

SOCIETES D'ASSURANCES

**CONVENTION
COLLECTIVE
NATIONALE**

**D U 27 M A I 1992
MODIFIEE PAR AVENANTS
N°1 ET 2**

**(mise à jour au 9 septembre 2023 intégrant
l'avenant relatif à la période d'essai)**

**TEXTES DE LA CONVENTION
PROPREMENT DITE ET
DES AVENANTS, ACCORDS
O U D O C U M E N T S
C O M P L E M E N T A I R E S**

EDITION 1997

Entre :

- LA FEDERATION FRANÇAISE DES SOCIETES D'ASSURANCES (FFSA),

représentée par Messieurs Denis KESSLER, Jean-Pierre GAULLIER, Michel BEAUCHESNE, Guy CAMBOULIVES, Jacques CAMPORA, Marcel CASTELAIN, Albert CHEVALIER, Jean-Luc CHOIMET, Marcel COUP, François-Xavier DAIREAUX, Daniel DEVAUX, Marc DONVILLE, Clément GAUTRON, Rémy HABLITZEL, Jean LAMARQUE, Claude LETIZIA, Michel LIERE, François MAXENCE, Jacques MONIER, Jean-Pierre NARNIO, Gérard RIVET, Alberto RODELLAS, Claude-Henri VILLETTE, Philippe WATTIER, Daniel ZERAH.

- LE GROUPEMENT DES SOCIETES D'ASSURANCES A CARACTERE MUTUEL (GEMA),

représenté par Messieurs Michel REMOND, Thierry JEANTET, Jacques ROCHE, Jacques VANDIER.

d'une part,

et :

- LA FEDERATION DES SERVICES CFDT (Branche Assurance),

représentée par Monsieur Bernard AUDRAS, Madame Marcelle BATTU, Messieurs Jean-Pierre BERNARDI, Jean-Luc BOUDARD, Marc BOURDIN, Gérard DENEYRAT, Robert GIELLY, Hervé JEGOU, Rémi JOUAN, Michel LANCIAUX, Madame Mireille LACOUX, Monsieur Jean-Marie LAMOUREUX, Madame Marie-Pierre LAURETTE, Monsieur Gérard LOBJEOIS, Madame Claudine LUTZ, Messieurs Dominique ORSAL, Patrick SALMON, Régis VERSAUD.

- LA FEDERATION DES EMPLOYES, CADRES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE CFTC (SECTION FEDERALE DE L'ASSURANCE),

représentée par Messieurs Alain ABRAM, Jean-Claude BOISSEAUX, Fabien BOUZIN, Jean-Louis BRENON, Gaston de DORMAEL, Benoît de JABRUN, Jean-Jacques DELAHAYE, Etienne du CHALARD, Serge FRULANI, Jean-Marie GRANGER, Jean-Claude HANTZBERG, Gilbert LEMASSON, Michel MOMONT, Madame Edwige MONRIBOT, Messieurs Jean-Paul ROCHE, Patrick SABAU.

- LE SYNDICAT NATIONAL DES AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS DE L'ASSURANCE (SNAETAM/CFE-CGC),

représenté par Mesdames Martine GAMOT, Jocelyne HOUSSE, Monsieur Claude PRUVOST, Madame Jocelyne ROCHE.

- LE SYNDICAT NATIONAL DES CADRES DE L'ASSURANCE (SNCAPA/CFE-CGC),

représenté par Messieurs Elie LAZAREVITCH, François BICHARD, Marc BONITEAU, Patrick BOSCHAT, Michel COUPECHOUX, Pierre-Etienne de BOYNES, Jean-Baptiste LICARI.

d'autre part,

a été conclue, le 27 mai 1992, la présente convention.

AVENANT N° 1 du 10 NOVEMBRE 1992 à la CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 27 MAI 1992

Entre :

- LA FEDERATION FRANÇAISE DES SOCIETES D'ASSURANCES (FFSA),
 - LE GROUPEMENT DES SOCIETES D'ASSURANCES A CARACTERE MUTUEL (GEMA)
- d'une part,

et :

- LA FEDERATION DES SERVICES CFDT (branche Assurance),
 - LA FEDERATION DES EMPLOYES, CADRES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE CFTC (section fédérale de l'assurance),
 - LE SYNDICAT NATIONAL DES AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS DE L'ASSURANCE (SNAETAM/CFE-CGC),
 - LE SYNDICAT NATIONAL DES CADRES DE L'ASSURANCE (SNCAPA/CFE-CGC),
- d'autre part,

Compte tenu, d'une part, des évolutions réglementaires intervenues en matière de priorité d'embauche après licenciement économique, d'autre part, des précisions rédactionnelles qui sont apparues nécessaires quant aux modalités de calcul de la majoration d'indemnité de licenciement au-delà de 50 ans,

il est convenu de ce qui suit :

Article 1 :

Au point b3) "Priorité de réembauchage" de l'article 90 "Licenciement" de la Convention Collective Nationale du 27 mai 1992, le membre de phrase : "Cette priorité, dont le salarié doit demander le bénéfice dans les deux mois de son départ...", est remplacé par : "Cette priorité, dont le salarié doit demander le bénéfice dans les quatre mois de son départ..." (le reste du texte sans changement).

Article 2 :

Le quatrième alinéa de l'article 92 "Indemnité de licenciement" de la Convention Collective Nationale du 27 mai 1992, actuellement rédigé comme suit : "Si le licenciement intervient alors que le salarié a au moins 50 ans révolus, l'indemnité ci-dessus est majorée de 0,5 % par année de présence" est modifié comme suit : "Si le licenciement intervient alors que le salarié a au moins 50 ans révolus, l'indemnité ci-dessus est majorée de 0,5 % de la rémunération annuelle par année de présence".

Article 3 :

Au point 8 "Indemnité de licenciement" de l'accord "Dispositions particulières cadres" annexé à la convention collective du 27 mai 1992, le dernier alinéa est modifié comme suit : "Si le licenciement intervient alors que le cadre a au moins 50 ans révolus, l'indemnité ci-dessus est majorée de 0,75 % de la rémunération annuelle par année de présence effectuée dans l'entreprise en tant que cadre et de 0,50 % de la rémunération annuelle par année de présence en tant que non cadre".

Article 4 :

Le présent avenant sera déposé dans les plus brefs délais auprès des services du ministre chargé du travail pour permettre sa prise en compte dans le cadre de la procédure d'extension de la Convention Collective Nationale du 27 mai 1992.

Avec l'agrément des signataires, les modifications qu'il prévoit ont d'ores et déjà été intégrées dans la version imprimée de cette convention, réalisée pour le compte de la profession.

Fait à Paris, le 10 novembre 1992

Pour les organisations d'employeurs

FFSA

GEMA

Pour les organisations syndicales de salariés

CFDT

CFE/CGC

CFTC

AVENANT N° 2 du 16 SEPTEMBRE 1997 à la CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 27 MAI 1992

Entre :

- LA FEDERATION FRANÇAISE DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES (FFSA),
 - LE GROUPEMENT DES ENTREPRISES MUTUELLES D'ASSURANCES (GEMA),
- d'une part,

et :

- LA FEDERATION DES SERVICES CFDT (branche Assurance),
- LA FEDERATION DES EMPLOYÉS, CADRES, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE (FECTAM) CFTC (branche Assurance),
- LA FEDERATION NATIONALE DES CADRES, AGENTS DE MAÎTRISE ET TECHNICIENS DE L'ASSURANCE (FNCATA) CFE/CGC,
- LE SYNDICAT NATIONAL DE L'ASSURANCE, DE LA PRÉVOYANCE ET DE L'ASSISTANCE DES EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE (SNAETAM) CFE/CGC,
- LE SYNDICAT NATIONAL DES CADRES DE L'ASSURANCE, DE LA PRÉVOYANCE ET DE L'ASSISTANCE (SNCAPA) CFE/CGC,

d'autre part,

Vu les évolutions légales intervenues depuis la conclusion de la convention collective nationale de travail du 27 mai 1992,

Vu les dispositions exclues par l'arrêté du 12 juillet 1993 portant extension de ladite convention,

Considérant les souhaits de clarification dont des organisations signataires font état,

il est convenu de ce qui suit :

Article 1 :

Les articles 28, 46, 64, 65b), 79, 83c), 86b) c) et d), 88a) et b), 90b3), 93a) sont modifiés comme indiqué dans l'annexe jointe intitulée "textes des articles modifiés" (N.B.).

Article 2 :

Il est créé un article 79 bis : "Poursuite de l'insuffisance professionnelle", ainsi libellé "La poursuite de l'insuffisance professionnelle peut conduire l'employeur à mettre en œuvre une procédure de licenciement du salarié dans les conditions prévues par les dispositions légales et celles de l'article 90a)."

Article 3 :

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

Toutefois le texte modifié de l'article 65b) s'applique aux diplômés :

- mentionnés dans les plans de formation postérieurs à celui de l'année 1997,
- et dont la préparation aura commencé après la communication dans l'entreprise du plan de formation 1998.

Fait à Paris, le 16 septembre 1997

Pour les organisations d'employeurs

Pour les organisations syndicales de salariés

FFSA

CFDT

(FECTAM) CFTC

GEMA

(FNCATA) CFE/CGC

(SNAETAM) CFE/CGC

(SNCAPA) CFE/CGC

(N.B.) : Cette annexe n'est pas reproduite, les modifications apportées aux dispositions de la Convention Collective Nationale du 27 mai 1992 étant directement intégrées ci-après dans le texte de celle-ci.

SOMMAIRE GENERAL

CONVENTION COLLECTIVE PROPREMENT DITE ET ANNEXES

P. 2 à 74

ACCORDS COMPLEMENTAIRES

- DISPOSITIONS PARTICULIERES "CADRES"	P.	76
- CLASSIFICATION - PROTOCOLE DE MISE EN APPLICATION	P.	84
- CREATION D'UN CAPITAL DE TEMPS-FORMATION	P.	89
- VIE CONTRACTUELLE - MOYENS POUR LES SYNDICATS	P.	93
- ACCORD-CADRE SUR LE TRAVAIL A TEMPS CHOISI	P.	99
- ACCORD SUR L'ACCES AUX FORMATIONS DIPLOMANTES DE L'ENAs ET DE L'AEA	P.	103
- ACCORD SUR LA CONTRIBUTION DES EMPLOYEURS AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE	P.	107
- ACCORD SUR LE FINANCEMENT DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DES COMITES D'ENTREPRISE	P.	109

DOCUMENTS COMPLEMENTAIRES

- REFORME DE L'ENSEMBLE ENAs/AEA - LIGNES DIRECTRICES PROPOSEES	P.	112
- CHANTIERS DE REFLEXION - DISCUSSION A OUVRIR	P.	113 à 118
- LES SIGNATAIRES S'EXPRIMENT	P.	119 à 124

CONVENTION COLLECTIVE
PROPREMENT DITE
ET ANNEXES

SOMMAIRE DE LA CONVENTION

PREAMBULE	P.	4
TITRE I - CADRE JURIDIQUE DE LA CONVENTION	P.	6
TITRE II - RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS SIGNATAIRES ET RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE	P.	10
TITRE III - CLASSIFICATION ET REMUNERATION	P.	19
TITRE IV - TEMPS DE TRAVAIL	P.	24
TITRE V - FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI	P.	32
TITRE VI - CONTRAT DE TRAVAIL	P.	40
TITRE VII - RETRAITE ET PREVOYANCE	P.	55
TITRE VIII - DISPOSITIONS DIVERSES	P.	57
ANNEXES A LA CONVENTION		
I - CLASSIFICATION DES FONCTIONS	P.	60
II - BAREME DES REMUNERATIONS MINIMALES ANNUELLES	P.	69
III - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI	P.	70
IV - REUNIONS PARITAIRES - FRAIS DE TRANSPORT ET D'HEBERGEMENT	P.	72
V - LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS COLLECTIFS VISES A L'ARTICLE 6 DE LA CCN	P.	73

PREAMBULE

Par la présente convention collective nationale, les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires veulent instituer pour tous les salariés de l'assurance qui en relèvent, un dispositif ambitieux, concret et commun de garanties sociales, qui tient compte :

- des fortes traditions de politique contractuelle du secteur,
- et des évolutions de l'environnement économique, financier et technique de la profession.

o
o o

Les partenaires de la présente convention souhaitent à la fois une modernisation des relations sociales, et une rénovation du dialogue social.

Ils entendent ainsi favoriser l'efficacité et la qualité des services rendus aux assurés, tout en satisfaisant les aspirations légitimes des collaborateurs des sociétés d'assurances. Les performances économiques des entreprises dépendent à la fois du prix et de la qualité des produits et services, et de la qualité des relations sociales et de la gestion des ressources humaines. En dépit de certaines contraintes qui s'imposent aux uns et aux autres, l'économique et le social ne s'opposent pas : ils sont les deux fondements de la vie des entreprises. Dans un monde en profonde mutation, la conception des rapports de travail doit donc être évolutive et novatrice. Cette modernisation passe par :

- l'établissement d'un vaste cadre collectif laissant aux entreprises et à leurs salariés des degrés de liberté pour préciser ensemble, par la concertation et la négociation, au plus près des réalités, les relations sociales qu'ils entendent entretenir,

- la reconnaissance par les employeurs et les salariés de la nécessité et de la fécondité du dialogue social et du rôle essentiel des organisations syndicales,

- la volonté de suivre une démarche à la fois globale et prévisionnelle de la gestion des ressources humaines,

- la priorité donnée aux dispositions en matière d'emploi et de formation.

Les outils élaborés en commun pour satisfaire ces objectifs sont les suivants :

1) La nouvelle classification des fonctions qui conduit les entreprises à procéder à un inventaire complet des fonctions existantes et à une analyse approfondie des qualifications qu'elles exigent. La classification a donc pour rôle, non seulement d'apporter au personnel des garanties de classement et de rémunération, mais aussi de constituer pour les entreprises et leurs collaborateurs un outil essentiel de gestion des ressources humaines en termes de recrutement, de gestion de carrière et de formation.

2) La création d'un observatoire permanent de l'évolution des métiers destiné à mieux identifier l'évolution des emplois et des qualifications, et les conséquences qui en découlent pour adapter l'organisation et le contenu des formations.

3) L'accord fixant à 2 % des salaires le minimum de dépenses à consacrer par les entreprises à la formation professionnelle continue.

4) Le rôle accru des Commissions Paritaires Nationales de la Formation Professionnelle et de l'Emploi dans le domaine du contenu et de l'organisation des formations, en liaison avec les travaux de l'Observatoire des métiers.

5) La généralisation de l'entretien individuel annuel permettant de faire le point – pour chaque collaborateur – sur ses attentes en matière d'évolution de carrière et ses besoins de formation.

6) Les dispositions destinées à promouvoir la mobilité fonctionnelle et à garantir une pratique concertée de la mobilité géographique.

7) La création d'un capital de temps-formation permettant aux salariés ayant un niveau moins élevé de formation générale de surmonter ce handicap par une démarche de formation.

o
o o

En conclusion, après plusieurs années de négociation, les organisations signataires réaffirment par cette nouvelle convention et les accords qui l'accompagnent leur volonté de doter la profession d'un cadre conventionnel aussi adapté que possible à l'assurance du proche troisième millénaire.

Comme en témoigne l'ouverture prochaine d'un certain nombre de "chantiers" d'études et de réflexion, leurs signatures ne constituent pas un aboutissement, mais le prélude voulu à une nouvelle dynamique des relations sociales dans l'assurance.

TITRE I

CADRE JURIDIQUE DE LA CONVENTION

TITRE I

CADRE JURIDIQUE DE LA CONVENTION

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

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

1 - CHAMP D'APPLICATION

Art. 1 Entreprises visées

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

a) les entreprises françaises et étrangères d'assurances visées aux paragraphes 1 à 6 inclus de l'article L 310-1 du Code des Assurances (1),

b) les entreprises françaises et étrangères ayant exclusivement pour objet la réassurance,

c) les groupements d'intérêt économique (GIE) constitués exclusivement ou contrôlés par les entreprises visées ci-dessus et ayant pour objet de faciliter par la mise en œuvre de moyens techniques ou humains nécessaires, l'exercice des activités d'assurance ou de réassurance que ces entreprises pratiquent.

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

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

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

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

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

Art. 2 Salariés concernés

La convention s'applique, sous réserve des exceptions mentionnées au troisième alinéa du présent article, à l'ensemble des salariés des entreprises ou organismes visés à l'article 1 et qui exercent leurs activités professionnelles en France métropolitaine.

Elle s'applique également :

- aux salariés de ces mêmes entreprises, qui travaillent dans les départements d'outre-mer et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine, à l'exception du barème des rémunérations minimales annuelles figurant dans son annexe II ainsi que des dispositions du titre VII et sous réserve des adaptations nécessaires convenues par accord entre les représentants des entreprises d'assurances concernées et les organisations syndicales de salariés représentatives,

(1) NB : La situation des sociétés d'assistance fait l'objet d'une négociation particulière.

- aux salariés de ces mêmes entreprises exerçant leurs fonctions en dehors de la France métropolitaine dès lors que leur contrat de travail a été signé sur le territoire métropolitain, sous réserve des règles d'ordre public applicables dans le pays d'exercice des fonctions et du principe de non cumul d'avantages.

La convention ne s'applique pas :

- aux salariés des entreprises et organismes visés à l'article 1 qui relèvent d'une convention collective de travail spécifique au plan professionnel national (1),

- aux gardiens, concierges et employés des immeubles appartenant à ces mêmes entreprises sauf si ces salariés travaillent dans les immeubles de leur siège social ou de leurs établissements et annexes et que l'entreprise ou organisme occupe principalement l'immeuble,

- au personnel de ménage consacrant à l'entreprise ou organisme moins des 2/3 de l'horaire collectif de celui-ci.

2 - PRINCIPES GENERAUX

Art. 3 Hiérarchie des textes

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

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

Art. 4 Avantages acquis

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

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

Art. 5 Respect des droits et libertés fondamentaux

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

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

- reconnaissance des droits et devoirs découlant du respect mutuel dans les relations individuelles et collectives,

- acceptation réciproque des limites imposées à l'expression des opinions par le respect de la liberté d'autrui et la nature exclusivement professionnelle des relations entre les entreprises et leurs salariés,

- liberté d'adhérer ou non à un syndicat pour la défense des intérêts professionnels,

- respect des personnes, des biens, des libertés et des intérêts de l'entreprise ou de la profession,

- refus de toute discrimination à raison du sexe, de la nationalité, du handicap, de l'origine ethnique, des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, de l'appartenance ou non à un syndicat et de la participation ou non à des activités ou actions de caractère syndical.

(1) Producteurs salariés de base, Echelons intermédiaires, Inspecteurs du cadre, Membres du personnel de direction, au sens des conventions collectives en vigueur à la date du 27 mai 1992 ou des dispositions qui leur seraient substituées à l'avenir.

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

3 - DUREE ET MODIFICATION DE LA CONVENTION

Art. 6 Durée de la convention

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

Elle prend effet à la date fixée à l'article 97.

Ses dispositions se substituent à cette date aux conventions collectives de travail et accords collectifs cités en annexe qui deviennent caducs (annexe V).

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

Art. 7 Révision et dénonciation

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

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

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

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

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

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

- La dénonciation partielle de la convention ne peut intervenir qu'à l'initiative de l'ensemble des organisations d'employeurs ou de l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires. Dans les deux cas :

. la notification doit préciser expressément quelles sont les dispositions dénoncées et être accompagnée de propositions écrites de modification.

. aucune des parties ne peut procéder à une nouvelle dénonciation partielle du ou des mêmes articles de la convention avant l'expiration d'un délai de deux ans à compter de la date d'entrée en vigueur des dispositions de modification ou de substitution adoptées à la suite de la dénonciation dont elle est l'auteur.

. la dénonciation partielle doit être notifiée au plus tard 3 mois avant sa prise d'effet. La ou les dispositions dénoncées continuent à s'appliquer aux auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions de modification ou de substitution convenues, ou à défaut pendant une durée de 12 mois à compter de la date d'effet.

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

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

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

TITRE II

RELATIONS ENTRE ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE SALARIES, AU NIVEAU PROFESSIONNEL, ET RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

Chapitre I - Les relations au niveau professionnel

**Chapitre II - Les relations collectives de travail
dans l'entreprise**

CHAPITRE I

LES RELATIONS

AU NIVEAU PROFESSIONNEL

1 - DIALOGUE AU PLAN PROFESSIONNEL

Art. 8 Définition

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

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

Art. 9 Informations économiques

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

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

a) au cours d'entretiens organisés à cette fin

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

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

b) par des échanges de documentation

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

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

c) par la participation à des actions de formation

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

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

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

Art. 10 Interprétation et application

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

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

a) Procédure de bons offices

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

b) Commission paritaire d'interprétation

- Compétence et fonctionnement

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

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

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

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

Le procès-verbal est transmis à toutes les organisations signataires ; un registre chronologique des procès-verbaux est tenu par la délégation des employeurs.

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

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

- Composition

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

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

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

Art. 11 Négociation collective

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

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

Art. 12 Réunions paritaires

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

a) Constitution des délégations

Le nombre maximum de personnes pouvant représenter une organisation syndicale de personnel à une réunion paritaire est fixé, sauf convention expresse différente, à cinq par confédération. Toutefois en cas de réunion paritaire s'adressant aux fédérations syndicales en tant que telles et non pas seulement à un ou plusieurs de leurs syndicats affiliés, ce nombre est porté à sept.

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 permanents.

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.

b) Désignation des salariés

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

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

c) Convocations

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

d) Indemnisation des salariés

La rémunération des salariés régulièrement mandatés est maintenue par leur employeur. Lorsque d'un commun accord avec la délégation des employeurs et pour les réunions paritaires considérées, la possibilité pour les délégations syndicales d'organiser une réunion préparatoire, dans la limite d'une demi-journée, a été expressément prévue, le maintien de la rémunération s'applique également à cette réunion préparatoire.

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

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

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

Ces règles d'indemnisation sont mises en œuvre dans la limite du nombre maximum de participants prévu au a) ci-dessus. 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, comités d'entreprise, délégués syndicaux, représentants syndicaux auprès du comité).

e) Comptes-rendus

Des comptes-rendus des commissions paritaires sont établis par la délégation des employeurs et n'engagent que celle-ci. Ils sont communiqués dans les 15 jours à l'ensemble des délégations du personnel représentées ou excusées.

Ils ont pour objet de consigner, en les résumant, les points de vue exprimés par les différentes délégations sur les principales questions en débat.

Art. 13 Autres instances paritaires

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.

2 - ACTIVITES SYNDICALES EXTERIEURES A L'ENTREPRISE

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

Art. 14 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 par la présente convention.

Dans la limite individuelle de 40 heures par an pour douze salariés au maximum par confédération et deux au plus par entreprise, ces absences donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur 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 signataire de la présente convention.

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

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

Art. 15 Permanent syndical *

a) Suspension du contrat de travail

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

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

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

En cas de cessation du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, survenant pendant la période de fonction syndicale permanente, la durée de présence dans l'entreprise à retenir est celle constatée au début de ladite période.

b) Retour dans l'entreprise

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

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

A son retour, l'intéressé retrouve les avantages liés à sa durée de présence dans l'entreprise, appréciée à la date de son départ.

c) Les dispositions du présent article sont applicables à au plus deux permanents par fédération syndicale de salariés représentative au niveau national aux plans tant professionnel qu'interprofessionnel.

(*L'application de l'article 15 est suspendue pendant toute la durée où se trouve en vigueur l'accord particulier du 27 mai 1992 intitulé "VIE CONTRACTUELLE-MOYENS POUR LES SYNDICATS" (reconduit par accord du 20 décembre 1996).

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

CHAPITRE II

LES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE

1 - ASSOCIATION DU PERSONNEL A LA VIE DE L'ENTREPRISE

Art. 16 Définition

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

Les dirigeants, l'encadrement, le personnel et ses représentants élus, les délégués syndicaux, sont les acteurs de cette association chacun au titre de ses propres missions et responsabilités.

Art. 17 Conséquences pratiques

Cette association existe sous des formes diverses :

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

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

2 - EXERCICE DE FONCTIONS ELECTIVES OU SYNDICALES

Art. 18 Délégués du personnel et comités d'entreprise

Les conditions d'élection et de fonctionnement ainsi que les attributions des délégués du personnel et des comités d'entreprise sont celles qui résultent du Code du Travail.

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

Les organisations syndicales de salariés peuvent consulter auprès des organisations d'employeurs les procès-verbaux d'élection qui leur ont été communiqués par les entreprises.

Art. 19 Collèges électoraux

Le nombre et la composition des collèges électoraux sont fixés comme suit, sauf accord dérogatoire au niveau de l'entreprise :

- le premier collège comprend les salariés exerçant des fonctions relevant des classes 1, 2, 3 et 4.
- le deuxième collège comprend les salariés exerçant des fonctions relevant des classes 5, 6 et 7, et ceux qui appartiennent à ce collège en vertu de l'accord dit de "transition" en date du 27 mai 1992.

Art. 20 Vote par correspondance

Les électeurs sont admis à voter par correspondance, soit en raison d'un éloignement important du bureau de vote, soit parce qu'ils ne peuvent se rendre à celui-ci pour un motif personnel ou professionnel.

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

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

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

Art. 21 Conciliation du mandat et du contrat de travail

a) Principes

En se référant au principe de non discrimination inscrit à l'article 5, les signataires sont conscients que la conciliation de l'exercice d'un ou plusieurs mandats électifs et/ou syndicaux avec l'accomplissement des tâches et/ou responsabilités professionnelles et le respect des diverses obligations inhérentes au contrat de travail peuvent soulever des difficultés pratiques dans certains cas.

Les entreprises sont donc très attentives à la nécessité d'assurer au mieux cette conciliation et aux difficultés que pourraient rencontrer les intéressés, notamment dans l'accès à la formation et dans leurs perspectives d'évolution de carrière ; elles tiennent compte des exigences des mandats dans l'organisation et la charge de travail de chacun.

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

b) Entretien annuel

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

Cet entretien se déroule en liaison avec un responsable des services du personnel et à l'occasion des entretiens périodiques prévus à l'article 77.

Conformément à l'article 77, le salarié concerné peut, par la suite, être reçu s'il le demande, par un responsable des services du personnel.

Art. 22 Modalités de l'action syndicale

Les modalités pratiques d'exercice de l'action syndicale étant à définir dans le contexte propre à chaque entreprise, la mise au point de ces modalités donne lieu, pour l'application des dispositions légales en la matière, à une négociation au sein de l'entreprise (*affichage des communications syndicales, collecte des cotisations syndicales, diffusion des publications et tracts de nature syndicale, réunions des adhérents des sections syndicales, réunions d'information destinées au personnel, accueil de personnalités extérieures, rôle de coordination des délégués syndicaux centraux*) (1). Cette négociation porte également sur la périodicité de réexamen des dispositions convenues à cette occasion.

3 - LA NEGOCIATION COLLECTIVE DANS L'ENTREPRISE

Art. 23 Définition

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

Les parties signataires soulignent leur attachement au principe légal selon lequel une convention ou un accord collectif d'entreprise est négocié entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le domaine de la négociation est défini par la loi, par la présente convention (2) ou par accord des parties au niveau de l'entreprise elle-même.

(1) L'accord à intervenir à l'issue de cette négociation peut porter sur tout ou partie des points énumérés dans la parenthèse et/ou sur d'autres points.

(2) Rappel des articles de la convention mentionnant, soit une négociation obligatoire ou possible soit la nécessité d'un accord : articles 1(c), 19, 20, 22, 34, 40, 41, 42, 43, 44, 50, 53, 54, 55, 56, 57, 58. Point 1b) de l'annexe I, article 4 du protocole de mise en application de la classification, article 1 de l'accord-cadre sur le temps partiel.

La négociation consiste à rechercher des solutions contractuelles durables pour répondre :

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

Les modalités d'organisation de la négociation : préparation, composition des délégations, dates des réunions, informations jugées nécessaires, sont fixées par les parties sous réserve du respect des règles posées par le Code du Travail lorsque celui-ci, pour certains types de négociation, en prévoit.

Art. 24 Conséquences pratiques

De la négociation résulte :

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

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

Les entreprises communiquent aux organisations syndicales signataires de la présente convention qui leur en font la demande, les accords collectifs d'entreprise qu'elles concluent à leur niveau.

4 - SECURITE, HYGIENE, CONDITIONS DE TRAVAIL

Art. 25 Principes généraux

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

Dans l'intérêt de la collectivité de travail :

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

Art. 26 Composition des CHSCT

En sus des dispositions légales en la matière, chaque organisation syndicale représentative simultanément au plan professionnel national et dans l'entreprise peut désigner, parmi le personnel, dans les établissements de plus de 300 salariés, un représentant qui assiste avec voix consultative aux réunions du CHSCT. Le temps passé à ces réunions est considéré comme temps de travail.

Art. 27 Rôle des CHSCT

Dans le cadre des principes généraux énoncés à l'article 25, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont un rôle déterminant à jouer, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, pour promouvoir les mesures qui concernent la protection de la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail.

Les CHSCT doivent être attentifs à l'évolution dans le temps des législations et méthodes dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail.

Ils sont en outre informés des actions menées par l'entreprise afin de favoriser l'insertion professionnelle des handicapés et peuvent présenter toutes suggestions en la matière.

Art. 28 Formation des représentants du personnel au CHSCT

Les entreprises favorisent la participation des représentants du personnel au CHSCT à des actions de formation destinées à développer leur aptitude à la détection et à la mesure des risques professionnels ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

Dans les établissements occupant au moins 300 salariés, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées par la législation.

Dans ceux de moins de 300 salariés, chaque représentant du personnel bénéficie d'une formation appropriée à raison de 3 jours ouvrés ; le ou les jours non utilisés à l'issue du mandat peuvent être reportés jusqu'à l'expiration du mandat consécutif suivant.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, cette formation est renouvelée lorsque le représentant du personnel a exercé son mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Le maintien du salaire durant cette formation, la rémunération des organismes de formation, le remboursement des frais de déplacement et de séjours sont pris en charge par l'entreprise dans les mêmes limites que pour les établissements d'au moins 300 salariés. L'ensemble de ces dépenses est imputable sur la contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

5 - ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DES COMITES D'ENTREPRISE

Art. 29

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

Le financement de ces activités peut faire l'objet d'un accord particulier au plan professionnel. *(Cf. les accords du 27 mai 1992 et du 20 décembre 1996 relatifs au financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise).*

TITRE III

CLASSIFICATION ET REMUNERATION

Chapitre I - Classification

Chapitre II - Rémunérations

CHAPITRE I

CLASSIFICATION

Art. 30 Classification des fonctions

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

2 - Ce classement détermine le montant de la rémunération minimale annuelle (**RMA**) garantie à chaque salarié.

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

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

CHAPITRE II

REMUNERATIONS

SECTION I REMUNERATIONS MINIMALES

Art. 31 Définition et contenu

a) L'annexe II à la convention fixe les montants des rémunérations minimales annuelles (RMA) garanties au personnel compte tenu du classement des fonctions exercées.

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

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

1 - de prendre en considération -quels qu'en soient l'objet, les critères d'attribution, l'appellation et la périodicité de versement- tous les éléments du salaire effectif sans autres exceptions que celles énoncées au c) ci-après.

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

c) Toutefois, en tant qu'exceptions visées au b)1 ci-dessus, les éléments ci-après définis ne sont pas pris en compte pour vérifier si la rémunération minimale annuelle est atteinte :

- la gratification versée à l'occasion de l'obtention d'un diplôme selon les conditions fixées à l'article 65

- les éléments qui sont attribués pour tenir compte de conditions exceptionnelles ou inhabituelles d'exercice des fonctions considérées, c'est-à-dire ceux qui cessent d'être payés lorsque ces conditions particulières prennent fin

- les éléments de salaire attribués à titre individuel en raison d'un fait non renouvelable, c'est-à-dire soit un événement exceptionnel concernant le salarié lui-même, soit un acte accompli ou un résultat obtenu

- la prime d'expérience calculée selon les conditions fixées à l'article 35

- les éléments de rémunération afférents à du temps de travail effectué, le cas échéant, au-delà de la durée annuelle visée au 1er alinéa de l'article 32 ci-après

- l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée

- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais.

Art. 32 Application

La rémunération minimale fixée à l'annexe II vaut pour la durée annuelle de travail prévue par la présente convention (article 37) ou pour celle considérée comme équivalente dans l'entreprise à la date de signature de ladite convention.

Elle est calculée pour l'année civile considérée au prorata de la durée de travail effectif du salarié et des périodes assimilées.

Dans le cas où le salaire effectif d'un membre du personnel deviendrait inférieur à la RMA de sa classe de fonctions du fait de l'évolution de la RMA, la correction à apporter prend effet lors de la première échéance de paye correspondant à la date d'application de la nouvelle RMA. Cette correction se calcule compte tenu de la structure de rémunération propre à l'entreprise ; quelle que soit cette structure, le salaire effectif de l'intéressé doit atteindre en valeur annuelle, compte tenu de ladite structure, dès l'échéance de paye considérée, le nouveau montant de la RMA.

Art. 33 Evolution des rémunérations minimales au plan professionnel

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

Cette négociation a normalement lieu dans la période qui s'écoule entre le 1er décembre et la fin février, sauf circonstances exceptionnelles.

Elle a pour objet de fixer les montants des rémunérations minimales à effet du 1er janvier pour l'année qui commence, sauf évolution économique pouvant justifier des ajustements plus fréquents, ou sauf accord de durée pluriannuelle.

Elle est précédée, au plus tard quinze jours à l'avance, de l'envoi par les employeurs aux organisations syndicales, d'informations :

- de nature économique sur la situation de la branche et ses perspectives d'évolution,
- de caractère économique et social sur l'évolution de l'emploi et le niveau des salaires effectifs selon les données disponibles les plus récentes, notamment celles de l'UCREPPSA.

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

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

SECTION II REMUNERATIONS EFFECTIVES

Art. 34 Paiement et structure des rémunérations effectives dans les entreprises

a) Les rémunérations sont payées mensuellement, conformément à la législation en vigueur.

b) Dans les entreprises, la structure de référence annuelle des rémunérations comporte douze mensualités auxquelles s'ajoutent un 13ème mois et une "prime de vacances" égale à 50 % d'une mensualité.

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

c) Pour les entreprises dont la structure de rémunération diffère, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, de la structure de référence mentionnée au b) ci-dessus, cet alinéa b) ne fait pas obligation de modifier les pratiques considérées.

Art. 35 Prime d'expérience

a) Principe

Une prime prenant en compte les acquis d'expérience découlant de l'exercice d'une même fonction ou de fonctions de niveau analogue est attribuée aux salariés, en relation avec leur évolution de carrière.

Appelée "prime d'expérience", cette prime s'ajoute à la rémunération effective des intéressés dont les fonctions relèvent des classes 1, 2, 3 ou 4.

b) Modalités de calcul

b1) Le montant annuel de la prime d'expérience est déterminé, par année de présence effective dans l'entreprise, à raison de 1 % de la rémunération minimale annuelle applicable à la classe de fonctions considérée, telle que prévue à l'annexe II.

Elle est attribuée à partir du 1er jour du mois qui suit la date anniversaire de la 3ème année révolue de présence effective, dans la limite de :

- 5 années de présence pour les salariés exerçant des fonctions de classe 4
- 10 années de présence pour ceux de classe 3
- 15 années de présence pour ceux de classe 2
- 20 années pour ceux de classe 1

b2) En cas de passage dans une fonction de classe supérieure, la rémunération

est portée, en tant que de besoin, au niveau de la rémunération minimale annuelle de la nouvelle classe.

b3) S'il s'agit d'un passage en classe 2, 3 ou 4, la prime d'expérience acquise précédemment au titre de fonctions exercées dans une ou plusieurs autres classes est alors calculée sur la rémunération minimale annuelle de cette nouvelle classe. Elle s'ajoute à la rémunération résultant de l'alinéa précédent.

Si, à cette date, la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à la durée limite d'acquisition de la prime d'expérience dans la nouvelle classe de fonctions, le salarié continue à acquérir la prime d'expérience dans la limite d'acquisition fixée pour ladite classe.

S'il s'agit d'un passage dans une classe supérieure à 4, la prime d'expérience acquise est ajoutée à la rémunération telle que prévue en b2) puis intégrée à celle-ci.

b4) Par année de présence effective dans l'entreprise, il faut entendre une année révolue de présence continue dans l'entreprise au titre du même contrat de travail. Pour l'application du présent article, sont assimilées à du temps de présence continue, si le salarié remplissait la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 75 lorsqu'elles ont débuté, les périodes de suspension du contrat pour :

- maladie ou accident donnant lieu à indemnisation complémentaire par l'employeur, dans la limite d'un an,
- cure thermale agréée par la Sécurité Sociale donnant lieu à indemnisation complémentaire par l'employeur,
- maternité (1) et adoption,
- ainsi que les périodes de réserve obligatoires.

c) Modalités de versement

La prime d'expérience est versée mensuellement selon la périodicité de paiement des salaires propre à chaque entreprise compte tenu de sa structure de rémunération.

(1) Le congé parental d'éducation est pris en compte dans les limites fixées par l'article 86e).

TITRE IV

TEMPS DE TRAVAIL

TITRE IV

TEMPS DE TRAVAIL

1 - CADRE GENERAL DE L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Art. 36 Définition de la durée du travail

a) Durée collective du travail

La durée collective est la durée du travail applicable à un ensemble de salariés appartenant à une même entreprise ou à un même établissement, département ou service.

C'est le nombre annuel total d'heures durant lesquelles le personnel doit, sauf circonstances particulières, être présent au travail de façon effective.

Ces circonstances particulières, sans incidence sur le décompte de la durée collective du travail, sont les absences individuelles telles que :

- les périodes d'incapacité de travail pour raisons médicales (maladie ou accident, maternité)
- les absences pour événements familiaux (mariage du salarié, d'un frère ou d'une sœur de celui-ci ou de son conjoint, naissance ou adoption, décès d'un conjoint ou d'un enfant, mariage d'un enfant, décès du père ou de la mère ou d'un frère ou d'une sœur, soit du salarié, soit de son conjoint)
- les absences liées aux charges de famille
- les absences exceptionnelles
- le repos compensateur des heures supplémentaires
- et, d'une façon plus générale, toutes les absences ou réductions de la durée du travail liées à des situations individuelles, par exemple la grossesse ou l'âge ou également des absences pour cause de formation ou découlant d'activités syndicales.

b) Horaire collectif

Les normes selon lesquelles cette durée collective est répartie au cours de la journée, de la semaine, du mois, déterminent l'horaire collectif.

L'horaire collectif doit comporter en outre la définition des horaires d'ouverture de l'entreprise aux salariés.

c) Durée individuelle du travail

C'est la durée que chaque salarié doit consacrer à l'entreprise dans l'année.

Sauf dispositions contraires dans le contrat de travail ou dans ses avenants, cette durée individuelle est présumée identique à la durée collective.

Les dispositions contractuelles individuelles qui, dans des cas exceptionnels, fixent une durée différente doivent en préciser la répartition au cours de la journée, de la semaine, du mois ou de l'année.

Art. 37 Durée maximale annuelle

La durée collective du travail ne peut être supérieure à **1 712** heures par an.

Ce maximum constitue la limite annuelle qui, sous réserve de la faculté de recourir à des heures supplémentaires, s'impose aux entreprises.

Le décompte de la durée collective annuelle du travail est effectué selon la formule générale suivante :

DURÉE ANNUELLE = 365(1) - (repos hebdo + congés payés + autres jours de repos) x durée quotidienne de référence.

Pour l'application de cette formule :

- le repos hebdomadaire correspond à 2 jours par semaine dont le dimanche, soit 104 jours par an (2),

(1) Ou 366 pour les années bissextiles.

(2) 105, certaines années selon le calendrier

- les congés payés sont les jours ouvrés de congés, au moins 26, auxquels peut prétendre le personnel justifiant de 12 mois de présence dans l'entreprise dans la période de référence,
- les autres jours de repos englobent les jours fériés ne coïncidant pas avec le repos hebdomadaire et les autres journées (ponts par exemple) ou demi-journées éventuelles de repos fixées dans l'entreprise,
- la durée quotidienne de référence (3) est exprimée en heures et minutes (quotient de la durée hebdomadaire de référence (3) par le nombre de jours de travail dans la semaine).

Art. 38 Programmation annuelle

Par programmation annuelle, on entend la répartition dans l'année de la durée collective du travail.

Cette programmation est choisie avec le souci de réaliser la meilleure conciliation possible des souhaits du personnel et des nécessités de fonctionnement qui incluent notamment les contraintes propres à certaines activités ou à certains services de l'entreprise tenant à des exigences technico-commerciales ou organisationnelles de l'exploitation, de la maintenance ou de la sécurité.

La programmation annuelle est fixée au niveau soit de l'entreprise, soit d'un établissement, soit d'un département ou service pour tenir compte éventuellement de particularités locales ou autres. Elle définit :

- la durée quotidienne et la durée hebdomadaire du travail ainsi que les modalités du repos hebdomadaire,
- la durée minimale en jours ouvrés des congés payés annuels, cette durée ne pouvant être inférieure à 26 jours ouvrés pour 12 mois de présence,
- le nombre de jours de repos complémentaires susceptibles de s'ajouter aux jours de repos hebdomadaire et aux jours fériés tombant hors de celui-ci.

Un exemple de programmation de la durée collective annuelle figure en annexe du présent titre.

Art. 39 Congé anniversaire

Chaque salarié bénéficie, au cours de l'année du 10ème, 20ème et 30ème anniversaire de son entrée dans l'entreprise, d'une période de congé payé supplémentaire fixée comme suit :

- année du 10ème anniversaire : 5 jours ouvrés
- année du 20ème anniversaire : 10 jours ouvrés
- année du 30ème anniversaire : 15 jours ouvrés

2 - NEGOCIATION DANS LES ENTREPRISES

Art. 40 Durée et programmation annuelles

La durée collective du travail et sa programmation doivent faire l'objet chaque année d'une négociation entre la direction et les organisations syndicales.

Cette négociation se déroule suivant des modalités pratiques définies au niveau de l'entreprise, et dans le respect des attributions du comité d'entreprise et des délégués du personnel.

a) A l'issue de cette négociation, un accord fixe la durée collective du travail et la programmation de celle-ci pour l'année considérée.

Lorsque la négociation ne permet pas d'aboutir à un accord, la durée collective du travail et la programmation sont fixées par décision de l'employeur. Dans une telle hypothèse, cette décision doit impérativement respecter la durée maximale prévue à l'article 37 et les limitations fixées par l'article 44.

b) S'il s'avère impossible d'engager une négociation en raison de l'inexistence dans l'entreprise d'au moins un délégué syndical, la durée collective du travail et la programmation annuelle sont fixées par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et dans le respect des limites indiquées aux articles 37 et 44.

(3) Le terme "durée de référence" » correspond soit à l'horaire réel en cas de pratique d'horaires fixes, soit à la durée à partir de laquelle sont effectués les décomptes, en cas d'horaires individualisés.

c) La durée collective et la programmation annuelle doivent être portées par écrit à la connaissance des représentants des organisations syndicales dans l'entreprise, du comité d'entreprise, des délégués du personnel et du personnel lui-même.

Art. 41 Aménagement du temps de travail

L'organisation optimale du temps de travail doit répondre tout autant :

- aux aspirations des salariés en contribuant à l'amélioration de leurs conditions de vie ainsi qu'à la protection et au développement de l'emploi
- qu'aux besoins de fonctionnement de l'entreprise, en contribuant à l'amélioration tant de la qualité du service offert aux assurés que de l'utilisation des équipements.

C'est pourquoi la négociation sur la durée collective du travail et la programmation annuelle doivent comporter aussi l'examen des formes d'aménagement du temps de travail qui seraient envisagées dans l'entreprise.

Cet examen donne lieu, sur la base d'un dossier d'information remis par la direction, à une discussion sur les objectifs économiques, techniques ou sociaux, avancés par les parties pour proposer ou non des aménagements à la situation existante. Les éléments susceptibles d'éclairer les réflexions et permettant de se prononcer en pleine connaissance de cause sont mis en commun.

Les aménagements doivent être étudiés en fonction d'une part de leur utilité économique et sociale, et d'autre part des contraintes supplémentaires (physiques, familiales, professionnelles, commerciales, ...) qu'ils seraient susceptibles d'entraîner.

Art. 42 Congés payés annuels

La négociation annuelle porte aussi sur la fixation de la période des congés payés qui doit comprendre dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

La durée des congés payés est déterminée pour 26 jours ouvrés à raison de 2,2 jours ouvrés par mois de travail effectif ou de périodes assimilées et au prorata pour une durée de congés différente.

Art. 43 Epargne-congés

Il peut être institué par accord d'entreprise (au sens de l'article 23) une formule d'épargne-congés pour les jours de congés qui n'ont pas été utilisés en fin de période.

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

3 - MODES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL NECESSITANT UN ACCORD D'ENTREPRISE OU D'ETABLISSEMENT

Art. 44 Modes d'organisation nécessitant un accord d'entreprise ou d'établissement

Une entreprise peut avoir recours à certains modes d'organisation du temps de travail pour répondre aux nécessités du "service aux assurés". Si cela constitue une modification des pratiques en vigueur, un accord d'entreprise (au sens de l'article 23) à durée indéterminée est nécessaire lorsqu'il s'agit de :

- fixer la durée hebdomadaire du travail au-delà de 39 h
- répartir cette durée hebdomadaire sur plus ou moins de 5 jours
- modifier le 2ème jour de repos hebdomadaire incluant le samedi ou le lundi, ou fixer d'autres modes de répartition de ce repos dans la semaine
- organiser le travail par relais ou par roulement
- instaurer la modulation de la durée hebdomadaire
- recourir au travail intermittent dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

4 - HEURES SUPPLEMENTAIRES

Art. 45 Heures supplémentaires

L'utilisation des heures supplémentaires peut être un élément de réponse aux surcroûts ponctuels ou temporaires d'activité et doit donc être limitée à cet objet.

L'entreprise peut à ce titre être amenée à faire effectuer des heures dépassant la durée hebdomadaire du travail telle que prévue par la programmation annuelle.

Lorsque les heures dépassant la durée hebdomadaire programmée sont effectuées, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale du travail, elles donnent lieu à majoration de salaire, sous réserve des articles 48 et 54, et à repos compensateur.

Art. 46 Contingent conventionnel d'heures supplémentaires

Pour faire face à des travaux à exécuter dans un délai déterminé ou à toute autre circonstance exceptionnelle, c'est-à-dire dans des situations qui ne concernent, sauf exception, que quelques services ou parties de service de l'entreprise ou de l'établissement, l'employeur peut utiliser un contingent d'heures supplémentaires.

Le contingent conventionnel dont dispose l'entreprise est fixé globalement comme suit :

- dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est égal ou inférieur à 1 000 :
 - 10 heures par an et par salarié
- dans les entreprises ou établissements dont l'effectif est supérieur à 1 000 :
 - 10 heures par an et par salarié pour la première tranche de 1 000 salariés
 - 5 heures par an et par salarié pour la tranche au-delà de 1 000 salariés.

Au titre de ce contingent, aucun salarié ne peut effectuer individuellement plus de 70 heures supplémentaires dans l'année sans autorisation de l'inspecteur du travail.

L'employeur qui recourt à ce contingent d'heures supplémentaires doit en informer, lors de leur plus proche réunion mensuelle, le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel. Cette information et celle de l'inspecteur du travail sont préalables à l'exécution des heures supplémentaires.

L'utilisation du contingent conventionnel d'heures supplémentaires ne doit pas entraîner un dépassement régulier et permanent de la durée collective hebdomadaire du travail ou de la durée hebdomadaire moyenne en cas de modulation au sens de l'article 53 ci-dessous.

Lorsqu'un nombre significatif de salariés auront dépassé, chacun en total cumulé sur plusieurs semaines consécutives, 35 heures supplémentaires, le comité d'entreprise ou d'établissement en sera informé et pourra formuler des suggestions tendant à réduire le recours au contingent d'heures supplémentaires.

Art. 47 Autres heures supplémentaires

Des heures supplémentaires peuvent être effectuées au-delà du contingent fixé à l'article 46. Ces heures supplémentaires s'inscrivent dans le cadre de la réglementation en vigueur et sont accomplies sous réserve en particulier de l'autorisation de l'inspecteur du travail après avis, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Art. 48 Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos

L'employeur et le personnel concerné peuvent, si le fonctionnement du service le permet, convenir par écrit de remplacer la rémunération des heures de travail effectuées au-delà de la durée légale, prévues aux articles 46 et 47, par l'attribution d'un repos.

Dans le cas où le salarié opte pour ce repos de remplacement, l'indemnisation de ce repos, d'une durée de 125 % pour les huit premières heures et de 150 % pour les heures suivantes, ne doit entraîner aucune diminution par rapport à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

En outre, il peut être prévu que, à la demande du salarié, les heures supplémentaires effectuées ouvrent droit à une contrepartie mixte, c'est-à-dire à la fois en rémunération et en repos.

5 - SITUATIONS PARTICULIERES

Art. 49 Gardiennage et sécurité

Pour le personnel de gardiennage et de sécurité (1), les durées de présence hebdomadaire considérées comme correspondant à la durée légale hebdomadaire de travail effectif sont fixées comme suit, par dérogation aux dispositions légales en vigueur :

- 44 heures pour le personnel des services d'incendie
- 50 heures en moyenne pour les surveillants, gardiens et veilleurs de nuit, cette moyenne étant établie sur une période de trois semaines.

Art. 50 Travail de nuit, du dimanche ou un jour férié

En raison soit de la nature des fonctions exercées, soit de circonstances exceptionnelles, des salariés peuvent être amenés à travailler la nuit ou le dimanche ou un jour férié.

Il s'agit de situations particulières tenant à des spécificités d'organisation du temps de travail, par exemple en informatique, pour des manifestations commerciales, pour certains services exceptionnels aux assurés ou bien pour satisfaire à des contraintes de maintenance ou de sécurité.

Lorsque les fonctions exercées comportent par nature du travail de nuit ou du travail le dimanche, cela doit être mentionné explicitement dans le contrat de travail des salariés concernés.

Dans le cas où, postérieurement au 27 mai 1992, une entreprise viendrait à recourir de façon durable et pour un nombre significatif de salariés, à du travail de nuit ou du dimanche, les modalités de ce recours et les contreparties accordées aux salariés concernés feraient l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales.

Dans les autres cas ou bien à défaut d'accord dans l'entreprise, le travail effectué la nuit, c'est-à-dire de 22 h à 6 h, ou le dimanche ou un jour férié légal, donne lieu à une majoration de 50 % de la rémunération sauf disposition plus avantageuse.

Lorsqu'il y a lieu, cette majoration de 50 % et la majoration légale pour heures supplémentaires se cumulent.

Art. 51 Locaux aveugles

En cas de travail habituel dans un local aveugle, c'est-à-dire qui ne voit pas la lumière du jour, la durée des congés payés annuels est augmentée, par période de deux mois de travail effectué en local aveugle au cours de la période de référence, d'une journée pour le personnel ayant au moins une année de service continu dans un tel local.

Art. 52 Standards téléphoniques

Les salariés dont la fonction consiste, de façon permanente et exclusive, à recevoir, à distribuer ou à transmettre les communications téléphoniques à l'aide d'un standard et qui doivent faire face à un trafic dont l'intensité nécessite un travail ininterrompu et organisé en équipes (brigades) bénéficient, suivant des modalités déterminées en accord avec la direction, soit d'une réduction de la durée hebdomadaire du travail, soit de pauses journalières au cours du travail, soit de solutions combinant ces deux formules, en sorte que la durée effective de travail soit ramenée à trente cinq heures par semaine.

6 - MODULATION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DUTRAVAIL

Art. 53 Principe

Un accord d'entreprise ou d'établissement, au sens de l'article 24, peut prévoir, sous réserve du respect de la législation s'y rapportant, la possibilité de faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, cette durée n'excède pas en moyenne 39 h par semaine travaillée.

(1) Par référence au décret du 31 mars 1937.

Un tel accord doit notamment préciser les données économiques et sociales qui justifient le recours à la modulation.

Art. 54 Modulation et heures supplémentaires

Lorsque cette modulation de la durée hebdomadaire du travail est mise en œuvre, les heures supplémentaires effectuées dans la limite de l'accord d'entreprise ou d'établissement ne s'imputent pas sur le contingent conventionnel défini à l'article 46.

Lorsque l'accord de modulation prévoit en outre que les heures supplémentaires effectuées pendant celle-ci, ne donnent lieu ni au repos compensateur ordinaire, ni au paiement de la majoration de salaire, il doit accorder une contrepartie bénéficiant obligatoirement aux salariés concernés.

Cette contrepartie pourra relever de domaines différents et, notamment : réduction du temps de travail sous toutes ses formes, situation de l'emploi dans l'entreprise, amélioration des conditions de travail, contrepartie pécuniaire.

Art. 55 Négociation d'entreprise

Les négociations d'entreprise devront examiner tout particulièrement les problèmes relatifs à l'horaire moyen, au programme indicatif, aux limites hebdomadaires de la modulation, à la situation des salariés embauchés en cours d'année et des salariés non titulaires d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, et aux délais d'information relatifs aux changements d'horaire, ainsi que ceux concernant la rémunération.

Art. 56 Lissage de la rémunération

L'accord d'entreprise instaurant une variation des horaires qui implique des écarts positifs ou négatifs par rapport à l'horaire moyen, doit comporter la mise au point d'une méthode de rémunération mensuelle moyenne indépendante de l'horaire réel effectué. Les accords de modulation porteront notamment sur :

- la durée hebdomadaire servant de base de calcul de la rémunération moyenne,
- les éléments de salaire entrant dans ce calcul,
- le cas des salariés n'ayant pas travaillé pendant toute la période de modulation.

7 - TRAVAIL A TEMPS CHOISI

Art. 57 Définition

a) Des horaires de travail à temps choisi peuvent être pratiqués, conformément à la législation en vigueur : il s'agit en particulier des horaires individualisés, du travail à temps partiel et du travail intermittent.

Dans tous les cas, le travail à temps choisi repose sur une organisation du temps de travail convenue entre le salarié et l'entreprise.

b) Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, la présente convention et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, des modalités spécifiques prévues par les textes conventionnels ou accords applicables. Les négociations d'entreprise s'efforceront, dans toute la mesure du possible, d'adapter les droits et avantages conventionnels qui poseraient des problèmes d'application pour les salariés à temps partiel.

c) Dans le cas de contrats de travail à activité intermittente, c'est-à-dire comportant par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées, les salariés concernés bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet, sauf dispositions spécifiques d'adaptation fixées au niveau de l'entreprise. Le recours au travail intermittent suppose la conclusion d'un accord d'entreprise à ce sujet, comme il est dit à l'article 44.

Art. 58 Conséquences pratiques

a) Les problèmes particuliers d'adaptation du dispositif conventionnel de la profession aux situations visées aux b) et c) de l'article 57 font en tant que de besoin l'objet des négociations nécessaires entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés.

b) Un accord-cadre conclu au plan professionnel fixe des règles générales applicables au cas où les salariés occupés à temps complet choisissent, en accord avec leur employeur, d'exercer des fonctions à temps partiel.

ANNEXE AU TITRE IV

EXEMPLE DE PROGRAMMATION ANNUELLE

Soit une entreprise où la durée collective annuelle est fixée à 1 712 heures. Cette durée peut être obtenue par la programmation suivante :

- 38 h 21 mn de durée hebdomadaire réparties également sur 5 jours, soit une durée quotidienne de référence de 7 h 40 mn,
- repos hebdomadaire pris les dimanches et samedis, soit 2 x 52 semaines = 104,
- congés payés à raison de 26 jours ouvrés pour 12 mois de travail effectif,
- autres jours de repos à raison de :
 - 9 jours fériés tombant cette année-là en dehors des dimanches et samedis,
 - 3 jours de repos complémentaires à l'occasion de ponts,soit au total 12 jours.

Le décompte de la durée collective annuelle s'effectue par application de la formule figurant à l'article 37, soit :

$$\mathbf{[365 - (104 + 26 + 12)] \times 7 \text{ h } 40 \text{ mn} = 1 \text{ 710 h } 24 \text{ mn arrondi à 1 712 heures.}$$

Cet exemple n'a qu'une valeur indicative sachant que la durée hebdomadaire et les autres variables peuvent être différentes et qu'il existe de multiples combinaisons possibles de celles-ci pour répartir la durée collective annuelle dans la limite de 1 712 heures.

Il en va naturellement de même pour des durées annuelles inférieures à 1 712 heures.

TITRE V

FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI

Préambule

Chapitre I - Concertation et actions au niveau professionnel

Chapitre II - Formation et emploi dans les entreprises

PREAMBULE

I - ROLE CENTRAL DE LA FORMATION, POUR LES SALARIÉS COMME POUR LES ENTREPRISES

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

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

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

Elle constitue aussi, pour le personnel, une chance d'évolution dans sa vie professionnelle, compte tenu de ses aptitudes et de ses attentes.

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

II - OBJECTIFS DE LA FORMATION

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

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

Les actions de formation ont le plus souvent pour objet :

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

III - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

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

- la définition à court et moyen terme des besoins de formation et de recrutement, c'est-à-dire de l'écart entre d'une part les compétences et potentiels du personnel et d'autre part les qualifications et compétences liées à l'évolution des métiers dans une optique prospective
- un système d'information du personnel sur les axes de la politique de formation de l'entreprise et sur les actions de formation offertes dans le cadre du plan de formation
- des méthodes de diagnostic et de conseil pour l'évaluation des potentiels et des compétences acquises par le personnel en vue de leur utilisation optimale ainsi que pour

aider à la définition des projets individuels de développement

- le suivi particulier des membres du personnel pendant leur formation et l'appréciation par la Direction des résultats de celle-ci et des conséquences pouvant en être tirées en matière d'évolution de carrière.

IV - MOTIVATION ET DÉMARCHE INDIVIDUELLE

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

La satisfaction de cette attente peut cependant impliquer une démarche active de formation, à l'extérieur ou sur le lieu de travail, dans le cadre des actions proposées par l'entreprise, voire l'acceptation, le cas échéant, d'une mobilité géographique ou fonctionnelle.

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

Les dispositions du présent titre sont destinées à y concourir.

CHAPITRE I

CONCERTATION ET ACTIONS AU NIVEAU PROFESSIONNEL

Art. 59 Définition des objectifs et moyens de la formation professionnelle

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

Au vu de ce bilan, les organisations signataires de la présente convention engagent la négociation relative aux objectifs et moyens de la formation professionnelle telle que prévue par la législation en vigueur.

Art. 60 Commissions paritaires de la formation professionnelle et de l'emploi

a) Ces commissions paritaires constituent dans leur champ de compétence l'organe d'information, d'étude et de concertation dans les domaines de la formation professionnelle et de l'emploi et, d'une façon plus générale, d'examen de toutes questions relevant de leurs attributions en vertu des dispositions interprofessionnelles applicables en la matière.

Elles ont essentiellement pour mission :

- l'examen annuel de la situation et des perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation,

- l'examen annuel de l'activité des organismes constitués au niveau professionnel et intervenant dans les domaines de la formation et de l'emploi en vue de proposer s'il y a lieu des orientations quant à leurs objectifs, organisation et fonctionnement,

- l'examen des cas de licenciement collectif pour motif économique intervenant dans la profession, en vue de faciliter la mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation du personnel privé d'emploi,

- un rôle de prévention et d'alerte au plan professionnel par les avis, recommandations, propositions et mises en garde, dont la délégation des employeurs et les délégations du personnel peuvent convenir.

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

Les dispositions dont il s'agit ne font pas obstacle à la constitution, pour des missions spécifiques à certaines activités, à l'initiative des organisations représentatives concernées, de commissions paritaires de la formation et de l'emploi dont le rôle et les modalités de fonctionnement sont fixés par accord entre lesdites organisations.

Art. 61 Observatoire de l'évolution des métiers

L'Observatoire créé au niveau professionnel apporte, par ses travaux d'analyse et ses préconisations, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquence, les besoins de formation (1).

(1) Conformément aux orientations contenues dans le relevé de discussion du 22.05.90, les modalités de création et de fonctionnement de l'Observatoire seront fixées après recours à un Contrat d'Etudes Prévisionnelles

Ses objectifs sont de :

- disposer d'une meilleure connaissance des métiers existants et des aptitudes qu'ils requièrent,
- suivre les évolutions en la matière de manière régulière pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement en termes de formation et de gestion prévisionnelle des emplois,
- vérifier périodiquement si les critères classants retenus dans le système de classification (article 30) restent pertinents au vu des évolutions constatées et formuler toutes observations utiles à ce sujet.

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

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

Art. 62 Organismes professionnels intervenant dans les domaines de la formation professionnelle et de l'emploi

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

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

CHAPITRE II

FORMATION ET EMPLOI DANS LES ENTREPRISES

Art. 63 Plan de formation et d'emploi

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

Par ailleurs, l'examen des prévisions d'évolution de l'emploi dans le cadre tant des instances de représentation du personnel que des négociations annuelles prévues par le Code du Travail sera l'occasion d'une approche prospective des besoins de formation et des orientations qui en découlent quant à la politique de formation de l'entreprise.

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

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

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

Art. 64 Commission de formation

Les modalités de fonctionnement de la commission de formation (composition, nombre et durée des réunions, indemnisation du temps passé) sont fixées par le comité d'entreprise en accord avec l'employeur.

Toutefois, dans les entreprises employant au moins 200 salariés, où cette commission est obligatoire, le temps passé par les membres titulaires et suppléants du comité aux trois réunions annuelles minimales de celle-ci est rémunéré comme temps de travail conformément aux dispositions légales et ne s'impute pas sur les heures de délégation. Il en est de même dans la limite de 6 heures par an et par membre, pour la préparation de ces réunions.

Pour les autres membres de la commission, non membres titulaires et suppléants, le temps passé aux réunions ou à leur préparation est rémunéré comme temps de travail, dans la limite de 15 heures par an et par membre de la commission.

Dans les entreprises employant de 100 à 200 salariés où une telle commission est constituée par le comité d'entreprise, le temps passé aux réunions de celle-ci ou à leur préparation est rémunéré comme temps de travail, dans la limite de 8 heures par an et par membre de la commission.

Les entreprises prévoient au plan de formation la possibilité pour les membres de cette commission qui le souhaiteraient, de suivre à l'occasion de leur désignation, un stage de formation destiné à leur faire mieux connaître les différents aspects des questions dont ils auront à débattre.

Art. 65 Aides et incitations à la formation

a) Autorisations d'absences

En vue de favoriser l'accès de leur personnel aux stages de formation professionnelle, les entreprises accordent aux salariés qui suivent des actions dans le cadre du plan de formation ou du congé individuel de formation, les autorisations d'absences nécessaires pour y participer.

Elles sont attentives à ce que la charge professionnelle de travail des salariés concernés demeure compatible avec le suivi de ces actions et le travail personnel qu'elles peuvent exiger.

Elles donnent, dans le cadre des dispositions légales en vigueur, les autorisations d'absences destinées à faciliter la préparation d'un examen et à permettre la participation aux épreuves.

b) Gratification

En outre, les salariés qui obtiennent soit un diplôme d'assurance ou relevant d'une discipline interprofessionnelle (par exemple, en comptabilité ou en bureautique) délivré par l'Education Nationale, soit un diplôme ou un titre de même nature homologué par la Commission technique d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique, bénéficient d'une gratification, dès lors que le diplôme obtenu est expressément inscrit au plan de formation de l'entreprise.

Cette gratification est versée en une seule fois dans les deux mois qui suivent la présentation du document justificatif à l'entreprise. Elle est calculée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle en vigueur à la date d'obtention du diplôme et correspondant à la classe 2 du barème prévu à l'annexe II. Son montant est égal à :

- 7 % de cette base, pour un diplôme classé au niveau V de l'Education nationale,
- 14 % de cette base, pour un diplôme classé au niveau IV de l'Education nationale,
- 21 % de cette base, pour un diplôme classé au niveau III de l'Education nationale ou à un niveau supérieur.

La gratification ainsi prévue est également attribuée au personnel qui obtient le Certificat d'Aptitude Professionnelle d'assurances (CAP), le Brevet Professionnel d'assurances (BP) ou le Brevet de Technicien Supérieur d'assurances (BTS) dans le cadre des accords professionnels en vigueur ouvrant accès à une formation même si celle-ci n'est pas inscrite au plan de formation.

c) Point annuel sur les actions de formation

Tout salarié qui depuis cinq ans, dans la même entreprise, n'a pu participer à une action de formation, a la possibilité de connaître les raisons pour lesquelles il n'a pas eu accès à la formation. L'examen des demandes de formation émanant des salariés concernés est fait par priorité. La commission de formation du comité d'entreprise est informée du nombre de demandes non satisfaites.

Chaque année, l'entreprise fait le point sur les actions de formation suivies par ses salariés. Elle en communique le bilan au comité d'entreprise.

d) Rôle du tuteur

Lorsque, pour certaines actions de formation ou d'insertion, la désignation d'un "tuteur" dans l'entreprise est prévue, la mission de celui-ci est d'accueillir, informer et aider la personne concernée, d'assurer les liaisons avec le ou les organismes intervenant dans sa formation, et de veiller à ce que cette personne tire le meilleur parti possible tant de la formation que de ses périodes de stage dans l'entreprise.

L'entreprise veille avec soin au choix du tuteur et tient compte dans sa charge de travail de la disponibilité exigée par cette mission lorsqu'elle ne fait pas partie intégrante de ses fonctions.

Art. 66 Evolution de carrière

a) Entretiens individuels

Les entretiens individuels périodiques prévus à l'article 77 sont une occasion de faire le point sur les attentes respectives de l'entreprise et du personnel en matière de formation et d'évolution de carrière. Ils doivent notamment permettre :

- d'examiner les souhaits du salarié en matière d'actions de formation, de mobilité professionnelle, d'adaptation aux évolutions de l'emploi ou de développement professionnel,
- de l'informer à l'avance sur les évolutions possibles suite à la ou aux formations envisagées ou programmées.

b) Suivi de carrière et filières de formation

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

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

Par filière de formation, on entend l'ensemble des actions de formation dont le contenu (matières enseignées, types d'aptitudes visées...) prépare, éventuellement de façon graduelle, à des fonctions ou à des missions professionnelles relevant d'une même filière d'activité ou de compétence.

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

La commission de formation est informée chaque année des difficultés éventuellement rencontrées par des salariés pour avoir accès à une formation.

c) Obtention d'un diplôme ou d'un titre homologué

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

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

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

Dans le cas où, trois ans après l'obtention d'un diplôme visé à l'alinéa 1 du présent paragraphe c), le salarié n'a pas connu l'évolution professionnelle dont il avait exprimé le souhait lors des entretiens périodiques précédents, il peut demander un entretien avec un spécialiste des services du personnel. Cet entretien pourra déboucher le cas échéant sur un bilan professionnel individuel.

d) Congé de bilan de compétences

Indépendamment du bilan mentionné à l'alinéa précédent, un congé de bilan de compétences peut être demandé dans les conditions prévues par la législation.

Art. 67 Justification des formations

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

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

- soit la forme d'une attestation de participation
- soit celle d'une attestation de contrôle des connaissances acquises si, à l'issue de la formation suivie, un contrôle effectif des connaissances et/ou des aptitudes sous forme d'épreuve(s) écrite(s) et/ou orale(s) a été effectué
- les résultats globaux aux examens professionnels ainsi que ceux des contrôles de connaissances visés ci-dessus sont communiqués annuellement à la commission de formation, s'il en existe dans l'entreprise, et au comité d'entreprise lui-même. L'employeur leur fournit également des informations statistiques sur les changements d'affectation liés aux formations suivies par le personnel, en particulier pour les filières auxquelles s'applique la priorité d'accès prévue à l'article 66.

Art. 68 Financement des actions de formation

Compte tenu des considérations qui précèdent sur l'importance de la formation, un accord particulier relatif au financement des actions de formation peut fixer, au-delà des obligations légales en la matière, des engagements propres à la profession (*Cf les accords des 27 mai 1992 et 20 décembre 1996 relatifs au financement de la formation professionnelle continue*).

De la même manière, un accord particulier peut fixer des conditions d'inscription à certaines formations en vue d'en favoriser l'accès au personnel (*Cf les accords des 27 mai 1992 et 20 décembre 1996 relatifs à l'accès aux formations diplômantes de l'ENAs et de l'AEA*).

TITRE VI

CONTRAT DE TRAVAIL

Chapitre I - Conclusion

Chapitre II - Vie du contrat

Chapitre III - Suspension

Chapitre IV - Cessation

CHAPITRE I

CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 69 Cadre juridique

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

Art. 70 Contenu de la lettre d'embauche

Le contrat de travail est concrétisé par une lettre d'embauche de l'entreprise contresignée par le salarié. Cette lettre est normalement remise à l'intéressé avant l'entrée en fonctions. Si dans des cas exceptionnels, il n'a pu en être ainsi, la lettre doit être remise pour contre-signature dans les quinze jours qui suivent.

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

- le régime juridique du contrat (contrat à durée déterminée ou indéterminée),
- la nature de la fonction confiée ou son appellation dans l'entreprise,
- le classement de cette fonction dans l'une des classes prévues par la classification figurant en annexe I de la présente convention,
- le lieu de travail ou, si la nature ou le niveau de la fonction l'implique, la zone géographique d'activité (1),
- la référence à la convention collective et ses annexes,
- la durée de la période d'essai éventuelle,
- le montant de la rémunération et ses modalités de paiement (nombre de mensualités, périodicité de versement),
- si elle diffère de la durée collective – telle que celle-ci est communiquée au personnel en application de l'article 40 – la durée individuelle de travail applicable au salarié et sa répartition au cours de la journée, de la semaine, du mois ou de l'année,
- la durée du préavis en cas de démission ou de licenciement si elle diffère de celle prévue à l'article 91.

Art. 71 Information du salarié

Avec sa lettre d'embauche, le salarié reçoit :

- un exemplaire de la présente convention collective
- le règlement intérieur de l'entreprise
- le cas échéant, les accords d'entreprise.

Art. 72 Modification ultérieure du contrat de travail

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

- changement de rémunération en application de mesures individuelles
- changement de fonction entraînant un changement de classe de fonctions
- changement de lieu ou de zone géographique de travail
- changement d'horaire si celui-ci est différent de l'horaire collectif.

Cet écrit est remis à l'intéressé en main propre ou envoyé sous pli recommandé avec avis de réception.

Art. 73 Modification dans la situation du salarié

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

(1) La "zone géographique" est celle, délimitée de façon précise, dans laquelle le salarié exerce ou bien est susceptible d'exercer son activité professionnelle selon les termes de son contrat de travail.

Par "lieu de travail", il faut entendre la commune et éventuellement l'adresse de l'établissement situé dans cette commune dans laquelle le salarié est appelé à exercer ses fonctions. Ce lieu est toujours précisé dans le contrat de travail, sauf si ce dernier mentionne la zone géographique d'activité au sens de l'alinéa ci-dessus.

Art. 74 Période d'essai (1)

a) Objet et durée

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

Sous réserve de la législation applicable au contrat à durée déterminée et des dispositions prévues pour les fonctions de cadre, sa durée est au plus de 2 mois.

Durant la période d'essai, l'employeur veille à faciliter l'insertion du salarié dans l'entreprise. Un point doit être fait avec l'intéressé avant la fin de cette période, afin d'apprécier l'état de satisfaction respective des parties.

Si la période d'essai n'est pas jugée assez concluante, elle peut être renouvelée avec l'accord du salarié, pour une durée au plus égale à celle de la période initiale. La période d'essai ne peut donc pas dépasser, au total, 4 mois pour les classes 1 à 4. Elle peut toujours être réduite en cours d'exécution si les parties en conviennent.

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

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

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

Salariés administratifs classe 1 à 4	Rupture à l'initiative du salarié	Rupture à l'initiative de l'employeur
< 8 jours de présence	24 heures	24 heures
8 jours à 1 mois de présence	48 heures	48 heures
Au-delà d'1 mois de présence	48 heures	1 mois

Le comité social et économique (CSE) est tenu informé du nombre de contrats interrompus pendant la période d'essai.

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

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

Art. 75 Titularisation

La titularisation, c'est-à-dire l'accès à un certain nombre de garanties et avantages prévus par la présente convention, intervient, sauf dispositions plus favorables pratiquées au sein de l'entreprise, après 12 mois de présence effective dans l'entreprise. Cela concerne les garanties suivantes : maladie et accident (article 82 c), cure thermale (article 85), maternité et adoption (article 86 a), b), c) et d), service national et périodes de réserve (article 87 a) et b), absences liées aux charges de famille (article 88 a), 2ème alinéa et article 88 b), licenciement pour faute ou insuffisance professionnelle (article 90 a).

La durée de 12 mois est ramenée à 3 mois pour les salariés ayant au moins 12 mois de présence chez un autre employeur (au sens de l'article 1) au cours des cinq dernières années précédant leur embauche dans l'entreprise.

NB : Le règlement du Régime Professionnel de Prévoyance sera modifié afin que l'affiliation des employés, agents de maîtrise et cadres puisse intervenir après 3 mois de présence effective chez un même employeur (au lieu de 12 mois).

(1) Avenant du 27 juin 2023 portant révision de la période d'essai de la CCN du 27 mai 1992

CHAPITRE II

VIE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 76 Engagements des parties

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

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

Art. 77 Entretiens périodiques

Un entretien individuel permettant de faire le point sur le degré de satisfaction réciproque du salarié et de l'entreprise ainsi que sur leurs attentes mutuelles, a lieu une fois par an. Il porte notamment sur les souhaits du salarié en matière de formation, d'évolution de carrière et de conditions de travail.

a) Principe général

L'évolution de sa vie professionnelle et de sa carrière à laquelle aspire légitimement chaque salarié, dans le cadre des possibilités de l'entreprise, implique une appréciation sur sa contribution à la réalisation des objectifs de celle-ci.

Cette contribution doit faire l'objet d'une analyse qualitative et quantitative aussi objective que possible, ce qui nécessite :

- la définition par l'entreprise des objectifs qu'elle assigne au personnel
- une communication interne appropriée sur ces objectifs
- une méthode d'appréciation conçue à la fois comme instrument de gestion des ressources humaines et comme facteur de motivation individuelle
- une association étroite du personnel d'encadrement au choix et à l'application de cette méthode
- l'exposé de cette dernière devant le comité d'entreprise et la consultation de celui-ci à ce sujet
- l'information du personnel sur la méthode d'appréciation retenue et ses modalités d'application.

b) Mise en œuvre

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

- l'entretien a lieu en principe avec le responsable hiérarchique immédiat
- à l'issue de cet entretien, le salarié est informé, de façon précise et personnalisée, de l'appréciation portée sur sa contribution à la marche de l'entreprise
- le salarié peut alors demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou un responsable des services du personnel
- l'appréciation ne peut en aucun cas résulter de la simple exploitation automatique de données. En outre, conformément à la législation, le salarié peut toujours demander à prendre connaissance des données nominatives le concernant qui figurent dans les fichiers informatiques de l'entreprise
- les besoins de formation de l'encadrement à la conduite des entretiens individuels sont pris en compte pour l'élaboration du plan de formation.

Art. 78 Evolution du contrat de travail et mobilité professionnelle

Les éléments du contrat de travail initial sont normalement appelés à évoluer pour répondre tant aux aspirations et capacités du salarié qu'aux besoins et possibilités de l'entreprise.

Les entretiens individuels prévus à l'article 77 sont en particulier le moyen d'échanges de vues sur les évolutions possibles.

A - Mobilité fonctionnelle

La mobilité fonctionnelle constitue un moyen privilégié d'évolution et contribue à la formation du salarié tant par la diversification de l'expérience que par l'enrichissement professionnel qu'elle apporte, notamment dans le contexte d'adaptation nécessaire aux mutations de l'assurance. La mobilité doit donc être encouragée et facilitée.

Dans cette perspective, les entreprises :

- développent les méthodes et moyens de gestion des ressources humaines destinés à favoriser l'adéquation optimale de celles-ci à l'évolution des qualifications, notamment par le recours à la formation,

- mettent en place des procédures d'information interne du personnel sur les postes à pourvoir de façon à examiner en priorité les candidatures internes pour favoriser, compte tenu des caractéristiques desdits postes, l'évolution professionnelle du personnel déjà en activité dans l'entreprise,

- favorisent l'évolution du contenu et/ou du niveau des responsabilités, la diversification des compétences et l'enrichissement de l'expérience par l'exercice de fonctions successives dans une même filière ou dans des filières différentes.

Par même filière d'activité, on entend les fonctions ou missions professionnelles qui, correspondant ou non à des degrés différents de qualification, relèvent d'un même ensemble de connaissances ou compétences.

Il revient à l'employeur de prendre, dans le cadre des orientations ci-dessus, en fonction des besoins et des possibilités de l'entreprise et de l'appréciation de l'encadrement sur les qualités et potentiels de chaque salarié, les décisions relatives à son évolution professionnelle.

B - Mobilité géographique

Cette mobilité peut correspondre à divers cas de figure :

- **1er cas** : la modification du lieu de travail est souhaitée par le salarié pour convenance personnelle ou dans la perspective d'une évolution de carrière : elle intervient alors en accord avec l'employeur.

- **2ème cas** : cette modification, sans être expressément demandée par le salarié, s'inscrit – la nature de l'activité à exercer le justifiant – dans le cadre d'une clause de mobilité acceptée par lui lors de la signature de son contrat de travail : les conséquences et modalités pratiques de cette modification sont examinées en commun par l'employeur et l'intéressé au cours de l'entretien individuel prévu au b1) ci-après.

- **3ème cas** : cette modification est souhaitée par l'entreprise pour répondre à des nécessités d'organisation ou de développement : elle doit s'inscrire alors dans le cadre des garanties énoncées aux a) et b) ci-après :

a) Principes

a1) Les entreprises cherchent à pourvoir en priorité par le volontariat les postes à pourvoir dans le cadre de la mobilité géographique.

a2) L'accord écrit du salarié est nécessaire pour procéder à une mutation géographique lorsque celle-ci :

- implique la modification de la zone géographique d'activité éventuellement prévue dans le contrat de travail,

- ou rend nécessaire, de l'avis partagé des deux parties, un changement de résidence.

Le refus du salarié, dans l'une ou l'autre de ces deux hypothèses, d'accepter la mutation géographique ne constitue pas une faute ni, en soi, un motif de rupture du contrat de travail qui lui soit imputable.

a3) Dans les autres cas, la recherche de l'adhésion volontaire du salarié au projet de mobilité le concernant à l'initiative de l'entreprise, s'effectue lors de l'entretien individuel prévu au b1) ci-dessus pour traiter de façon approfondie les modalités de réalisation de cette mobilité.

a4) Les dispositions qui précèdent et qui suivent ne peuvent naturellement pas faire échec à l'application des dispositions légales relatives aux attributions du Comité d'entreprise sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.

b) Mesures d'accompagnement

b1) Toute mesure de mobilité géographique individuelle à l'initiative de l'entreprise est précédée d'un entretien avec le salarié concerné. Cet entretien doit permettre à l'intéressé de disposer d'informations précises sur les points suivants et de pouvoir en discuter :

- les fonctions qu'il occupera sur le nouveau site et sa rémunération,
- ses conditions de travail,
- la date envisagée de sa prise de fonctions dans son nouveau lieu de travail,
- les mesures d'accompagnement proposées par l'entreprise, s'il y a lieu.

L'entretien individuel doit permettre également un examen des solutions possibles aux problèmes personnels que la mobilité envisagée peut entraîner pour le salarié : difficultés de transport, obligation temporaire de double résidence, date et lieu de scolarisation possible des enfants, difficultés liées à l'activité professionnelle du conjoint...

b2) Lorsque la mutation géographique à l'initiative de l'entreprise impose un changement de résidence, les frais de déménagement sont pris en charge par l'entreprise selon des modalités définies au niveau de celle-ci (présentation de devis, etc.).

b3) Les informations données par l'entreprise dans le cadre de l'entretien sont confirmées dans un document remis ou adressé ultérieurement au salarié. Lorsque l'accord écrit du salarié est nécessaire, en application du a2), la remise de ce document doit précéder la prise de décision de celui-ci.

Art. 79 Insuffisance professionnelle

Si l'employeur constate chez un salarié une insuffisance de travail, en qualité ou en quantité, ne résultant pas de mauvaise volonté et non susceptible à ce titre de relever d'une mesure disciplinaire, il lui en fait l'observation au cours d'un entretien particulier.

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

Si celle-ci résulte soit d'une mauvaise adaptation du salarié à ses fonctions, soit d'un mauvais état de santé invoqué par l'intéressé, l'employeur, après son entretien avec l'intéressé et consultation, le cas échéant, du service médical du travail, recherche en concertation avec l'intéressé les moyens d'y remédier par une formation et/ou un changement d'affectation, par exemple.

L'entretien est confirmé par un écrit de l'employeur précisant, s'il y a lieu, les mesures prises de nature à porter remède à cette situation.

Art. 79 bis Poursuite de l'insuffisance professionnelle

La poursuite de l'insuffisance professionnelle peut conduire l'employeur à mettre en œuvre une procédure de licenciement du salarié dans les conditions prévues par les dispositions légales et celles de l'article 90 a).

Art. 80 Retards et absences

Les conditions dans lesquelles retards et absences doivent être justifiés sont fixées au niveau de l'entreprise.

Sauf en cas de force majeure, toute absence ne relevant pas de l'état de santé doit être justifiée à l'employeur dans les quarante-huit heures.

CHAPITRE III

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 81 Dispositions générales

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

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

Art. 82 Maladie et Accident

a) Justification

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

b) Contre-visite médicale

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

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

c) Prise en charge durant les trois premiers mois

Pendant les trois premiers mois de son arrêt de travail pour maladie ou accident, le salarié répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 75 reçoit une allocation qui complète, à concurrence de son salaire net mensuel, les indemnités journalières ou pension d'invalidité versées par :

- la Sécurité Sociale
- et/ou d'autres régimes de prévoyance d'entreprise alimentés en tout ou partie par l'employeur.

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

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

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

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

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

e) Avance par l'employeur

En cas d'indemnisation complémentaire par l'entreprise ou par le Régime Professionnel de Prévoyance, l'employeur fait l'avance au salarié de l'indemnité journalière due tant par la Sécurité Sociale que par d'autres régimes de prévoyance institués par l'entreprise, sous réserve qu'il ait délégué pour les percevoir directement.

Article 83 Incidence de la maladie et de l'inaptitude sur le contrat de travail

a) Principe

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

b) Absences de longue durée

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

L'employeur doit observer dans ce cas, du fait qu'il en prend l'initiative, d'une part la procédure d'entretien préalable prévue par les dispositions légales comme en cas de licenciement, d'autre part le préavis prévu à l'article 91 a).

L'indemnité alors due est la suivante :

b1) Cessation du contrat de travail intervenant au-delà du 9ème mois d'absence, mais avant le 16ème mois : l'indemnité est calculée comme il est dit à l'article 92 si l'intéressé remplit les conditions de présence prévues audit article et, à défaut, dans les mêmes conditions que l'indemnité légale de licenciement.

b2) Cessation du contrat de travail intervenant à partir du 16ème mois d'absence : l'indemnité est déterminée comme il est dit à l'article 92 lorsque l'intéressé a 15 années au moins de présence dans l'entreprise au début de l'arrêt de travail et, à défaut, dans les mêmes conditions que l'indemnité légale de licenciement.

Les dispositions qui précèdent ne font pas échec à la possibilité qu'a l'employeur de mettre fin au contrat de travail lorsque le caractère fréquent et répété des absences pour maladie perturbe le fonctionnement de l'entreprise ou du service. Dans ce cas, et par exception aux cas de recours au Conseil prévus à l'article 90 a), le salarié concerné peut demander que ledit Conseil soit réuni préalablement à la décision de l'employeur et dans les conditions de forme et de délais prévues audit article.

c) Inaptitude

En cas d'inaptitude au travail définitive d'un salarié, constatée par le médecin du travail à l'issue des périodes de suspension du contrat, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail sans préjudice des dispositions légales particulières en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise dans le mois suivant l'examen médical de reprise de travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de lui verser, à l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à son dernier emploi.

Dans le cas où le reclassement ne s'avère pas possible, le salarié licencié bénéficie de l'indemnité prévue au paragraphe b2) ci-dessus.

Art. 84 Priorité de réembauchage

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

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

Art. 85 Cures thermales

Dès qu'il a reçu l'agrément de la Sécurité Sociale pour la cure thermale prescrite, le salarié en avise son employeur. La période d'absence pour cure est – sauf prescription médicale impérative – fixée en accord avec celui-ci, compte tenu des besoins du service.

A l'occasion de son arrêt de travail pour cure thermale médicalement agréée par la Sécurité Sociale, le salarié répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 75 reçoit une allocation calculée comme suit :

a) En cas de versement d'indemnités journalières de la Sécurité Sociale

L'allocation complète jusqu'à concurrence du salaire net mensuel de l'intéressé les sommes servies :

- à titre d'indemnités journalières par la Sécurité Sociale ou d'autres régimes de prévoyance d'entreprise alimentés en tout ou partie par l'employeur,
- et/ou à titre d'indemnités par des tiers responsables ou leur assurance.

b) En l'absence de versement d'indemnités journalières de la Sécurité Sociale

L'allocation est calculée au prorata de la durée de la cure sur la base de la moitié du salaire mensuel net de l'intéressé sous déduction des sommes dues à celui-ci :

- à titre d'indemnités journalières par des régimes de prévoyance d'entreprise alimentés en tout ou partie par l'employeur,
- et/ou à titre d'indemnités par des tiers responsables ou leur assurance.

Art. 86 Maternité et adoption

a) Réduction journalière de la durée du travail

A partir de leur déclaration de grossesse auprès de l'entreprise et de la Caisse d'Allocations Familiales, les salariées peuvent réduire d'une demi-heure la durée quotidienne du travail suivant des modalités préalablement convenues avec l'employeur, jusqu'à la date de leur départ en congé de maternité. Cette réduction est portée à une heure pendant les 4 semaines qui précèdent le congé de maternité défini au c) ci-dessous.

La rémunération des intéressées est maintenue lorsque, au jour de la déclaration de grossesse, leur durée de présence dans l'entreprise est au moins égale à celle fixée à l'article 75.

b) Absences pour consultations prénatales

Les absences pour consultations prénatales obligatoires n'entraînent pas de réduction du salaire.

c) Congé de maternité

Pour les femmes enceintes répondant à la date du début de leur congé de maternité à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 75, la durée de celui-ci est portée à 20 semaines, à moins que, en raison du nombre d'enfants à charge, cette durée soit fixée à 26, 34 ou 46 semaines en application des dispositions légales.

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

Pendant ce congé de 20, 26, 34 ou 46 semaines, l'intéressée reçoit de son employeur une allocation destinée à compléter jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

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

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

d) Congé d'adoption

Le salarié ou la salariée répondant à la condition de présence effective dans l'entreprise fixée à l'article 75 reçoit pendant le congé d'adoption fixé conventionnellement à quatorze semaines, une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel.

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

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

e) Congé parental d'éducation

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

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

Il peut être pris soit sous forme de suspension du contrat de travail, soit sous forme de travail à temps partiel, soit selon une combinaison de ces deux formes, dans les conditions prévues par la loi.

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

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

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

Art. 87 Obligations militaires

a) Service national

A l'issue de son service national (1), le salarié est repris dans son précédent emploi ou un emploi similaire s'il fait connaître à son employeur au plus tard dans le mois suivant sa libération, son désir de reprendre son travail.

La reprise du travail intervient dans le mois qui suit cette demande, sauf accord contraire de l'employeur et du salarié.

Le salarié repris bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ. En outre, il reçoit une avance égale à un mois de salaire, s'il a plus d'un an de présence dans l'entreprise lors de son départ et s'il n'a exercé aucune activité professionnelle entre sa libération et sa reprise du travail. Cette avance lui reste acquise s'il demeure en fonctions dans l'entreprise pendant au moins une année.

b) Périodes de réserve obligatoires

Pendant les périodes de réserve obligatoires, l'employeur complète la solde perçue à concurrence du salaire net dès lors que le salarié répond à la condition de présence dans l'entreprise fixée à l'article 75. Ces périodes ne peuvent être imputées sur la durée des congés annuels.

Art. 88 Absences pour autres motifs

a) Absences pour événements familiaux

Sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise, les événements familiaux (mariage, décès, etc.) donnent lieu à autorisation d'absence de courte durée dans les conditions légales et selon des modalités arrêtées au niveau de l'entreprise.

En outre sous réserve de satisfaire à la condition de présence fixée à l'article 75 :

- ces autorisations d'absences sont applicables à concurrence d'un jour :

- en cas de mariage d'un frère ou d'une sœur du salarié ou de son conjoint,
- en cas de décès d'un frère ou d'une sœur du conjoint du salarié.

- le congé légal de 4 jours en cas de mariage est porté à 5 jours ouvrés avec maintien de la rémunération.

b) Absences liées aux charges de famille

Le personnel répondant à la condition de présence dans l'entreprise fixée à l'article 75 et qui a la charge de jeunes enfants bénéficie, en tant que de besoin, d'autorisations d'absences rémunérées de courte durée dont les modalités et la durée sont arrêtées au niveau de l'entreprise sans pouvoir être inférieures à :

- une journée par an pour la rentrée scolaire d'un ou plusieurs enfants de moins de 7 ans,

(1) Y compris lorsque l'appel est devancé par l'intéressé.

- trois jours par an en cas de maladie d'un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans.

Lorsque les deux parents sont salariés dans la même entreprise, ces autorisations ne se cumulent pas.

Les facilités supplémentaires éventuellement accordées par l'entreprise peuvent prendre la forme de dérogations horaires.

Quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, tout salarié bénéficie en outre des possibilités de congés non rémunérés prévues par les dispositions légales en cas de maladie d'enfants de moins de 16 ans.

c) Autorisations d'absences exceptionnelles

Sur demande du salarié pour des motifs dûment justifiés, et dans la mesure où le règlement des horaires de l'entreprise ne permet pas d'autres solutions, des autorisations d'absences exceptionnelles de courte durée sont accordées par l'employeur en dehors des congés payés annuels, dans les limites imposées par les nécessités du service.

Ces absences exceptionnelles peuvent, sur appréciation de l'employeur, être rémunérées.

d) Activités extra-professionnelles

Les entreprises accordent aux salariés exerçant hors de l'entreprise des activités judiciaires, politiques, civiques ou sociales, les congés prévus dans chaque cas par les dispositions légales en vigueur.

CHAPITRE IV

CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Art. 89 Circonstances et modalités

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

- La démission du salarié doit être notifiée par écrit à l'employeur par lettre recommandée ou remise contre décharge. La durée du préavis et les conditions de son exécution font l'objet de l'article 91 a).

- Le licenciement est régi par les dispositions légales et par celles fixées aux articles 90, 91 et 92 ci-après.

- Le départ à la retraite du salarié ou la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur constitue un mode autonome de cessation du contrat de travail dont les modalités font l'objet de l'article 93.

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

Art. 90 Licenciement

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

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

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

a) Licenciement pour faute ou pour insuffisance professionnelle

a1) Lorsqu'un membre du personnel ayant plus d'un an de présence dans l'entreprise est, conformément aux dispositions légales, convoqué par l'employeur et informé que le licenciement pour faute ou pour insuffisance professionnelle est envisagé à son égard, il a la faculté de demander la réunion d'un Conseil constitué de 3 représentants de l'employeur et de 3 représentants du personnel de l'établissement (délégués du personnel, membres du comité d'entreprise, délégués syndicaux ou représentants syndicaux au comité d'entreprise ou d'établissement).

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

La demande de réunion doit être formulée par écrit et communiquée à la direction au plus tard deux jours francs après l'entretien prévu par le Code du Travail. A défaut, le salarié est considéré comme renonçant à la procédure du Conseil.

Toutefois, le Conseil est obligatoirement réuni à l'initiative de l'employeur lorsque celui-ci envisage, à l'issue de l'entretien préalable, un licenciement pour faute. L'entreprise doit alors en informer l'intéressé par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre décharge. La réunion du Conseil est cependant annulée si l'intéressé le demande par écrit dans les 48 heures de la réception de la lettre.

Les représentants du personnel siégeant au Conseil sont choisis par l'intéressé parmi l'ensemble des élus du personnel titulaires ou suppléants du même collège électoral que lui, ou à défaut, d'un autre collège, et parmi les délégués syndicaux ou représentants syndicaux appartenant à ce même collège, ou à défaut, à un autre collège.

a2) L'employeur convoque le Conseil au moins 48 heures à l'avance et informe le salarié qu'il peut être entendu, s'il le souhaite, par le Conseil. Les éléments du dossier sont obligatoirement tenus 48 heures à l'avance, à la disposition du Conseil et de l'intéressé.

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

L'un des représentants de l'employeur préside le Conseil. Il établit à l'issue de la réunion un procès-verbal qui relate notamment les faits reprochés au salarié et consigne l'avis de chacun des membres du Conseil auxquels ce procès-verbal est remis, ainsi qu'au salarié concerné.

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

b) Licenciement collectif pour motif économique

b1) Plan social

Dans toute entreprise où un licenciement collectif portant sur au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours est envisagé, l'employeur est tenu non seulement de réunir et consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel mais aussi de porter à leur connaissance les mesures de plan social qu'il envisage de prendre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, ainsi que pour faciliter le reclassement de ceux dont le licenciement ne pourrait être évité.

Lors de l'élaboration du plan social, la discussion porte aussi sur les conditions du suivi des personnes licenciées et sur l'intervention, à cet effet, d'un organisme extérieur.

b2) Ordre des licenciements

Lorsque l'entreprise est contrainte de procéder à un licenciement collectif pour motif économique concernant des salariés exerçant les mêmes fonctions, l'ordre des licenciements est établi par l'employeur en utilisant les critères ci-après :

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

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

- moyen 5 points
- bien 10 points
- très bien 15 points
- exceptionnel 20 points.

- Pour les charges de famille, chaque enfant à charge au sens de la législation fiscale, y compris le premier, entraîne attribution de 2 points 1/2.

- Chaque année entière de présence dans l'entreprise est décomptée pour 1 point et chaque mois entier pour 1 douzième de point. Le décompte des années de présence s'effectue comme indiqué au b4) de l'article 35.

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

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

b3) Priorité de réembauchage

Tout salarié compris dans un licenciement économique ou ayant accepté une convention de conversion dispose d'une priorité de réembauchage conformément aux dispositions légales en vigueur (1).

b4) Initiatives de reclassement

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

(1) N.B. : à la date du 16/09/97 celles-ci prévoient une priorité de réembauchage dans un délai d'un an à compter de la date de la rupture de son contrat, si le salarié manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de 4 mois à partir de cette date, conformément à l'article L. 321-14 du code du travail.

Art. 91 Dispositions générales applicables en cas de licenciement ou de démission

a) Préavis

Hormis le cas du licenciement pour faute grave ou lourde, et sauf usages locaux différents, la durée du préavis réciproque est d'un mois pour les salariés exerçant des fonctions relevant des classes 1 à 4 sauf dispositions différentes du contrat de travail. Cette durée d'un mois est portée à deux mois en cas de licenciement pour les salariés justifiant d'une ancienneté d'au moins deux ans dans l'entreprise. Pour les salariés exerçant des fonctions relevant des classes 5 à 7, la durée du préavis est fixée par les dispositions propres aux "Cadres".

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

La dispense de tout ou partie du préavis à l'initiative de l'employeur donne lieu au versement d'une indemnité compensatrice correspondant au total des salaires et avantages, y compris l'indemnité de congés payés, que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail. Elle n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend juridiquement fin.

De même, le salarié qui n'effectue pas son préavis sans en avoir été expressément dispensé par l'employeur, doit en indemniser l'entreprise à concurrence du montant de la rémunération nette qu'il aurait reçue pour la période du préavis restant à courir.

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

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

b) Heures pour recherche d'emploi

Pendant le préavis et jusqu'à ce qu'il ait retrouvé du travail, le salarié licencié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi dans la limite de 50 heures par mois. Ces heures d'absence ne donnent pas lieu à retenue sur le salaire et peuvent, avec l'accord de l'employeur, être groupées en tout ou en partie.

Cette autorisation d'absence prend fin lorsque le salarié a retrouvé un emploi.

Des facilités d'absence sans maintien de la rémunération sont accordées par l'employeur aux salariés démissionnaires qui quitteraient l'entreprise sans avoir retrouvé de travail. Il appartient à l'employeur d'en arrêter les modalités et de définir, éventuellement, les cas dans lesquels un maintien total ou partiel de la rémunération peut être envisagé.

Art. 92 Indemnité de licenciement

Le collaborateur licencié alors qu'il compte plus de 3 ans de présence effective dans l'entreprise reçoit, sauf le cas de faute grave ou lourde (1), une indemnité calculée sur la base du total des salaires bruts correspondant à ses 12 derniers mois d'activité (y compris, s'il y a lieu, le plein salaire maintenu par l'employeur pendant les 3 premiers mois d'arrêt de travail pour maladie). Dans le cas où des éléments de salaire perçus au cours des 12 derniers mois sont afférents à d'autres périodes d'activité, ils ne sont pas pris en compte dans le calcul.

Pour l'application du présent article, les années de présence dans l'entreprise s'entendent comme indiqué au b4) de l'article 35.

L'indemnité est déterminée à raison de :

. 2,5 % de la rémunération annuelle, définie à l'alinéa ci-dessus, par année de présence dans l'entreprise si le nombre de ces années est inférieur à 10,

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

- . 3 % par année si leur nombre est égal ou supérieur à 10 mais inférieur à 20,
- . 3,5 % pour un nombre d'années égal ou supérieur à 20 mais inférieur à 30,
- . 4 % au-delà.

Si le licenciement intervient alors que le salarié a au moins 50 ans révolus, l'indemnité ci-dessus est majorée de 0,5 % de la rémunération annuelle par année de présence.

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

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

Art. 93 Départ ou mise à la retraite

a) Départ en retraite

Le salarié qui souhaite cesser son activité pour bénéficier d'une pension de retraite en informe par écrit son employeur en respectant un délai de prévenance d'une durée d'un mois.

Toutefois, si le salarié compte plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et exerce des fonctions relevant des classes 5 à 7, la durée de ce délai de prévenance est fixée à deux mois.

Au moment de son départ, l'intéressé reçoit, sauf dispositions plus favorables de son contrat de travail ou d'un accord d'entreprise, et à condition de compter au moins dix ans de présence dans l'entreprise, une indemnité de départ en retraite égale, par année de présence dans l'entreprise, à 10 % du douzième du total des salaires bruts de ses douze derniers mois d'activité, déterminé comme il est dit à l'article 92 1er alinéa.

b) Mise en retraite

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

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

L'intéressé a droit alors, s'il compte au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, à une indemnité calculée au taux indiqué au point a) ci-dessus, majorée de 1/15ème de son salaire mensuel par année d'ancienneté au-delà de dix ans.

Le salaire mensuel servant de base de calcul est égal soit au douzième du total des salaires des douze derniers mois d'activité, soit au salaire moyen des trois derniers mois d'activité, la solution la plus avantageuse étant seule retenue.

Dans le cas où des éléments de rémunération perçus durant la période considérée sont afférents à d'autres périodes d'activité, ils ne sont pas pris en compte dans le calcul.

- Soit à un âge situé dans la période d'anticipation de la retraite prévue par cette convention de retraites et de prévoyance.

Dans cette hypothèse :

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

. dans le cas contraire, l'indemnité due est calculée comme l'indemnité conventionnelle de licenciement fixée à l'article 92 si l'intéressé est âgé de 60 à 61 ans au moment de la notification par l'employeur de sa mise en retraite. Au-delà de 61 ans, elle est calculée à raison de 80, 60, 40 ou 20 % de l'indemnité conventionnelle de licenciement selon que l'intéressé est âgé respectivement de 61 ans révolus, 62 ans révolus, 63 ans révolus ou 64 ans révolus au moment de la notification de sa mise en retraite. Cette indemnité ne peut être inférieure à celle qui serait versée en cas de mise à la retraite à l'âge normal.

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

A la suite de cet entretien, l'employeur informe par écrit l'intéressé de sa décision. S'il s'agit d'une confirmation de la mise à la retraite, un délai de prévenance d'une durée identique à celle du préavis prévu à l'article 91 a) doit être observé entre cette information et la date à laquelle le contrat de travail prend effectivement fin.

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

TITRE VII

RETRAITE ET PREVOYANCE

TITRE VII

RETRAITE ET PREVOYANCE

Article 94 Retraite et prévoyance

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

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

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

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

TITRE VIII

DISPOSITIONS DIVERSES

TITRE VIII

DISPOSITIONS DIVERSES

Art. 95 Conciliation, médiation, arbitrage

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

Art. 96 Dépôt de la convention

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

Art. 97 Date d'effet

La présente convention entre en vigueur, sans préjudice des dispositions particulières dites de "transition", le jour qui suit son dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

Fait à Paris, le 27 mai 1992

Pour les organisations d'employeurs :

Pour les organisations syndicales
de salariés :

FFSA

CFDT

GEMA

CFE-CGC

CFTC

ANNEXES A LA CONVENTION

- ANNEXE I - CLASSIFICATION DES FONCTIONS

- ANNEXE II - BAREME DES REMUNERATIONS MINIMALES ANNUELLES

- ANNEXE III - COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI

- ANNEXE IV - REUNIONS PARITAIRES - FRAIS DE TRANSPORT ET D'HEBERGEMENT

- ANNEXE V - LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS COLLECTIFS VISES A L'ARTICLE 6 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

ANNEXE I

CLASSIFICATION DES FONCTIONS

I/ PRINCIPES

a) Objectifs de la classification

La classification des fonctions vise à répondre à deux sortes de préoccupations :

- positionner les fonctions les unes par rapport aux autres selon des règles communes, et donner ainsi un support aux rémunérations minimales professionnelles applicables dans toutes les entreprises,
- fournir un outil d'évaluation des fonctions, suffisamment universel et souple pour prendre en compte la diversité des activités et des modes d'organisation existant dans l'assurance ainsi que l'évolution des qualifications (moyen de promouvoir et de faciliter la gestion prévisionnelle des emplois). Une telle démarche nécessite en effet une analyse suivie du contenu réel des fonctions, dont les critères classants définis au II ci-dessous seront les outils.

La classification professionnelle n'a pas pour objet de constituer en soi un instrument de gestion des carrières, c'est-à-dire de recherche permanente de la meilleure utilisation possible des compétences disponibles pour la réalisation des objectifs de l'entreprise et, autant que possible, la satisfaction des attentes individuelles.

Les entreprises ont donc à développer à leur propre niveau leurs méthodes de gestion des carrières, compte tenu de leur taille, de leur mode d'organisation, etc.

A cet égard, les classes de fonctions prévues en b1) ci-dessous correspondent à l'étagement des rémunérations minimales professionnelles et non pas à une structure hiérarchique prédéterminée au sein des entreprises.

Aussi, la possibilité est-elle prévue en b2) ci-dessous de fixer des classes intermédiaires. Les entreprises peuvent en effet souhaiter trouver dans le nombre et l'étagement de classes et sous-classes une image plus proche de leur propre organisation, ceci ne constituant pas cependant un point de passage obligé pour une gestion dynamique des carrières.

b) Les classes de fonctions

b1) La classification des fonctions est constituée de 7 classes numérotées de 1 à 7 dans l'ordre croissant des compétences qu'elles requièrent.

Les entreprises sont tenues de ranger chaque fonction dans l'une de ces classes pour que chaque salarié ait la garantie de rémunération minimale fixée pour sa classe de fonction par l'annexe II.

b2) Les entreprises ont la possibilité de fixer, à leur niveau, des classes intermédiaires, à condition que cela résulte expressément d'un accord d'entreprise. Cet accord fixe notamment le nombre des classes intermédiaires et expose les motifs de leur création, qui peuvent se rattacher à la gestion des carrières (taille de l'entreprise, type d'organisation hiérarchique...).

Ces classes intermédiaires ne peuvent avoir pour effet de réduire les garanties tant de classement des fonctions que de rémunération prévues par la convention collective.

b3) Le classement des fonctions s'effectue dans les entreprises en utilisant la méthode de classement prévue ci-après (voir II).

Les entreprises attribuent aux fonctions les appellations de leur choix, en raison de la nature des activités à exercer.

b4) Sont considérées comme fonctions de cadre au sens de la présente convention les fonctions comportant des responsabilités élevées dans des activités à dominante :

- soit d'encadrement d'autres salariés,
- soit d'expertise, d'étude ou de conseil dans les domaines techniques, financiers, commerciaux, de gestion, etc.

Ce sont les fonctions rangées dans les classes 5, 6 et 7 prévues par la classification des fonctions.

Elles font l'objet des "DISPOSITIONS PARTICULIERES CADRES" adoptées en même temps que la présente convention.

Le classement dans ces classes de fonctions entraîne l'affiliation au régime de l'AGIRC.

c) Bilan et examen périodiques de la méthode

La méthode de classement des fonctions, et en particulier les critères servant à l'analyse de celles-ci, ont été adoptés au vu des données et analyses disponibles sur l'évolution des qualifications et de l'organisation du travail dans la profession, notamment les publications et études du CEREQ.

Ces évolutions étant appelées à se poursuivre en relation avec celles des techniques, des produits, des modes de distribution et d'organisation, les signataires conviennent qu'à l'occasion du réexamen tous les 5 ans de la classification, ils procéderont à un bilan de son application et à une analyse de ces évolutions.

Ils disposeront notamment à cet effet des travaux conduits par l'Observatoire de l'évolution des métiers en ce qui concerne les changements qualitatifs observés, les emplois nouveaux qui apparaissent et les perspectives à court et moyen terme.

Ils apporteront alors, en tant que de besoin, à la méthode de classement les modifications qui s'avèreraient nécessaires pour tenir compte des évolutions constatées ou en cours, y compris, le cas échéant, en ce qui concerne les classes de fonctions, l'évolution de la proportion des cadres.

II/ METHODE DE CLASSEMENT

a) Chaque entreprise établit et tient à jour un inventaire de toutes les fonctions existantes relevant de la présente convention conformément à son champ d'application.

b) Chaque fonction doit être rangée dans l'une des classes prévues au I a) et b) ci-dessus, en utilisant les critères et degrés dont les définitions figurent ci après.

Des exemples de tâches ou de missions complètent les définitions des degrés pour les critères :

- autonomie
- conception/résolution de problèmes
- dimension relationnelle
- contribution.

Ces exemples ont un caractère indicatif et non pas normatif.

Ils concernent quatre domaines d'activité :

- fonctions assurance :
 - souscription et gestion de contrats (production)
 - règlement
- fonctions hors assurance :
 - informatique
 - comptabilité.

Il va de soi que ces exemples ne couvrent donc pas, et de très loin, l'ensemble des tâches ou missions que l'on peut rencontrer dans les 4 domaines d'activité visés et, a fortiori, dans les autres domaines d'activité.

En outre, une fonction (telle que définie à l'article 30-3 de la Convention Collective Nationale) ne se réduit pas, sauf cas particulier, à une seule tâche ou une seule mission ; elle est plus généralement constituée d'un assemblage de plusieurs tâches ou missions. La diversité des fonctions au sein d'une même entreprise et entre les entreprises résulte elle-même de la multiplicité et du caractère évolutif de ces assemblages.

L'opération de classement d'une fonction doit donc s'effectuer au vu de l'ensemble des tâches ou missions qui la composent. C'est pourquoi les exemples ne constituent que des repères pour faciliter une mise en application homogène de la classification.

c) Les définitions des critères et degrés sont les suivantes :

Premier critère

FORMATION-EXPERIENCE

Définition :

Ce critère s'apprécie à partir de l'étendue et/ou du niveau des connaissances requises, qualifications et savoir-faire nécessaires à l'exercice de la fonction (métier de l'assurance ou hors assurance) y compris le cas échéant la pratique courante d'une ou plusieurs langues étrangères.

Ces connaissances, qualifications et savoir-faire peuvent être acquis soit dans le cadre du système éducatif, soit par des actions de formation continue, soit par la pratique professionnelle.

Le niveau de formation-expérience exigé correspond à celui qui serait normalement demandé dans le cas d'une embauche extérieure.

Ce niveau d'exigence requis pour une fonction donnée ne préjuge en rien du niveau de formation initial des salariés exerçant actuellement cette fonction.

* * * *

1er degré :

La formation nécessaire correspond au niveau de scolarité inférieur ou égal au BEPC (1er cycle du secondaire) ou à celui du CAP ou à son équivalent en expérience.

2ème degré :

La formation nécessaire correspond au niveau de scolarité inférieur au baccalauréat : niveau terminale ou niveau BP, en référence à la fonction exercée, ou à son équivalent en expérience.

3ème degré :

La formation nécessaire correspond au niveau de scolarité sanctionné formellement par le baccalauréat ou par un brevet technique ou brevet professionnel en référence à la fonction exercée, ou à son équivalent en expérience.

4ème degré :

La formation nécessaire correspond à un niveau d'études supérieures sanctionné par des diplômes de type BTS, DUT... spécifiques ou non aux techniques de l'assurance ou à son équivalent en expérience.

5ème degré :

La formation nécessaire correspond à un niveau d'études supérieures sanctionné par un diplôme de type Maîtrise, ancienne Licence, Ecoles d'Ingénieurs ou de Gestion, DECS, DESCF... ou à son équivalent en expérience.

6ème degré :

La formation nécessaire correspond à un niveau d'études supérieures sanctionné par un diplôme de 3ème cycle (Doctorat), ou de Grandes Ecoles, d'Expertise Comptable... ou à son équivalent en expérience.

Deuxième critère

CONCEPTION/RESOLUTION DE PROBLEMES

Définition :

Le critère conception/résolution de problèmes fait référence à la mise en œuvre dans toute fonction des démarches de réflexion nécessaires pour comprendre son environnement, traiter et interpréter les informations disponibles, anticiper le cas échéant, voire innover, afin d'apporter les solutions appropriées à la réalisation des objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs.

La définition par degré est significative des situations professionnelles (fonctionnelles, opérationnelles, commerciales, administratives, etc.) qui font appel à des

analyses plus ou moins approfondies, à des réflexions plus ou moins prospectives et à la proposition de solutions plus ou moins innovantes.

* * * *

1er degré :

La fonction nécessite l'analyse d'informations simples et répétitives dans le temps et la résolution de problèmes courants à partir de méthodes et techniques préétablies caractéristiques du champ d'activité propre à la fonction.

Exemples de tâches ou missions pouvant servir de repères			
Souscription et gestion de contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Vérifier l'existence et la conformité des pièces nécessaires.		Classer et stocker les archives.	Utiliser les supports préétablis pour la saisie ou la consultation comptable.

2ème degré :

A partir d'informations simples mais variées, la fonction nécessite la résolution de problèmes parfois imprévus et le choix de la solution la plus adaptée parmi un éventail de solutions possibles dans un contexte habituel de travail.

Exemples			
Examiner les éléments techniques permettant d'émettre des conditions particulières et tarifaires conformément aux normes.	Examiner les éléments techniques permettant de régler le dossier conformément aux normes.	Identifier les incidents d'exploitation courants et mettre en œuvre les actions appropriées.	Détecter les anomalies et redresser les écritures.

3ème degré :

A partir d'informations d'origines diverses, la fonction nécessite la résolution de problèmes variés faisant appel à des capacités de discernement et d'analyse conduisant à des solutions nouvelles par rapport au cadre habituel de travail.

Exemples			
Elaborer des clauses particulières à caractère juridique et/ou technique.	Elaborer des argumentations techniques et/ou juridiques dans les rapports avec les conseils des assurés et les compagnies adverses.	Organiser un ensemble de programmes à partir d'un cahier des charges.	Identifier les insuffisances de chaînes comptables et proposer des corrections et/ou adaptations.

4ème degré :

La fonction, dans la mise en œuvre de techniques particulières et dans le cadre de la conduite d'études, exige la recherche, l'analyse, l'interprétation d'un ensemble d'informations relevant de concepts divers pour construire des solutions innovantes par rapport à un cadre de travail élargi.

Exemples			
Elaborer des procédures de gestion d'un produit nouveau.	Elaborer une doctrine de règlement à partir du droit applicable.	Réaliser et mettre en place des systèmes permettant d'optimiser l'utilisation des matériels.	Réaliser et conduire des missions d'audit comptable.

5ème degré :

La fonction exige, dans le cadre de situations parfois très différentes, ou de mise en œuvre de techniques diverses et complexes, de concevoir des solutions sources de modifications importantes et généralisables à grande échelle dans l'entreprise.

Exemples			
Définir des moyens nouveaux permettant d'améliorer les délais d'émission et de réduire les coûts.	Définir des moyens nouveaux pour accélérer les règlements et en maîtriser les coûts.	Créer et organiser des dispositifs assurant la continuité du service.	Adapter des méthodes de comptabilisation à des dispositions légales, fiscales et réglementaires.

6ème degré :

La fonction exige une créativité et un sens critique de très haut niveau pour collaborer à l'élaboration et/ou à la réalisation des politiques de l'entreprise.

Exemples			
Définir des produits nouveaux et leurs règles techniques de tarification	Proposer une politique de règlement.	Elaborer l'architecture logique d'un système d'informations et préconiser les choix de matériels.	Concevoir un système de comptabilité générale et analytique au niveau de l'entreprise.

Troisième critère

DIMENSION RELATIONNELLE

Définition :

1. Ce critère concerne les différents types de situations relationnelles, notamment hiérarchiques et commerciales, impliquées par la fonction.

2. Ces situations s'exercent avec des interlocuteurs :

- de proximités différentes (équipe de travail, entreprise, hors entreprise)
- de niveaux différents (collaborateurs, pairs, supérieurs hiérarchiques ou fonctionnels)
- de natures différentes (clients, intermédiaires, organismes...).

3. Celles-ci correspondent à des finalités distinctes :

- communiquer (informer, écouter, formuler) et former (transmettre des connaissances ou de l'expérience)
- coopérer (travailler avec d'autres à la réalisation d'objectifs communs)
- négocier (rechercher des ajustements entre des positions ou intérêts différents) et convaincre (influencer, faire évoluer, faire adhérer)
- juger (porter une appréciation objective sur la contribution de collaborateurs et la leur faire connaître).

4. La définition des degrés prend en compte la variété des finalités recherchées et la diversité des interlocuteurs concernés.

* * * *

1er degré :

La fonction nécessite une simple convivialité professionnelle, l'aptitude à s'insérer dans la vie quotidienne de l'entreprise, y compris dans les rapports avec les clients ou les intermédiaires.

Exemples de tâches ou missions pouvant servir de repères			
Souscription et gestion de contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Réclamer les données manquantes.	Réclamer les données manquantes.	Passer des consignes au sein de la même équipe de travail.	Collecter des données comptables.

2ème degré :

La fonction nécessite essentiellement un rôle de coopération au sein de l'équipe de travail et des échanges occasionnels d'informations avec des interlocuteurs extérieurs.

Exemples			
Etablir des relations techniques avec des clients.	Informer les différents interlocuteurs de l'état d'avancement des dossiers.	Passer des consignes et/ou des résultats d'exploitation d'une équipe à l'autre.	Rechercher les données nécessaires à l'établissement, à la présentation et à la vérification des états comptables.

3ème degré :

La fonction nécessite en outre un rôle de communication avec les pairs et/ou des relations fréquentes, y compris de nature commerciale, avec des interlocuteurs extérieurs à l'entreprise.

		Exemples	
Animer une équipe chargée de la gestion et de la surveillance d'un portefeuille.	Animer une équipe et/ou échanger des informations avec des intervenants extérieurs (avocats, experts).	Intervenir auprès des utilisateurs pour identifier leurs besoins, les former et assurer le suivi des installations.	Animer une équipe comptable.

4ème degré :

La fonction implique en outre un rôle d'animation et/ou de négociation s'exerçant vis-à-vis d'interlocuteurs variés (collaborateurs, intermédiaires, clients, prestataires de services, organismes divers...).

Il peut aussi s'agir de fonctions comportant un rôle de communication étendu à l'ensemble de l'entreprise.

		Exemples	
Animer des réunions de coordination entre les différents interlocuteurs concernés par la création et le lancement d'un nouveau produit.	Mener des argumentations avec les intermédiaires ou les assurés pour arrêter les conditions de règlement.	Animer des réunions de coordination entre différents intervenants concernés par une nouvelle application.	Etablir les relations nécessaires entre le département comptable et les autres secteurs de l'entreprise.

5ème degré :

La fonction a de plus pour finalité de convaincre et faire adhérer par la négociation un ensemble d'interlocuteurs internes ou externes. L'adhésion recherchée vise tous les interlocuteurs situés dans une ligne hiérarchique ou fonctionnelle.

		Exemples	
Représenter la compagnie lors de négociations de marchés importants.	Animer, former, apprécier, contrôler un ensemble important de gestionnaires de sinistres.	Présenter les argumentations et justifications de projets impliquant différents utilisateurs.	Présenter les comptes aux instances extérieures (commissaires aux comptes, Administration).

6ème degré :

La fonction recouvre l'ensemble des différents rôles décrits, les relations s'exerçant avec des interlocuteurs internes ou externes multiples et de haut niveau.

		Exemples	
Représenter l'entreprise auprès de diverses instances pour tout ce qui a trait à sa politique de production.	Représenter l'entreprise auprès de diverses instances pour tout ce qui a trait à sa politique de règlement.	Animer, former, organiser et contrôler un ensemble de services informatiques.	Expliciter et justifier les comptes d'exploitation et les bilans consolidés.

Quatrième critère

AUTONOMIE

Définition :

L'autonomie est caractérisée par la plus ou moins grande liberté d'action accordée dans l'exercice de la fonction pour en définir les objectifs, les atteindre et en contrôler la réalisation, que ceux-ci soient individuels ou collectifs.

La définition des degrés mesure cette liberté d'action sous ses aspects de fonctionnement (procédures, méthodes, moyens humains et financiers...) et de pilotage (définition et suivi des objectifs).

Cette liberté d'action implique ou non, selon le cas, les délégations d'autorité nécessaires, en tant que responsable d'une entité organisée, pour faire réaliser par d'autres collaborateurs de l'entreprise, au sein de cette entité, les objectifs assignés à celle-ci. L'autonomie est alors d'un degré d'autant plus élevé que ces délégations sont plus larges.

Le concept d'autonomie intègre également le fait que la fonction considérée comporte la nécessité plus ou moins fréquente d'avoir à prendre très rapidement des décisions ou faire des choix répondant à des situations imprévisibles et appelant une solution d'urgence.

* * * *

1er degré :

Dans le cadre d'instructions ou procédures précises et préétablies, la fonction implique l'accomplissement de travaux simples et immédiatement contrôlables, mettant en œuvre des moyens prédéterminés.

Exemples de tâches ou missions pouvant servir de repères

Souscription et gestion de contrats	Règlement	Informatique	Comptabilité
Enregistrer des données nécessaires à l'émission du contrat.	Enregistrer les données nécessaires à l'ouverture du dossier.	Appliquer les consignes précises d'utilisation du matériel.	Enregistrer et/ou rechercher des données comptables.

2ème degré :

Dans le cadre d'un programme de travail qui a été fixé, il est possible de choisir ou d'adapter le mode opératoire sans pour autant modifier les méthodes générales, et d'agir sur l'organisation de son propre travail.

Exemples

Evaluer les risques simples.	Vérifier et/ou régler des dossiers de sinistres dans le cadre de conventions.	Rédiger des programmes en langages informatiques.	Ajuster des comptes et établir des balances.
------------------------------	---	---	--

3ème degré :

La fonction peut impliquer la participation à la définition du programme de travail et des objectifs. Une liberté d'action est accordée pour organiser les tâches, y compris celles des éventuels collaborateurs, en adaptant les méthodes et moyens nécessaires.

Exemples

Proposer des conditions (garanties, tarifs...) spécifiques adaptées aux besoins du client et à la politique commerciale de l'entreprise.	Instruire les dossiers de sinistres avec procédures amiables ou judiciaires dans des limites définies.	Organiser la planification des exploitations.	Mettre en évidence les comptes nécessitant un suivi particulier.
--	--	---	--

4ème degré :

La fonction implique la participation à la définition des objectifs et des moyens correspondants ; elle s'accompagne d'une liberté d'action portant sur la mise en œuvre de ces derniers et sur les corrections nécessaires. La fonction implique le contrôle de la réalisation des objectifs considérés.

Exemples

Proposer l'aménagement ou la création d'une formule de contrat, compte tenu de l'évolution des besoins des clients.	Choisir les actions à mener pour régler des sinistres complexes et importants.	Analyser les cahiers des charges et faire des propositions d'organisation.	Choisir les moyens de contrôle des procédures comptables.
---	--	--	---

5ème degré :

La fonction implique la définition d'objectifs dans le cadre des politiques et principes généraux de l'entreprise, la négociation des moyens dans le cadre des choix arrêtés, et toute liberté d'organisation de l'entité de travail.

Exemples

Mettre en œuvre les moyens et méthodes permettant de traiter l'ensemble des contrats d'une entité.	Mettre en œuvre les moyens et méthodes permettant de traiter les sinistres d'une entité.	Définir et conduire les principales étapes d'un grand projet.	Mettre en œuvre les moyens et méthodes permettant d'appréhender les différents aspects de la situation comptable de l'entreprise.
--	--	---	---

6ème degré :

La fonction implique une part active à l'élaboration des politiques et objectifs généraux de l'entreprise ainsi que la définition, dans le domaine d'activité considéré, des modalités générales de leur mise en œuvre et de contrôle de leur réalisation.

Exemples			
Conduire la politique de production.	Conduire la politique de règlement.	Choisir l'architecture d'un système complexe d'informations.	Etablir les comptes consolidés dans le cadre d'une structure complexe : choisir les intégrations suivant la participation financière dans les entreprises.

Cinquième critère

CONTRIBUTION

Définition :

Ce critère vise à apprécier l'influence de la fonction sur la marche, les résultats et l'image de l'entreprise compte tenu de son positionnement au sein de la structure.

La définition des degrés de ce critère prend en compte la portée plus ou moins large et plus ou moins durable des propositions, décisions et actions impliquées par la fonction.

La notion d'entité de travail ci-après utilisée désigne soit un ensemble de personnes, soit une seule personne dans certains cas.

* * * *

1er degré :

Les répercussions de l'exercice de la fonction sont circonscrites à un champ limité. Elles sont rapidement identifiables et susceptibles de rectification immédiate.

Exemples de tâches ou missions pouvant servir de repères

Souscription et gestion de contrat	Règlement	Informatique	Comptabilité
Contrôler les pièces émises.	Contrôler les pièces émises et respecter les délais pour des règlements simples.	Utiliser de manière régulière le matériel dans le cadre des procédures et du planning prévus.	Enregistrer d'une manière régulière les entrées et sorties de fonds.

2ème degré :

L'exercice de la fonction a des répercussions sur le fonctionnement d'une entité de travail. Les conséquences ou résultats du travail fourni, assez facilement et rapidement identifiables, peuvent être utilisés et/ou rectifiés dans de brefs délais.

Exemples

Mettre en évidence et traiter les anomalies.	Prendre des décisions de règlement en référence à des règles ou conventions à appliquer	Actualiser les paramètres nécessaires à l'exploitation courante du matériel.	Apurer les comptes élémentaires.
--	---	--	----------------------------------

3ème degré :

La fonction et les décisions qu'elle implique ont des répercussions sur le fonctionnement et les résultats d'une entité de travail. Ces répercussions sont assez facilement mesurables et utilisables ou susceptibles, dans un délai relativement court, de rectification.

Exemples

Déterminer et rédiger les procédures de gestion (applicables dans l'entité de travail).	Participer à la formation de nouveaux gestionnaires de sinistres.	Déterminer et rédiger les consignes d'exploitation.	Suivre la succession des opérations comptables et prendre des décisions en termes de délais et de respect des normes dans un secteur comptable déterminé.
---	---	---	---

4ème degré :

La fonction exercée et les décisions qu'elle implique ont des répercussions portant sur le fonctionnement et les résultats d'une ou plusieurs entités de travail, voire sur l'image de l'entreprise. Celles-ci sont assez rapidement identifiables mais plus longues à mettre en valeur ou à rectifier.

Exemples

Suivre l'évolution du portefeuille : analyser et proposer des actions.	Contrôler auprès des intermédiaires la bonne application des normes.	Evaluer les coûts et les délais d'une application.	Suivre des comptes de résultats et des budgets de l'entreprise : apprécier leur justesse et proposer les actions nécessaires.
--	--	--	---

5ème degré :

La fonction exercée implique des appréciations, des choix, des décisions opérationnelles susceptibles de conséquences d'une certaine ampleur pour un ou plusieurs secteurs de l'entreprise, conséquences qui ne sont pas toujours rapidement identifiables ou maîtrisables.

Exemples

Tarifier les contrats ayant trait à des risques spécifiques importants.	Transiger sur des sinistres importants, cela étant susceptible d'influer sur la politique de règlement de l'entreprise.	Définir et contrôler la fiabilité des procédures de sécurité.	Coordonner des actions d'organisation et de traitement comptable au niveau de l'entreprise.
---	---	---	---

6ème degré :

Dans le cadre de la fonction exercée, les études ou propositions pour définir les choix à faire ou les orientations à prendre concernant les diverses politiques de l'entreprise peuvent avoir des implications économiques et sociales importantes sur le moyen et le long terme.

Exemples

Engager des actions techniques ayant une influence significative sur les résultats de l'entreprise.	Prendre des décisions techniques ayant une influence significative sur les résultats de l'entreprise.	Définir les orientations générales (développement, budgets) d'un ou plusieurs systèmes informatiques.	Préconiser les choix et orientations budgétaires et comptables à la direction générale.
---	---	---	---

ANNEXE II

BAREME DES REMUNERATIONS MINIMALES ANNUELLES

A effet du 1er janvier 1997

Classes	Montants en francs
1	86 500
2	94 400
3	108 950
4	129 350
5	153 000
6	202 200
7	275 100

Le barème des rémunérations minimales annuelles faisant l'objet d'une négociation chaque année, un additif de mise à jour des montants ci-dessus sera inséré ultérieurement dans la Convention Collective en tant que de besoin.

ANNEXE III

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI

I - La Commission Paritaire (1) est au plan national l'instance d'information réciproque, d'étude et de concertation dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi.

A ce titre, et conformément à la définition générale de ses attributions telle qu'elle figure à l'article 60 de la Convention Collective, elle exerce les missions suivantes :

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

A cet effet la Commission dispose :

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

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

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

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

Les informations visées à l'alinéa ci-dessus sont rassemblées dans un "tableau de bord" de la formation qui fait ressortir par types et établissements de formation le nombre et les principales caractéristiques des populations formées ou en cours de formation ainsi que toutes autres informations utiles au suivi de l'activité de ces établissements.

La Commission reçoit chaque année un bilan de la formation en alternance menée dans la profession et de ses suites ou concrétisations en matière d'emploi.

Elle est saisie des projets tendant à modifier les conditions d'obtention et les programmes de préparation des diplômes professionnels.

Au vu des travaux menés dans le cadre de l'Observatoire des métiers, la Commission peut préconiser des réformes et des aménagements des contenus de formation, voire la réalisation de nouveaux enseignements. Elle formule des avis sur les priorités à assigner aux politiques ou actions de formation dans la profession.

3° La Commission examine les cas de licenciement collectif envisagés dans la profession.

A cet effet, elle est informée par le secrétariat visé au III ci-après des cas de licenciement collectif pour motif économique portant sur au moins 10 salariés d'un même établissement sur une même période de 30 jours.

(1) Dénommée ci-après : la Commission.

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

Les entreprises concernées communiquent à cet effet au secrétariat visé au III (1) :

- dans les 15 jours qui suivent la réunion du comité d'entreprise où celui-ci reçoit ces informations :

- les motifs économiques des suppressions d'emploi projetées ou décidées
 - le nombre de salariés concernés et la nature des emplois supprimés
 - le calendrier des licenciements
 - les mesures examinées au niveau de l'entreprise pour réduire autant que possible les conséquences de ces décisions sur l'emploi.
- aussitôt que possible :
- l'avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

4° En tant qu'instance de prévention et d'alerte, la Commission peut formuler des recommandations, propositions ou mises en garde en matière d'emploi et de formation, à l'intention générale des entreprises ou des organismes de la profession.

Celles-ci sont transcrites dans le rapport annuel d'activité de la Commission qui est porté à la connaissance des entreprises et communiqué à l'Observatoire de l'évolution des métiers.

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

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

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

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

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

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

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

III - La Commission se réunit au moins trois fois par an. Des réunions supplémentaires peuvent être demandées par une ou plusieurs organisations signataires de la présente convention en cas de licenciements pour motifs économiques d'une importance particulière.

Son secrétariat est assuré par la délégation des employeurs.

Les dispositions de l'article 12 d) de la convention collective sont applicables aux représentants du personnel désignés conformément au II ci-dessus.

(1) C'est-à-dire à la FFSA et/ou au GEMA.

ANNEXE IV

INDEMNISATION DES SALARIES PARTICIPANT AUX REUNIONS PARITAIRES DE LA PROFESSION

Article 1 :

Le texte de l'annexe n° IV à la convention collective nationale du 27 mai 1992 relative à l'indemnisation des salariés participant aux réunions paritaires de la profession est modifié et remplacé par le texte qui suit :

“Aux termes de l'article 12d) de la convention collective, les salariés participant aux réunions paritaires bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de déplacement.

1. Les modalités de cette prise en charge par les organisations d'employeurs signataires 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 2,40 francs 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 120 francs par repas.

c) Frais d'hébergement

Remboursement de la chambre d'hôtel sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 380 francs 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 prévue à l'article 33 de la présente convention. S'il y a lieu, il leur est alors apporté, par accord, les modifications jugées nécessaires.”

Article 2 :

Les présentes dispositions sont applicables à compter du 26 février 1997.

Fait à Paris, le 26 mars 1997

Pour les organisations d'employeurs :

FFSA
GEMA

Pour les organisations syndicales de salariés :

CFDT (SNCAPA) CFE-CGC
CFTC

ANNEXE V

LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES ET ACCORDS COLLECTIFS VISES A L'ARTICLE 6 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE ⁽¹⁾

I - CONVENTIONS COLLECTIVES

- Convention collective de travail des employés et agents de maîtrise des sociétés d'assurances de la région parisienne en date du 15 juillet 1954

ainsi que les protocoles d'accord suivants qui n'ont pas fait l'objet d'intégration dans le texte de cette convention :

- protocole d'accord du 31 décembre 1976
 - protocole d'accord du 23 novembre 1977
- Convention collective de travail des cadres des sociétés d'assurances de la région parisienne en date du 15 avril 1955
- Convention collective de travail des employés et agents de maîtrise des sociétés d'assurances Sièges et Succursales de la région lyonnaise en date du 22 octobre 1954
 - Convention collective de travail des cadres des sociétés d'assurances Sièges et Succursales de la région lyonnaise en date du 18 juin 1955
 - Convention collective de travail des employés et agents de maîtrise des sociétés d'assurances de la région du Nord et du Pas-de-Calais en date du 2 avril 1955
 - Convention collective de travail des cadres des sociétés d'assurances de la région du Nord et du Pas-de-Calais en date du 4 juin 1955
 - Convention collective de travail des employés et agents de maîtrise des sociétés d'assurances et de capitalisation situées en Alsace et en Lorraine en date du 1er mars 1955
 - Convention collective de travail des cadres des sociétés d'assurances et de capitalisation situées en Alsace et en Lorraine en date du 22 juin 1955
 - Convention collective de travail des employés et agents de maîtrise des sociétés d'assurances du département d'Eure-et-Loir en date du 28 octobre 1954
 - Convention collective de travail des cadres des sociétés d'assurances du département d'Eure-et-Loir en date du 4 juin 1955
 - Convention collective de travail des employés et agents de maîtrise des sociétés d'assurances de la Loire-Atlantique en date du 1er mars 1957
 - Convention collective de travail des cadres des sociétés d'assurances de la Loire-Atlantique en date du 28 novembre 1957
 - Convention collective de travail des employés et agents de maîtrise des sociétés d'assurances de Blois, Bourges, Châteauroux, Orléans et Poitiers en date du 8 juin 1955
 - Convention collective de travail des cadres des sociétés d'assurances de Blois, Bourges, Châteauroux, Orléans et Poitiers en date du 6 juillet 1955

(1) Cette liste est celle des conventions collectives et accords collectifs toujours en vigueur à la date de la signature de la CCN. Elle ne fait pas obstacle au champ d'application national de ladite convention tel que fixé par ses articles 1 et 2. Ce champ inclut donc aussi les salariés, au sens de l'article 2, non couverts par des conventions collectives.

- Convention collective de travail des employés et agents de maîtrise des sociétés d'assurances de Rouen en date du 15 novembre 1954
- Convention collective de travail des cadres des sociétés d'assurances de Rouen en date du 3 août 1955
- Convention collective de travail des employés et agents de maîtrise de la Mutuelle d'Indre-et-Loire.

II - ACCORDS COLLECTIFS

- Protocole d'accord du 20 mars 1969 relatif à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des employés et agents de maîtrise
- Protocole d'accord du 21 mars 1969 relatif à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des cadres
- Protocole d'accord du 19 octobre 1978 relatif à l'élaboration de la convention collective nationale de travail des cadres des sociétés d'assurances
- Protocole d'accord du 26 novembre 1981 relatif à la durée du travail et à l'organisation du temps de travail des employés et agents de maîtrise des sociétés d'assurances (au plan national)
- Protocole d'accord du 9 décembre 1981 relatif à la durée du travail et à l'organisation du temps de travail des cadres des services administratifs des sociétés d'assurances (au plan national)
- Accord national du 27 février 1985 sur les objectifs et les moyens de la formation

ACCORDS COMPLEMENTAIRES

DISPOSITIONS PARTICULIERES "CADRES"

CLASSIFICATION - PROTOCOLE DE MISE EN APPLICATION

CREATION D'UN CAPITAL DE TEMPS-FORMATION

VIE CONTRACTUELLE - MOYENS POUR LES SYNDICATS

ACCORD-CADRE SUR LE TRAVAIL A TEMPS CHOISI

ACCORD SUR L'ACCES AUX FORMATIONS DIPLOMANTES
DE L'ENAs ET DE L'AEA

ACCORD SUR LA CONTRIBUTION DES EMPLOYEURS AU
FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

ACCORD SUR LE FINANCEMENT DES ACTIVITES SOCIALES ET
CULTURELLES DES COMITES D'ENTREPRISE

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

du 27 Mai 1992

DISPOSITIONS PARTICULIERES "CADRES"

DISPOSITIONS PARTICULIERES

"CADRES"

Les organisations soussignées reconnaissent l'importance des responsabilités assumées par les cadres et conviennent en conséquence ci-après des dispositions qui leur sont spécifiquement applicables.

I - DISPOSITIONS DE PORTEE GENERALE

1. Les dispositions des II et III ci-dessous ont pour objet de prendre en considération, eu égard à leur importance particulière dans l'exercice des fonctions des cadres :

- le niveau de qualification généralement exigé pour de telles fonctions, que cette qualification résulte de la formation reçue ou bien de l'expérience professionnelle,
- le rôle d'information, communication, formation et le cas échéant, de représentation de l'entreprise qui est généralement inhérent à ces fonctions,
- les sujétions, lorsqu'elles sont effectivement constatées, tenant au niveau ou à la nature des responsabilités assumées.

2. Sont considérés comme "cadres" les salariés qui, relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 27 mai 1992 (1), exercent par délégation de l'employeur, avec une autonomie et une marge d'initiative particulières, des fonctions faisant appel à des compétences appuyées sur une formation généralement supérieure ou acquises par une expérience équivalente et comportant des responsabilités élevées dans des activités à dominante :

- soit d'encadrement d'autres salariés, c'est-à-dire des responsabilités d'animation et de communication, d'organisation, de contrôle et d'appréciation, de formation,
- soit d'expertise, d'étude ou de conseil, qu'elles relèvent de domaines techniques, financiers, commerciaux, de gestion etc.

Ces fonctions sont celles qui, en application de la classification prévue par l'article 30 et l'annexe I de la convention collective nationale sont rangées dans l'une des classes 5, 6 ou 7.

Les employeurs apportent aux cadres l'appui qu'implique la délégation d'autorité et/ou de décision qu'ils leur confient.

3. Les cadres tels que définis ci-dessus bénéficient tant des dispositions de la convention collective nationale que de celles des II et III ci-dessous qui :

- soit se substituent aux dispositions de même objet contenues dans ladite convention collective (II),
- soit viennent les compléter (III).

4. Les règles prévues par la convention collective nationale en ce qui concerne tant son interprétation et son application que sa modification, sont applicables au présent texte par les signataires de ce dernier.

Il en découle qu'en cas de recours à la commission paritaire d'interprétation, la délégation des salariés est désignée par les organisations soussignées.

II - DISPOSITIONS DE SUBSTITUTION

5. Période d'essai (2) :

Pour l'application aux cadres des dispositions de l'article 74 de la convention collective nationale :

- la durée limite de la période d'essai est fixée à 4 mois pour les fonctions relevant des classes 5, 6 et 7 (au lieu de 2 mois pour les autres fonctions),

(1) Ci-après nommée : "la Convention Collective Nationale".

(2) Avenant du 27 juin 2023 portant révision de la période d'essai de la CCN du 27 mai 1992.

- en conséquence, pour ces mêmes fonctions, la durée totale de la période d'essai, lorsqu'elle est renouvelée par l'entreprise avec l'accord du salarié, ne peut dépasser 8 mois.

Toutefois, ces durées de 4 mois et 8 mois sont réduites respectivement à 3 et 6 mois en cas de période d'essai dans des fonctions de classe 5, lorsque l'intéressé a déjà exercé pendant plus d'un an au cours des 5 dernières années des fonctions de cadre chez un autre employeur.

Pendant cette période, le contrat de travail prend fin selon les délais de prévenance tels que définis dans le tableau ci-après :

Salariés administratifs classe 5 à 7	Rupture à l'initiative du salarié	Rupture à l'initiative de l'employeur
< 8 jours de présence	24 heures	24 heures
8 jours à 1 mois de présence	48 heures	48 heures
1 mois à 6 mois de présence	48 heures	1 mois
> 6 mois de présence	48 heures	2 mois

6. Préavis :

Au-delà de la période d'essai, la durée du préavis réciproque prévue à l'article 91 a) de la convention collective nationale est fixée pour les cadres à trois mois.

7. Ordre des licenciements :

La valeur professionnelle prévue à l'article 90 b2) de la convention collective nationale est cotée comme suit :

- moyen 10 points
- bien 20 points
- très bien 30 points
- exceptionnel 40 points

8. Indemnité de licenciement :

L'indemnité de licenciement prévue à l'article 92 de la convention collective nationale est fixée comme suit pour les cadres :

- pour la durée de présence dans l'entreprise en tant que cadre (1) :
 - . 4 % de la rémunération annuelle, définie à l'article 92, par année de présence dans l'entreprise si le nombre de ces années est inférieur à 10
 - . 4,5 % par année si leur nombre est égal ou supérieur à 10, mais inférieur à 20
 - . 5 % par année si leur nombre est égal ou supérieur à 20, mais inférieur à 30
 - . 5,5 % au-delà.
- pour la durée de présence dans l'entreprise en tant que non cadre : les taux sont ceux fixés à l'article 92 de la convention collective.

Si le licenciement intervient alors que le cadre a au moins 50 ans révolus, l'indemnité ci-dessus est majorée de 0,75 % de la rémunération annuelle par année de présence effectuée dans l'entreprise en tant que cadre et de 0,50 % de la rémunération annuelle par année de présence en tant que non cadre.

III - DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES

9. Association à la vie de l'entreprise :

Une large participation des cadres à la vie de l'entreprise favorise tout à la fois l'exercice de leurs propres responsabilités et la cohésion de l'entreprise, et facilite ainsi le fonctionnement général de celle-ci.

a) Information

Sans préjudice des attributions légales des instances de représentation du personnel, les employeurs fournissent aux cadres une information spécifique sur la marche de l'entreprise et sur les données majeures de son environnement.

Le contenu et les modalités pratiques de cette information sont définis au plan de l'entreprise, avec le constant souci de placer les cadres, eu égard à leur niveau de responsabilités, en situation d'exercer au mieux leur rôle d'encadrement et/ou leurs fonctions techniques.

(1) C'est-à-dire toute la durée pendant laquelle, dans l'entreprise, l'intéressé a été affilié au régime de l'AGIRC.

En raison d'une part de la rapidité des évolutions de l'économie, des marchés et des technologies qui accroissent la complexité et les contraintes des entreprises, et d'autre part de la nécessité de sensibiliser et de mobiliser l'ensemble du personnel sur les objectifs et projets de l'entreprise, l'information destinée aux cadres doit être régulière et diversifiée afin de leur permettre une vision large du contexte économique et social dans lequel ils exercent leurs fonctions.

Cette information concerne notamment les données économiques (bilan, comptes de pertes et profits, compte d'exploitation générale, état du marché, produits, etc.) et sociales (bilan social).

L'entreprise peut aussi mettre en place, selon les moyens qui lui paraissent les plus appropriés, l'accès direct des cadres à de tels documents.

Les employeurs organisent périodiquement à l'intention des cadres des réunions d'information et d'échanges sur la situation de l'entreprise dans son marché et sur ses orientations stratégiques.

b) Dialogue et concertation

L'adhésion aux objectifs de l'entreprise et la promotion de ceux-ci – inhérentes à l'exercice des responsabilités de cadre – supposent une pratique permanente de la concertation entre les dirigeants et les cadres, et entre les cadres eux-mêmes comme avec leurs collaborateurs respectifs.

Les employeurs développeront la concertation avec les cadres dans les différents domaines intéressant la politique générale de l'entreprise.

Cette concertation doit permettre au personnel "Cadre" de donner son point de vue tant sur les questions techniques ou de gestion le concernant directement que sur la marche générale de l'entreprise et ses perspectives d'avenir.

Dans cet esprit, les entreprises organisent le processus de prise de décision de telle sorte que les cadres soient associés à l'élaboration des décisions dans les domaines qui les concernent, que ceux-ci soient d'ordre technique, économique ou social.

Elles intègrent dans la conception de leur système d'organisation et de répartition des responsabilités, l'objectif de favoriser cette concertation.

10. Exercice de fonctions électives ou syndicales :

Lorsqu'un cadre exerce un ou plusieurs mandats de représentation du personnel et/ou d'un syndicat, il doit pouvoir le faire conjointement avec ses activités professionnelles, conformément à l'article 21 de la convention collective. Cette situation ne doit pas constituer en soi un obstacle à son évolution de carrière.

A cet effet, les employeurs tiennent compte de l'exercice d'un mandat représentatif lors de la fixation des objectifs et de la charge de travail de l'intéressé, afin de faciliter la conciliation du mandat et du contrat de travail.

De même, l'appréciation des résultats de l'intéressé doit prendre en considération les obligations inhérentes à l'exercice du mandat pour pouvoir être aussi pertinente et objective que possible.

A ce sujet, l'entretien individuel annuel prévu à l'article 77 de la convention collective nationale peut, si le cadre intéressé le souhaite, être complété par un entretien avec un membre de la direction générale, le directeur du personnel ou un représentant de ceux-ci désigné à cet effet.

De leur côté, les organisations syndicales veillent à ce que leurs représentants concilient les impératifs de leur mission avec les nécessités de leur emploi.

11. Formation professionnelle et emploi :

a) Les cadres et les besoins de formation

La formation constitue l'un des principaux moyens de préparation à des fonctions de cadre ainsi que d'entretien et de perfectionnement des compétences correspondantes, que celles-ci relèvent du développement des aptitudes personnelles ou bien de l'approfondissement des connaissances ou savoir-faire d'ordre technique.

L'exercice de fonctions de cadre ne doit donc pas faire obstacle au bénéfice des dispositions légales et conventionnelles en matière de formation.

Les préoccupations relatives à la formation des cadres, qu'il s'agisse de se former ou de dispenser ses propres connaissances par des actions d'enseignement, seront intégrées par chaque entreprise lors de l'analyse générale des besoins de formation et dans la conception des plans de formation.

La participation des cadres eux-mêmes à des actions de formation en tant qu'animateurs ou enseignants doit être favorisée et peut constituer d'ailleurs une des modalités de leur propre formation.

Les entreprises seront donc attentives à ce qui précède pour apprécier la charge de travail des cadres concernés et en tirer les conséquences.

Dans l'organisation du travail et l'élaboration des plans de formation, les entreprises prennent en compte particulièrement tant les besoins d'accueil et d'insertion des cadres entrant dans l'entreprise que la préparation à des fonctions de cadre par la promotion interne.

b) Bilan des compétences

En raison de la rapidité des évolutions de l'environnement des entreprises, les employeurs mettent en place, dans des conditions et sous des formes à définir au plan de chaque entreprise, un dispositif permettant aux cadres qui le souhaitent de procéder à un bilan individuel de leurs compétences professionnelles.

Ce dispositif donne lieu, lors de sa mise en place et ultérieurement, à une concertation suivie avec les représentants du personnel "Cadre".

c) Instances paritaires

Lorsque des questions entrant dans le domaine de compétence des commissions paritaires de la formation professionnelle et de l'emploi – tel que défini à l'article 60 de la convention collective nationale – concernent exclusivement les cadres, ces questions sont soumises à une commission paritaire spécifique constituée à cet effet.

Les règles de composition et de désignation des membres de cette commission sont les mêmes que celles prévues pour la Commission Paritaire Nationale de la Formation Professionnelle et de l'Emploi par l'annexe III à la convention collective nationale, au vu des résultats des élections des délégués de personnel dans le collège des cadres. Les membres représentant les organisations syndicales de personnel sont désignés par les organisations syndicales représentatives au plan professionnel pour les cadres.

12. Evolution de carrière :

Les entreprises procèdent aux affectations nécessaires pour pourvoir les postes de cadres vacants ou créés.

Elles veillent tout spécialement, à cet effet, à mettre en place les moyens d'information interne et d'évaluation des capacités et potentiels qui permettent de favoriser la réponse aux attentes d'évolution de carrière tant des cadres eux-mêmes que du personnel aspirant à exercer des fonctions de ce niveau.

Dans ce but, les candidatures internes aux postes vacants ou créés sont examinées en priorité.

13. Rémunération :

a) Rémunérations minimales

Les négociations annuelles au plan professionnel sur les rémunérations minimales prévues par la convention collective nationale sont chaque fois précédées d'un échange de vues entre la délégation des employeurs et les organisations syndicales représentatives de cadres.

b) Rémunérations effectives

Les employeurs sont attentifs, tant lors des négociations d'entreprise relatives aux salaires effectifs que pour la pratique des mesures individuelles, à une politique salariale motivante pour les cadres.

A cet effet, ils accordent une grande vigilance aux performances individuelles des cadres.

La situation salariale d'un cadre ne peut demeurer durablement inchangée, sans que des explications lui soient données et que la situation en résultant soit examinée avec l'intéressé.

14. Temps de travail :

La disponibilité particulière des cadres pour l'exercice de leurs fonctions constitue, eu égard à leur niveau de responsabilité, une exigence normalement acceptée par chacun d'eux, cette disponibilité devant rester compatible avec les aspirations et responsabilités familiales, syndicales ou civiques des cadres.

Compte tenu de ce qui précède et sous réserve de l'accomplissement de leurs missions qui, avec les résultats obtenus, constitue le critère essentiel d'appréciation de l'activité des cadres, ceux-ci gèrent eux-mêmes l'organisation de leur temps de travail en observant toutefois les règles applicables en la matière dans l'entreprise.

En contrepartie de cette disponibilité, la durée minimum des congés payés visée à l'article 37 de la convention collective nationale est augmentée pour les cadres de 2 jours ouvrés pour douze mois de travail effectif dans la période de référence. Ces 2 jours sont à considérer comme des circonstances particulières au sens de l'article 36 a), c'est-à-dire sans incidence sur le décompte de la durée collective annuelle.

Toutefois il est possible, selon des modalités à convenir au niveau de chaque entreprise, d'épargner ces jours de congé supplémentaires sous forme de crédit de temps-formation.

15. Congé pour déplacement à l'étranger :

Le cadre qui effectue un déplacement à l'étranger d'une durée continue d'au moins un mois bénéficie d'un "congé de détente" d'un jour au moins, à prendre au retour de la mission selon accord avec l'employeur.

16. Missions de longue durée hors du territoire métropolitain :

Conformément aux dispositions de l'article 78 de la Convention Collective Nationale, l'accord écrit du cadre est nécessaire pour tout envoi en mission de longue durée à l'étranger ou dans les DOM-TOM, lorsque le lieu ou la zone géographique d'activité défini dans son contrat de travail est situé en France métropolitaine.

Dans le cas où la mission de longue durée s'inscrit dans la zone géographique d'activité définie dans le contrat de travail du cadre, celui-ci doit être informé de son départ au moins deux mois avant celui-ci, sauf cas particulier nécessité par l'urgence.

Par mission de longue durée au sens du présent article, il convient d'entendre toute affectation ou mission hors du territoire métropolitain, excédant douze mois. Dans l'un ou l'autre cas, cette mission donne lieu à application des lignes directrices ci-après.

a) Avant le départ en mission

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

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

- la situation juridique du cadre : détachement ou expatriation (au sens des articles L 761-1 et L 762-1 du Code de la Sécurité Sociale)
- la fonction à exercer durant la mission et la durée de celle-ci
- le lieu ou territoire d'exercice
- les montants, modalités et lieu de paiement de la rémunération en distinguant le salaire de base et les diverses indemnités, primes, avantages en nature ainsi que remboursements de frais liés à la mission elle-même et qui disparaîtront au retour en métropole
- les conditions de travail et de congés payés
- les conditions de voyage à l'aller ou au retour ainsi que de logement
- les modalités de couverture tant des risques pour lesquels l'intéressé est garanti au titre des fonctions jusqu'alors assumées que des risques spécifiques à la mission confiée, la couverture sociale du cadre devant être globalement équivalente à celle dont il bénéficie avant son départ
- le régime juridique (loi française ou droit local) qui régira le contrat pendant la durée de la mission ainsi que la juridiction compétente en cas de litige
- les cas et les conditions de rapatriement
- les modalités de réinsertion dans l'entreprise au retour.

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

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

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

b) Pendant la mission

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

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

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

c) Situation au retour en métropole

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

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

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

16 bis. Autres missions hors du territoire métropolitain :

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

17. Garanties en cas d'accident :

a) Objet de la garantie

Pendant leur déplacement professionnel, les cadres sont couverts par une assurance professionnelle contre les accidents, à la charge exclusive de l'employeur.

Lorsqu'il existe dans l'entreprise des garanties au moins équivalentes ayant le même objet, elles ne se cumulent pas avec les présentes dispositions et sont aménagées en conséquence si nécessaire.

b) Risques couverts

L'assurance couvre les accidents survenus lorsque le cadre se trouve, pour les besoins de l'entreprise, en déplacement hors de ses lieux de travail habituels. Ne sont pas couverts les trajets du lieu de résidence aux lieux de travail habituels et vice-versa, ni le trajet aller-retour entre le lieu de travail habituel et celui où est pris le repas.

La garantie s'exerce dans le monde entier, pendant toute la durée du déplacement. Sont toutefois exclues de la garantie les périodes (notamment week-end, jours fériés, etc.) incluses dans un déplacement professionnel de plusieurs jours et où l'intéressé rentre à sa résidence principale ou secondaire ; mais dans ce cas, les trajets jusqu'à ladite résidence et retour sont couverts.

En cas d'accident, le cadre ou ses ayants-droit fournissent à l'employeur les éléments permettant d'établir si l'accident s'est produit pendant la période garantie.

Les risques couverts sont le décès accidentel et l'incapacité fonctionnelle permanente par accident.

Le montant du capital assuré en cas de décès accidentel ou d'incapacité fonctionnelle permanente par accident ainsi que les conditions d'attribution et de fonctionnement des garanties sont définis par les contrats souscrits à cet effet.

18. Les dispositions ci-dessus prennent effet à la même date que la Convention Collective Nationale.

Fait à Paris, le 27 mai 1992

Pour les organisations d'employeurs :

Pour les organisations syndicales
de salariés :

FFSA

CFDT

GEMA

CFE-CGC

CFTC

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

du 27 Mai 1992

CLASSIFICATION PROTOCOLE DE MISE EN APPLICATION

CLASSIFICATION

PROTOCOLE DE MISE EN APPLICATION

Entre les organisations soussignées signataires de la convention collective nationale de travail du 27 mai 1992, il est convenu des dispositions ci-après relatives aux modalités de mise en application de la classification prévue par l'article 30 et l'annexe n° I de cette convention.

Article 1 : les entreprises disposent d'un délai de deux ans à compter de la signature de la convention pour achever la mise en place de la nouvelle classification.

Elles doivent à cet effet observer le processus ci-après relatif tant à la constitution d'une commission d'entreprise qu'au déroulement des opérations de classement.

SECTION 1 - CONSTITUTION D'UNE COMMISSION D'ENTREPRISE

Article 2 : les représentants du personnel sont associés à la mise en œuvre de la nouvelle classification dans les entreprises par la constitution d'une commission d'entreprise.

Article 3 : la commission d'entreprise est consultée par la direction conformément à la section 2 sur, successivement :

- la méthode de recensement et de description des fonctions
- l'inventaire de toutes les fonctions existant dans l'entreprise
- le projet de grille d'analyse des fonctions y compris la pondération des critères
- le positionnement des fonctions dans les classes
- les demandes individuelles de réexamen du classement attribué.

Cette consultation vise à la recherche d'un consensus.

Article 4 : la commission d'entreprise se compose d'un nombre égal de représentants de la direction et de représentants du personnel.

Sauf accord différent conclu au niveau de l'entreprise, les représentants du personnel sont au plus au nombre de :

- 7 lorsque l'effectif de l'entreprise est inférieur ou égal à 2 000 employés, agents de maîtrise et cadres à la date de constitution de la commission,
- 9 lorsque cet effectif est supérieur à 2 000 et inférieur à 5 000,
- 11 lorsque cet effectif est égal ou supérieur à 5 000.

Article 5 : les représentants des salariés sont désignés par les délégués syndicaux parmi les membres titulaires ou suppléants du ou des comités, les délégués du personnel titulaires ou suppléants, les délégués syndicaux et les représentants syndicaux au comité d'entreprise.

En l'absence de délégués syndicaux, ils sont désignés par les délégués du personnel.

Dans tous les cas où le nombre de personnes titulaires de mandat(s) visés au 1er alinéa du présent article et appartenant au collège des cadres le permet, le nombre de représentants des cadres au sein de la commission est d'au moins :

- 2 si l'effectif de l'entreprise est inférieur ou égal à 2 000,
- 3 si cet effectif est supérieur à 2 000 et inférieur à 5 000,
- 4 si l'effectif est égal ou supérieur à 5 000.

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise dispose d'au moins 1 siège, les sièges supplémentaires étant répartis en fonction du nombre de voix obtenu aux

dernières élections des délégués du personnel dans les collèges prévus à l'article 19.

Les représentants de la direction sont désignés par celle-ci.

Les représentants des cadres ont avec eux un échange de vues préalable aux différents stades du processus de consultation prévu à l'article 3.

L'absence de désignation de leurs représentants par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou la non participation de ceux-ci aux réunions de la commission ne peuvent constituer un obstacle au processus de classement des fonctions décrit à la section 2.

Article 6 : pour l'exercice de ses missions, la commission d'entreprise dispose en temps utile :

- du projet de méthode de recensement et de description des fonctions établi par la direction,
- de l'inventaire des fonctions et du projet de grille d'analyse établis par la direction, avant l'examen dudit projet,
- de la grille d'analyse des fonctions retenue par la direction et de la cotation globale attribuée en conséquence à chaque fonction inventoriée, avant l'examen du projet de positionnement des fonctions dans les classes,
- des décisions de classement des fonctions prises par la direction et des demandes individuelles de réexamen éventuellement présentées en application de l'article 14 ci-dessous.

Article 7 : les conclusions de la commission d'entreprise sont constituées des avis émis respectivement par les représentants de la direction et par les représentants du personnel.

SECTION 2 - DEROULEMENT DES OPERATIONS DE CLASSEMENT

a) L'inventaire des fonctions

Article 8 : chaque entreprise établit un inventaire complet de toutes les fonctions d'employés, d'agents de maîtrise et de cadres existantes, quelle que soit la nature des activités exercées.

A cet effet, une méthode homogène de recensement, d'identification et de description des fonctions est élaborée au sein de l'entreprise, en vue de préparer l'analyse critique proprement dite prévue à l'article 12 ci-dessous.

Conformément à la convention collective nationale du 27 mai 1992 (article 30), il faut entendre par "fonction" tout ensemble d'activités professionnelles ou de missions confiées ou susceptibles de l'être à une même personne selon le dispositif d'organisation adopté par l'entreprise.

La commission d'entreprise est consultée lors de cette phase comme il est dit à l'article 3 ci-dessus.

Article 9 : après une dernière vérification destinée à s'assurer de son caractère exhaustif et de sa cohérence d'ensemble, l'inventaire des fonctions établi par la direction est communiqué à la commission d'entreprise en vue de la consultation prévue à l'article 3.

Une appellation doit être donnée à cette occasion par la direction à chaque fonction inventoriée.

b) La grille de pondération des critères

Article 10 : un projet de grille d'analyse des fonctions est ensuite soumis par la direction à la commission d'entreprise.

Cette grille consiste, selon le schéma ci-dessous, à donner une valeur chiffrée à chaque degré des cinq critères de classement, afin de situer l'importance de ces critères et de leurs degrés les uns par rapport aux autres.

Grille d'analyse des fonctions

Critères Degrés	Autonomie	Conception/ Résolution de problèmes	Contribution	Dimension Relationnelle	Formation- Expérience
1 ^{er}					
2 ^e					
3 ^e					
4 ^e					
5 ^e					
6 ^e					

Le chiffrage de chaque degré de chaque critère est inscrit dans la case correspondante de la grille en observant les normes ci-dessous qui s'imposent à toutes les entreprises :

- la loi de progression des valeurs de degré en degré doit être la même pour tous les critères,
- la somme des valeurs des 5 critères étant égale à 100 %, aucun de ces critères pris isolément ne peut avoir un poids inférieur à 15 % ni supérieur à 25 % de cette somme,
- le critère Formation-Expérience ne peut avoir un poids inférieur à 20 % de cette somme.

Les chiffres inscrits dans la grille d'analyse sont utilisés pour chacune des fonctions existant dans l'entreprise.

Article 11 : au vu de l'inventaire des fonctions et des explications fournies par la direction sur les raisons qui motivent son projet de grille d'analyse, la commission d'entreprise exprime son avis sur le projet qui lui est soumis. Cet avis qui concerne tant le poids relatif attribué à chaque critère par rapport aux autres que la loi de progression des valeurs, est examiné par la direction avant que celle-ci arrête son choix de grille d'analyse.

c) L'analyse des fonctions

Article 12 : chacune des fonctions inventoriée est ensuite analysée à l'aide de la grille retenue, selon des modalités pratiques fixées dans chaque entreprise.

Lorsque l'analyse des tâches ou missions qui composent une même fonction les situe à des degrés différents pour le même critère, le degré retenu sera celui qui correspond aux tâches ou missions dominantes et permanentes assignées à cette fonction.

Le total des cinq valeurs attribuées à chaque fonction analysée constitue la cotation globale de position relative de celle-ci parmi l'ensemble des fonctions inventoriées.

Article 13 : au vu des résultats de l'analyse des fonctions, la direction consulte la commission d'entreprise sur le positionnement des fonctions dans les 7 classes prévues par la convention collective.

Le classement d'ensemble des fonctions est ensuite arrêté par la direction qui le communique à la commission d'entreprise et notifie par écrit à chaque salarié le classement attribué à la fonction qu'il exerce personnellement.

Cette notification écrite doit mentionner expressément la faculté de recours dont dispose le salarié dans les conditions prévues à l'article 14 ci-dessous.

d) Voie de recours du salarié

Article 14 : chaque salarié dispose d'un délai de 30 jours civils à compter de la notification s'il souhaite faire valoir son désaccord sur le classement de sa fonction. Ce recours s'exerce soit directement auprès de la direction, soit par l'intermédiaire des délégués du personnel.

La commission d'entreprise doit être informée de l'existence de chaque recours par les soins de la direction.

La réclamation est étudiée par la direction qui, après avoir recueilli l'avis de la

commission d'entreprise, fait connaître par écrit à l'intéressé, dans les 15 jours civils suivant cet avis, si elle confirme ou modifie sa décision.

L'examen des cas de recours par la commission d'entreprise est organisé de telle sorte que ces recours lui aient été soumis dans les deux mois qui suivent l'expiration du délai de 30 jours prévu au 1er alinéa.

e) Commission professionnelle

Article 15 : il est constitué au niveau professionnel une commission composée de 3 représentants de chacune des organisations syndicales de personnel signataires de la convention collective et d'un nombre au plus égal de représentants des employeurs.

Cette commission peut être saisie par l'une quelconque des organisations signataires de toute difficulté qui pourrait exister dans une entreprise en raison :

- soit de l'inobservation du processus de mise en application de la classification prévu par les articles 1 à 14 du présent protocole,

- soit de l'existence, au sein de la commission d'entreprise, de divergences graves nées d'une interprétation différente des principes généraux ou de l'esprit qui ont présidé à l'élaboration du nouveau système de classification.

Après examen des situations de difficulté dont elle est saisie, la commission formule un avis qui est communiqué à la Direction de l'entreprise concernée.

Dans les 15 jours suivant la communication, à la commission d'entreprise, du classement d'ensemble des fonctions (article 13 - 2ème alinéa), chaque entreprise transmet au secrétariat de la commission (1) une fiche-type consignnant les différents stades du processus de mise en place de la nouvelle classification.

Cette fiche doit être accompagnée des documents suivants :

- la grille d'analyse des fonctions (ou grille de pondération des critères) établie précédemment conformément à l'article 10,

- le classement d'ensemble des fonctions tel qu'il résulte des articles 13 et 14.

Ces documents seront transmis aux membres de la commission et à l'Observatoire de l'évolution des métiers.

Article 16 : dans les 6 mois suivant l'expiration du délai prévu à l'article 1er, la commission visée à l'article 15 fait le point de l'application de la nouvelle classification.

Les avis des différentes délégations composant la commission sur les conséquences à en tirer le cas échéant sont exposés par écrit.

Fait à Paris, le 27 mai 1992

Pour les organisations d'employeurs :

Pour les organisations syndicales
de salariés :

FFSA

CFDT

GEMA

CFE-CGC

CFTC

(1) C'est-à-dire à la FFSA et/ou au GEMA.

CREATION D'UN CAPITAL
DE TEMPS-FORMATION
DANS LE CADRE DE LA GESTION
PREVISIONNELLE
DES RESSOURCES HUMAINES
ET DE L'EMPLOI

ACCORD DU 10 JUILLET 1997 SUR LA MODIFICATION DU DISPOSITIF CONVENTIONNEL DE CAPITAL DE TEMPS-FORMATION INSTITUE EN 1992

Considérant l'accord du 27 mai 1992 créant un capital de temps-formation dans le cadre de la gestion des ressources humaines et de l'emploi,

*Considérant le bilan de cet accord réalisé en 1996 et présenté aux organisations syndicales de la profession,
Considérant le contexte juridique nouveau créé par la loi quinquennale du 20 décembre 1993 instituant un dispositif légal de capital temps-formation et par les avenants des 5 juillet 1994 et 18 novembre 1996 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 sur la formation, qui en définissent les conditions d'application,*

Ont estimé souhaitable d'apporter au dispositif conventionnel de capital temps-formation créé par l'accord du 27 mai 1992, un certain nombre de modifications en vue de favoriser son utilisation au bénéfice des salariés de la profession. C'est pourquoi, s'inscrivant dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, elles concluent le présent accord qui prend la suite de celui conclu le 27 mai 1992.

Article 1 : Tout salarié relevant de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et remplissant la condition énoncée à l'article 3 ci-après bénéficie, après trois années continues d'activité salariée au sein d'une entreprise d'assurances, d'un capital de temps-formation individuel de 400 heures. Ce capital est utilisable sur l'ensemble de sa carrière et transférable d'une entreprise à l'autre au sein de la profession.

Par entreprises au sens du présent accord, il convient d'entendre celles définies à l'article 1 de la convention collective nationale du 27 mai 1992.

Article 2 : Le capital de temps-formation a pour objet de permettre aux salariés de suivre, sur leur demande, certaines actions de formation entrant dans le cadre du plan de formation, en vue de se perfectionner professionnellement ou d'accroître leur qualification. Il est notamment destiné à faciliter l'acquisition des compétences favorisant le maintien ou la progression dans l'emploi, ou l'évolution vers d'autres fonctions à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise.

Article 3 : Le bénéfice du capital temps-formation est ouvert aux salariés qui ont un niveau de formation générale ne permettant pas, avant l'entrée dans la vie professionnelle, l'accès à l'enseignement supérieur.

Article 4 : Chaque année, pour l'application du présent accord, lors de la présentation du plan de formation au comité d'entreprise, la direction soumet la liste des domaines ou actions de formation susceptibles d'ouvrir droit à l'utilisation du capital de temps-formation et donc "éligibles" à ce titre.

Sont privilégiées comme formations éligibles celles qui ont pour objet la réactivation des connaissances de base et l'acquisition ou l'amélioration des compétences destinées à préparer ou accompagner les évolutions prévisibles des métiers afin de favoriser le maintien ou l'évolution dans l'emploi ainsi que la préparation à d'autres fonctions.

Eu égard à leur objet, les actions éligibles au titre du capital de temps-formation ne peuvent avoir une durée unitaire inférieure à 120 heures. Cette durée minimale n'interdit naturellement pas la réalisation de l'action de formation sous forme de modules ou séquences successifs.

Article 5 : Les entreprises de dix salariés et plus relevant du champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 sont tenues d'effectuer chaque année auprès d'Opcassur un versement égal à 0,10 % de leur masse salariale de l'année précédente, en vue du financement du capital de temps-formation.

Ce versement s'impute sur le montant de la contribution due par ces entreprises aux Opacif au titre du financement des congés individuels de formation. Il est sans incidence sur les sommes dues par ces entreprises à Opcassur au titre du financement de l'alternance ou, le cas échéant, du plan de formation.

Les contributions des entreprises au titre du capital de temps-formation sont gérées par Opcassur au sein d'une section particulière constituée à cet effet.

Article 6 : Le financement des dépenses liées aux actions de formation réalisées dans le cadre du capital de temps-formation est assuré à hauteur de 50 % maximum par Opcassur, le reste étant à la charge de l'entreprise.

Ce financement inclut les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que le montant des rémunérations maintenues à l'intéressé pendant la durée de cette formation, et les charges sociales légales et conventionnelles correspondantes.

Article 7 : Tout salarié entrant dans le champ des bénéficiaires potentiels du capital de temps-formation au sens des articles 1 et 3 du présent accord peut demander à son employeur, par écrit, à suivre une ou plusieurs actions de formation mentionnées dans le plan de formation de l'entreprise comme éligibles au capital de temps-formation. Si la proposition initiale de formation émane de l'employeur lui-même, elle est librement soumise à l'acceptation du salarié.

L'entreprise apporte son concours au salarié de telle sorte que la démarche débouche sur un projet individuel de formation élaboré en relation avec le ou les représentants de l'entreprise désigné(s) à cet effet. L'entreprise peut proposer au salarié qu'il effectue un bilan de compétences préalable. Réalisé chez un consultant extérieur, il vise à vérifier s'il y a cohérence entre son projet individuel de formation et les aptitudes ou compétences identifiées grâce au bilan. Une fois cette vérification faite, les résultats de celui-ci demeurent la propriété exclusive de l'intéressé.

Le dossier transmis à Opcassur en vue de la prise en charge prévue à l'article 6 est établi conformément aux modalités arrêtées par le Conseil d'Administration d'Opcassur. Il comporte dans tous les cas communication de la liste des formations éligibles fixée au niveau de l'entreprise conformément à l'article 4.

Sauf le cas de non conformité au présent accord ou aux décisions de son Conseil d'Administration, Opcassur, au vu du dossier, confirme son accord de prise en charge tant à l'entreprise qu'au salarié concerné.

En cas de refus de prise en charge, les raisons en sont communiquées par écrit à l'entreprise et au salarié. A l'occasion de la réunion consacrée chaque année à l'exécution du plan de formation de l'année précédente, le comité est informé des cas où Opcassur aurait refusé sa prise en charge.

Article 8 : Les décisions du Conseil d'Administration d'Opcassur concernant l'application du présent accord sont prises après consultation du comité du secteur "sociétés d'assurances".

L'âge limite d'admission au bénéfice du capital temps-formation est fixé par le Conseil d'Administration d'Opcassur.

Le Conseil d'Administration d'Opcassur pourra définir des conditions de prise en charge de nature à assurer une égalité de traitement entre entreprises d'une part et entre salariés d'autre part. Il pourra fixer notamment, à cet effet, des critères d'ordre d'admission des demandes de financement.

En tout état de cause, et conformément à l'accord interprofessionnel de 1991 modifié, l'impossibilité financière de prise en charge par Opcassur de toutes les demandes présentées dans le cadre du capital de temps-formation conduira à satisfaire en priorité :

- les demandes émanant des salariés ayant déjà fait l'objet d'un refus de prise en charge,
- celles formulées par les salariés n'ayant jamais bénéficié dans l'entreprise d'une action de formation au titre du capital de temps-formation.

Les règles fixées en la matière par le Conseil d'Administration d'Opcassur sont communiquées aux entreprises et aux organisations syndicales de salariés.

Article 9 : Le capital de temps-formation est transférable d'une entreprise à une autre au sein de la profession, dans la limite du capital restant.

Tout salarié concerné peut s'en prévaloir auprès d'un nouvel employeur en faisant état du document justificatif prévu à l'article 10.

Toutefois, sauf accord du nouvel employeur, le salarié ne peut bénéficier d'une action de formation au titre du capital de temps-formation durant sa première année de présence dans la nouvelle entreprise.

Article 10 : Pour permettre la tenue à jour du compte individuel de chaque bénéficiaire et la transférabilité du capital temps-formation d'une entreprise à l'autre au sein de la profession, Opcassur établit, dans les conditions définies par son Conseil d'Administration, un document indiquant le nombre résiduel d'heures de formation dont dispose tout salarié

ayant suivi une action entrant dans le cadre du capital de temps-formation.

Ce document est remis au salarié :

- à l'occasion de la notification de la prise en charge par Opcassur de toute action de formation entrant dans le cadre du capital de temps-formation,
- lors du départ du salarié de l'entreprise, quelle qu'en soit la cause à l'exception de la retraite.

Article 11 : Lorsque l'entreprise accepte qu'un salarié suive une formation éligible dont la durée excède le capital de temps-formation disponible de l'intéressé, les modalités selon lesquelles tout ou partie des heures de formation excédentaires doivent être accomplies en dehors du temps de travail sont fixées au niveau de l'entreprise.

Toutefois, ces modalités ne peuvent méconnaître les dispositions légales et interprofessionnelles applicables en la matière qui limitent le recours au "co-investissement" aux formations supérieures à 300 heures sanctionnées par un titre ou un diplôme et l'assortissent d'engagements précis de la part de l'employeur quant à la prise en compte des efforts accomplis.

Article 12 : Dans le cas où une entreprise est contrainte de recourir à un ou plusieurs licenciements pour motif économique, le capital de temps-formation dont disposent individuellement les salariés licenciés peut être utilisé, à leur demande, au financement d'actions de formation directement destinées à faciliter leur reclassement ou leur reconversion professionnelle.

Dans ce cas, l'entreprise intègre à son plan social la prise en charge des frais d'inscription à des formations qualifiantes et/ou à un bilan individuel dans la limite de l'équivalent en francs, pour chaque salarié concerné, du capital de temps-formation dont il dispose à la date de rupture du contrat de travail.

Les sommes dépensées à ce titre s'imputent, pour leur équivalent en temps, sur le capital disponible. Il en est fait mention dans le document prévu à l'article 10 ci-dessus.

Article 13 : Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans à compter du 1er janvier 1998.

Les organisations signataires se rencontreront au cours du 1er semestre 2000 pour procéder à un premier bilan de son application. Elles examineront notamment, à cette occasion, la situation des fonds collectés par Opcassur en application du présent accord et les conséquences à en tirer, le cas échéant, sur la définition des bénéficiaires du capital temps-formation.

Une autre rencontre des signataires aura lieu également au cours du 1er semestre 2001 pour déterminer dans quelles conditions l'accord pourra ou non être prorogé, avec ou sans modification, sa tacite reconduction étant exclue.

Article 14 : Le présent accord entrera en vigueur après parution de l'arrêté ministériel procédant à son extension, et au plus tôt au 1er janvier 1998, les parties signataires s'engageant à effectuer sans délai les démarches nécessaires à cette extension. A cette occasion, elles demanderont aux pouvoirs publics la confirmation du fait que la section capital temps-formation des sociétés d'assurances constituée au sein d'Opcassur pourra, au 31.12.1998 et au 31.12.1999, reporter les excédents éventuels non utilisés de la collecte effectuée au titre du capital temps-formation, de façon à pouvoir mesurer les conséquences financières du présent accord et en tenir compte, s'il y a lieu, lors de la rencontre des signataires au 1er semestre de l'année 2000.

Fait à Paris, le 10 juillet 1997

Pour les organisations d'employeurs :

Pour les organisations syndicales de salariés :

FFSA

FEDERATION DES SERVICES (CFDT)

GEMA

SNCAPA (CFE-CGC)

SNAETAM (CFE-CGC)

FECTAM (CFTC)

VIE CONTRACTUELLE MOYENS POUR LES SYNDICATS

VIE CONTRACTUELLE

MOYENS POUR LES SYNDICATS

La FFSA et le GEMA d'une part,

Les Fédérations syndicales soussignées d'autre part,

- **attachent** la plus grande importance à la modernisation du contenu et des formes du dialogue social au plan professionnel,

- **considèrent** qu'ils ont, ensemble, dans un environnement économique aux mutations fréquentes et rapides, un rôle essentiel à jouer pour l'adaptation des relations sociales aux préoccupations actuelles et futures des salariés et des entreprises,

- **constatent** la diversité et la complexité :

. tant des tâches inhérentes – pour les organisations syndicales de salariés de la profession en général – à la mise en application des nouvelles Conventions Collectives de travail,

. que, pour les signataires de ces Conventions, des travaux inhérents aux "chantiers" que ceux-ci ont convenu d'entreprendre dans plusieurs domaines essentiels pour l'avenir,

- **observent** que des moyens supplémentaires sont nécessaires aux Fédérations syndicales pour y faire face,

- **conviennent** en conséquence des dispositions figurant aux chapitres I, II et III ci-après.

Le présent accord s'inscrit dans une démarche commune de reconnaissance publique de la contribution aux intérêts généraux de la profession que peut apporter l'exercice d'activités syndicales au niveau de la branche professionnelle des sociétés d'assurances.

Cette reconnaissance conduit à considérer et traiter les fonctions de permanent syndical comme toute autre fonction existant dans les entreprises et organismes de la profession, avec les mêmes droits et les mêmes devoirs.

CHAPITRE I

Le présent chapitre vise la mise à disposition de permanents syndicaux au bénéfice des Fédérations syndicales de l'assurance relevant des confédérations CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et CGT-FO, dans le contexte des tâches leur incombant du fait de la conclusion de nouvelles Conventions Collectives Nationales, qu'elles soient ou non signataires desdites conventions.

1.1 - A ce titre, chacune des cinq Fédérations concernées pourra désigner, parmi les salariés relevant desdites conventions collectives, une personne de son choix, qui l'aura accepté, pour exercer au sein de leurs organisations une fonction permanente à temps complet.

1.2 - La personne concernée est alors mise à la disposition de la Fédération syndicale par son employeur, son contrat de travail étant suspendu à cet effet, sous réserve que – sauf accord particulier avec l'entreprise concernée – cette dernière en ait été informée par la Fédération syndicale au moins 3 mois à l'avance par lettre recommandée avec avis de réception. La FFSA et le GEMA sont destinataires, dans la même forme, d'un double de ce courrier.

1.3 - La mise à disposition de la Fédération syndicale emporte délégation d'autorité à celle-ci sur le permanent syndical avec toutes les conséquences qui s'y attachent. Toute relation de commettant à préposé cesse entre l'entreprise et le permanent pendant toute la période de suspension du contrat.

1.4 - La durée de la mise à disposition est de 3 ans. Toutefois, pendant les 3 premiers mois, la mise à disposition peut prendre fin à l'initiative soit de la Fédération syndicale, soit du permanent syndical, moyennant un préavis de 15 jours à l'entreprise. La durée de 3 ans est renouvelable (1).

1.5 - Pendant toute la durée d'exercice du mandat de permanent syndical :

1.5.1 - Pour permettre à l'intéressé de conserver certains avantages ou garanties, notamment en matière de régimes de retraite et de prévoyance, celui-ci est maintenu pour ordre dans la comptabilisation des effectifs de l'entreprise. Celle-ci assume, de ce fait, pour le compte de la Fédération syndicale, le paiement des salaires et charges sociales et fiscales afférentes, comme si le permanent syndical continuait à exercer son activité dans l'entreprise, dans la limite d'une rémunération annuelle brute égale à une fois la rémunération minimale annuelle prévue pour la classe 7 de l'annexe II à la Convention Collective Nationale du 27 mai 1992.

1.5.2 - La rémunération du permanent évolue, au titre des augmentations générales de salaires appliquées dans l'entreprise, comme s'il continuait à y exercer son activité.

En outre, tous les 2 ans, il est procédé – entre un représentant de la direction de l'entreprise et un responsable de la Fédération syndicale – à un examen de la situation individuelle de l'intéressé, de telle sorte que celle-ci, afin de faciliter la réinsertion par la suite, soit traitée dans l'esprit de la politique salariale de l'entreprise au vu des appréciations portées par la Fédération syndicale.

Toutefois, les dispositions applicables au personnel dans l'entreprise au titre de la participation ou de l'intéressement et, d'une manière générale, au titre des résultats ou de l'accroissement de la productivité, ne seront pas applicables pendant toute la durée de mise à disposition de la Fédération syndicale.

1.5.3 - Pendant ces mêmes périodes, le permanent ne pourra :

- ni exercer un mandat au sein du Conseil d'Administration de l'entreprise,
- ni être désigné comme délégué syndical ou représentant syndical au comité d'entreprise,
- ni se présenter en tant que candidat aux élections des instances représentatives du personnel dans l'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, la réinsertion dans l'entreprise devant alors intervenir dans le délai de 3 mois mentionné au 1.6 ci-après.

(1) Modalités de renouvellement à préciser.

L'intéressé conserve la faculté de participer à ces élections en tant qu'électeur.

Il appartient, par ailleurs, à la Fédération 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.

1.5.4 - L'activité du permanent syndical est exclusivement consacrée à la branche professionnelle de l'Assurance.

1.5.5 - Par exception aux conséquences de la suspension du contrat de travail, le permanent syndical continue à avoir accès aux avantages attribués au titre des œuvres sociales du comité d'entreprise.

1.5.6 - Il appartient à la Fédération 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. Sauf accord particulier avec l'entreprise, le permanent n'a pas accès aux actions de formation prévues au plan de formation de l'entreprise.

1.6 - A l'issue de la période de suspension du contrat de travail, et sauf renouvellement de celle-ci par la Fédération syndicale, le permanent est réinséré dans l'entreprise dans les mêmes fonctions ou des fonctions équivalentes, sauf cas de force majeure.

L'intéressé doit informer l'entreprise au plus tard 3 mois à l'avance de la date à laquelle il souhaite reprendre des fonctions au sein de celle-ci.

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

1.7 - 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. La recherche d'un poste au moins équivalent à celui occupé avant la suspension du contrat est faite en tenant compte, autant que possible, de l'expérience acquise.

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

A son retour, l'intéressé retrouve les avantages liés à sa durée de présence dans l'entreprise, appréciée à la veille du jour de sa mise à disposition de la Fédération syndicale.

CHAPITRE II

Le présent chapitre II concerne la mise à disposition de permanents syndicaux à temps complet ou temps partiel, en raison des tâches supplémentaires inhérentes aux travaux, études, chantiers, que les organisations d'employeurs et les Fédérations syndicales signataires de la Convention Collective Nationale du 27 mai 1992 sont convenues d'engager entre elles (insertion professionnelle des jeunes, Europe sociale, emploi, retraites) en constituant à cet effet un comité paritaire de pilotage.

Cette mise à disposition ne s'applique donc qu'aux seules Fédérations signataires de la Convention Collective Nationale du 27 mai 1992 et à celles qui viendraient à adhérer par la suite à ladite Convention dans les conditions prévues aux articles L 132-9 et L 132-15 du code du travail.

2.1 - Chaque Fédération syndicale visée au présent chapitre et signataire du présent accord peut désigner, en sus de l'application du chapitre I ci-dessus, un permanent syndical à temps complet ou à temps partiel selon un contingent déterminé comme il est dit au 2.2 ci-après.

2.2 - Le contingent de mise à disposition d'un permanent est déterminé en fonction des résultats des élections des délégués du personnel, tous collèges confondus, constatés dans la période du 1er septembre 1990 au 31 août 1991 (cf le document en annexe).

Ce contingent est égal à 1/3 de temps pour un pourcentage inférieur à 15 %, 2/3 pour un pourcentage égal ou supérieur à 15 % mais inférieur à 30 % et un plein temps à partir de 30 %.

Au vu des résultats visés au premier alinéa, le contingent attribué est de :

- CFDT : 1 (un)
- CFE-CGC : 2/3 (deux tiers)
- CFTC : 1/3 (un tiers).

2.3 - Les conditions dans lesquelles s'exerce le droit de désignation fixé au présent chapitre II sont les mêmes que celles prévues aux 1.2 - 1.3 - 1.4 - et 1.6 - du chapitre I, sous réserve des adaptations nécessaires lorsqu'il s'agit d'une permanence syndicale à temps partiel.

Les adaptations visées ci-dessus font l'objet d'un accord entre l'entreprise, la Fédération syndicale et la personne concernée.

CHAPITRE III

3.1 - Le présent accord est conclu pour une durée déterminée s'achevant le 31 décembre 1996.

3.2 - Pour son application, les Fédérations syndicales s'engagent à tenir le plus grand compte, dans le choix de leur(s) permanent(s), des difficultés particulières que l'application du présent accord pourrait présenter pour des entreprises, établissements ou délégations dont l'effectif est inférieur à 300 salariés.

3.3 - Les organisations signataires se prêteront leurs bons offices pour toute difficulté d'application que pourrait rencontrer le présent accord.

3.4 - Elles se rencontreront au cours du troisième trimestre de l'année 1996 pour en faire le bilan et déterminer les dispositions susceptibles d'être retenues au-delà du 31 décembre 1996, ceci ne pouvant résulter que d'un nouvel accord.

3.5 - La FFSA et le GEMA définissent entre eux les modalités selon lesquelles les entreprises dans lesquelles sont désignés des permanents syndicaux à temps complet ou à temps partiel, sont défrayées des charges salariales de toute nature inhérentes à ce dispositif.

3.6 - Les dispositions du présent accord se substituent pour toute la durée de son application à celles de l'article 15 de la Convention Collective Nationale du 27 mai 1992. Elles prennent effet à compter du 1er juillet 1992.

Fait à Paris, le 27 mai 1992

Pour les organisations d'employeurs :

Pour les organisations syndicales
de salariés :

FFSA

CFDT

GEMA

CFE-CGC

CFTC

VIE CONTRACTUELLE

MOYENS POUR LES SYNDICATS

- Vu l'accord du 27 mai 1992 intitulé "Vie contractuelle - Moyens pour les syndicats",
- Considérant que le terme d'application de cet accord a été fixé au 31 décembre 1996,
- Vu les derniers résultats disponibles des élections des délégués du personnel constatés dans la profession tels qu'ils sont mentionnés en annexe,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 : Les dispositions de l'accord visé ci-dessus sont reconduites sans changement pour une nouvelle période déterminée de trois ans commençant le 1^{er} janvier 1997 et s'achevant le 31 décembre 1999.

Article 2 : Les organisations signataires se rencontreront au cours du deuxième semestre de l'année 1999 pour en faire le bilan et déterminer les dispositions susceptibles d'être retenues au-delà du 31 décembre 1999, ceci ne pouvant résulter que d'un nouvel accord.

Fait à Paris, le 20 décembre 1996

Pour les organisations d'employeurs :

FFSA

GEMA

Pour les organisations syndicales de salariés :

CFDT

SNAETAM/CFE-CGC

SNCAPA/CFE-CGC

FECTAM/CFTC

ANNEXE A L'ACCORD

DU 20 DECEMBRE 1996

MODALITÉS DE DÉTERMINATION DU CONTINGENT PRÉVU AU CHAPITRE II 2-2 DE L'ACCORD DU 27 MAI 1992 POUR LA PERIODE DE RECONDUCTION DU 1^{ER} JANVIER 1997 AU 31 DECEMBRE 1999

Ce contingent est fixé par rapport aux résultats des élections des délégués du personnel constatés dans la profession entre le 1er juillet 1994 et le 30 juin 1995 :

CFDT :	37,7 %
CFTC :	8,1 %
CFE-CGC :	18,6 %
CGT :	22,5 %
CGT-FO :	13,1 %

(Il s'agit des résultats portant sur les suffrages exprimés, tous collègues confondus, mais abstraction faite des suffrages en faveur des candidats non présentés par les Fédérations ci-dessus.)

ACCORD-CADRE SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL CHOISI

ACCORD-CADRE SUR LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL CHOISI

CONSIDERANT :

- que le temps choisi est susceptible de répondre, dans un certain nombre de cas, à une demande des salariés en activité dans l'entreprise, et particulièrement sous la forme du travail à temps partiel.
- que le travail à temps partiel ne doit pas conduire à placer les salariés dans une situation d'infériorité par rapport au reste du personnel, ni à entraîner des discriminations, en particulier entre les femmes et les hommes, dans le domaine des rémunérations, de la formation et du développement de carrière.
- qu'il est souhaitable, en référence aux dispositions légales et conventionnelles en la matière, d'inscrire le développement du travail à temps partiel dans le cadre de quelques règles générales applicables à l'ensemble de la profession pour en préciser les conditions de recours et prévoir un certain nombre de garanties,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 : Instauration du travail à temps partiel

Le présent accord vise le cas où la possibilité de travailler à temps partiel est ouverte par l'entreprise :

- soit pour répondre à des demandes individuelles de certains salariés
- soit pour en organiser d'une façon plus large l'accès à tout ou partie du personnel qui le souhaite.

1.1 Dans le premier cas, le passage du salarié du temps complet au temps partiel doit faire l'objet d'un avenant à son contrat de travail respectant, outre les stipulations légales en la matière, les règles conventionnelles définies à l'article 2 ci-dessous.

1.2 Dans le second cas, l'instauration du travail à temps partiel fait l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux afin d'en préciser les modalités, dans le respect des principes généraux exposés ci-dessous et des règles de consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel posées par le Code du Travail.

En l'absence d'accord, les modalités d'accès au temps partiel sont formalisées dans un document écrit.

L'accord collectif ou le document écrit visé ci-dessus est porté à la connaissance du personnel. Il contient au minimum les mentions précisées à l'article 2 ci-dessous.

Article 2 : Contenu de l'accord ou du document de l'entreprise sur le travail à temps partiel

L'accord d'entreprise sur le travail à temps partiel ou, à défaut, le document établi par la direction pour en préciser les modalités, doit comporter les dispositions suivantes :

a) La définition des types d'activités et/ou de fonctions susceptibles d'être exercées à temps partiel.

b) Le cas échéant, les critères de priorité servant à déterminer l'ordre de satisfaction des demandes simultanées ainsi que, éventuellement, la fixation d'un quota d'emplois à temps partiel.

c) La ou les diverses formules d'organisation du temps partiel proposées dans l'entreprise et un rappel des conditions posées par la Sécurité Sociale, en termes de nombre minimum d'heures de travail à effectuer, pour bénéficier de ses prestations.

d) Les modalités de présentation des demandes et le délai de réponse à celles-ci.

e) La durée de la période de travail à temps partiel quand elle est acceptée et, s'il y a lieu, les conditions de son renouvellement.

f) Le mode de décompte des congés lorsque le travail à temps partiel est accompli sur moins de 5 jours par semaine.

g) Les modalités pratiques selon lesquelles les salariés à temps partiel peuvent suivre des actions de formation.

h) Le cas échéant, la durée maximale des heures complémentaires susceptibles d'être prévues dans le respect de la législation en vigueur.

Les heures complémentaires ne devront être demandées que dans des proportions raisonnables, afin de ne pas dénaturer la situation des salariés travaillant à temps partiel.

i) Le cas échéant, les modalités d'application des horaires mobiles aux salariés à temps partiel.

j) Les conditions de retour à un travail à temps plein sous forme de :

- fixation d'un quota de droit au retour dans une fonction analogue ou équivalente avec priorité, dans ce quota, aux cas de circonstance particulièrement grave telle que : décès ou chômage du conjoint, décès d'un enfant

- priorité sur les candidatures extérieures

- critères de choix à utiliser dans le cas où existent simultanément plusieurs demandes.

k) Les modalités selon lesquelles l'acceptation ou le refus des demandes d'accès au temps partiel, ou de retour au temps complet, sont communiqués au demandeur, les motifs susceptibles d'être invoqués en cas de refus ainsi que les procédures d'interprétation et de conciliation en cas de contestation du refus.

l) Les modalités de rémunération et d'indemnisation des frais de transport des salariés à temps partiel ainsi que les modalités d'accès aux avantages sociaux institués par l'entreprise.

m) Les modalités de calcul de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement et de l'indemnité de départ ou de mise en retraite, par référence aux dispositions légales.

n) La durée d'application de l'accord ou des mesures décidées par l'entreprise ainsi que les garanties données au personnel ayant accédé au travail à temps partiel, à sa demande, lorsque l'accord ou les mesures décidées par l'entreprise ne sont pas renouvelées.

Article 3 : Application aux situations en cours

Si à la date de signature du présent accord-cadre, il existe déjà dans l'entreprise un accord de même objet, les signataires procéderont en tant que de besoin aux adaptations nécessaires pour tenir compte des présentes dispositions.

Si à la même date, les conditions d'accès au temps partiel ont fait l'objet d'une décision de la direction, celle-ci procédera de même aux adaptations nécessaires. Les délégués syndicaux et le comité d'entreprise ou, en l'absence de comité, les délégués du personnel, seront préalablement consultés.

Article 4 : Cas particuliers d'accès au temps partiel

Indépendamment de ce qui précède, l'accès au temps partiel est de droit, quelle que soit la taille de l'entreprise, s'il se situe dans le cadre des dispositions légales relatives au congé parental d'éducation mentionné à l'article 86 e) de la convention collective nationale du 27 mai 1992.

Article 5

Dans le cas visé en 1.1, l'avenant au contrat de travail comporte, en sus des dispositions légales, celles ayant trait aux points 2e, 2f, 2g, 2h, 2i et 2j ci-dessus.

Article 6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dans les trois mois qui précéderont le 31 décembre 1995, les organisations signataires se réuniront pour procéder à un bilan écrit de son application et plus généralement de l'évolution du travail à temps partiel dans la profession.

Fait à Paris, le 27 mai 1992

Pour les organisations d'employeurs :

Pour les organisations syndicales de salariés :

FFSA

CFDT

GEMA

CFE-CGC

CFTC

ACCES AUX FORMATIONS
DIPLOMANTES
DE L'E.N.As ET DE L'A.E.A.

ACCES AUX FORMATIONS DIPLOMANTES DE L'E.N.As ET DE L'A.E.A.

Entre les organisations soussignées, au vu :

pour ce qui concerne l'A.E.A., des dispositions adoptées en 1973 et 1980 pour faciliter l'accès des jeunes employés à la préparation des C.A.P., B.P. et B.T.S. sur le plan parisien,

pour ce qui concerne l'E.N.As, des pratiques et usages de la profession quant à l'accès aux formations diplômantes,

- considérant que l'évolution de la profession appelle une recherche et une réflexion approfondies sur la nature et les contenus des enseignements longs préparant aux fonctions de l'assurance et que, dans l'attente des résultats de celles-ci, il est souhaitable de continuer à favoriser l'accès aux formations diplômantes de l'E.N.As et de l'A.E.A.,

- constatant aussi que le succès ou l'échec d'une action de formation de longue durée sont largement dépendants de la motivation des bénéficiaires de ces formations,

- considérant que l'intérêt conjoint de l'entreprise et du personnel est que l'entreprise soit particulièrement attentive aux motivations des demandes de formation de ce type, au déroulement de celles-ci et aux conséquences pouvant en être tirées à leur issue.

Il est convenu ce qui suit :

I - Indépendamment des cas où les formations de l'A.E.A. et de l'E.N.As sont suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, le personnel recevra, de son employeur, une autorisation d'absence pour suivre, à sa demande, l'une ou l'autre de ces formations dans les conditions suivantes :

1°) Satisfaire aux conditions d'inscription et d'accès fixées par le règlement de l'Ecole.

2°) Etre âgé de moins de 25 ans pour le C.A.P., 27 ans pour le B.P et 32 ans pour le B.T.S. au 1er octobre de l'année où l'inscription est demandée.

3°) Avoir, à la date d'inscription, 12 mois au moins de présence dans l'entreprise.

4°) Avoir présenté, au moins 30 jours avant la date limite d'inscription ou bien la date du concours d'entrée selon le cas, une demande à la direction de l'entreprise.

Cette demande écrite doit exposer les motivations du demandeur et son engagement formel de suivre avec assiduité l'enseignement, de le compléter par un travail personnel en dehors du temps de travail pour se donner les meilleures chances de succès et de se présenter à l'examen.

Dans les 10 jours qui suivent la réception de cette demande, la direction de l'entreprise convie l'intéressé à un entretien au cours duquel il est fait le point sur les perspectives d'évolution professionnelle que cette formation est susceptible de favoriser dans l'entreprise ou dans la profession.

5°) L'autorisation d'absence devient caduque dès lors que l'intéressé ne tient pas les engagements qu'il a pris, sauf situation particulière liée à des motifs graves admis par l'employeur.

Le retrait de l'autorisation d'absence doit être précédé par un entretien avec le salarié et faire l'objet d'une notification écrite.

6°) Seuls le dépassement du taux d'absence simultanée ou bien des nécessités impérieuses de service peuvent amener l'employeur à différer son autorisation. Dans ce cas, si plusieurs demandes sont en concurrence, elles seront départagées dans l'ordre suivant :

- les demandes déjà différées à ce titre (la limite d'âge étant reportée d'autant) ;

- les demandes formulées par les salariés ayant la plus grande durée de présence dans l'entreprise.

Si l'autorisation doit être différée, l'employeur le fait connaître par écrit à l'intéressé dans les 10 jours de réception de la demande.

7°) Pour l'application du dispositif légal relatif au taux maximum d'absences simultanées, il est institué un taux particulier égal à 1 % pour le personnel répondant aux conditions ci-dessus et suivant les cours de l'E.N.As et de l'A.E.A. Ce taux de 1 % s'ajoute au taux légal de 2 %. Il n'inclut ni le personnel âgé de moins de 20 ans, ni les salariés présents dans l'entreprise au titre des formations professionnelles en alternance (1).

8°) Les frais d'inscription aux cours sont pris en charge par l'employeur et la rémunération est maintenue (sans préjudice des remboursements par l'E.N.As), tant que les études sont poursuivies avec succès, c'est-à-dire tant qu'une année d'études n'est pas à redoubler, sauf si ce redoublement est lié à des difficultés particulières médicales ou familiales.

9°) Le délai de franchise n'est pas opposable aux salariés qui, ayant réussi le C.A.P. d'assurance, désirent préparer le B.P. ou à ceux qui, ayant obtenu le B.P. d'assurance, désirent préparer le B.T.S. d'assurance.

II - Les dispositions du paragraphe I ci-dessus sont applicables à compter du 1er juin 1992 sur l'ensemble du territoire national pour les formations organisées par l'A.E.A. et l'E.N.as et pour les inscriptions aux formations dont il s'agit qui seront prises avant le 1er juillet 1995.

Elles se substituent à compter du 1er juin 1992 à celles qui, sur le plan parisien, résultaient des accords pris les 25 mai 1973 et 23 mai 1980 au sein de la commission paritaire de l'emploi.

Les organisations signataires se réuniront avant le 31 décembre 1995 pour faire un bilan de ces mesures et déterminer quelles dispositions pourront être prises au-delà, au vu de ce bilan et de l'évolution constatée ou prévue des besoins et des moyens de formation.

Fait à Paris, le 27 mai 1992

Pour les organisations d'employeurs :

Pour les organisations syndicales de salariés :

FFSA

CFDT

GEMA

CFE-CGC

CFTC

(1) Titre VIII du Code du Travail tel qu'en vigueur à la date de conclusion du présent accord

ACCORD DU 20 DECEMBRE 1996 SUR L'ACCES AUX FORMATIONS DIPLOMANTES DE L'ENAss ET DE L'AEA

- Vu les dispositions de l'accord du 27 mai 1992 relatif à l'accès aux formations diplômantes de l'ENAss et de l'AEA,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 : Sans préjudice des résultats des travaux en cours au sein de la 18e Commission professionnelle consultative (CPC) relatifs aux CAP, BP et BTS d'assurance, les dispositions de l'accord ci-dessus visé du 27 mai 1992 sont reconduites pour les inscriptions aux formations organisées par l'ENAss et l'AEA prises du 1er juillet 1995 au 30 juin 1998.

Article 2 : Les organisations signataires du présent accord se réuniront avant le 30 mai 1998 pour faire le point et déterminer quelles dispositions pourront être prises au-delà, au vu de l'évolution constatée ou prévue des besoins et des moyens de formation.

Fait à Paris, le 20 décembre 1996

Pour les organisations d'employeurs :

FFSA

GEMA

Pour les organisations syndicales de salariés :

CFDT

SNAETAM/CFE-CGC

SNCAPA/CFE-CGC

FECTAM/CFTC

ACCORD SUR LA CONTRIBUTION
DES EMPLOYEURS
AU FINANCEMENT DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE CONTINUE

ACCORD DU 20 DECEMBRE 1996 SUR LA CONTRIBUTION DES EMPLOYEURS AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

- Considérant l'importance que les parties signataires attachent à la formation professionnelle, dans le prolongement des principes et dispositions qui font l'objet du titre V des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992,

- Vu l'accord du 27 mai 1992 sur la contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue, accord arrivé à expiration le 31 décembre 1995,

- Vu le 1^{er} alinéa de l'article 68 de la convention collective nationale du 27 mai 1992 et l'article 46 de la convention collective nationale de l'inspection du 27 juillet 1992,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 : Les entreprises et organismes visés à l'article 1 des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 sont tenus de consacrer aux dépenses annuelles de formation professionnelle, au sens du titre V du livre IX du Code du Travail, au moins 2 % de la masse salariale brute assise sur les rémunérations des salariés relevant desdites conventions.

Le supplément de dépenses qui en résulte est affecté au plan de formation.

Article 2 : Conformément à l'article 3.5 des statuts d'Opcassur annexés à l'accord intersecteurs assurances du 22 décembre 1994 et à l'article 2.3 de l'accord du 22 décembre 1994 relatif à l'adhésion des sociétés d'assurances à Opcassur, les entreprises qui ne se seraient pas acquittées de l'obligation prévue à l'article 1 ci-dessus sont tenues de verser à Opcassur la différence entre le montant qu'elles auraient dû consacrer à la formation professionnelle de leurs salariés, sur la base de ce taux conventionnel de 2 %, et les sommes qu'elles ont effectivement dépensées à ce titre dans l'année.

Toutefois, les entreprises qui effectuent au cours d'une année des dépenses de formation excédant 2 % de la masse salariale, peuvent reporter cet excédent sur les trois années suivantes, pour le calcul des sommes dues à Opcassur au titre du présent article.

Article 3 : Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 1996. Les signataires se réuniront dans les 6 mois précédant son échéance pour déterminer s'il pourra ou non, avec ou sans modifications, être prorogé au-delà du 31 décembre 1998.

Fait à Paris, le 20 décembre 1996

Pour les organisations d'employeurs :

Pour les organisations syndicales
de salariés :

FFSA

CFDT

GEMA

SNAETAM/CFE-CGC

SNCAPA/CFE-CGC

FECTAM/CFTC

ACCORD SUR LE FINANCEMENT
DES ACTIVITES SOCIALES
ET CULTURELLES
DES COMITES D'ENTREPRISE

ACCORD DU 20 DECEMBRE 1996 SUR LE FINANCEMENT DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DES COMITES D'ENTREPRISE

- Considérant les dispositions légales en matière de financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise,
- Vu l'accord professionnel signé le 27 mai 1992 sur le financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise, en application de l'article 29 de la convention collective nationale du 27 mai 1992, accord arrivé à expiration le 31 décembre 1995,
- Vu l'article 27 de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 faisant référence audit accord professionnel du 27 mai 1992,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 : Dans le cadre des articles 29 de la convention collective nationale du 27 mai 1992 et 27 de la convention collective nationale de l'inspection du 27 juillet 1992, les sommes consacrées par les entreprises au financement d'activités sociales et culturelles, quels qu'en soient l'objet, la forme, les modalités ou les bénéficiaires, ne peuvent être inférieures à 0,60 % de la masse salariale brute assise sur les rémunérations versées, lors de l'exercice précédent, aux salariés relevant desdites conventions (1).

Article 2 : Ce financement minimum de 0,60 % concerne toutes les entreprises visées aux articles 1 des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 et qui sont effectivement dotées d'un comité d'entreprise. Il s'ajoute à la subvention de fonctionnement que l'employeur doit légalement assurer au comité, à hauteur de 0,20 % de la masse salariale brute.

Article 3 : Les modalités précises de calcul et d'attribution des subventions allouées au comité d'entreprise en application de ce qui précède, sont fixées au niveau de l'entreprise en accord avec l'employeur.

Article 4 : Le présent accord est applicable du 1^{er} janvier 1996 au 31 décembre 1998. Les signataires se réuniront dans le courant du dernier semestre de l'année 1998 pour déterminer s'il pourra, avec ou sans modifications, être prorogé au-delà.

Fait à Paris, le 20 décembre 1996

Pour les organisations d'employeurs :

Pour les organisations syndicales
de salariés :

FFSA

CFDT

GEMA

(1) NB : Les organisations syndicales de salariés prennent acte de la déclaration des employeurs dans laquelle les dépenses éventuellement prises en charge par l'employeur au titre de la restauration des salariés concernés entrent en compte, conformément à l'article R 432-2 (2°) du Code du Travail, pour l'appréciation des sommes ainsi consacrées par l'entreprise aux activités sociales et culturelles.

DOCUMENTS COMPLEMENTAIRES

- REFORME DE L'ENSEMBLE ENAss/AEA
LIGNES DIRECTRICES PROPOSEES

- CHANTIERS DE
REFLEXION/DISCUSSION
A OUVRIR

REFORME DE L'ENSEMBLE ENAs/AEA

LIGNES DIRECTRICES

I - L'ENAss/AEA sont réunies en un établissement unique ⁽¹⁾

II - Cet établissement est doté :

A - D'un **Comité de Perfectionnement** de composition paritaire chargé d'étudier, pour les soumettre au Conseil d'Administration, toutes questions relatives à :

- la création ou la suppression d'enseignement(s),
- l'organisation des formations, le contenu des programmes et leurs sanctions, les méthodes pédagogiques,
- les conditions générales d'admission des élèves.

Le budget prévisionnel et les comptes lui sont présentés pour avis avant d'être soumis au Conseil d'Administration.

B - D'un **Conseil d'Administration** composé de telle sorte que la FFSA et le GEMA y disposent conjointement d'un nombre de voix égal à celui de l'ensemble des autres membres : organisations syndicales de personnel, agents généraux et courtiers.

Le Conseil d'Administration, animé par un Président et son Bureau, a notamment pour rôle :

- de nommer le Directeur Général,
- de fixer les objectifs, compte tenu des avis du Comité de Perfectionnement,
- d'approuver le budget prévisionnel et les comptes annuels.

C - D'une **Assemblée Générale** désignée selon les mêmes modalités que le Conseil d'Administration.

III - Des représentants des enseignants sont associés avec voix consultative aux instances de perfectionnement et d'administration

IV - Une convention est signée entre l'école et un établissement d'enseignement public, (soit le CNAM, soit un autre établissement) pour tout ce qui a trait à la délivrance des diplômes (il serait mis fin à la convention actuelle de 1948 entre le CNA et le CNAM)

V - Les ressources de l'école comprennent notamment :

- la contribution des entreprises d'assurances proportionnelle au montant des primes (module),
- les contributions volontaires des entreprises au titre de la formation professionnelle et de la taxe d'apprentissage,
- les droits d'inscription demandés en contrepartie des prestations.

L'existence du module (à caractère parafiscal) justifie l'existence d'un contrôle de l'Etat sur la bonne utilisation de celui-ci, c'est-à-dire conformément à l'objet de l'Ecole.

(1) Ci-après dénommé "l'Ecole".

CHANTIERS DE REFLEXION/DISCUSSION A OUVRIR

- RETRAITE
- EMPLOI
- INSERTION PROFESSIONNELLE
DES JEUNES
- EUROPE SOCIALE

RETRAITE

Les organisations d'employeurs et de salariés soussignées s'engagent à ouvrir sans délai après la signature de la Convention Collective Nationale du 27 mai 1992 un chantier d'étude sur le régime de retraite professionnel. Ce chantier devra être achevé dans les 9 mois qui suivront la signature de la Convention Collective Nationale.

A cet effet :

1 / Les organisations d'employeurs fourniront aux organisations syndicales :

a) Un point de la situation actuelle du régime de retraite professionnel qui intervient en complément du régime général de la Sécurité Sociale, de l'UNIRS (ARRCO) et de l'AGIRC.

b) Une étude détaillée des perspectives dudit régime, au regard notamment des éléments suivants :

- évolutions démographiques générales dans l'assurance,
- allongement de la durée de la vie,
- âge de la retraite,
- rapport cotisants/retraités,
- perspectives des régimes complémentaires AGIRC et ARRCO et du régime vieillesse de la Sécurité Sociale.

2 / Les parties examineront toutes les voies et tous les moyens, sans exclusive, susceptibles d'apporter une réponse aux éventuelles questions qui seraient mises en évidence par l'étude ainsi réalisée.

3 / Dans tous les cas, les résultats des discussions seront soumis, pour ce qui concernerait le régime de retraite professionnel, **aux organisations signataires de la Convention de retraites et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances du 5 mars 1962.**

Fait à Paris, le 27 mai 1992

Pour les organisations d'employeurs :

Pour les organisations syndicales
de salariés :

FFSA

CFDT

GEMA

CFE-CGC

CFTC

EMPLOI

Dans le prolongement de la conclusion de la convention collective nationale du 27 mai 1992, les organisations signataires de celle-ci conviennent d'ouvrir rapidement un ensemble de réflexions et d'études au sujet de l'emploi.

Les axes proposés au groupe de travail qui sera constitué à cet effet sont les suivants :

I - OBSERVATOIRE DE L'EVOLUTION DES METIERS

- Mise en place des procédures de suivi du déroulement du contrat d'études prévisionnelles Etat/Profession par le relais de la Commission Paritaire Nationale de la Formation Professionnelle et de l'Emploi.

- Mise en place concrète de l'Observatoire (organisation et modalités de fonctionnement) au vu des préconisations qui seront issues du contrat d'études prévisionnelles.

- Programme de travail de l'Observatoire.

II - COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI

- Voies et moyens pour améliorer leur organisation et leur fonctionnement.

- Moyens à mettre en œuvre pour l'assistance et le conseil en vue de faciliter le reclassement du personnel en cas de suppression d'emploi.

III - GESTION PREVISIONNELLE

- Quelles autres contributions est-il possible d'apporter au niveau de la branche au développement des pratiques et outils de gestion prévisionnelle des ressources humaines et de l'emploi ?

Fait à Paris, le 27 mai 1992

Pour les organisations d'employeurs :

Pour les organisations syndicales de salariés :

FFSA

CFDT

GEMA

CFE-CGC

CFTC

INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Dans le prolongement de la conclusion de la convention collective nationale du 27 mai 1992 dont les dispositions relatives à l'emploi et à la formation sont particulièrement importantes, les organisations signataires de la CCN déclarent leur intention d'ouvrir rapidement un ensemble de réflexions et de travaux portant spécifiquement sur l'insertion professionnelle des jeunes.

Pourquoi ?

En raison de l'ampleur du problème national de l'entrée de certaines catégories de jeunes dans la vie active (préparation insuffisante aux activités professionnelles), les signataires sont décidés à explorer, dans leur champ de compétence, les voies et moyens pouvant conduire à une amélioration de la situation.

L'objectif général est de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes peu qualifiés et d'inciter les entreprises d'assurances à les embaucher.

Comment ?

Pour concrétiser cette volonté, les signataires examineront, de façon précise et ouverte, la situation actuelle sous tous ses aspects, et principalement les formations en alternance.

Un groupe de travail sera constitué à cet effet par les signataires (1). Les résultats de ses travaux seront soumis, le moment venu, aux Commissions Paritaires Nationales de la Formation Professionnelle et de l'Emploi.

Les axes de réflexion de ce groupe de travail pourront s'articuler autour des thèmes suivants :

I - LES FORMATIONS EN ALTERNANCE ACTUELLEMENT DANS LA PROFESSION

1 / Etat des lieux en termes d'effectifs concernés et d'attitude générale des entreprises et des salariés.

2 / Examen des volumes financiers et de l'utilisation des sommes consacrées à l'alternance (0,30 % de la masse salariale).

II - LES METIERS SUSCEPTIBLES D'ACCUEILLIR, AU PRIX D'UNE FORMATION, LES JEUNES PEU QUALIFIES

- Comment identifier ces métiers (rôle de l'observatoire des métiers) ?

III - LES FORMATIONS PROFESSIONNELLES EXISTANTES FACE A L'INSERTION DES JEUNES PEU QUALIFIES

- Bilan des formations disponibles (CAP, BP, BTS, etc.).

- Les qualifications requises pour l'exercice des fonctions susceptibles d'être confiées aux jeunes d'un faible niveau de formation.

IV - LES PERSPECTIVES DE L'APPRENTISSAGE DANS L'ASSURANCE

(1) NB : Les travaux à mener dans le cadre de ce chantier pourront donner lieu à une première mission confiée à l'Observatoire des métiers, dès que celui-ci aura pu être mis sur pied à la suite de la réalisation du contrat d'études prévisionnelles.

V - LES AMELIORATIONS A RECHERCHER DANS LE FONCTIONNEMENT DE L'ALTERNANCE

- 1 / L'accueil des jeunes dans l'entreprise
- 2 / Le dispositif financier
- 3 / Information et conseil aux entreprises à propos des dispositifs existants

VI - L'ORIENTATION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Fait à Paris, le 27 mai 1992

Pour les organisations d'employeurs :

FFSA

GEMA

Pour les organisations syndicales
de salariés :

CFDT

CFE-CGC

CFTC

EUROPE SOCIALE

Dans le prolongement de la conclusion de la convention collective nationale du 27 mai 1992, les signataires de celle-ci déclarent leur intention d'entamer rapidement un ensemble de réflexions et de travaux au sujet des aspects sociaux de la construction européenne pour le personnel des sociétés d'assurances.

En raison, en effet :

- de l'internationalisation croissante des activités d'assurance et compte tenu des effets actuels ou prévisibles du marché unique européen sur les entreprises d'assurances,
- de l'approfondissement de la construction européenne par le traité de Maastricht de février 1992 sur l'Union économique et monétaire et sur l'Union politique, complété par un protocole sur la politique sociale faisant suite à l'accord d'octobre 1991 entre les partenaires sociaux européens,

les signataires estiment que la dimension européenne des relations sociales dans l'assurance doit faire l'objet d'une initiative de leur part. Ils conviennent d'ouvrir, à cet effet, un chantier d'études visant, d'une part, à clarifier en quoi consistent les changements et les évolutions et, d'autre part, à tracer les pistes d'actions appropriées qui pourraient être menées en matière de politique sociale.

Ces études en commun pourront se rattacher aux thèmes suivants, à titre indicatif :

I - "L'EUROPEANISATION" DES ASSUREURS FRANCAIS

II - LA MOBILITE DU PERSONNEL

- Aspects juridiques
- Les incidences sur la protection sociale
- Les qualifications et la formation

III - L'EUROPE COMME UN POSSIBLE ESPACE CONTRACTUEL

- Diversité de la situation d'un pays à l'autre, dans les pratiques et dans les textes
- Le dialogue sectoriel organisé à l'initiative de la Commission de Bruxelles
- Portée de l'institutionnalisation du pouvoir contractuel des partenaires sociaux européens par la réforme de Maastricht : enjeux et possibilités pratiques

Fait à Paris, le 27 mai 1992

Pour les organisations d'employeurs :

FFSA

GEMA

Pour les organisations syndicales
de salariés :

CFDT

CFE-CGC

CFTC

LES SIGNATAIRES S'EXPRIMENT

LES SIGNATAIRES S'EXPRIMENT

CFDT

La CFDT, force de proposition et première organisation syndicale dans la profession de l'Assurance, a décidé de signer la présente Convention Collective.

Pourquoi ?

- Tout d'abord pour éviter un vide juridique consécutif à la dénonciation des anciens textes régionaux par les employeurs, qui aurait eu des conséquences dramatiques pour les salariés de l'Assurance en ramenant de nombreux droits acquis fondamentaux au strict minimum légal du Code du Travail.
- Mais notre signature n'est pas uniquement une décision défensive.

Bien au contraire !

Notre objectif était de moderniser des textes obsolètes qui ne correspondaient plus, sur bien des points, aux aspirations des salariés anciens ou nouveaux. Nous voulions aussi préserver les acquis essentiels dans un cadre collectif professionnel. C'est ce que nous avons obtenu. L'élargissement du champ d'application géographique permet d'inclure aujourd'hui, outre l'ensemble des entreprises d'assurances des secteurs nationalisés, mutualistes et privés, celles exerçant dans les départements d'outre-mer ainsi que les GIE. Enfin, pour la première fois, toutes les catégories de personnel administratif, cadres ou non-cadres, bénéficient des mêmes garanties.

Pour la CFDT, la nouvelle Convention Collective répond à une préoccupation fondamentale au-delà des droits liés au contrat de travail : **la garantie de l'emploi et le développement de la formation.**

Faire des salariés d'aujourd'hui les salariés de demain, telle est notre volonté.

Face aux évolutions des technologies, des besoins de la clientèle, de l'environnement économique européen et mondial, **nous agissons pour préserver l'emploi de chacun.** Telle est notre ambition.

L'analyse globale montre que la nouvelle Convention Collective que nous signons est équilibrée. Des droits nouveaux sont créés, d'autres améliorés, certains inchangés, quelques-uns modifiés. **Mais l'économie du système reste forte en droit, toujours supérieure au Code du Travail,** et surtout améliorable immédiatement au niveau des entreprises par la négociation, pour permettre une bonne adaptation aux réalités du vécu quotidien des cadres et des non-cadres.

La Convention reconnaît le rôle fondamental des organisations syndicales dans le partenariat et le dialogue social en confirmant son rôle à la fois critique et constructif et en reconnaissant juridiquement le statut du représentant du personnel en particulier au niveau de l'entreprise.

Pour la CFDT, cette nouvelle convention collective est un pari sur l'avenir. Elle est l'aboutissement d'un important investissement. *Elle démontre la gravité et la pertinence de nos propositions. Il dépend de tous les salariés de s'en saisir et de le faire vivre.*

Négocier, prendre ses responsabilités, c'est aussi cela le syndicalisme et la démocratie. C'est, pour chacun, le moyen de garantir son avenir et ses droits individuels.

LES SIGNATAIRES S'EXPRIMENT

CFE-CGC

Un accompagnement social évolutif pour une profession en marche

Prévoir pour mieux assumer, est un fondement de l'Assurance. Ce n'est pas pour autant, un principe admis d'emblée par la Profession en matière de négociation sociale, ce qui ne rend pas aisées les démarches d'avant-garde.

La C.G.C. ASSURANCES en est avertie depuis le temps où, faisant valoir les transformations en cours dans la Société, qui ont marqué la politique économique de nos entreprises, et modifié les conditions juridiques et sociales du travail, elle avait tenté de faire remanier le Contrat de Branche, en vigueur à l'époque. Se heurtant à certaines forces d'inertie, le Protocole d'octobre 1978 relatif à l'élaboration d'une convention collective nationale avait laissé l'ouvrage inachevé.

Depuis, les années creusant la différence, encore accentuée par les Lois Auroux de 1982, qui ont très profondément réformé le Droit du Travail, surtout en prédisposant au transfert en entreprise, de certaines négociations collectives précédemment du ressort de la Branche, il était devenu inévitable pour les organisations lucides, de renégocier un dispositif conventionnel plus que trentenaire. La C.G.C. ASSURANCES a ainsi participé, en acteur de premier plan, aux laborieuses discussions qui auront duré quatre années, face à des employeurs qui ne sont plus guère enclins aux concessions sociales faciles. Notre souci de trouver un équilibre entre l'adaptation des textes conventionnels aux nouvelles situations de travail, présentes ou futures, et une préservation intéressante des acquis, n'a pas rendu la tâche facile. D'autant qu'il nous incombait de maintenir la reconnaissance des spécificités de l'encadrement, que nous considérons bien sûr, comme un facteur indispensable d'émulation et de promotion.

Pourtant, grâce à notre pugnacité, à l'action parfois conjointe avec nos partenaires animés de la même volonté d'évolution, et surtout, au soutien apporté par les salariés de l'Assurance lors de la manifestation nationale du 30 mai 1991, nous avons obtenu au global un résultat suffisamment appréciable dans le contexte actuel, pour nous conduire à l'accord.

Nous considérons en effet que, prise dans l'intégralité de son contenu, cette CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ASSURANCE du 27 MAI 1992, constitue un instrument de progrès, un instrument d'avenir. C'est certes, un intéressant outil de management pour les entreprises, qui leur facilite la gestion prévisionnelle des ressources humaines, et débouche nécessairement sur la régulation et l'équilibre des emplois. Mais ce sont aussi pour les salariés, des dispositions protectrices empreintes de réalisme, parce qu'adaptées à leur temps. Et ce sont surtout des moyens donnés à titre individuel, notamment par la formation, pour encourager la recherche de valorisation personnelle.

Voici donc pourquoi, en notre âme et conscience, et en pensant à nos collègues de l'ensemble des secteurs de la Profession, de toutes compétences, de tous niveaux, nous avons pris la responsabilité de cet engagement. Mais l'adoption d'une nouvelle convention collective, événement primordial incontestable, n'est par ailleurs qu'une étape dans le parcours de l'action syndicale permanente. Des "chantiers" doivent s'ouvrir au niveau de la Branche, et, dans le même esprit, il appartient aux représentants officiels de la C.G.C. ASSURANCES dans les entreprises, de poursuivre par voie d'accords internes, dans les sociétés, dans les établissements. Prioritairement en matière de classifications et de salaires, mais aussi au fur et à mesure des circonstances, dans tous les domaines où il y a lieu de préconiser une politique sociale contractuelle. Tous les salariés en seront tenus informés, pour leur meilleure compréhension, pour une plus large participation, et une satisfaction suffisante. La finalité de notre démarche étant d'atteindre la véritable dimension qui est celle du quotidien de chacun.

A eux donc, et à nous tous, d'user, et de bénéficier, ... de ce CONTRAT POUR UN AVENIR RENOUVELE.

LES SIGNATAIRES S'EXPRIMENT

CFTC

Après une longue réflexion et la consultation de ses instances, la CFTC a donc décidé de signer la Convention Collective Nationale des Personnels Administratifs de l'Assurance. L'aspect national et unificateur de cette convention a été un élément important dans notre décision, le refus du vide juridique qui aurait ramené les 95 000 salariés au plancher du code du travail en étant un autre.

Nous l'avons déjà dit, la CFTC a longuement réfléchi avant de se prononcer sur ce texte qui, comme tout résultat de négociation, est le fruit d'un compromis. C'est le côté aléatoire du système de classement qui est essentiellement à l'origine de nos réserves et son application devra être contrôlée avec vigilance.

Nous avons été particulièrement unitaires tout au long des négociations, contribuant dans la mesure du possible à présenter un front syndical le plus uni possible à un moment où le grave problème du chômage, les difficultés économiques, poussent à l'individualisme et mettent les organisations syndicales en position défavorable pour négocier. Disons le nettement, dans le contexte actuel, cette convention limite les dégâts. Il n'est pas dans la tradition de la CFTC de porter systématiquement le débat dans la rue et a fortiori quand cela ne correspond pas à la volonté de la grande majorité des salariés. La manifestation du 30 mai 1991, malgré son dynamisme, a été à ce propos révélatrice.

D'autre part, nous refusons de nous exclure du champ de négociation contractuelle et de laisser à d'autres le soin de décider à notre place.

Pour tout cela, et parce que ça correspond à la volonté de la majorité de ses adhérents et de ses sympathisants, la CFTC a donc décidé de signer cette convention collective. C'est maintenant aux sections d'entreprises de prendre le relais des négociateurs nationaux, notamment pour les classifications. Elles devront sans hésitation s'adresser aux commissions paritaires nationales chaque fois que des divergences graves apparaîtront dans la mise en place ou l'interprétation de cette convention.

Incontestablement, le nouveau texte conventionnel fait la part plus belle que par le passé aux négociations d'entreprise par rapport au paritarisme de la branche professionnelle. Certains s'en réjouissent, d'autres s'en désolent. Pour la CFTC, tout est question de mesure, d'équilibre. Mais la décentralisation des négociations rend encore plus indispensable le professionnalisme des militants syndicaux locaux.

C'est la condition incontournable pour que la mise en place de cette convention se fasse partout dans les meilleures conditions pour les salariés. Notre profession, dans un monde incertain et difficile, conserve une base nationale de protection sociale, un socle de règles qui, même imparfaites, doivent nous épargner des rapports sociaux qui trop souvent s'apparentent à la loi de la jungle.

Enfin, les signataires de la convention s'engagent à ouvrir très rapidement des chantiers de réflexion sur 4 sujets importants : le régime de retraite, l'emploi, l'insertion professionnelle des jeunes, l'Europe sociale.

PREPARER L'AVENIR, CONSTRUIRE : pour cela, nous nous sentons motivés ; on nous propose des chantiers, nous allons nous y impliquer avec comme seule préoccupation les intérêts présents et futurs de TOUS les salariés.

LES SIGNATAIRES S'EXPRIMENT

GEMA

Pour la première fois une Convention Collective dans l'assurance va s'appliquer à la fois au plan national et à toutes les formes d'entreprises, y compris aux sociétés d'assurances à caractère mutuel membres du GEMA.

Les salariés et employeurs des sociétés d'assurances à caractère mutuel, à partir du moment où un processus de négociation pouvant les concerner était entamé, n'auraient eu aucun intérêt à rester en dehors des discussions.

Cela leur aurait été reproché plus tard, le ministère des Affaires Sociales ayant clairement laissé entendre dès 1988 que tout accord national serait désormais étendu aux mutuelles d'assurance.

La participation du GEMA à la négociation et sa signature n'ont pas remis en cause notre spécificité : les mutuelles d'assurance, en effet, parce qu'elles appartiennent à l'Economie Sociale, ont toujours privilégié la vie contractuelle et certaines, d'ailleurs, ont des liens historiques avec les organisations syndicales.

- La négociation n'a pas conduit à une remise en cause des accords d'entreprise existant dans les mutuelles. Durant les quatre ans de négociation ces accords ont pu soit rester les mêmes soit évoluer très normalement.

Leur niveau a été maintenu. Les changements qui pourraient survenir seront dus à la volonté des partenaires, qui ont deux ans pour adapter leur accord d'entreprise. Par ailleurs, cette convention protège les avantages acquis par les salariés en fonction.

- La Convention Collective constitue un socle social et non un plafond des avantages donnés par les accords d'entreprise présents ou futurs.

- Le GEMA, fort de la connaissance des accords d'entreprise passés dans les mutuelles a pu, dans le cadre des négociations, apporter un plus.

Cette Convention Collective Nationale constitue aujourd'hui un socle de qualité comportant de nombreuses dispositions auxquelles les mutuelles d'assurance sont attachées : observatoire de l'évolution des métiers au niveau professionnel, aides et invitations à la formation par l'entreprise, système moderne de classification, aménagement et organisation concertée, dans l'entreprise, du temps de travail, moyens donnés aux syndicats au plan professionnel, etc.

Elle permettra aux mutuelles d'assurance de continuer à développer une politique sociale originale.

LES SIGNATAIRES S'EXPRIMENT

FFSA

L'assureur a comme vocation profonde de protéger les hommes contre les risques de l'existence, de protéger les entreprises contre beaucoup d'aléas que celles-ci peuvent rencontrer au cours de leur développement. L'assureur inscrit son action dans le temps, en cela il est un peu "le maître privé des horloges".

L'idée fondamentale selon laquelle le temps se gère, l'avenir se prépare, les carrières se planifient, les risques sont identifiés et maîtrisés, est bien l'une des idées essentielles qui sous-tend toutes les dispositions de la Convention Collective Nationale.

Ainsi, il existe une analogie fondamentale entre la démarche de prévention qui est celle de l'assurance, en tant que prestataire de services à la collectivité des assurés, et l'approche prospective adoptée par les signataires de la convention.

Ensemble, ces derniers ont souhaité donner à l'assurance un cadre modernisé de relations sociales tenant compte d'un environnement économique et financier en pleine mutation.

Sur de nombreux points, cette convention collective se veut donc innovante.

Elle repose aussi sur la longue recherche en commun d'un nouvel équilibre des rapports sociaux au sein de la profession : équilibre entre d'une part, la nécessité impérative des entreprises de produire des services d'assurance dans les meilleures conditions économiques, et d'autre part, les aspirations légitimes des salariés.

Mais cette convention constitue plus encore un véritable contrat social, au sens que Jean-Jacques ROUSSEAU donnait à ce terme dans cette belle définition : "l'obéissance à la loi que je me suis donnée s'appelle liberté". Les signataires de la convention se sont librement liés par contrat et respecteront les lois et règles qu'ils se sont données.

La FFSA est convaincue, pour sa part, que cette nouvelle dynamique sociale produira tous les effets bénéfiques que syndicats, salariés et employeurs de l'assurance en attendent.

SOCIETES D'ASSURANCES

**CONVENTION
COLLECTIVE
NATIONALE**

D U 2 7 M A I 1 9 9 2

**PROTOCOLE D'ACCORD
SUR LA "TRANSITION"**

PROTOCOLE D'ACCORD SUR LA "TRANSITION"

LES ORGANISATIONS SOUSSIGNEES...

- *considérant l'importance qu'elles attachent à une transition sans heurt des conventions et accords professionnels s'appliquant jusqu'ici aux employés et agents de maîtrise ainsi qu'aux cadres des sociétés d'assurances, à la convention collective nationale du 27 mai 1992 **,
- *vu les principes de droit en vigueur relatifs au maintien des avantages acquis résultant des conventions et accords auxquels la convention collective nationale se substitue,*
- *vu la disposition du protocole d'accord de mise en application de la nouvelle classification selon laquelle les entreprises ont un délai de deux ans pour achever cette mise en application,*

CONVIENNENT DES DISPOSITIONS CI-APRES :

Article 1 : Principe de maintien des avantages individuels acquis

Conformément à l'article 4 de la CCN, l'entrée en application de celle-ci ne pourra entraîner la remise en cause des avantages individuels acquis dont bénéficient les salariés en fonction à cette date, au titre des conventions collectives régionales ou locales de travail et des accords collectifs en vigueur précédemment.

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

Sous réserve des articles ci-après et de l'application du principe énoncé à l'alinéa ci-dessus, les dispositions de la CCN se substituent à la date d'effet de celle-ci aux dispositions des conventions et accords visés à l'article 6 de la CCN, que les contrats de travail des salariés en fonction fassent ou non référence auxdites conventions et/ou accords.

Article 2 : Classification

Pendant toute la période qui s'écoule, dans chaque entreprise, entre la date de signature de la CCN et la date de mise en place effective de la nouvelle classification des fonctions, il n'est apporté aucune modification aux dispositifs professionnels en vigueur concernant la classification.

Lorsque cette mise en place effective sera achevée, c'est-à-dire au plus tard le 27 mai 1994 (2 ans après la date de signature), les titres d'agent de maîtrise, sous-chef, chef adjoint, chef de service, chef de division, fondé de pouvoir, pourront être maintenus aux salariés en fonction. Ce maintien à titre personnel sera alors indépendant du classement attribué, en application de la nouvelle classification, à la fonction qu'ils exercent.

Dans le cas où, en application de la CCN, le classement attribué aux fonctions d'un cadre en activité à la date du 27 mai 1992 serait autre que 5, 6 ou 7, l'intéressé conserverait le bénéfice de son affiliation à l'AGIRC et continuerait, à titre personnel, à appartenir au même collège électoral que précédemment. Il bénéficierait également, toujours à titre personnel et tant qu'il continuerait à exercer les mêmes fonctions ou des fonctions analogues dans l'entreprise, des garanties attachées par la nouvelle CCN et par le présent accord à l'exercice de fonctions de cadre.

Article 3 : Rémunération

La mise en application de la convention collective nationale ne pourra être la cause, à quelque titre que ce soit, d'une réduction de la rémunération effectivement acquise à la date du 27 mai 1992 aux salariés en fonction.

* Ci-après désignée comme la "CCN"

Les barèmes de rémunérations minimales annuelles correspondant aux conventions collectives jusqu'ici en vigueur continuent à s'appliquer, aux conditions prévues par celles-ci, pendant toute la période comprise entre le 27 mai 1992 et la date de mise en place effective de la nouvelle classification.

Dès cette mise en place dans chaque entreprise considérée, les rémunérations minimales annuelles prévues par la CCN sont d'application immédiate, une concertation au niveau de l'entreprise devant permettre de prendre en compte les spécificités de celle-ci en termes tant de niveau que de structure des rémunérations.

Pour cette mise en application :

- Il est préalablement procédé à un constat de la structure des rémunérations effectives telle qu'elle est alors pratiquée dans l'entreprise au sens de l'article 34 de la CCN. Ce constat est communiqué aux délégués syndicaux et aux représentants élus du personnel.

- Les rémunérations effectives prises en considération pour vérifier que la rémunération minimale annuelle est atteinte et, s'il y a lieu, pour apporter les correctifs nécessaires, sont constituées de l'ensemble des éléments du salaire sans autres exceptions que celles énoncées au c) de l'article 31 de la CCN.

Pour tous les salariés ayant au moins un an de présence dans l'entreprise à la date du 15 juillet 1992, le supplément de prime d'ancienneté acquis pendant la période comprise entre la date de mise en application des rémunérations minimales annuelles et l'an 2000, conformément à l'article 5, n'est pas pris en compte pour vérifier si la rémunération minimale annuelle est atteinte, selon les mêmes principes que pour la prime d'expérience.

Article 4 : Primes de technicité - Primes de langues étrangères

Les primes de technicité et de langues étrangères acquises à la date du 27 mai 1992 aux salariés en fonction sont ajoutées à leur rémunération de base pour leur montant en francs à cette date et donc intégrées à celle-ci. Elles ne donnent plus lieu de ce fait à une mention distincte sur le bulletin de paie.

En outre, les primes de technicité jusqu'ici applicables seront attribuées et immédiatement intégrées au salaire pour les salariés en fonction qui obtiendront les diplômes correspondants avant le 15 juillet 1993. Les intéressés ne pourront de ce fait se prévaloir de la gratification prévue à l'article 65 b) de la CCN.

Dans tous les autres cas, pour les diplômes obtenus à partir du 27 mai 1992, l'article 65 b) de la CCN est immédiatement applicable.

Article 5 : Primes d'ancienneté et d'expérience

La transition entre le mécanisme actuel de la prime d'ancienneté et le nouveau mécanisme de prime d'expérience s'effectue de la façon suivante :

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

En outre, ceux de ces salariés qui étaient entrés dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 1980 et qui exerceront alors des fonctions relevant des classes 1, 2 ou 3 recevront une somme égale à 1, 2, 3, 4 ou 5 % de leur salaire annuel selon qu'il leur restera 1, 2, 3, 4 ou 5 années de présence à accomplir avant d'atteindre 25 années.

Cette somme sera versée en 1999 et au plus tard avec la paie du mois de décembre.

Il est possible, par accord dans l'entreprise, de convenir de modalités différentes ayant pour objet de permettre au personnel visé ci-dessus d'avoir accès à la prime d'expérience.

5.2. A la date anniversaire de l'entrée dans l'entreprise précédant le 1^{er} janvier 2000, la prime d'ancienneté acquise est ajoutée à la rémunération de base pour son montant en francs atteint à cette date. Ainsi intégrée au salaire, elle n'est plus, par la suite, mentionnée distinctement sur le bulletin de paie.

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

5.3. Par la suite, les salariés ayant alors moins de 20, 15 ou 10 ans de présence acquièrent selon qu'ils exercent des fonctions de classe 1, 2 ou 3 (1), la prime d'expérience prévue à l'article 35 de la nouvelle convention, dans les conditions ci-après :

. 1 % par année révolue à partir de la date anniversaire de l'entrée dans l'entreprise précédant le 1er janvier 2000 (2)

. dans la limite de "n" années, "n" étant égal à la différence entre d'une part 20, 15 ou 10 selon le cas et, d'autre part, le nombre d'années d'ancienneté réel ou validé (3) du salarié dans l'entreprise.

5.4. Les salariés qui soit ont moins de une année révolue de présence dans l'entreprise à la date du 15 juillet 1992, soit sont embauchés à partir de cette date, acquièrent la prime d'expérience selon les modalités prévues à l'article 35 de la CCN, dans la limite de "n" années, "n" étant égal à la différence entre d'une part 20, 15, 10 ou 5 selon le cas et, d'autre part, le nombre d'années de présence réel ou validé (3) du salarié dans l'entreprise.

Article 6 : Congés payés supplémentaires liés à l'ancienneté

Le mécanisme actuel (4) des jours de congés supplémentaires pour ancienneté est intégralement maintenu jusqu'à la date anniversaire de leur entrée dans l'entreprise précédant le 1er janvier 2000 à tous les salariés ayant au moins un an de présence dans l'entreprise à la date du 15 juillet 1992.

A partir de cette date anniversaire, les intéressés conservent pour l'avenir le bénéfice des congés supplémentaires acquis à cette date du fait de leur durée de présence dans l'entreprise. Ils bénéficient, en outre, lors de l'année de leur 10ème, 20ème ou 30ème anniversaire de présence dans l'entreprise, du congé anniversaire prévu à l'article 39 de la CCN, sous déduction, cette année-là, des jours supplémentaires acquis en vertu du mécanisme actuel (4).

Article 7 : Indemnité de licenciement

Les salariés en fonction et ayant au moins 10 ans de présence dans l'entreprise à la date du 27 mai 1992 auront droit, en cas de licenciement, à l'indemnité la plus favorable résultant soit des articles 92 de la CCN ou 7 des "Dispositions spécifiques aux cadres", soit des conventions collectives qui leur étaient applicables avant cette date, dans les cas suivants :

- salariés âgés de moins de 40 ans à la date du 27 mai 1992, licenciés au cours des 24 mois suivants,

- salariés âgés d'au moins 40 ans et de moins de 60 ans, à cette même date, licenciés au cours des 5 années suivantes.

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

Article 8 : Indemnité de mise à la retraite

Les salariés en fonction âgés de 60 ans au moins à la date du 27 mai 1992 auront droit, s'ils sont mis à la retraite par l'employeur avant 65 ans, à une indemnité de départ calculée, dans tous les cas, comme le prévoit l'article 93 b) de la CCN dans l'hypothèse où le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse avec la durée maximale d'assurance prise en compte par le régime général de la Sécurité Sociale.

(1) NB : Les salariés de classe 4, eu égard à la période de transition, ne sont plus susceptibles d'acquérir de la prime d'expérience en sus de la prime d'ancienneté.

(2) Toutefois, lorsqu'un mécanisme d'escompte ou anticipation de l'ancienneté est appliqué au salarié, ce décompte est opéré à partir de la date anniversaire de l'entrée dans l'entreprise qui correspond au taux d'ancienneté anticipée ou escomptée.

(3) On entend par nombre d'années d'ancienneté validé celui qui correspond au taux d'ancienneté anticipée ou escomptée dans le cas visé au (2) ci-dessus.

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

Article 9 : Convention collective nationale et accords d'entreprise

La conclusion de la CCN n'a pas pour effet, en soi, de remettre en cause les accords d'entreprise en vigueur à la date de sa signature.

Cependant, les organisations signataires desdits accords d'entreprise disposent d'un délai maximum de 2 ans après la date de cette signature pour leur apporter s'il y a lieu les adaptations nécessaires afin de tenir compte des dispositions de la CCN.

Article 10 : Application de la Convention collective nationale aux GIE

Les GIE constitués exclusivement par des entreprises d'assurances ou de réassurance et dont la création est antérieure à la date de signature de la CCN, disposent de 2 ans au maximum à compter de cette date pour appliquer cette Convention à leur personnel, s'ils ne faisaient pas déjà application à celui-ci des Conventions collectives régissant les employés, agents de maîtrise et cadres des sociétés d'assurances.

Dans les GIE contrôlés au moins à hauteur de 70 % par des sociétés d'assurances ou de réassurance, au sens de l'article 1 de la CCN, et dont la création est antérieure à la date de signature de celle-ci, le personnel demeure régi par les dispositions conventionnelles qui lui étaient jusqu'alors appliquées, sauf accord différent avec les organisations syndicales au sein du GIE. A défaut d'application antérieure d'une Convention collective, le personnel bénéficie des dispositions de la CCN dans le délai de 2 ans prévu à l'alinéa précédent.

Article 11 : Dates d'effet propres à certaines dispositions de la CCN

Par exception à l'article 97 "date d'effet" de la CCN, les dispositions relatives à la durée maximale annuelle ramenée à 1.712 H. par an (art. 37) et au nombre minimum de jours de congés payés annuels égal à 26 (art. 37 et 38) prennent effet à compter du 1er janvier 1993, étant précisé que, s'agissant des congés payés, il s'agit de ceux qui entrent dans le décompte de la programmation annuelle à partir du 1er janvier 1993 et auront été acquis au titre de la période de référence 1992/1993.

Article 12 : Date d'effet

Le présent accord prend effet le même jour que la CCN.

Fait à Paris, le 27 mai 1992

Pour les organisations d'employeurs :

Pour les organisations syndicales de Salariés :

FFSA

CFDT

GEMA

CFE-CGC

CFTC

SOCIETES D'ASSURANCES

**CONVENTION
COLLECTIVE
NATIONALE**

D U 2 7 M A I 1 9 9 2

**MISE A JOUR
AU 1^{ER} AVRIL 2000**

VIE CONTRACTUELLE – MOYENS POUR LES SYNDICATS ⁽¹⁾

Par accord du 5 janvier 2000, les dispositions du protocole d'accord du 27 mai 1992 intitulé "Vie contractuelle - Moyens pour les syndicats" sont reconduites sans changement pour une nouvelle période déterminée de 2 ans commençant le 1^{er} janvier 2000 et s'achevant le 31 décembre 2001.

Cet accord du 5 janvier 2000 dispose également que le contingent de mise à disposition d'un permanent syndical prévu au Chapitre II 2.2 de l'accord du 27 mai 1992 est déterminé pour la période du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2001 en fonction des résultats des élections des délégués du personnel les plus récentes constatés dans la profession (élections intervenues en 1997, 1998 et, pour quelques sociétés ou groupes de sociétés, en 1999) :

CFDT	:	39,6 %
CFTC	:	9,1 %
CFE-CGC	:	17,1 %
CGT	:	22,6 %
CGT-FO	:	11,6 %

(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.)

ACCES AUX FORMATIONS DIPLOMANTES DE L'ENAss et de l'AEA ⁽²⁾

Aux termes d'un protocole d'accord du 26 juin 1998 (faisant suite aux accords des 27 mai 1992 et 20 décembre 1996), les dispositions applicables en matière d'accès aux formations diplômantes de l'ENAss et de l'AEA sont les suivantes pour la période du 1^{er} juillet 1998 au 30 juin 2001 :

- I – Indépendamment des cas où les formations de l'AEA et de l'ENAss sont suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, le personnel recevra, de son employeur, une autorisation d'absence pour suivre, à sa demande, l'une ou l'autre de ces formations dans les conditions suivantes :

(1) Cf. page 93 et suivantes de la CCN édition 1997.

(2) Cf. page 103 et suivantes de la CCN édition 1997.

- 1°) Satisfaire aux conditions d'inscription et d'accès fixées par le règlement de l'école.
- 2°) Etre âgé de moins de 27 ans pour le BP et 32 ans pour le BTS au 1^{er} octobre de l'année où l'inscription est demandée.
- 3°) Avoir, à la date d'inscription, 12 mois au moins de présence dans l'entreprise.
- 4°) Avoir présenté, au moins 30 jours avant la date limite d'inscription ou bien la date du concours d'entrée selon le cas, une demande à la direction de l'entreprise.

Cette demande écrite doit exposer les motivations du demandeur et son engagement formel de suivre avec assiduité l'enseignement, de le compléter par un travail personnel en dehors du temps de travail pour se donner les meilleures chances de succès et de se présenter à l'examen.

Dans les 10 jours qui suivent la réception de cette demande, la direction de l'entreprise convie l'intéressé à un entretien au cours duquel il est fait le point sur les perspectives d'évolution professionnelle que cette formation est susceptible de favoriser dans l'entreprise ou dans la profession.

- 5°) L'autorisation d'absence devient caduque dès lors que l'intéressé ne tient pas les engagements qu'il a pris, sauf situation particulière liée à des motifs graves admis par l'employeur.

Le retrait de l'autorisation d'absence doit être précédé par un entretien avec le salarié et faire l'objet d'une notification écrite.

- 6°) Seuls le dépassement du taux d'absences simultanées ou bien des nécessités impérieuses de service peuvent amener l'employeur à différer son autorisation. Dans ce cas, si plusieurs demandes sont en concurrence, elles seront départagées dans l'ordre suivant :

- les demandes déjà différées à ce titre (la limite d'âge étant reportée d'autant) ;
- les demandes formulées par les salariés ayant la plus grande durée de présence dans l'entreprise.

Si l'autorisation doit être différée, l'employeur le fait connaître par écrit à l'intéressé dans les 10 jours de réception de la demande.

- 7°) Pour l'application du dispositif légal relatif au taux maximum d'absences simultanées, il est institué un taux particulier égal à 1 % pour le personnel répondant aux conditions ci-dessus et suivant les cours de l'ENAss et de l'AEA. Ce taux de 1 % s'ajoute au taux légal de 2 %. Il n'inclut ni le personnel âgé de moins de 20 ans, ni les salariés présents dans l'entreprise au titre des formations professionnelles en alternance ⁽¹⁾.

- 8°) Les frais d'inscription aux cours sont pris en charge par l'employeur et la rémunération est maintenue (sans préjudice des remboursements par l'ENAss), tant que les études sont poursuivies avec succès, c'est-à-dire tant qu'une année d'études n'est pas à redoubler, sauf si ce redoublement est lié à des difficultés particulières, médicales ou familiales.

- 9°) Le délai de franchise n'est pas opposable aux salariés qui, ayant obtenu le BP d'assurance, désirent préparer le BTS d'assurance.

(1) Titre VIII du Code du travail tel qu'en vigueur à la date de conclusion du présent accord.

II – Les dispositions du paragraphe I ci-dessus sont applicables à compter du 1^{er} juillet 1998 sur l'ensemble du territoire national pour les formations organisées par l'AEA et l'ENAss et pour les inscriptions aux formations dont il s'agit qui seront prises avant le 1^{er} juillet 2001.

Elles se substituent, à compter du 1^{er} juillet 1998, à celles qui, sur le plan parisien, résultaient des accords pris les 25 mai 1973 et 23 mai 1980 au sein de la commission paritaire de l'emploi, ainsi qu'à celles résultant des accords des 27 mai 1992 et 20 décembre 1996.

Les organisations signataires se réuniront avant le 31 mai 2001 pour faire un bilan de ces mesures et déterminer quelles dispositions pourront être prises au-delà, au vu de ce bilan et de l'évolution constatée ou prévue des besoins et des moyens de formation.

CONTRIBUTION DES EMPLOYEURS AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ⁽¹⁾

Par accord du 27 janvier 1999, les dispositions de l'accord du 20 décembre 1996 sur la contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue sont reconduites sans changement pour une nouvelle durée de 3 ans allant du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2001.

FINANCEMENT DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DES COMITES D'ENTREPRISE ⁽²⁾

Par accord du 27 janvier 1999, les dispositions de l'accord du 20 décembre 1996 sur le financement des activités sociales et culturelles des comités d'entreprise sont reconduites sans changement pour une nouvelle durée de 3 ans allant du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 2001.

(1) Cf. pages 107 et 108 de la CCN édition 1997.

(2) Cf. pages 109 et 110 de la CCN édition 1997.