

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

PROTOCOLE D'ACCORD DU 4 novembre 2013

OK
P
W
NC
a,
B

Entre :

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

d'une part,

Et :

- la Fédération CFDT Banques et Assurances, représentée par
- la CFE-CGC Fédération de l'Assurance, représentée par
- le Syndicat national de l'Assurance, de l'Assistance, des Techniciens et des Agents de Maîtrise, (SNAATAM) CFE-CGC représenté par
- le Syndicat national des cadres l'Assurance, de la Prévoyance, et de l'Assistance (SNCAPA) CFE-CGC, représenté
- le Syndicat national des Conseillers Salariés d'Assurance (SNCSA) CFE-CGC, représenté par
- le Syndicat National des Inspecteurs de l'Assurance (SNIA) CFE-CGC, représentée par
- la Fédération des Syndicats CFTC « Commerce, Services, et Force de Vente » (CSFV), représentée par
- la Fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance représentée par
- la Fédération des employés et cadres Force Ouvrière représentée par

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Le présent protocole a pour objet de reconduire le dispositif professionnel du 3 janvier 2011 rénovant le dialogue social dans l'assurance pour une durée de 4 ans soit jusqu'au 31 décembre 2017.

En effet, 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 at the bottom right of the page, including "OR", "F", "DV", "LH", "MC", "3", and "MS".

TITRE I DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord vise les sociétés ou organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d'application des Conventions collectives nationales de travail des 13 novembre 1967¹, 27 mars 1972¹, 27 mai 1992 et 27 juillet 1992¹.

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

Article 2 – Représentativité des organisations syndicales de salariés dans la branche

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

- respect des valeurs républicaines,
- indépendance,
- transparence financière,
- ancienneté minimale de deux 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 premier tour des dernières élections des titulaires aux comités d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants additionnés au niveau de la branche.

¹ GEMA non signataire.

u
DK
OK P W HC^e 4
N/S

Article 3 – Audience des organisations syndicales de salariés dans la branche

Aux termes de la loi du 20 août 2008, l'audience des organisations syndicales sera mesurée par l'administration tous les quatre 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.

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

L'arrêté ministériel détermine la liste des organisations syndicales salariées représentatives pour la branche de l'assurance pour un cycle de quatre ans (2014/2017) ainsi que le poids de leurs audiences respectives mesurées en pourcentage.

ME DK
F M HC⁵
u o
B

TITRE II
FINANCEMENT ET ORGANISATION
DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE

SOUS-TITRE I
FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE

Article 4 – Détermination des moyens financiers

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

Cette contribution est calculée en fonction des effectifs de chaque société concernée au 31 décembre 2012, en équivalent temps plein (cf. annexe I).

Article 5 – Attribution des moyens financiers

Le montant de la contribution visée à l'article 4 (déduction faite des frais de fonctionnement de l'association visée à l'article 7) est réparti chaque année entre les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche. Cette répartition est réalisée sur la base de l'arrêté ministériel précité qui détermine à la fois les organisations syndicales salariées représentatives et leur poids respectif exprimé en pourcentage.

Cette répartition vaut jusqu'à l'échéance du présent protocole, soit jusqu'au 31 décembre 2017.

Les sommes non dépensées à la fin de chaque exercice budgétaire et pour chaque organisation syndicale représentative, sont reportées et affectées par organisation syndicale concernée sur l'exercice suivant. Cette règle de report pour chaque organisation est acquise pour la seule durée de l'accord dont l'échéance est le 31 décembre 2017.

Entre outre, dans l'hypothèse où il resterait des sommes non dépensées à l'échéance du présent protocole et sous réserve qu'un nouvel accord professionnel soit conclu pour les années 2018/2021, ces sommes seraient agrégées au nouveau budget général pour être réparties entre les organisations syndicales représentatives désignées par le futur arrêté ministériel.

Article 6 – Utilisation des moyens financiers

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

DK
HC
MS
R
W
P
9
✓

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

SOUS-TITRE II

ASSOCIATION POUR LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ASSURANCE

Article 7 – Objet

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

Article 8 – Missions

L'association a notamment pour missions :

- d'appeler, auprès des entreprises, la contribution prévue à l'article 4 ;
- de fixer le montant annuel des moyens financiers attribués à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dans les conditions prévues à l'article 5 ;
- de rembourser aux entreprises concernées les salaires et charges du ou des permanents syndicaux mis à la disposition des organisations syndicales représentatives de salariés en application des articles 6 et 12;
- de rembourser aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche les dépenses destinées à leur fonctionnement en application de l'article 6 ;
- d'établir un rapport annuel permettant d'appréhender l'évolution et le dynamisme de la négociation collective au sein des sociétés d'assurances ;
- de maintenir un site internet dédié au dialogue social dans l'assurance comportant : les coordonnées des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau de la branche, les conventions et accords collectifs de branche, ainsi que les coordonnées des organismes paritaires de branche.

Article 9 – Publication et certification des comptes

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

u
DK
DK
W
HL
RSH

TITRE III PERMANENTS SYNDICAUX

SOUS-TITRE I MISE A DISPOSITION DES PERMANENTS SYNDICAUX

Article 10 – Conditions de la mise à disposition des permanents syndicaux

Dans la limite des sommes qui lui sont allouées, chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dispose de la faculté de désigner, parmi les salariés relevant des conventions collectives visées à l'article 1, 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 quatre ans renouvelables selon les modalités prévues à l'article 14. 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 11 – 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: PK, UC, HC₈, W, and other illegible marks.

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 12 – 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 ainsi que toutes les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ne donnent pas lieu à remboursement à l'entreprise par l'association précitée. Il en est de même des primes exceptionnelles dont le calcul se rapporte à l'ancienneté pour la part d'ancienneté située en dehors du détachement.

II / Les salariés détenteurs d'un mandat syndical ne doivent pas connaître, du fait de l'exercice de ce mandat, de conséquences négatives en 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "DK", "u", "HC", "B", and "V".

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 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 13 – 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 14 – 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 right of the page, including 'OK', 'HG', and other illegible marks.

SOUS-TITRE II

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

Article 15 - Formation professionnelle

15.1 Formations d'intégration destinées aux salariés titulaires d'un mandat au niveau de la branche

Les organisations signataires définissent ensemble le parcours d'intégration comprenant des modules définis paritairement.

Un cycle d'intégration est organisé annuellement.

Les formations dispensées par les organismes professionnels de la branche peuvent être intégrées à ce parcours.

Sauf prise en charge prévue par un organisme professionnel de la branche au titre des formations qu'il organise, les frais afférents à la participation des salariés concernés par ce dispositif sont notamment pris en charge au titre des dépenses de fonctionnement de l'organisation syndicale concernée, prévues à l'article 6.

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

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.

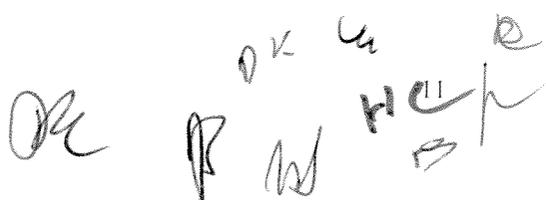
Les frais afférents à la participation des permanents syndicaux à ce dispositif sont notamment pris en charge au titre des dépenses de fonctionnement de l'organisation syndicale concernée, prévues à l'article 6.

Article 16 - Validation des compétences acquises lors du parcours syndical par les salariés titulaires d'un mandat au niveau de la branche

16 1. Eligibilité

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

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



16 2. Mise en œuvre du parcours

Outre les dispositifs d'acquisition de compétences dont peuvent bénéficier les salariés visés au 16-1, soit par l'organisation syndicale qu'ils représentent, soit par l'entreprise dont ils est sont salariés, ceux-ci bénéficient d'un parcours de validation des compétences acquises en matière de dialogue social mis en place au niveau de la branche.

Ainsi, les parties signataires s'engagent à mettre en place un parcours destiné à valoriser les compétences et l'expérience acquises durant l'exercice d'une activité syndicale.

Dans ce cadre, elles s'engagent à créer paritairement, dans un délai de six mois à dater de la conclusion du présent accord, un référentiel décrivant les compétences mises en œuvre dans le cadre de l'exercice du mandat syndical. Ce référentiel est élaboré par blocs de compétences de nature à favoriser l'obtention de la certification par Validation des Acquis de l'Expérience, totale ou partielle.

Une formation modulaire est élaborée, correspondant aux blocs de compétences du référentiel.

Les conditions de délivrance de la certification sont définies paritairement, en lien avec l'organisme certificateur.

L'accès à la VAE des salariés concernés, en vue de l'obtention de toute autre certification de nature à préparer son retour à l'emploi ou son évolution dans l'entreprise, est également encouragé.

Les frais afférents à la participation des salariés concernés par ce dispositif sont notamment pris en charge au titre des dépenses de fonctionnement de l'organisation syndicale concernée, prévues à l'article 6.

Article 17 – Gestion des carrières

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

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

DK u
OK HC2
B M B K

Il s'agira en particulier de faire le point sur les compétences acquises par le salarié dans le cadre de l'exercice de son mandat. Les actions menées par le salarié en vue du développement de ses compétences – formation professionnelle, bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, ... – seront également prises en considération pour déterminer les conditions de réintégration du salarié dans l'entreprise.

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

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

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article 9 de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances du 26 mars 2012, l'exercice d'un mandat de représentation du personnel ne saurait constituer un frein ou un facteur de ralentissement de l'évolution professionnelle de la personne concernée.

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

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

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

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "DR", "HC", and "13".

TITRE IV
PARTICIPATION A LA VIE PARITAIRE

SOUS-TITRE I
REUNIONS PARITAIRES DE LA PROFESSION CONSACREES A DES TRAVAUX D'ETUDES OU A DES NEGOCIATIONS

Article 18 – Constitution des délégations

Le nombre maximum de personnes pouvant représenter une organisation syndicale de salariés à une réunion paritaire consacrée à des travaux d'études ou à des négociations est fixé à six par fédération.

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

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

- deux salariés de la même société dont l'effectif est inférieur à 700 salariés,
- trois salariés de la même société dont l'effectif est compris entre 700 et 3 000 salariés,
- quatre salariés de la même société dont l'effectif est supérieur à 3 000 salariés.

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

Les organisations syndicales de personnel notifient aux organisations d'employeurs les noms et adresses des salariés qu'elles investissent d'un mandat de représentation, en précisant le ou les domaines de ces mandats. Chaque employeur concerné en est informé simultanément par l'organisation syndicale mandante.

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

Article 19 – Indemnisation des salariés

I / Rémunération

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

S'agissant du personnel commercial :

- la rémunération minimale annuelle prévue par les conventions collectives de travail qui leur sont applicables, d'une part, et les garanties de rémunération minimale exist-

Handwritten signatures and initials:
ORC, DR, R, M, HCU, S, U, and a circled 'B'.

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

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'Île-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 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.

b) Frais de repas

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

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including 'D.V.', 'F', 'M', 'HC15', and 'B'.

e) Frais d'hébergement

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

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

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

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

3. Les montants de remboursement prévus ci-dessus sont réexaminés chaque année en commission paritaire à l'occasion de la négociation sur l'évolution des rémunérations minimales annuelles au plan professionnel.

La prise en charge des frais ci-dessus est assurée conjointement par la FFSA et le GEMA qui en ont délégué la gestion à GPSA.

SOUS-TITRE II AUTRES INSTANCES PARITAIRES DE LA PROFESSION

Article 20 – Constitution des délégations et indemnisation des salariés

Les modalités d'organisation et de prise en charge des frais de déplacement pour les autres instances paritaires de la profession relèvent des dispositifs fixés par les conventions ou accords particuliers qui les régissent.



Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including 'DK', 'M', 'HL', and 'W'.

SOUS-TITRE III REUNIONS SYNDICALES STATUTAIRES

Article 21 – 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 19 - 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.

OK
R
M
HG
B
L

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

Article 22 – 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 23 – 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 24 – 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.

Handwritten signatures and initials:
OK
M
P
OK
HC 18
S
K
C

Article 25 – Secrétariat

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

Article 26 – 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 27 – Décision

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

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

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

OK
OK
AA
P
ML¹⁹
SK

TITRE VI AGENDA SOCIAL DE BRANCHE

Article 28 – 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "OK", "DK", "u", "P", "M", "20", "HCH", and "S".

TITRE VII DISPOSITIONS DIVERSES

Article 29 – Dispositions transitoires

Les sommes non dépensées à la fin de l'exercice budgétaire 2013, sont reportées au budget des organisations syndicales représentatives visées à l'annexe 1 du protocole du 3 janvier 2011 et ceci jusqu'à la fin de l'exercice 2014.

Article 30 – Date d'effet

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2014 pour une durée de quatre 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 2017 pour en faire le bilan et déterminer les dispositions à retenir au-delà du 31 décembre 2017, celles-ci ne pouvant résulter que d'un nouvel accord.

Fait à Paris, le 4 novembre 2013

Pour les organisations d'employeurs

Pour les organisations syndicales de salariés

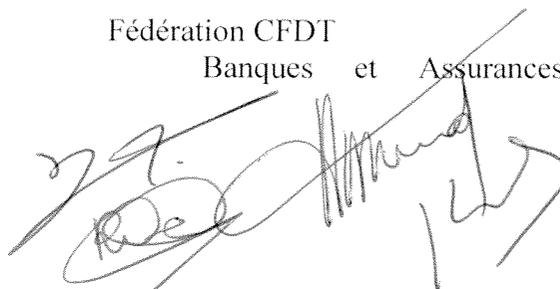
FFSA



GEMA



Fédération CFDT
Banques et Assurances



CFE-CGC Fédération de
l'Assurance

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'Assurance (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

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'H' followed by several horizontal strokes.

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

**CONTRIBUTION ANNUELLE DES EMPLOYEURS AU
FINANCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DE BRANCHE**
(article 4 du protocole d'accord du 4 novembre 2013
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 à 5 euros par salarié présent dans l'effectif au 31 décembre 2012 (en équivalent temps plein), soit 137.917 salariés et ceci pour toute la durée du protocole d'accord (par référence à la Base de données sociales FFSA GEMA).

DA 4
OK P W HC
B K²³

Annexe II
au protocole d'accord du 4 novembre 2013

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

Handwritten signatures and initials:
DK
un
@
VC₂₄
B
P
M
K

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

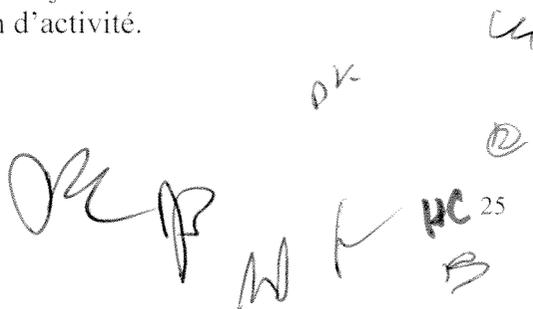
Les membres de l'association sont :

- 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.

OK
C4
②
HC 25
B



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.

Chaque organisation syndicale et patronale doit veiller à désigner les administrateurs de façon à parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes conformément à l'accord professionnel du 18 mars 2013 sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement.

Article 7 - Mandat d'administrateur

La durée du mandat des administrateurs est de quatre ans.

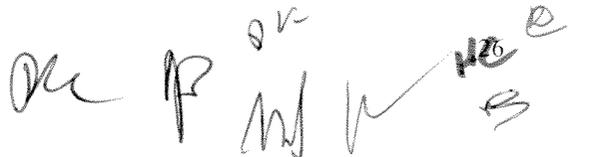
Les membres sortants peuvent faire l'objet d'une nouvelle désignation.

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.

L'administrateur doit être en activité ou âgé de moins de 70 ans à la date de sa désignation.

L'administrateur ne peut exercer plus de trois mandats de niveau professionnel en même temps. Le mandat d'élu du personnel est incompatible avec celui d'administrateur au sein du même organisme.

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 règles de confidentialité et de secret des délibérations des administrateurs

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, several initials in the middle, and a signature with a flourish on the right.

s'exercent à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont ils détiennent 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 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance.

Les administrateurs doivent indiquer les motifs de leur absence aux réunions du conseil d'administration. Trois absences non justifiées dans l'année entraînent la perte du mandat et le remplacement du mandataire par l'organisation qui l'a désigné.

Article 8 - Présidence du conseil d'administration

Le conseil d'administration nomme tous les quatre ans un président et un vice-président qui ne peuvent appartenir au même collège. La présidence et la vice-présidence doivent alterner entre les deux collèges tous les deux ans, sauf renonciation expresse du collègue appelé à la présidence.

Les modalités de prise de parole publique des président et vice-président doivent respecter le principe du paritarisme lorsqu'ils s'expriment au nom du conseil d'administration.

En cas d'empêchement de l'un d'eux, il est procédé à son remplacement immédiat par une nouvelle délibération du conseil. En cas d'empêchement temporaire dont la durée est déterminable, le remplacement est limité à la durée de l'empêchement.

Le président et vice-président se saisissent ou sont saisis par l'administrateur concerné de toute question de conflits d'intérêts de toute sorte pouvant se poser au sujet d'un administrateur du groupe et proposent au conseil les dispositions appropriées (demande de remplacement, abstention sur certains débats, délibérations et décisions, etc).

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 – Relevés de décision

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.

Les convocations et ordres du jour des réunions sont mis à la disposition des administrateurs dans le délai de huit jours précédant la réunion et des moyens sont mis à la disposition des administrateurs pour préparer les réunions des instances.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'P', 'M', 'W', 'uc', and a circled '27' with a signature next to it.

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. En cas de nécessité de vote, celui-ci intervient systématiquement à main levée. Il se fait par tête afin de respecter le pluralisme de la représentation. Une exception est néanmoins admise pour le vote relatif à la désignation du président et du vice-président qui est organisé par collège.

Les administrateurs participent aux délibérations dans le respect du mandat qui leur est donné par leurs organisations.

Les délibérations sont tenues secrètes à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont les administrateurs détiennent leur mandat.

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 relevés de décision 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 4 novembre 2013 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 4 novembre 2013 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 4 novembre 2013 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 pro- u

Handwritten signatures and initials:
OK
R M
MK
MC⁸
B

protocole d'accord du 4 novembre 2013 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 4 novembre 2013 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 4 novembre 2013 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.

OK
P W H S
29
U

TITRE III Assemblée générale

Article 11 - Composition

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

Les membres de l'assemblée générale doivent obligatoirement :

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

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

Article 12 - Mandat

Les membres de l'assemblée générale sont désignés pour quatre 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 d'un 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 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance.

Article 13 - Réunions – Délibérations – Relevés de décision

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.

OK LH
OK P HC 30 (R)
MS S W

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 quatre ans.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "DK", "UC", "31", and a circled "1".

TITRE IV Gestion administrative et financière

Article 15 - Ressources

Les ressources de l'association sont constituées par :

- 1) les sommes résultant des dispositions de l'article 4 du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance,
- 2) les produits financiers de son patrimoine.

Article 16 - Dépenses

Les dépenses de l'association comprennent :

- 1) les dépenses d'administration générale de l'association,
- 2) les remboursements aux entreprises concernées des salaires et charges du ou des permanents syndicaux mis à la disposition des organisations syndicales représentatives de salariés en application des articles 6 et 12 du protocole d'accord du 4 novembre 2013 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 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance,
- 4) les frais engagés pour la maintenance du site Internet dédié au dialogue social dans l'assurance visé à l'article 8 du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance.

Article 17 - Rapports annuels

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

L'association établit également :

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

L'exercice social commence le 1^{er} janvier et finit le 31 décembre de chaque année.

DK UC
DK B MC 32
M B H

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 :

-
-
-

PK *OK* *cu*
R *ML* *®*
M *S* *V*
33

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 19 du protocole d'accord du 4 novembre 2013 relatif à la rénovation du dialogue social dans l'assurance),
- honoraires des commissaires aux comptes,
- actions de formation des permanents syndicaux.

OK
B
MS
HC
34
K