

AVENANT N°15
A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DU PERSONNEL DES AGENCES GENERALES D'ASSURANCES
DU 2 JUIN 2003

Entre les soussignés, il est convenu de ce qui suit :

ARTICLE 1 - BAREME DES SALAIRES MINIMA ANNUELS BRUTS RELEVANT DE L'ANNEXE 1

Les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire Nationale Sociale, ont décidé, après avoir négocié, de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe 1.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2015, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

CLASSE	SALAIRES MINIMA ANNUELS BRUTS En € (euros) pour 151,67 h
Classe 1	17 632 €
Classe 2	18 892 €
Classe 3	20 455 €
Classe 4	23 056 €
Classe 5	27 195 €
Classe 6	35 468 €

ARTICLE 2 - SUPPRESSION DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose d'un accord relatif à l'égalité salariale hommes - femmes du 18 novembre 2008.

Cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et rappelle aux agences qu'elles doivent s'assurer du respect du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail ou pour un travail de valeur égale. Les agences procéderont à une comparaison des rémunérations et prendront, si nécessaire, les mesures adaptées de manière à corriger rapidement les écarts constatés.

Le rapport annuel de branche a diagnostiqué un écart de rémunération entre les femmes et les hommes, qui s'explique notamment par un taux de féminisation moindre dans certains métiers (collaborateur d'agence à dominante commerciale, chargé de clientèle et attaché d'agence) et par un taux important de travail à temps partiel.

Les partenaires sociaux incitent également les agences à agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment en matière de politique de recrutement, d'égalité d'accès à la formation professionnelle (prise en compte de la situation des salariés à temps partiel et multi-employeurs) et d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes.

Les agences sont invitées à suivre en particulier la première partie de carrière des femmes afin de leur permettre une évolution de carrière dans les mêmes conditions que celles des hommes.

Fait à Paris le 18 décembre 2014