2021](#) modifie la dénomination des « Services de santé au travail » en « Services de prévention et de santé au travail » (SPST).

Outre le suivi médical individuel et l'intervention sur le milieu de travail, le SPST a un rôle de conseil et d'alerte auprès de l'employeur, des salariés et de leurs représentants. À ce titre, leur expertise peut être sollicitée notamment au sujet des actions de prévention qui visent à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

Ces services participent pleinement à la QVCT au regard de la diversité de leurs rôles :

- ils collaborent aux actions d'information, de sensibilisation et de formation qui sont menées en matière de santé, de qualité de vie au travail et de prévention des risques professionnels ;
- ils contribuent également à la prévention primaire, en participant à l'identification et l'évaluation des risques professionnels.

(1) Cf. [glossaire](#).

ART. 7 Le service social de l'entreprise, lorsqu'il existe, propose une écoute, informe et oriente les salariés dans le cadre d'un accompagnement social, tant au niveau personnel que professionnel. Son action s'inscrit dans une dynamique de prévention, de sensibilisation et d'information.

ART. 8 Les réunions avec les instances représentatives du personnel, constituent un espace privilégié de dialogue entre l'ensemble des acteurs œuvrant à la politique de QVCT.

Les représentants du personnel contribuent à la construction, à la mise en œuvre et au suivi des dispositifs liés à la protection de la santé physique et mentale des collaborateurs, et participent à l'analyse des risques professionnels auxquels les salariés sont exposés.

Le comité social et économique (CSE), et la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) lorsqu'elle existe, jouent un rôle essentiel dans la démarche de la QVCT, dans le cadre de leurs attributions légales liées à la prévention et à la promotion de la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Les représentants de proximité lorsqu'ils existent peuvent également jouer un rôle en matière de prévention grâce à leur proximité avec les salariés au sein des établissements dans une entreprise multi-sites.

ART. 9 9.1. Les spécialistes prévention

L'employeur, en tant que responsable de la santé et la sécurité de ses salariés, peut s'appuyer sur les compétences de différents intervenants en prévention des risques professionnels (1).

En effet, en application de l'[article L. 4644-1 du code du travail](#), quel que soit l'effectif de l'entreprise, l'employeur peut désigner un ou plusieurs de ses salariés pour s'occuper des activités de protection et de prévention dans l'entreprise. Si les compétences de l'entreprise ne permettent pas d'organiser les activités de protection et de prévention des risques professionnels en interne, l'employeur peut notamment faire appel aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) des services de prévention et de santé au travail interentreprises, après avis du CSE.

9.2. Les référents légaux

En vertu de l'article [L. 1153-5-1](#), les entreprises employant au moins 250 salariés doivent, en plus et indépendamment de celui du CSE, nommer un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Ces mêmes entreprises désignent également un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap dans l'entreprise, conformément à l'[article L. 5213-6-1 du code du travail](#).

Dans toutes les entreprises disposant d'un CSE, un référent, élu du personnel, sera désigné par l'instance, pour orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, dans les conditions prévues par l'[article L. 2314-1 du code du travail](#).

9.3. Le référent QVCT

Conscients de l'importance des enjeux en santé-sécurité et conditions de travail, les partenaires sociaux de la branche reconnaissent la nécessité de nommer un référent sur le sujet de la QVCT en entreprise.

Dans les entreprises employant au moins 250 salariés, un référent QVCT est ainsi désigné par l'employeur pour animer et promouvoir la démarche QVCT.

(1) Cf. [glossaire](#)

---

**ART.**

La santé au travail est une composante essentielle de la QVCT, tel que rappelé par l'ANI pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et des conditions de travail du 9 décembre 2020. Elle est assurée par une démarche préventive des risques professionnels liés à l'organisation du travail. La prévention s'appuie sur l'action et la coordination des différents acteurs de prévention afin de garantir des mesures les plus adaptées à la réalité du travail.

L'employeur met en œuvre les mesures assurant la santé et la sécurité des salariés sur le fondement des principes généraux légaux de prévention <sup>(1)</sup>.

Le quatrième plan santé au travail <sup>(2)</sup>, fixant les orientations en la matière pour les quatre prochaines années, reprend l'évolution actée dans l'ANI du 9 décembre 2020 en accordant la priorité à la prévention sur la réparation. Il affirme par ailleurs la promotion d'une approche positive de la santé, l'importance du dialogue social sur les conditions de travail ainsi que l'enjeu de la prévention de la désinsertion professionnelle.

*(1) Cf. glossaire.*

*(2) Cf. glossaire.*

---

**ART.  
10**

L'Organisation mondiale de la santé définit la prévention comme l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps. La prévention des risques professionnels en santé et en sécurité au travail vise, de manière spécifique, à supprimer ou à réduire les risques d'atteinte à la santé d'origine professionnelle.

La prévention primaire se distingue traditionnellement des préventions secondaire et tertiaire. Elle agit en effet sur les facteurs de risque en amont pour prévenir les accidents ou les maladies. La prévention secondaire agit à un stade précoce des atteintes à la santé pour éviter leur aggravation. La prévention tertiaire vise quant à elle à limiter les effets et les conséquences des maladies et des accidents et contribue, notamment, à la réadaptation et au maintien dans l'emploi.

La prévention primaire doit constituer le levier pour garantir l'effectivité de la santé et la sécurité au travail. Elle se manifeste notamment par une culture et une mise en œuvre de la prévention des risques professionnels, concrétisée dans l'organisation et les conditions de travail.

Cette approche préventive permet par ailleurs de répondre à des problématiques partagées par les entreprises : elle participe à la réduction de l'absentéisme, la désorganisation du travail, la baisse de performance ou de qualité, la restriction voire l'inaptitude au travail <sup>(1)</sup>, ainsi que la dégradation du climat social. À cet égard, la prévention primaire constitue un objectif « gagnant-gagnant », tant pour les salariés que les employeurs.

Cette nouvelle approche de la santé au travail marque un changement de paradigme dans la démarche traditionnelle : la prévention de la santé et de la sécurité au travail devient un principe fondateur de la QVCT. À ce titre, les services de prévention et de santé au travail constituent des interlocuteurs privilégiés pour les entreprises et les salariés.

*(1) Cf. glossaire.*

---

**ART.  
11**

Il est essentiel d'agir à la source des risques en matière de lieux de travail et des équipements par exemple. La culture de la prévention primaire nécessite aussi de prendre en considération les mutations du travail, les technologies de l'information, les nouvelles organisations et formes de travail.

L'identification des risques professionnels est un préalable nécessaire, voire constitutif de la prévention primaire afin de prévoir des actions préventives et de lutte contre ces risques.

Construite par une multiplicité d'acteurs, elle garantit une approche évolutive des risques compte tenu des changements accrus dans les conditions de travail et doit aboutir prioritairement à des mesures de prévention collective et individuelle si besoin.

Le principe légal d'adaptation du travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes ainsi que le choix des équipements et des méthodes de travail, doit constituer la clé de voûte dans l'organisation et les conditions de travail.

Dans cette perspective de prévention et d'identification des risques, le présent accord propose une typologie afin de rationaliser la multiplicité des risques professionnels.

#### 12.1. Les risques professionnels physiques

La prévention des risques professionnels recouvre de prime abord les risques physiques. Moins manifestes dans le secteur des sociétés d'assurances, ils constituent toutefois des risques classiques inhérents à l'exercice de la prestation de travail.

Les troubles musculosquelettiques (TMS) constituent le premier facteur d'inaptitude au travail, et nécessitent ainsi, dans une démarche de prévention, une approche ergonomique des postes de travail complétée par une communication sur les risques afférents. Les chutes sont par ailleurs les principales causes d'accidents dans l'environnement professionnel et nécessitent ainsi une démarche de prévention adaptée.

La sédentarité constitue également un risque professionnel important dans notre secteur, mais encore insuffisamment connu. Or elle peut constituer un facteur aggravant dans l'apparition des TMS ainsi que d'autres pathologies (obésité, accidents vasculaires cérébraux, infarctus, hypertension artérielle, problèmes de cécité ...).

D'autres risques peuvent par ailleurs exister en fonction des particularités du poste de travail. C'est notamment le cas des salariés commerciaux itinérants qui doivent faire l'objet d'une attention particulière dans l'identification des risques spécifiques auxquels ils sont soumis et des mesures de prévention afférentes (risques routiers ...).

Compte tenu de la multiplicité de ces risques, le principe général d'ergonomie doit être intégré le plus en amont possible à l'aune d'une prise en compte des conditions de travail et de sécurité pour les matériaux, équipements et outils amenés à être utilisés pour l'exercice de l'activité professionnelle.

#### 12.2. Les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux (RPS) constituent des risques ayant des effets directs voire indirects sur la santé physique et mentale des salariés. Les causes sont difficilement identifiables compte tenu de la multiplicité des facteurs, à la jonction entre la vie personnelle du salarié et son environnement professionnel. Malgré cette complexité, l'employeur doit évaluer et mettre en place les actions de prévention au regard de son champ de responsabilité restreint à l'activité professionnelle.

Reconnu par l'[ANI du 9 décembre 2020](#), le stress au travail constitue un risque psychosocial assez courant. Il se caractérise par un déséquilibre entre la perception qu'un salarié a des contraintes de son environnement de travail et la perception de ses propres ressources pour y faire face.

Selon l'INRS, les risques psychosociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non :

- du stress tel que défini ci-dessus ;
- des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes ;
- des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions ...).

Ces risques peuvent notamment être induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail.

Les acteurs doivent donc s'inscrire dans une démarche de prévention primaire globale, en évaluant ces risques compte tenu des incidences sur les conditions de travail.

#### 12.3. Les autres risques (risques émergents et risques extérieurs)

Les mutations économiques, sociales voire environnementales ont engendré l'apparition de nouveaux risques plus larges ayant néanmoins des incidences sur les conditions de travail et la santé des salariés.

Déjà identifiée comme objectif des anciens services de santé au travail dès 2011, l'ANI ainsi que la loi santé marquent une évolution en érigeant la lutte contre la désinsertion professionnelle comme l'une des finalités de la prévention primaire. Dans un contexte de vieillissement de la population, la lutte contre la désinsertion professionnelle vise notamment à prévenir l'éloignement de l'emploi des salariés face à l'usure ou l'inadaptation professionnelle. La prévention de la désinsertion professionnelle repose dès lors sur l'anticipation afin de maintenir les salariés en situation d'emploi.

D'autres risques en développement se multiplient malgré leur forte incertitude : il s'agit des risques émergents. L'absence d'observations historiques caractérise en effet ces risques nouveaux, mais aussi les mutations scientifiques, technologiques, socio-politiques ou les régulations susceptibles de créer des discontinuités. Dans le secteur de l'assurance, ces risques sont principalement liés aux technologies de l'information, avec des aléas d'isolement, de surconnexion des salariés, d'inadaptation aux outils informatiques. La généralisation du télétravail doit ainsi faire l'objet d'une attention particulière en ce qu'elle peut contribuer à l'émergence de ces risques.

Pour ce qui concerne les risques extérieurs (risques sanitaires ou environnementaux par exemple) qui peuvent également influencer sur l'activité de l'entreprise, ils sont pris en compte dans les démarches de prévention en cohérence avec les consignes de crise des pouvoirs publics, prenant le relais de la réglementation ordinaire.

Les acteurs de la santé et la sécurité des conditions de travail peuvent alors s'appuyer sur divers outils afin de s'inscrire dans une démarche effective de prévention primaire des risques professionnels.

L'obligation de prévention définie dans le code du travail vise le risque professionnel inhérent à l'activité de l'entreprise et sur lequel elle doit avoir un contrôle. C'est dans ce cadre que les actions anticipatrices ou correctrices doivent être mises en œuvre en privilégiant la prévention primaire.

### 13.1. La formation des salariés et des représentants du personnel

La formation des salariés en matière de santé et sécurité des conditions de travail constitue par définition un levier de la prévention primaire. Face à la technicité et aux évolutions fréquentes sur le sujet, elle leur garantit en effet une meilleure appréhension ainsi qu'une sensibilisation, nécessaires pour construire une culture effective de la prévention primaire en entreprise.

Repris par le législateur, l'ANI du 9 décembre 2020 crée un « passeport prévention » qui recense les attestations, certificats et diplômes obtenus par le salarié en matière de santé et sécurité au travail. Alimenté par les organismes de formation et par l'employeur pour les formations qu'il délivre au sein de son entreprise, il permet ainsi d'attester de la réalisation et du suivi des formations ainsi que de l'acquisition des compétences. Il sera à cet effet mis à la disposition de l'employeur dans le respect de la réglementation relative à la protection des données personnelles.

Par ailleurs, les membres du CSE bénéficient d'une formation d'au moins cinq jours en santé, sécurité et conditions de travail lors du premier mandat.

Pour les représentants de proximité qui ne sont pas membres du CSE et qui exercent des missions en santé-sécurité, une formation d'au moins cinq jours en lien avec leurs attributions, est également prévue lors du premier mandat.

En cas de renouvellement de mandat des membres du CSE, la formation doit être d'au moins trois jours et pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés (étant rappelé que les membres de la commission sont obligatoirement choisis parmi les élus du CSE), celle-ci doit être d'au moins 5 jours.

Les spécialistes prévention (cf. article 9.1 du présent accord) désignés par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise, bénéficient également de cette formation.

Les salariés peuvent, à titre volontaire, suivre une formation de sauveteur secouriste au travail, et ainsi participer pleinement à la prévention de son entreprise.

Par ailleurs, d'autres formations professionnelles peuvent participer indirectement à cet objectif de prévention de la santé, sécurité et conditions de travail des salariés. À ce titre, les formations métiers s'inscrivent dans cette démarche de prévention primaire.

### 13.2. L'évaluation des risques et le plan d'action afférent

L'évaluation des risques liés à l'activité professionnelle, s'inscrit à la fois dans une démarche de prévention en santé et sécurité au travail et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est un outil indispensable à la prévention, il identifie et évalue les risques pour établir un plan d'action afférent. Il assure également une traçabilité collective de ces aléas professionnels. Ce document autonome inventorie et hiérarchise les risques identifiés ; il constitue ainsi un outil déterminant dans la prévention des risques professionnels.

Le DUERP contribue par ailleurs au dialogue social et professionnel. Il participe à l'acculturation de tous les acteurs de l'entreprise et favorise leur engagement dans la prévention quelle que soit la taille de l'entreprise. Le document est tenu à la disposition des salariés et anciens salariés, ainsi qu'à toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès (membres de la délégation du personnel du CSE, SPST ...).

#### La co-construction de l'évaluation des risques, base d'un plan d'action

L'ANI repris dans la [loi du 2 août 2021](#) prévoit désormais que le CSE et la CSSCT apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels. Concrètement, le CSE est désormais consulté par l'employeur sur le DUERP et ses mises à jour. Pour identifier les risques professionnels, les entreprises et le CSE sont invités à se référer si besoin à la typologie précitée.

Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, les résultats de cette évaluation aboutissent à un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT), présenté au CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale. Ce document fixe la liste détaillée des mesures à prendre au cours de l'année à venir qui comprennent les mesures de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution, des indicateurs de résultat et l'estimation de son coût. Il doit désormais identifier les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées et définir un calendrier de mise en œuvre.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, cette évaluation aboutit à une liste d'actions de prévention des risques et de protection des salariés, consignée dans le DUERP et ses mises à jour.

La mise à jour du PAPRIACT ou de la liste des actions de prévention et de protection est effectuée à chaque mise à jour du DUERP.

Ce plan d'action est une garantie de l'effectivité dans la prévention primaire des risques professionnels. Les entreprises ciblent les actions adaptées et les solutions afférentes dans une démarche préventive et partagée par le dialogue social.

#### Un outil de traçabilité collective

L'intérêt complémentaire du DUERP est d'assurer une traçabilité collective des risques professionnels et des expositions permettant ainsi le développement de la prévention primaire. Cette traçabilité se concrétise par la conservation des versions successives du document unique pendant quarante ans et sa mise à disposition élargie, notamment aux salariés et anciens salariés. Dans cette perspective, le dépôt dématérialisé du DUERP est désormais acté par les dernières évolutions légales.

Ainsi, compte tenu des nouveaux enjeux sociaux, le présent accord marque un changement de philosophie en érigeant la prévention de la santé et la sécurité au travail comme fondement de la qualité de vie et des conditions de travail.

### 13.3. Les autres documents participant à la prévention

D'autres documents participent directement ou indirectement à cet objectif de prévention des risques professionnels :

- le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et des actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines, présenté par l'employeur au CSE dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise ;
- le rapport annuel d'activité du médecin du travail transmis au CSE, dressant le bilan des différentes activités de celui-ci au cours de l'année, qui permet d'identifier les expositions, les risques et les pathologies auxquels ont été exposés les salariés ;
- le règlement intérieur obligatoire, soumis également à la consultation préalable du CSE dans les entreprises de plus de 50 salariés, en ce qu'il fixe les consignes de sécurité devant être respectées par les salariés pour assurer leur santé-sécurité ;
- le plan de continuité d'activité, en ce qu'il s'inscrit dans une démarche holistique de gestion de crise, constitue également un véritable outil de la prévention des risques professionnels.

#### ART.

Les partenaires sociaux de la branche ont conclu, en décembre 2016, un accord à durée déterminée de 3 ans portant sur la qualité de vie au travail (QVT). Cet accord inscrit la QVT comme voie pour accompagner la conduite du changement dans le cadre de transformations multiples et rapides qui résultent principalement de la digitalisation des activités du secteur, mais également d'autres facteurs tels que les évolutions normatives, les attentes des clients, dans un contexte de globalisation des activités.

Depuis 2020, la crise sanitaire a mis en exergue le fait que la performance collective de l'entreprise ne peut pas se construire sans agir au quotidien sur la qualité de vie et des conditions de travail des salariés.

En effet, confrontées au télétravail pour circonstances exceptionnelles imposé du fait des confinements successifs, à la nécessité d'organiser le travail sur site en adaptant les conditions d'exercice des métiers et en prévenant les nouveaux risques liés au travail à distance, les sociétés d'assurances ont dû repenser leur organisation et leur fonctionnement dans l'urgence. Cette crise a donc permis de réinterroger les organisations sur ce qu'il est convenu d'appeler la qualité de vie au travail et la place de l'humain au cœur de l'entreprise. L'expérience de la crise doit devenir le terreau d'un nouvel engagement dans la QVT qui intègre les conditions de travail et le sens au travail. Cette récente expérience de crise sanitaire mais aussi les évolutions sociétales des dernières décennies doivent interroger sur comment agir sur le quotidien des salariés pour répondre à la quête de sens au travail.

La philosophie de l'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 est de mettre en exergue la santé et la sécurité <sup>(1)</sup> comme étant l'un des aspects de la QVT qui est un facteur de santé et de réalisation personnelle des salariés. En toute logique, l'ANI élargit donc la notion de QVT en y intégrant les conditions de travail (QVCT) <sup>(2)</sup>. Au-delà du changement de terminologie, la QVCT s'inscrit dans le cadre précédent (cf. glossaire de l'accord de branche de 2016 susvisé) mais en faisant apparaître les conditions de travail et la prévention des risques comme faisant partie intégrante de l'approche par la qualité de vie au travail. L'organisation du travail et la qualité du travail deviennent de véritables outils pour prévenir les risques sur la santé physique et mentale des salariés. Les partenaires sociaux souhaitent s'inscrire dans cette même philosophie en recentrant l'amélioration de la qualité de vie au travail autour d'actions connectées de manière directe à celles relatives aux conditions de travail et de la prévention des risques professionnels.

Le présent accord vise en effet à impulser une dynamique nouvelle qui remette la santé et la sécurité comme enjeux principaux de la QVT et à favoriser ainsi le développement d'une culture de prévention facteur de performance dans l'entreprise. En effet, la priorité doit être donnée à la santé des salariés. Le fait que la prévention constitue un investissement pour l'entreprise de nature à améliorer sa performance est une conséquence positive.

Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire :

- d'impliquer l'ensemble des acteurs de l'entreprise ;
- de faire de la prévention, et prioritairement de la prévention primaire, la pierre angulaire de la santé au travail ;
- d'intégrer la santé et la sécurité comme des éléments substantiels de la QVCT en agissant au plus proche des réalités de travail ;
- de mettre en place des actions concrètes favorisant la qualité de vie au travail en termes d'environnement, d'organisation, de prévention des risques psychosociaux (RPS), de bien-être et d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

(1) Cf. glossaire.

(2) Cf. glossaire.

#### ART. 1er

Le présent accord vise les sociétés et organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, de la convention collective nationale du 27 mars 1972 des salariés commerciaux des sociétés d'assurances, et de l'accord des cadres de direction des sociétés d'assurances du 3 mars 1993.

L'encadrement juridique de la QVT a été progressif en droit du travail, de l'incitatif vers l'obligatoire. En premier lieu, l'[ANI du 19 juin 2013](#) visait à faire de la QVT « l'objet d'un dialogue social organisé et structurant » et à permettre une articulation harmonieuse de la vie professionnelle et de la vie personnelle. Il s'agissait d'un accord expérimental, conclu pour 3 ans, recensant des leviers d'action pour les acteurs sociaux en vue d'expérimentation. La [loi du 5 mars 2014](#) avait prévu que de potentiels accords d'entreprise sur la QVT puissent être conclus à titre expérimental. Par la suite, la [loi dite Rebsamen du 17 août 2015](#) procéda au regroupement des négociations obligatoires dans l'entreprise en trois blocs dont le dernier sur l'égalité professionnelle et la QVT. Enfin, l'ANI « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail » du [9 décembre 2020](#), entériné par la [loi du 2 août 2021](#) « pour renforcer la prévention en santé au travail », fait évoluer la notion de QVT en y incluant les conditions de travail (QVCT).

Malgré l'obligation de négocier sur la QVT dans l'entreprise et l'élargissement récent aux conditions de travail dans le code du travail, la notion QVCT n'est pas réglementée. En effet, le législateur a toujours privilégié et ouvert le champ de la négociation collective en invitant les partenaires sociaux à se saisir de ces problématiques dans le cadre des NAO (déconnexion, insertion et maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, égalité femmes-hommes, prévoyance, articulation vie personnelle et vie professionnelle ...). Par ailleurs, les partenaires sociaux se saisissent également à leur initiative de ces thématiques dans le cadre du dialogue social d'entreprise. C'est dans cette logique que les signataires de l'accord de branche de 2016 sur la QVT ont rédigé un glossaire qui préconisait des définitions et notions couramment utilisées composant un vocabulaire commun en usage au sein de la branche. Le présent accord dans son annexe reprend et actualise ledit glossaire. Ce dernier est un outil de la QVCT.

L'objectif est de prolonger cette construction conventionnelle en plaçant la QVCT comme un élément majeur de contribution à la santé au travail et à la prévention primaire. Dans cette perspective, les partenaires sociaux s'engagent à impulser et à mettre en œuvre une véritable culture de la prévention des risques professionnels et de partage de bonnes pratiques au sein de la branche, mais également à ce que « les règles en matière de santé et sécurité au travail soient mieux comprises, mieux appliquées et mieux suivies » (ANI du 9 décembre 2020 susvisé).

La branche des sociétés d'assurances s'est dotée d'un corpus de règles collectives négociées à travers différents accords professionnels qui concourent également à promouvoir des conditions favorables de réalisation du travail et de préservation de la santé des salariés et qui ne seront pas traités dans le présent accord (télétravail, dialogue social, protection sociale, mixité-diversité/égalité professionnelle, GPEC formation professionnelle, valorisation des parcours syndicaux). En effet la QVCT doit être entendue comme un axe transversal de négociation propice à une approche holistique de la santé au travail.

## Convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) (1)

La CRPE a pour objet de faciliter, à la suite d'un arrêt de travail, la reprise des salariés dans leur emploi ou leur permettre d'acquérir la connaissance et le savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier (au sein de la même entreprise ou dans une autre entreprise).

D'une durée maximale de dix-huit mois, ce dispositif permet aux salariés concernés de suivre une formation en vue de faciliter leur retour à l'emploi dans leur entreprise d'origine (en se réhabilitant à leur poste ou en apprenant un autre métier) ou dans une autre entreprise (en apprenant un autre métier).

Lorsque la rééducation professionnelle est assurée par l'employeur du salarié, elle fait l'objet d'un avenant au contrat de travail sans modification de rémunération. Dans le cas contraire, elle est effectuée dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre à but non lucratif.

Sa mise en place nécessite une convention conclue entre le salarié, l'employeur et la caisse primaire d'assurance maladie (ou caisse générale de sécurité sociale) et un avenant au contrat de travail signé par le salarié.

Elle est destinée :

- aux salariés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) inaptes ou pour lesquels le médecin du travail a, au cours de la visite de préreprise, identifié un risque d'inaptitude ;
- depuis la loi du 2 août 2021, aux salariés inaptes ou pour lesquels le médecin du travail a, au cours de la visite de préreprise, identifié un risque d'inaptitude.

## Désinsertion professionnelle (2)

La carrière d'un salarié est jalonnée d'événements (ex : changement de poste, accident du travail, réorganisation au sein de l'entreprise ...) susceptibles d'engendrer un processus qui peut impacter sa capacité à tenir son emploi dans la durée : ceci est le processus de désinsertion professionnelle. Ces événements peuvent être cumulatifs avec d'autres phénomènes comme le vieillissement.

Le processus mis en œuvre peut avoir des issues diverses et plus ou moins certaines et réversibles, selon le moment où l'on agit. Ainsi, plus on agira tardivement et plus le processus de désinsertion sera installé et irréversible. Inversement, si l'on agit le plus en amont possible, la désinsertion est encore incertaine et le processus réversible.

## Gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)

La notion de GEPP est apparue en 2017 ([ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017](#)) avec l'obligation pour l'employeur, dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France, d'engager, au moins une fois tous les quatre ans, une négociation portant sur la GEPP ([code du travail, art. L. 2242-2](#)).

À défaut de définition officielle de la GEPP, les articles [L. 2242-20](#) et [L. 2242-21](#) du code du travail (dispositions supplétives) définissent des éléments pouvant être abordés lors de la négociation sur la GEPP.

À titre d'exemple :

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
- les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ;
- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité ;
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions ;
- la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
- les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée ;
- la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés.

## Intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) (3)

Un IPRP (intervenant en prévention des risques professionnels) est une personne, physique ou morale, dotée de compétences techniques, organisationnelles ou médicales (hors médecine du travail) dont la mission consiste à participer à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, en complément de l'action conduite par le médecin du travail. Ainsi, ces professionnels de la prévention peuvent avoir des profils très variés : conseillers en prévention, psychologues, ergonomes, toxicologues. Ils sont indépendants ou font partie d'un service de santé au travail ou d'une entreprise. Ils interviennent pour apporter une approche pluridisciplinaire en prévention aux services de santé au travail et aux entreprises.

Tous les cinq ans depuis 2004, les pouvoirs publics fixent les grandes orientations liées à la santé au travail.

En mettant en place un plan national de santé au travail (PST), l'enjeu est d'améliorer durablement la santé au travail de chacun et de prévenir des risques professionnels en fédérant tous les acteurs concernés dans le monde du travail.

Le 4<sup>e</sup> plan de santé au travail (PST 4) conforte le renversement de perspective opéré par le PST 3 en accordant la priorité à la prévention sur la réparation.

Axe stratégique 1 (Renforcer la prévention primaire au travail et la culture de prévention). Il ne s'agit plus seulement de réagir aux accidents et maladies survenus du fait du travail mais d'évaluer les risques de manière préalable et systématique pour les réduire ou les éviter, et de promouvoir un environnement de travail propice à l'amélioration de la santé.

Le PST 4 mobilisera l'ensemble des acteurs de la prévention afin de permettre l'appropriation la plus large possible d'une culture de prévention, que ce soit par le renforcement des démarches d'évaluation des risques professionnels, la promotion de la formation en santé au travail, une meilleure conception des équipements et lieux de travail ou encore la prévention des risques liés aux mutations du marché du travail : nouvelles technologies, formes particulières d'emploi ...

Les différences d'exposition liées au sexe seront, de manière transversale, mieux prises en compte (objectif 1). La poursuite de la mobilisation sur certains risques prioritaires, auxquels sont ajoutés les troubles musculosquelettiques, semble également indispensable (objectif 2), de même que la promotion de démarches en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail qui, lorsqu'elles sont fondées sur un véritable dialogue social et professionnel, permettent d'accompagner les transformations du travail et des organisations, voire d'accroître l'égalité femmes-hommes dans les entreprises (objectif 3).

[...]

Axe stratégique 3 (adapter la politique de santé au travail aux défis d'aujourd'hui et de demain). Les travailleurs sont concernés par des risques ou des pathologies relevant de multiples facteurs – issus de leur milieu professionnel comme de leurs pratiques quotidiennes ou de l'environnement dans lequel ils évoluent – sur lesquels il convient d'agir de manière cohérente et coordonnée. Dans ce cadre, le PST 4 souhaite encourager une approche partagée de la santé intégrant, tout en respectant leurs spécificités, santé au travail, santé publique et santé-environnement. Pour prévenir les risques multifactoriels et agir sur les déterminants de santé en milieu professionnel, le PST 4 identifie plusieurs actions dont le développement des actions de lutte contre les addictions en milieu professionnel.

Le CESE rappelle que « pour l'organisation mondiale de la santé (OMS), l'addiction se définit par l'impossibilité de contrôler une pratique visant à produire du plaisir ou à écarter une sensation de malaise, et d'interrompre sa poursuite malgré ses conséquences négatives. L'objet de l'addiction devient progressivement une « béquille » dont la personne ne peut plus se passer et qui envahit son quotidien. » (5)

#### Protection sociale

L'exposé des motifs de l'ordonnance du 4 octobre 1945 définit la sécurité sociale comme « la garantie donnée à chacun qu'en toutes circonstances il disposera des moyens nécessaires pour assurer sa subsistance et celle de sa famille dans des conditions décentes. [...]

Envisagée sous cet angle, la sécurité sociale appelle l'aménagement d'une vaste organisation nationale d'entraide obligatoire qui ne peut atteindre sa pleine efficacité que si elle présente un caractère de très grande généralité à la fois quant aux personnes qu'elle englobe et quant aux risques qu'elle couvre ».

Cet extrait souligne bien la philosophie constitutive de la sécurité sociale voire de la protection sociale dans son ensemble. Le « vocabulaire juridique Capitant » définit la protection sociale comme « un ensemble de mesures par lesquelles la société entend protéger les individus contre des risques sociaux » (6).

Concrètement, la protection sociale désigne ainsi l'ensemble des mesures et des régimes permettant aux assurés de faire face aux conséquences financières de risques sociaux, reposant sur un principe de solidarité. Ces mécanismes peuvent être publics (sécurité sociale, collectivités territoriales, État ...) ou privés (organismes assureurs), obligatoires (protection sociale complémentaire pour les salariés du secteur privé) ou facultatifs (régimes supplémentaires). Les risques couverts se caractérisent par leur reconnaissance collective, et constituent traditionnellement les aléas suivants :

- maladie ;
- prévoyance (incapacité, invalidité, décès) ;
- maternité et famille ;
- accidents du travail et maladies professionnelles ;
- vieillesse ;
- perte d'autonomie ;
- perte d'emploi ;
- pauvreté.

La protection sociale, dans sa dimension collective et professionnelle, constitue par ailleurs un véritable levier de prévention des risques professionnels. Elle contribue notamment à diminuer le renoncement aux soins, mesuré à 59 % en 2019 (7). En effet, l'absence de complémentaire santé multiplierait par deux le taux de renoncement aux soins, en raison de la part très importante du reste à charge pour les assurés (8). À l'aune de ce phénomène de renoncement aux soins, la protection sociale permet en outre de prévenir l'apparition ou le développement de pathologies. Le régime professionnel des sociétés d'assurances constitue ainsi un autre moyen de prévention de la santé et de la sécurité des salariés.

#### Qualité de vie et conditions de travail

La qualité de vie et conditions de travail est une notion nouvelle non définie juridiquement. Néanmoins, plusieurs textes contiennent des éléments caractéristiques de ce concept émergent.

[L'ANI du 19 juin 2013](#), « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle », définit la QVT comme « les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail, et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci, qui déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte ».

L'ANI du 9 décembre 2020, « Pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail », élargit cette notion en intégrant les conditions de travail afin d'insister sur l'enjeu de la santé-sécurité des salariés. Il précise en effet que « la qualité de vie au travail permet de dépasser l'approche par le risque professionnel en posant un regard plus large sur le travail et des conditions de réalisation. À cet égard, la qualité de vie au travail et son corollaire la qualité des conditions de travail participent à la qualité du travail et à la prévention primaire. Pour cette raison, le présent accord propose que l'approche traditionnelle de la qualité de vie au travail soit revue pour intégrer la qualité de vie et des conditions de travail ».

Cette nouvelle notion a été actée par la loi santé du 2 août 2021, les dispositions d'ordre public mentionnant notamment comme thème de négociation obligatoire la « négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail » ([code du travail, art. L. 2242-1](#)).

Par ailleurs, les dispositions supplétives mentionnent que cette négociation « peut également porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels » ([code du travail, art. L. 2242-19-1](#)). La santé-sécurité au travail constitue ainsi désormais une composante essentielle d'une démarche QVCT, dans cet objectif de prévention primaire.

#### Reconnaissance de l'inaptitude médicale au travail <sup>(9)</sup>

L'inaptitude médicale au travail peut être prononcée par le médecin du travail lorsque l'état de santé (physique ou mentale) du salarié est devenu incompatible avec le poste qu'il occupe.

Avant de prendre cette décision, le médecin du travail doit réaliser au moins un examen médical du salarié concerné et procéder (ou faire procéder) à une étude de son poste de travail. C'est uniquement lorsqu'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible alors que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste que le médecin du travail peut le déclarer inapte à son poste de travail.

L'avis d'inaptitude oblige l'employeur à rechercher un reclassement pour le salarié dans un autre emploi approprié à ses capacités au sein de l'entreprise ou du groupe. L'employeur doit également consulter le CSE sur ces propositions de reclassement <sup>(10)</sup> sauf si le médecin du travail a fait mention expresse dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi <sup>(11)</sup>.

Néanmoins, il peut procéder à son licenciement s'il est en mesure de justifier :

- de son impossibilité à lui proposer un emploi compatible avec son état de santé ;
- ou du refus par le salarié de l'emploi proposé.

L'employeur peut également licencier le salarié si l'avis d'inaptitude mentionne expressément que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

#### Santé-sécurité

La santé et la sécurité sont deux notions dépourvues de définition juridique.

L'Organisation mondiale de la santé définit néanmoins la santé comme « un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas en une absence de maladie ou d'infirmité » <sup>(12)</sup>. Elle précise également que la prévention en santé est « l'ensemble des mesures visant à éviter ou réduire le nombre et la gravité des maladies, des accidents et des handicaps ». La sécurité quant à elle désigne l'absence de dangers actuels ou de menaces pouvant affecter l'intégrité physique et mentale du salarié. Ces deux notions sont souvent utilisées conjointement compte tenu de leur corrélation mutuelle, la santé et la sécurité étant deux fins interdépendantes.

Malgré l'absence de définition légale, le code du travail prévoit une série de dispositions permettant d'appréhender ces concepts. En effet, pour assurer son obligation de santé-sécurité des salariés, l'employeur prend les mesures nécessaires sur le fondement des neuf principes généraux de prévention suivants ([code du travail, art. L. 4121-2](#)) :

- « 1° Éviter les risques ;
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles [L. 1152-1](#) et [L. 1153-1](#), ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'[article L. 1142-2-1](#) ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs ».

#### Services de prévention et de santé au travail (SPST)

Les services de prévention et de santé au travail caractérisent particulièrement le changement de paradigme lié à l'affirmation de la prévention primaire comme levier de réalisation de la santé-sécurité des salariés.

La [loi du 2 août 2021](#) rebaptise ainsi les anciens services de santé au travail (SST) en « services de prévention et de santé au travail ». La prévention des risques professionnels était déjà un objectif reconnu aux SST, néanmoins la loi valorise cette dimension en complétant les missions légales attribuées aux SPST.

Le code du travail définit effectivement les SPST à l'aune de leurs missions ([code du travail, art. L. 4622-2](#)) : ils ont « pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils contribuent à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi. À cette fin, ils :

- 1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- 1° bis Apportent leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;
- 2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'[article L. 4161-1](#) et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- 2° bis Accompagnent l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;
- 3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 et de leur âge ;
- 4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire ;
- 5° Participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l'[article L. 1411-1-1 du code de la santé publique](#) ».

(1) *Questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021.*

(2) *Extrait du guide de l'Aract de Basse-Normandie – Processus de désinsertion professionnelle : des outils et des exemples pour situer son entreprise.*

(3) *Source : <https://carsat-hdf.fr/index.php/entreprises/competences-externes-iprp-rps/reseau-iprp#ce-qu-en-pensent-les-institutions>.*

(4) *Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/plans-gouvernementaux-sante-au-travail/article/plans-sante-au-travail-pst>.*

(5) *<https://www.lecese.fr/content/le-cese-rendra-ses-pr-conisations-sur-les-addictions>.*

(6) *G. Cornu, Vocabulaire juridique, PUF, 1987, p. 627.*

(7) *Sondage réalisé en 2019 par l'institut Opinionway pour Les Échos et Harmonie Mutuelle : « 59 % des personnes interrogées affirment avoir renoncé à des soins médicaux au cours des douze mois précédant l'enquête, dont 29 % pour des raisons financières » : <https://www.lesechos.fr/thema/sante-accompagnement/pourquoi-59-des-francais-ont-ils-deja-du-renoncer-a-des-soins-1148978>.*

(8) *G. Nezosí, Les facteurs « environnementaux » et individuels du renoncement aux soins, Vie publique, 2016 : <https://www.vie-publique.fr/parole-dexpert/262495-les-facteurs-du-renoncement-aux-soins>.*

(9) *Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/suivi-de-la-sante-au-travail-10727/article/la-reconnaissance-de-l-inaptitude-medicale-au-travail-et-ses-consequences>.*

(10) [Code du travail, art. L. 1226-2](#).

(11) [Code du travail, art. L. 1226-2-1](#).

(12) *Préambule de la Constitution de l'OMS adoptée en 1946.*

## ART. 14

Introduite par l'ANI du 9 décembre 2020 qui propose que « l'approche traditionnelle de la qualité de vie au travail soit revue pour intégrer la qualité de vie et des conditions de travail », la notion de QVCT a été consacrée par la loi du 2 août susvisée.

Désormais, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur doit engager au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail (1).

À défaut d'accord sur le sujet ou de respect de l'accord d'adaptation conclu à l'issue de cette négociation, l'employeur devra engager chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la QVCT (2).

Au-delà de l'évolution de cette obligation, cette nouvelle sémantique marque un véritable changement de paradigme en ce qu'elle consacre désormais une acception beaucoup moins limitée et plus ancrée dans la réalité des entreprises.

En lien étroit avec leur stratégie, la QVCT se conçoit désormais comme un objectif à part entière qui irrigue l'organisation des entreprises dans un souci d'amélioration continue.

Dans ce cadre, elle conduit chaque entreprise à développer à son niveau des actions tenant compte de sa spécificité.

(1) *Article [L. 2242-1](#) du code du travail.*

(2) *Article [L. 2242-13](#) du code du travail.*

Si l'ANI de 2020 rappelle que la qualité de vie au travail est un facteur de santé et de réalisation personnelle pour les salariés, il assure également que « sur le plan collectif, la QVCT est une des conditions de performance de l'entreprise ».

À cet égard, des enquêtes <sup>(1)</sup> ont d'ailleurs montré une corrélation entre conditions de travail favorables et performance économique de l'entreprise. En effet, il n'est plus à démontrer que le bien-être au travail est un facteur de productivité accrue.

Plusieurs facteurs, inhérents à la mise en place d'une démarche de QVCT, peuvent par ailleurs expliquer le lien entre performance et QVCT :

- l'inscription de la QVCT dans une temporalité longue, qui permet de développer un environnement stable et d'instaurer notamment une culture de la prévention, un fonctionnement propice à la cohésion des équipes, et la diminution de l'absentéisme et du turn-over ;
- la sensibilisation et/ou la formation des acteurs de l'entreprise à l'intérêt de cette démarche ;
- le renforcement du dialogue social en entreprise ;
- le développement de méthodes voire d'outils s'inscrivant dans cette nouvelle démarche.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche souhaitent préciser certaines actions qui, en raison de leur proximité avec les conditions de travail et l'organisation, contribuent à l'amélioration de la QVCT.

*(1) Cf. étude Anact « Qualité de vie au travail et performance, que peut-on sérieusement évaluer ? », 3 octobre 2019.*

La QVCT repose sur des actions concrètes adaptées aux conditions de travail et aux particularités des services propres aux entreprises. Si le principe de proximité est au cœur de ces actions, en s'attachant aux spécificités d'un service par exemple, des démarches plus globales de l'entreprise doivent compléter celles-ci (en cas d'évolution ou de transformation).

#### 16.1. Les pratiques managériales

La QVCT est fondamentalement un enjeu et une responsabilité collective. Les pratiques managériales constituent néanmoins un des leviers garantissant l'effectivité de la QVCT. Elles favorisent en effet la prévention primaire de façon adaptée en fonction des besoins du service, de l'équipe et des collaborateurs, en cohérence avec la culture de l'entreprise. De même, la proximité du manager avec les collaborateurs permet d'assurer une culture de la prévention au plus proche de la réalité du travail.

Les entreprises sont donc invitées à sensibiliser et à former les managers à la QVCT, notamment sur le volet santé-sécurité. Le management doit assurer par ailleurs le développement du collectif de travail ainsi que des individus en favorisant un environnement et une organisation de travail sains.

#### 16.2. La lutte contre la désinsertion professionnelle (1)

La désinsertion professionnelle constitue un risque autonome tel que rappelé par l'ANI et la [loi du 2 août 2021](#). Celle-ci est étroitement liée aux conditions de travail, c'est pourquoi une approche préventive de ce risque participe à une démarche globale de la QVCT.

Des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle sont par ailleurs mises en place au sein des SPST interentreprises. Elles peuvent ainsi assister les employeurs face à des situations individuelles de risque de désinsertion professionnelle.

En outre, plusieurs outils déjà présents dans le droit positif soutiennent cet objectif de maintien dans l'emploi, tels que les visites de reprise et de préreprise et demandées (par le médecin, l'employeur, le salarié) pour définir d'éventuels aménagements, dont la mise en œuvre est fortement encouragée par l'ANI.

Néanmoins, l'accord précité, repris par la loi santé au travail, crée de nouveaux dispositifs accentuant cette démarche préventive de la désinsertion professionnelle.

##### Le rendez-vous de liaison

Un rendez-vous de liaison peut être organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié, associant le SPST, lorsque la durée de l'absence au travail du salarié, justifiée par l'incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident médicalement constaté, est au moins égale à trente jours, en application de l'[article D. 1226-8-1 du code du travail](#).

Le rendez-vous de liaison a pour objet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, de l'examen de préreprise avec le médecin du travail et des mesures d'aménagement du poste voire du temps de travail.

##### La visite médicale de mi-carrière

Le salarié est examiné par le médecin du travail au cours d'une visite médicale de mi-carrière durant l'année civile de son 45e anniversaire. Cet examen médical peut néanmoins être anticipé et organisé conjointement avec une autre visite médicale lorsque le salarié doit être examiné par le médecin du travail deux ans avant l'échéance précitée.

Cet examen vise à :

- établir un état des lieux de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du travailleur ;
- évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé ;
- sensibiliser le travailleur aux enjeux du vieillissement au travail et sur la prévention des risques professionnels.

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, les mesures d'aménagement et d'adaptation ou de transformation du poste de travail.

##### La visite de préreprise

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi, les travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trente jours peuvent bénéficier d'une visite de préreprise.

Au cours de l'examen de préreprise, le médecin du travail peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, un reclassement, des formations professionnelles en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation.

#### La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) (2)

À l'instar des salariés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), les salariés inaptes ou pour lesquels le médecin du travail a, au cours de la visite de préreprise, identifié un risque d'inaptitude peuvent désormais bénéficier de la CRPE.

#### 16.3. Les trajectoires professionnelles

Dans le prolongement des principes de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) (3) propres à chaque entreprise, le présent accord souligne l'importance d'une transparence à l'égard des collaborateurs sur les évolutions d'ordres organisationnel, stratégique, technologique ou géographique, ayant des conséquences sur les emplois.

Il est par ailleurs rappelé que la GEPP peut intégrer des données de santé, de sécurité et de QVCT pour préparer les changements.

Cette visibilité des trajectoires professionnelles permet d'articuler QVCT et GEPP, offrant aux collaborateurs la possibilité d'anticiper le changement de leurs conditions de travail. Favorisant ainsi leur employabilité, elle permet par ailleurs de prévenir les éventuels aménagements voire adaptations des postes de travail des salariés, en adéquation avec des organisations de travail en fréquente évolution.

#### 16.4. La conduite des transformations

Dans un environnement rythmé par de profondes mutations, les entreprises doivent porter une attention particulière aux conséquences sur la qualité de vie et des conditions de travail de leurs salariés.

L'anticipation, aspect incontournable de la prévention primaire, ainsi que l'accompagnement des salariés à chaque niveau sont ainsi essentiels pour répondre à cet objectif et pour pérenniser les transformations. Les entreprises prennent en compte les conséquences humaines de ces projets et prévoient des plans d'accompagnement.

En cas de transformations, des échanges réguliers sur le travail sont favorisés pour accompagner ces changements.

#### 16.5. L'expression collective des salariés

Le dialogue et l'expression collective libre des collaborateurs sur leur travail contribuent à la QVCT et au sens donné au travail. Les entreprises sont ainsi encouragées à organiser des temps d'échange afin de garantir l'expression directe et collective des salariés sur leur travail.

(1) Cf. glossaire.

(2) Cf. glossaire.

(3) Cf. glossaire.

### ART. 17

Les partenaires sociaux de la branche sont très attachés à leur régime professionnel (RPP) qu'ils ont mis en place dès 1962 et qui couvre les salariés des sociétés d'assurances tant sur les frais de santé que sur la prévoyance lourde (invalidité, incapacité, mi-temps thérapeutique, décès). Ce régime professionnel intervient en complément du régime général de la sécurité sociale. En effet, ce socle de garanties collectives professionnelles, complété très souvent par une surcomplémentaire d'entreprise, est financé quasi exclusivement par les employeurs et concourt ainsi à agir en faveur de la santé et de la sécurité des salariés du secteur.

La protection sociale complémentaire apporte une couverture additionnelle dans la mesure où la sécurité sociale ne couvre pas la totalité des dépenses ou l'ensemble des risques auxquels peuvent faire face un individu et sa famille et permet de ce fait un meilleur accès aux soins.

(1) Cf. glossaire.

### ART. 18

La construction d'une politique ambitieuse de QVCT tant au niveau des entreprises qu'au niveau de la branche implique la mise en œuvre d'une démarche globale portée par chacun des acteurs, à travers le pilotage et l'animation des actions déployées à leur niveau.

Cette approche permet ainsi de contribuer à améliorer la connaissance des enjeux de santé au travail pour mettre en œuvre des actions de prévention mieux ciblées et plus efficaces.

Elle peut également permettre de communiquer et diffuser largement les politiques de QVCT.

#### 18.1. Actions au niveau des entreprises

Les signataires incitent les entreprises à poursuivre, le cas échéant, leurs démarches d'innovation et d'expérimentation lors de la négociation relative à la QVCT.

Conformément à l'article 9.3 du présent accord, il est rappelé que dans les entreprises employant au moins 250 salariés un référent QVCT est désigné par l'employeur pour animer et promouvoir la démarche QVCT.

Par ailleurs, les entreprises sont invitées à porter à la connaissance de la branche leurs initiatives, actions et expérimentations menées en la matière, notamment celles prévues par leurs accords.

#### 18.2. Actions au niveau de la branche

Au niveau de la branche, les bonnes pratiques mises en place en matière de QVCT dans les entreprises adhérentes feront l'objet d'un recensement.

Elles seront présentées en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). En fonction des besoins exprimés par les partenaires sociaux, la CPPNI pourra également mandater un groupe de travail technique paritaire sur une ou des thématiques particulières abordées dans le présent accord.

---

ART.  
19

Un bilan de réalisation du présent accord sera présenté en CPPNI, dans les six mois précédant le terme de l'accord.

La réunion sera inscrite à l'agenda social de la branche.

---

ART.  
20

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

---

ART.  
21

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal ; le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour dudit dépôt.

## SECTION 9

# Avenant : Avenant du 27 juin 2023 relatif à la révision de la période d'essai

Source officielle Légifrance

### ART. 1er

L'article 52 de la convention collective nationale de l'inspection du 27 juillet 1992 est modifié comme suit :

« Article 52  
Période d'essai

#### a) Objet et durée

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

Sa durée est au plus de 4 mois, sauf renouvellement dans les conditions ci-après.

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

Si celle-ci n'est pas jugée assez concluante, elle peut être renouvelée avec l'accord du salarié pour une durée au plus égale à celle de la période initiale. La période d'essai ne peut donc, renouvellement inclus, dépasser 8 mois. La période d'essai peut toujours être réduite en cours d'exécution si les parties en conviennent, notamment dans le cas des salariés ayant déjà exercé des fonctions d'inspection chez un autre employeur tel que défini à l'article 1.

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

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

Le contrat de travail prend fin alors selon les délais de prévenance tels que définis dans le tableau ci-après :

Inspecteurs	Rupture à l'initiative du salarié	Rupture à l'initiative de l'employeur
< 8 jours de présence	24 heures	24 heures
8 jours à 1 mois de présence	48 heures	48 heures
1 mois à 6 mois de présence	48 heures	1 mois
> 6 mois de présence	48 heures	2 mois

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

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

### ART. 2

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant, dont l'entrée en vigueur interviendra au 9 septembre 2023.

### ART.

Les parties signataires s'engagent à réviser l'article 52 relatif aux périodes d'essai de la convention collective du 27 juillet 1992 et ceci afin de se mettre en conformité avec la [loi du 9 mars 2023](#) portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du travail, des transports et de l'agriculture.

## Avenant salaires : Protocole d'accord du 3 avril 2006 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.

1. Dans le cadre de l'article 31, premier tiret, de la convention collective de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet au 1er janvier 2006, conformément au tableau joint au présent accord.

2. Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1 ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'[article L. 132-27 du code du travail](#).

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

3. Le présent accord ne concerne pas les inspecteurs qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de sa signature.

Fait à Paris, le 3 avril 2006.

Rémunérations minimales annuelles à effet du 1er janvier 2006

(En euros)

CLASSE MONTANT

5	26 580
6	35 090
7	48 990

## Avenant salaires : Accord du 29 avril 2009 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2009

Source officielle Légifrance

ART.

Vu les articles 29, 30 et 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;  
Vu les [articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail](#) ;  
Vu l'[article 6 de l'accord du 19 décembre 2008](#) relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,  
il a été convenu ce qui suit :

ART.

1

1. Dans le cadre de [l'article 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992](#), le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à [l'annexe II de ladite convention](#) est fixé, à effet du 1er janvier 2009, conformément au tableau joint au présent accord.

2. Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par [l'article L. 2242-1 du code du travail](#). Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les [articles 29 et 30](#) de la convention collective nationale du 27 juillet 1992 .

3. Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les inspecteurs qui ne sont plus en fonctions dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

ART.

2

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.  
Le barème des RMA fixé au 1 de l'article 1er ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.  
Si tel n'est pas le cas, ils mettront en oeuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales, avant le 31 décembre 2010.

ART.

3

Par dérogation à l' article 2 de la convention du 27 juillet 1992 , les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1 de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DOM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

ART.

ANNEXE  
Rémunérations minimales annuelles  
au 1er janvier 2009

(En euros.)

CLASSE	MONTANT
5	28 370
6	37 440
7	52 250

## Avenant salaires : Accord du 10 mai 2016 relatif aux rémunérations minimales au 1er janvier 2016

Source officielle Légifrance

**ART.**

Vu les articles 29, 30 et 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;  
Vu les articles [L. 2241-1](#) et [L. 2241-9](#) du code du travail ;  
Vu l'[article 6 de l'accord du 13 mai 2013](#) relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

**ART.****1er**

1° Dans le cadre de l'article 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1er janvier 2016, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'[article L. 2242-1 du code du travail](#). Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les inspecteurs qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

**ART.****2**

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1er ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

**ART.****3**

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 juillet 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DOM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

**ART.**

Annexe

Rémunérations minimales annuelles à effet du 1er janvier 2016

(En euros.)

Classe	Montant
5	30 940
6	40 820
7	56 950

## Avenant salaires : Protocole d'accord du 19 juin 2023 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2023

Source officielle Légifrance

ART.

Vu les articles 29, 30 et 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992,

Vu les articles [L. 2241-1](#) et [L. 2241-9](#) du code du travail,

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020,

Il est convenu ce qui suit :

ART.

1er

1° Dans le cadre de l'article 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1er janvier 2023, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'[article L. 2242-1 du code du travail](#).

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

ART.

2

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ce principe est défini à l'article 7.1 de l'accord « Mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances » du 2 octobre 2020.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1er ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Il est rappelé les dispositions de l'article 7.2 « Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes » de l'accord « Mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances » du 2 octobre 2020, et notamment le 7.2.2 « au niveau de l'entreprise » :

– le diagnostic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

– les entreprises d'au moins cinquante salariés publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'[article L. 1142-10 du code du travail](#), lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière.

– la poursuite des mesures prises par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux rattrapages des écarts constatés, commission de suivi spécifique, revue de personnel...), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.

Afin de supprimer ces écarts salariaux injustifiés, les entreprises prendront les actions correctives nécessaires (accords, plans, budgets dédiés...) dans le cadre de l'animation de leur dialogue social et de leur politique salariale.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de confier à l'OEMA une étude qualitative sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche des sociétés d'assurances de manière à identifier les mesures de suppression des écarts injustifiés mises en place dans les entreprises et celles qui seraient à développer pour y parvenir. Les résultats de cette étude seront communiqués aux partenaires sociaux.

ART.

3

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 juillet 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1er ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DOM – COM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

ART.  
4

Conformément à l'[article L. 2241-10 du code du travail](#), modifié par la [loi n° 2022-1158 du 16 août 2022](#), dans l'hypothèse où le premier niveau de la rémunération minimale annuelle (RMA) serait inférieur au Smic, les partenaires sociaux se réuniront dans les conditions prévues par la loi.

ART.

Annexe  
Rémunérations minimales annuelles à effet du 1er janvier 2023

(En euros.)

Classes	Montants
5	34 100
6	43 830
7	61 140

# Lexique

---

*Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.*

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).