


Annexe 2 :
Statuts Association pour le dialogue social dans l'assurance

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

Régie par la loi du 1^{er} juillet 1901
Publiée au Journal officiel du 27 août 2011

Siège social : 26 boulevard Haussmann, 75311 Paris Cedex 09

STATUTS

Paraphe Paraphe DS DS Paraphe Paraphe Paraphe
VJ AM JFB EV VLP  IL 16

TITRE I Généralités

Article 1 - Constitution

En application du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif au dialogue social dans l'assurance, il est fondé une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et le décret du 16 août 1901, ainsi que par lesdits statuts. Cette association dénommée « *Association pour le dialogue social dans l'assurance* » est constituée pour une durée illimitée. Elle ne peut être dissoute que dans les conditions fixées par l'article 19 ci-après.

Article 2 – Objet

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

Article 3 – Fonctionnement

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

Article 4 - Siège social

Le siège social est fixé 26 boulevard Haussmann, 75311 Paris Cedex 09, et peut être transféré en tout autre lieu par simple décision du conseil d'administration.

Article 5 – Membres

Les membres de l'association sont :

- la Fédération Française de l'Assurance (FFA) ;
- les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche.

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

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

TITRE II Conseil d'administration

Article 6 - Composition du conseil d'administration

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

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

Les administrateurs doivent obligatoirement :

- soit être salariés d'une société d'assurances adhérente à la FFA ;
- soit être allocataires des institutions de retraite Alliance professionnelle Agirc/Arrco (ex Ciresa, Iricasa) et avoir été salariés d'une société d'assurances adhérente à la FFA.

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

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

Article 7 - Mandat d'administrateur

La durée du mandat des administrateurs est de quatre ans.

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

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

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

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

Les administrateurs s'engagent, pendant la durée de leur mandat et après la fin de celui-ci, à ne divulguer aucune information confidentielle qu'ils pourraient recueillir à l'occasion de leur mandat. Les règles de confidentialité et de secret des délibérations des administrateurs s'exercent à l'égard de toute personne ou organisme autre que celui dont ils détiennent leur mandat.

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Toutefois, les frais de transport, de repas et d'hébergement sont remboursés dans les conditions fixées par l'article 18 - II § 1 et 2 du protocole d'accord relatif au dialogue social dans les sociétés d'assurances en vigueur.

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

Article 8 - Présidence du conseil d'administration

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

Paraphe Paraphe DS DS Paraphe Paraphe Paraphe
VJ AM JFB EV VLP [Signature] IL 18

Protocole d'accord du 10 décembre 2025 - Dialogue social dans les sociétés d'assurances

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

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

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

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

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

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

Article 9 - Réunions – Délibérations – Relevés de décision

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 10 - Pouvoirs du conseil d'administration

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

Protocole d'accord du 10 décembre 2025 - Dialogue social dans les sociétés d'assurances

A cet effet, il :

- 1) appelle auprès des entreprises la contribution annuelle prévue à l'article 4 du protocole relatif au dialogue social dans les sociétés d'assurances en vigueur, l'appel à cotisations peut être, en tant que de besoin, fractionné sur l'année ;
 - 2) fixe le montant annuel des moyens financiers attribués à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche dans les conditions fixées à l'article 5 du protocole d'accord relatif au dialogue social dans les sociétés d'assurances en vigueur;
 - 3) rembourse, dans la limite du budget annuel ainsi attribué à chaque organisation syndicale représentative de salariés :
 - aux entreprises concernées, les salaires et cotisations du ou des permanents syndicaux mis à la disposition des organisations syndicales représentatives en application des articles 6 et 12 du protocole relatif au dialogue social dans les sociétés d'assurances en vigueur ;
 - et, le cas échéant, sur facture acquittée, à ces mêmes organisations syndicales, les dépenses destinées à leur fonctionnement dans les conditions fixées à l'article 6 du protocole relatif au dialogue social dans les sociétés d'assurances en vigueur. La liste limitative de ces dépenses figure en annexe aux présents statuts.
 - 4) établit un rapport annuel permettant d'appréhender l'évolution et le dynamisme de la négociation collective au sein des sociétés d'assurances conformément à l'article 9 du protocole d'accord relatif au dialogue social dans les sociétés d'assurances en vigueur, ce rapport étant ensuite transmis à l'assemblée générale ;
 - 5) décide de l'ouverture et de la clôture des comptes dans les établissements financiers ;
 - 6) fait procéder, suivant ses directives, par GPSA, à l'exécution de toutes décisions et de toutes opérations de gestion concernant les activités de l'association. A cet effet, il passe toutes conventions utiles avec cet organisme ;
 - 7) arrête les comptes de l'association avant transmission pour approbation à l'assemblée générale ;
 - 8) décide du transfert du siège social de l'association ;
 - 9) crée et maintient le site Internet dédié au dialogue social dans l'assurance visé à l'article 8 du protocole d'accord relatif au dialogue social dans les sociétés d'assurances en vigueur ;
 - 10) peut, dans la limite de ses pouvoirs, déléguer certains de ceux-ci à un ou plusieurs mandataires, choisis ou non en son sein, et qui peuvent eux-mêmes être autorisés à consentir des délégations de pouvoirs.
- L'énumération ci-dessus n'est pas limitative, mais ne peut conduire le conseil à outrepasser les fonctions administratives qui lui sont dévolues par les présents statuts.

TITRE III Assemblée générale

Article 11 – Composition

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

Les membres de l'assemblée générale doivent obligatoirement :

- soit être salarié d'une société d'assurances adhérente à la FFA ;
- soit être allocataire des institutions de retraite Alliance professionnelle Agirc/Arrco (ex Ciresa, Iricasa) et Crepsa et avoir été salarié d'une société d'assurances adhérente à la FFA ou de l'un ou l'autre de ces deux organismes.

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

Article 12 – Mandat

Les membres de l'assemblée générale sont désignés pour quatre ans. Les membres sortants peuvent faire l'objet d'une nouvelle désignation.

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

Les fonctions de membre de l'assemblée générale sont gratuites. Toutefois, les frais de transport, de repas et d'hébergement sont remboursés dans les conditions fixées par l'article 18 II § 1 et 2 du protocole d'accord relatif au dialogue social dans les sociétés d'assurances en vigueur.

Article 13 - Réunions – Délibérations – Relevés de décision

L'assemblée générale se réunit aussi souvent que l'intérêt de l'association l'exige, et au moins une fois par an, sur convocation du président.

La convocation d'une assemblée générale est obligatoire quand elle est demandée par la moitié au moins des membres de l'un des deux collèges.

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

A défaut de quorum, une seconde assemblée générale est convoquée dans un délai qui ne peut être inférieur à quinze jours ni supérieur à trois mois, et qui délibère quel que soit le quorum.

Les délibérations sont prises à la majorité des suffrages exprimés.

Chaque délégué dispose d'une voix.

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

Article 14 – Attributions

L'assemblée générale entend :

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

Elle approuve les comptes de l'exercice.

Elle examine, à l'exclusion de toute autre, les questions inscrites à l'ordre du jour par le conseil d'administration et qui ont trait exclusivement à la gestion et à l'administration de l'association dans le cadre des présents statuts.

L'assemblée générale ne peut en aucun cas modifier les présents statuts.

Elle est informée de la conclusion et de la modification de toute convention et délégation de pouvoirs intervenues en application de l'article 10 des présents statuts.

Elle désigne un commissaire aux comptes titulaire et un suppléant pour une durée de quatre ans.

Paraphe Paraphe DS DS Paraphe Paraphe Paraphe
VJ AM JFB FV VLP [Signature] IL 22

TITRE IV Gestion administrative et financière

Article 15 – Ressources

Les ressources de l'association sont constituées par :

- 1) les sommes résultant des dispositions de l'article 4 du protocole d'accord relatif au dialogue social dans les sociétés d'assurances en vigueur,
- 2) les produits financiers de son patrimoine.

Article 16 – Dépenses

Les dépenses de l'association comprennent :

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

Article 17 - Rapports annuels

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

L'association établit également :

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

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

Paraphe Paraphe DS DS Paraphe Paraphe Paraphe


TITRE V Dispositions diverses

Article 18 - Modifications des statuts

Les modifications à apporter éventuellement aux présents statuts ne peuvent résulter que d'une décision de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 19 - Dissolution de l'association

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

Article 20 - Dépôt des statuts

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

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

-
-
-

ASSOCIATION POUR LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ASSURANCE

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

Liste des dépenses de fonctionnement des organisations syndicales de salariés représentatives

Peuvent être prises en charge, sur facture acquittée, et dans la limite de 20 % du budget annuel attribué à chaque organisation syndicale, les dépenses de fonctionnement suivantes :

- achat ou location de matériel nécessaire à l'action syndicale : matériel informatique, licences de logiciels, matériel de bureau, fournitures,
- abonnements et achats d'ouvrages juridiques ou professionnels,
- frais d'organisation de réunions ayant lieu sur le territoire métropolitain et liées à l'action syndicale (y compris les frais de location de salles et les frais de déplacement des permanents syndicaux dans la limite des montants fixés par l'article 19 du protocole d'accord du 10 décembre 2021 relatif au dialogue social dans l'assurance),
- honoraires des commissaires aux comptes et des experts-comptables,
- actions de formation des permanents syndicaux et de tout autre représentant titulaire d'un mandat au niveau de la branche.

Paraphe VJ Paraphe AM DS JFB DS FV Paraphe VLP Paraphe Paraphe IL

Annexe 3 : Modèle de convention de mise à disposition d'un permanent syndical

Entre :

- L'entreprise ; entreprise...
représentée par...,

et :

- Organisation Syndicale professionnelle
représentée par...,

et :

- Le salarié M. (ou Mme)...
est conclu la convention de mise à disposition suivante :

Article 1er – Objet

Dans le cadre des mises à disposition des permanents syndicaux prévue par l'accord relatif au dialogue social de branche du [...], il est convenu la mise à disposition à (temps plein) – (mi-temps) – (temps partiel¹) de [Salarié], salarié(e) de [Entreprise] au profit de [Organisation syndicale professionnelle] à compter du [...]

La signature par [Salarié] de la présente convention vaut avenant à son contrat de travail avec [Entreprise] en ce qui concerne sa mise à disposition ; les autres clauses de son contrat de travail restent inchangées.

Article 2 - Durée de la mise à disposition

Cette mise à disposition est conclue pour une durée de [...].

Toutefois, le terme maximal de cette mise à disposition ne peut en aucun cas aller au-delà du 31 décembre 2029, date d'échéance du présent Protocole du 10 décembre 2025.

Elle s'achèvera donc le [...]

Au plus tard trois mois avant l'issue de la mise à disposition, l'Entreprise, l'ADSA et France assureurs devront être informées, par lettre recommandée avec accusé de réception :

- Soit par le [Salarié], de la date à laquelle il souhaite réintégrer ses fonctions au sein de [Entreprise],
- Soit par [Organisation syndicale professionnelle], du renouvellement de la période de mise à disposition.

Article 3 – Rupture anticipée de la mise à disposition

La présente convention pourra toutefois s'achever avant la date ci-dessus indiquée dans les cas suivants :

¹ Avec un seuil minimum de 7 heures par semaine

Protocole d'accord du 10 décembre 2025 - Dialogue social dans les sociétés d'assurances

- Pendant les trois premiers mois, la mise à disposition peut prendre fin à l'initiative de [Organisation syndicale professionnelle] ou de [Salarié], sous réserve du respect d'un préavis de 15 jours notifié à [Entreprise].
- En cas de difficultés graves entre [Organisation syndicale professionnelle] et [Salarié] rendant impossible la poursuite de l'activité, et ce, qu'elle qu'en soit la cause.
- À mi-mandat, soit après deux ans, à l'initiative de [Salarié] ou de [Organisation syndicale professionnelle], sous réserve du respect d'un préavis de trois mois notifié à [Entreprise].

Tout mandat, désignation ou élection de [Salarié] au sein du conseil d'administration de [Entreprise], ou à un mandat de délégué syndical, représentant syndical ou membre du CSE, met fin de plein droit à sa mise à disposition.

Article 4 – Rémunération des permanents syndicaux

[Entreprise] assurera, pour le compte de [Organisation syndicale professionnelle], le paiement des salaires et cotisations sociales afférentes, comme si [Salarié] continuait à exercer son activité dans l'entreprise.

[Entreprise] sera défrayée des salaires et cotisations sociales de toute nature inhérents à ce dispositif par l'Association pour le dialogue social (ADSA).

Les salaires à prendre en compte correspondent à la somme des éléments fixes et variables de la rémunération de [Salarié] à l'exclusion des remboursements de frais.

Les sommes perçues par [Salarié] au titre de la participation ou de l'intéressement ainsi que toutes les sommes versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail ne donnent pas lieu à remboursement à [Entreprise] par l'ADSA. Il en est de même des primes exceptionnelles dont le calcul se rapporte à l'ancienneté pour la part d'ancienneté située en dehors de la mise à disposition.

Pour rappel, les salariés détenteurs d'un mandat syndical ne doivent pas connaître, du fait de l'exercice de ce mandat, des conséquences négatives en termes d'évolution de leur rémunération en application du principe de non-discrimination syndicale.

La rémunération de [Salarié] évolue, au titre des augmentations générales de salaires appliquées au sein de [Entreprise], comme s'il continuait à exercer son activité à temps plein. Il bénéficie également du taux d'évolution moyen des augmentations individuelles perçues, pendant la mise à disposition, par les salariés relevant du même collège électoral.

Article 5 – Garanties durant la mise à disposition

Les obligations de l'employeur sont maintenues pendant la durée de la mise à disposition et notamment le respect de l'obligation de formation d'adaptation par le Code du travail.

À ce titre, le salarié conservera l'ensemble des droits et avantages collectifs dont il bénéficiait dans l'entreprise et continuera à être comptabilisé dans les effectifs de l'entreprise. En outre, la durée de mise à

Paraphe VJ Paraphe AM DS JFB DS FV Paraphe VP Paraphe  Paraphe IL 27

Protocole d'accord du 10 décembre 2025 - Dialogue social dans les sociétés d'assurances

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

La mise à disposition de [Salarié] au profit de [Organisation syndicale professionnelle] emporte délégation d'autorité à celle-ci avec toutes les conséquences qui s'y attache et toute relation de commettant à préposé cesse entre [Entreprise] et [Salarié].

Fait à [...], le [...]

Pour [Entreprise] :

Pour [Organisation syndicale professionnelle] :

Pour [Salarié] :

Annexe 4 : Dispositions pérennes

Article 1 – Mise en place de la CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9, I du Code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche.

Article 2 – Missions

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) exerce les missions suivantes :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, la branche ayant dans ses missions notamment de réguler la concurrence entre les sociétés relevant de son champ professionnel ;
- se réunir afin de mener les négociations au niveau de la branche et définir son calendrier de négociation ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre ci-dessous :
 - de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des horaires ;
 - du repos quotidien et des jours fériés ;
 - des congés payés et autres congés ;
 - du compte épargne-temps.

Il s'agit notamment d'appréhender l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. La CPPNI formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Enfin, doivent être obligatoirement transmis à la CPPNI tous les accords d'entreprise visant les thèmes tels que visés ci-dessus (CPPNI@franceassureurs.fr).

Article 3 – Fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut se réunir :

- en formation plénière ;
- en formation "interprétation et conciliation".

Elle peut également mandater des groupes techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

3.1 en formation plénière

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit en formation plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile.

Le secrétariat est assuré par France assureurs.

Le nombre maximum de personnes pouvant représenter une organisation syndicale de salariés à une réunion plénière de la CPPNI est fixé à six par fédération.

Paraphe VJ Paraphe AM DS JFB DS FV Paraphe VLP Paraphe [Signature] Paraphe IL 29

Protocole d'accord du 10 décembre 2025 - Dialogue social dans les sociétés d'assurances

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 du protocole d'accord relatif au dialogue social dans les sociétés d'assurances en vigueur et parmi leurs responsables statutaires.

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

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

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

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

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

Chaque organisation représentative bénéficie d'un temps de préparation pour les CPPNI en formation plénière. Ce temps de préparation est au maximum de 4 demi-journées par an et dans la limite de deux représentants par organisation représentative.

3.2 en formation « interprétation et conciliation »

La commission nationale paritaire de négociation et d'interprétation est également chargée de trouver une solution aux difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation des quatre textes conventionnels appliqués dans la branche⁴.

- Saisine

La commission peut être saisie par France assureurs et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. Elle se réunit dans les 3 mois à compter de la date de réception de la demande écrite de saisine.

En outre, à la demande d'une juridiction, la CPPNI peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges.

- Composition

Lorsqu'elle se réunit dans ce cadre, cette commission est composée pour les salariés, de deux délégués par organisation syndicale représentative dans la branche, signataire de la convention collective ou accord professionnel concerné et pour les employeurs, de représentants d'un nombre égal à celui des salariés.

- Fonctionnement

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.

⁴ La CCN du 27 mars 1972 des salariés commerciaux, la CCN du 27 mai 1992 des salariés de l'assurance, la CCN du 27 juillet 1992 des inspecteurs, l'accord du 3 mars 1993 des cadres de direction.

Article 4 – Indemnisation des salariés

4.1 Rémunération

La rémunération des salariés régulièrement mandatés est maintenue par leur employeur tant pour les commissions paritaires que pour le temps de préparation de celles-ci (visé à l'article 3.1 dernier alinéa de la présente annexe).

S'agissant du personnel commercial :

- la rémunération minimale annuelle prévue par les conventions collectives de travail qui leur sont applicables, d'une part, et les garanties de rémunération minimale existant éventuellement dans l'entreprise, d'autre part, ne sont pas affectées par la participation aux commissions paritaires ;
- les entreprises concernées doivent examiner la situation des intéressés participant aux commissions paritaires professionnelles de façon à apporter les correctifs appropriés destinés à tenir compte de l'incidence réelle de cette participation sur les parties variables de la rémunération, sauf dispositions plus favorables de l'entreprise.

4.2 Remboursement de frais

Les salariés participant aux réunions paritaires bénéficient d'une prise en charge de leurs frais de transport, de repas et d'hébergement.

Lorsque les négociations concernent les régimes de retraite et de prévoyance du personnel des sociétés d'assurances, les retraités ou pré-retraités des régimes professionnels ou d'entreprise bénéficient des mêmes remboursements dans la limite de deux membres par délégation.

Ces règles d'indemnisation sont mises en œuvre dans la limite du nombre maximum de participants prévue à l'article 3 de la présente annexe. 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 (membres du comité social et économique, représentants syndicaux auprès du comité économique et social).

Article 5 – Participation à des réunions syndicales statutaires

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

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

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

Pour les salariés administratifs, ces absences donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur, dans la limite individuelle de quarante heures par an pour douze salariés au maximum par confédération et deux au plus par entreprise, lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au plan national ou régional, dans la profession, des fonctions d'administration ou de direction dans le conseil ou le bureau d'une organisation syndicale.

Pour les salariés commerciaux et les inspecteurs, ces absences donnent lieu à application par l'employeur des dispositions de l'article 4.1 de la présente annexe, dans la limite individuelle de cinq jours par an pour six salariés au maximum par syndicat et deux au plus par entreprise, lorsqu'il s'agit de salariés exerçant au plan national ou régional, dans la profession, des fonctions d'administration ou de direction dans le conseil ou le bureau d'une organisation syndicale.

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

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

Article 6 – Thèmes et calendrier des négociations annuelles

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

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

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