

**RENOVATION DU DIALOGUE SOCIAL
DANS L'ASSURANCE**

PROTOCOLE D'ACCORD DU 3 JANVIER 2011

Entre :

- la Fédération Française des Sociétés d'Assurances (FFSA), représentée par MM. Lequoy, Férec, Amable
- le Groupement des Entreprises Mutuelles d'Assurances (GEMA), représenté par M. de Boissieu, Mme Bacciochini

d'une part,

Et :

- la Fédération des Services CFDT (branche Assurances), représentée par MM. Cette, Forestier, Lagaude, Orsal, Pinto, Mme Sauret, M. Versavaud
- la CFE-CGC Fédération de l'Assurance, représentée par M. Mottier
- le Syndicat National de l'Assurance, de l'Assistance, des Techniciens et Agents de Maîtrise (SNAATAM) CFE-CGC, représenté par Mme Meunier
- le Syndicat National des Cadres de l'Assurance, de la Prévoyance et de l'Assistance (SNCAPA) CFE-CGC, représenté par M. Legris
- le Syndicat National des Conseillers Salariés d'Assurances (SNCSA) CFE-CGC, représenté par M. Rouch
- le Syndicat National des Inspecteurs d'Assurances (SNIA) CFE-CGC, représenté par Mme Roche
- la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance, représentée par MM. Bonneau, Brouhmann, Hellio

d'autre part,

PREAMBULE

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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including: SF, AB, MUC, LO, 3, and others.

SOUS-TITRE II

ASSOCIATION POUR LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ASSURANCE

Article 7 – Création de l'association

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

Article 8 – Objet

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

Article 9 – Missions

L'association a notamment pour missions :

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

Article 10 – Publication et certification des comptes

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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in blue and black ink. On the right side, there is a large blue checkmark. Below it, there are several smaller signatures and initials, including 'RF', 'A.R.', 'OK', 'AB', 'AB 7', 'AB 10', 'AB', and 'AB'. There are also some blue scribbles and a small '7' written in blue.

TITRE III PERMANENTS SYNDICAUX

SOUS-TITRE I MISE A DISPOSITION DES PERMANENTS SYNDICAUX

Article 11 – Conditions de la mise à disposition des permanents syndicaux

Dans la limite des sommes qui lui sont allouées, chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dispose de la faculté de désigner, parmi les salariés relevant des conventions collectives visées à l'article 1, 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 trois 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 trois ans renouvelables selon les modalités prévues à l'article 15. Toutefois, pendant les trois 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 quinze jours à l'entreprise.

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

Article 12 – Garanties durant l'exercice du mandat syndical

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

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

Handwritten signatures and initials in blue and black ink at the bottom of the page, including a large 'S' on the right, a signature 'JL' below it, and several other initials and names like 'Gou', 'SE', 'F.L.', 'D', 'E', 'M', 'AB', 'RUF', '15'.

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

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

Article 13 – Rémunération des permanents syndicaux

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

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

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

- s'agissant des éléments fixes, ils sont pris en compte pour leur montant annuel au 1^{er} janvier de l'exercice ;
- s'agissant des éléments variables, dans la mesure où ils ne peuvent être déterminés au 1^{er} 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 douze 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 terme d'évolution 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.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'V', 'A', 'M', 'R', 'S', 'P', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z']

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

Article 14 – Principe de non-cumul des mandats

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

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

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

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

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

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

Article 15 – Echéance du mandat

Au plus tard trois 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 quelque raison que ce soit, qui rendraient impossible la poursuite de l'activité de permanent.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large '8' on the right, and various initials such as 'RF', 'DR', 'MC', 'AB', 'MT', 'DB', '10', '15', 'DB'.

SOUS-TITRE II

VALORISATION DES COMPETENCES ET DE L'EXPERIENCE ACQUISES DURANT L'EXERCICE D'UNE ACTIVITE SYNDICALE

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

Article 16 – Gestion des carrières

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

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

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

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

Article 17 – Formation professionnelle

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

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

8

M

JC

11

MP

B

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 oeuvre pendant la durée du mandat du permanent syndical sont notamment prises en charge au titre des dépenses de fonctionnement de l'organisation syndicale concernée, prévues à l'article 6.

Article 18 – Validation des acquis de l'expérience

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

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

Les actions de conseil, d'accompagnement et de formation mises en oeuvre 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'OK', 'MS', 'DB', '12', and 'MS'.

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 pré-retraités 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

- train : remboursement du trajet SNCF dans la limite du tarif de 1^{re} classe,
- avion : remboursement du vol effectué sur les lignes intérieures, dès lors que le trajet aller ou retour est supérieur à 700 kilomètres.

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

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

Le remboursement est effectué sur la base forfaitaire de 0,45 euros du kilomètre, quelle que soit la puissance fiscale du véhicule, et dans la limite du prix du trajet en train au tarif de la 1^{re} classe.

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large 'S' on the right, and various initials such as 'DB', 'MC', 'D 14', 'HLS', 'RUF', and 'B'.

SOUS-TITRE III REUNIONS SYNDICALES STATUTAIRES

Article 22 – Participation à des réunions syndicales statutaires

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

La demande écrite du salarié, accompagnée d'une convocation officielle de son organisation syndicale, doit parvenir à l'employeur au moins une 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 quarante heures par an pour douze salariés au maximum par confédération et deux 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 - I, dans la limite individuelle de cinq jours par an pour six salariés au maximum par syndicat et deux au plus par entreprise, lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au plan national ou régional, dans la profession, des fonctions d'administration ou de direction dans le conseil ou le bureau d'une organisation syndicale.

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

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

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large '8' at the top right, and various initials like 'GF', 'AB', 'me', 'ref', '16', 'IB' scattered below.

TITRE V
COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS
CONCLUS AVEC DES ELUS DU PERSONNEL

Article 23 – Mise en place

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

Article 24 – Objet

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

Article 25 – Composition

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

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

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

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

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

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

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

8
gr
w
DB
MC
17
MS
IB

Article 26 – Secrétariat

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

Article 27 – Saisine

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

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

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

Article 28 – Décision

L'accord est réputé validé dès lors qu'une majorité en nombre de voix s'est dégagée en ce sens tous collègues 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'S' at the top right, 'A.R.' in the middle, and various initials like 'DB', 'me', '18', 'B', 'PMP', 'E', 'MS', 'A', 'F', 'G' at the bottom.

TITRE VI AGENDA SOCIAL DE BRANCHE

Article 29 – Thèmes et calendrier des négociations annuelles

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

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

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



TITRE VII DISPOSITIONS DIVERSES

Article 30 – Dispositions transitoires

Pour l'application des articles 3 et 4, un groupe de travail paritaire formulera, avant le 30 juin 2011, les remarques et observations nécessaires à la validation définitive des résultats des élections des délégués du personnel les plus récentes constatés au 31 décembre 2010 et des effectifs en équivalent temps plein au 31 décembre 2009.

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

Article 31 – Date d'effet

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2011 pour une durée de trois 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^{er} janvier 2011. Celles de l'article 20 sont applicables aux participations aux réunions paritaires postérieures au 1^{er} janvier 2011.

Fait à Paris, le 3 janvier 2011

Pour les organisations d'employeurs

Pour les organisations syndicales de salariés

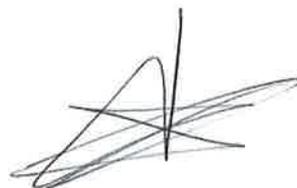
FFSA

Handwritten signatures in black and blue ink for the FFSA (Fédération Française des Sociétés Assurées).

Fédération des Services CFDT
(branche Assurances)

Handwritten signatures in blue and black ink for the Fédération des Services CFDT (branche Assurances).

CFE-CGC Fédération de l'Assurance

Handwritten signature in black ink for CFE-CGC Fédération de l'Assurance.Handwritten initials in blue and black ink, including 'MB', 'KE', 'MP', and '20'.

GEMA

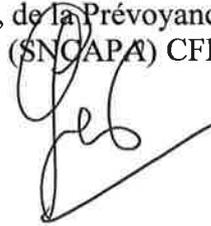


H. Baccouch

Syndicat National de l'Assurance, de
l'Assistance, des Techniciens et Agents
de Maîtrise (SNAATAM) CFE-CGC



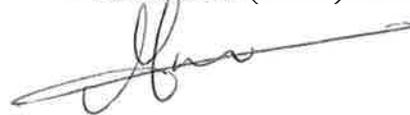
Syndicat National des Cadres de
l'Assurance, de la Prévoyance et de
l'Assistance (SNCAPA) CFE-CGC



Syndicat National des Conseillers
Salariés d'Assurances (SNCSA)
CFE-CGC



Syndicat National des Inspecteurs
d'Assurances (SNIA) CFE-CGC



Fédération des Syndicats CFTC
« Commerce, Services et Force de
Vente » (CSFV)

Fédération CGT des Syndicats du
Personnel de la Banque et de
l'Assurance



Abouhannou

Fédération des Employés et Cadres
Force Ouvrière (section fédérale des
Assurances)

DB
Mc²¹ REP
B

**AUDIENCE DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES
DANS LA BRANCHE**
(article 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).

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'SF', 'FR', 'DB', 've', '22', 'no', 'RUP', and others, scattered in the bottom right corner.

**CONTRIBUTION ANNUELLE DES EMPLOYEURS AU
FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE**
(article 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 est fixée au maximum à 5 euros 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 euros.

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including the number 23.

Annexe III
au protocole d'accord du 3 janvier 2011

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

Régie par la loi du 1^{er} juillet 1901
Publiée au Journal officiel du

Siège social : 1 rue Jules Lefebvre, 75431 Paris Cedex 09

STATUTS

A collection of handwritten signatures and initials in blue ink, including 'SF', 'AR.', 'OR', 'MP', and others, along with a checkmark.

TITRE I **Généralités**

Article 1 - Constitution

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

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

Article 2 - Objet

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

Article 3 - Fonctionnement

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

Article 4 - Siège social

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

Article 5 - Membres

Les membres de l'association sont :

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

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

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

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large '8' and a '25'.

TITRE II Conseil d'administration

Article 6 - Composition du conseil d'administration

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

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

Les administrateurs doivent obligatoirement :

- soit être salariés d'une société d'assurances adhérente à la FFSA ou au 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 à la FFSA ou au GEMA ou de l'un ou l'autre de ces deux organismes.

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

Article 7 - Mandat d'administrateur

La durée du mandat des administrateurs est de trois ans.

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

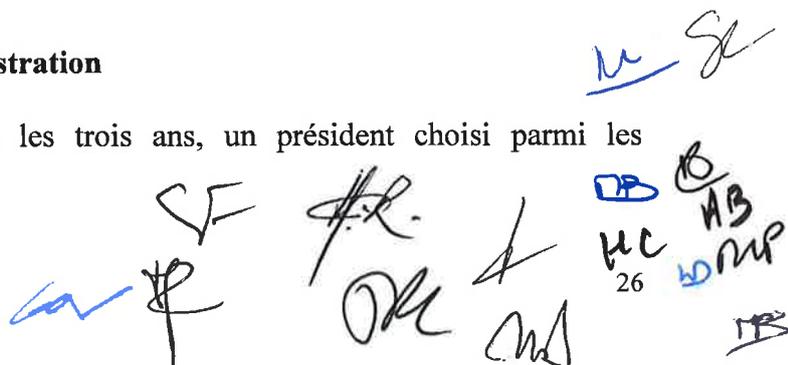
La qualité d'administrateur se perd par décès, démission, perte de la qualité de membre ou retrait du mandat par l'organisation intéressée. L'administrateur sortant est, pour la durée du mandat restant à courir, remplacé dans le délai d'un mois par l'organisation qui l'avait désigné.

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

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

Article 8 - Présidence du conseil d'administration

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



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

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

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

Article 9 - Réunions – Délibérations – Procès-verbaux

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

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

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

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

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

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

Article 10 - Pouvoirs du conseil d'administration

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

- 1) appelle auprès des entreprises la contribution annuelle prévue à l'article 4 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance, l'appel à cotisations peut être, en tant que de besoin, fractionné sur l'année ;
- 2) fixe le montant annuel des moyens financiers attribués à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dans les conditions fixées à l'article 5 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance ;

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including 'J', 'G', 'R.', 'OK', 'W', 'DB', 'AB', 'MP', 'UC', '27', 'B', 'IB'.

- 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) établit 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large checkmark at the top right, and various initials such as SF, F.L., DB, MC, 28, AB, RUP, and B.

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 quinze jours ni supérieur à trois 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 deux pouvoirs par réunion.

Article 14 - Attributions

L'assemblée générale entend :

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

Elle approuve les comptes de l'exercice.

Elle examine, à l'exclusion de toute 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 six ans.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'SF', 'OK', 'me', '30', and various other marks.

TITRE V
Dispositions diverses

Article 18 - Modifications des statuts

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

Article 19 - Dissolution de l'association

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

Article 20 - Dépôt des statuts

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

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

-
-
-

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large 'E' at the top right, 'CP' below it, and various initials like 'JP', 'S/L', 'DR', 'MC', 'MB', 'MP', 'IB' at the bottom right.

ASSOCIATION POUR LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ASSURANCE

Annexe Application de l'article 10 - 3) des présents statuts

Liste des dépenses de fonctionnement des organisations syndicales de salariés représentatives

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.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'M', 'DB', 'MC', 'RUP', 'LD', 'IB', and '33']