Inspection d'assurance

Convention collective nationale du 27 juillet 1992

Rémunérations minimales pour l'année 2026

Protocole d'accord du 10 juin 2026

Entre :

- la Fédération Française de l'Assurance (FFA),

d'une part,

Et :

- la Fédération CFDT Banques et Assurances,

- la CFE-CGC Fédération de l'Assurance,

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

- l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) Fédération Banques-Assurances,

d'autre part,

Vu les articles 29, 30 et 31, premier tiret, de la Convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992,

Vu les articles L.2241-1 et L.2241-9 du Code du travail,

Vu l'article 7 de l'accord mixité-diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 18 février 2026,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 - Barème des rémunérations minimales annuelles

1 ° Dans le cadre de l'article 31, premier tiret, de la Convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1er janvier 2026, conformément au tableau joint au présent accord.

2 ° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du Code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la Convention collective nationale du 27 juillet 1992.

Article 2 - Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1 ° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.
Ce principe est défini à l'article 7-1 de l'accord Mixité-diversité et Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 18 février 2026.
Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1 ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Il est rappelé les dispositions de l'article 7-2 « Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes » de l'accord Mixité-diversité et Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 18 février 2026, et notamment le 7-2-2 « au niveau de l'entreprise » :

- Le diagnostic des écarts de rémunération injustifiés est mené au sein de chaque entreprise, sur la base des éléments fournis par l'entreprise et prévus par les dispositions légales et règlementaires en vigueur.
- Les entreprises d'au moins cinquante salariés publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités prévues par les dispositions réglementaires en vigueur. En application de l'article L. 1142-10 du Code du travail, lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points défini par décret, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. A l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière.
- La poursuite des mesures prises par les entreprises, parmi lesquelles doivent figurer des mesures de rattrapage salarial si des écarts non justifiés sont encore constatés (telles qu'enveloppe dédiée aux rattrapages des écarts constatés, commission de suivi spécifique, revue de personnel, ...), vise l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.

Afin de supprimer ces écarts salariaux injustifiés, les entreprises prendront les actions correctives nécessaires (accords, plans, budgets dédiés …) dans le cadre de l'animation de leur dialogue social et de leur politique salariale.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de confier à l'OEMA une étude qualitative sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la Branche des sociétés d'assurances de manière à identifier les mesures de suppression des écarts injustifiés mises en place dans les entreprises et celles qui seraient à développer pour y parvenir. Les résultats de cette étude seront communiqués aux partenaires sociaux.

Article 3 - Dispositions relatives aux Départements Régions d'outre-mer (DROM) et Collectivités d'outre-mer (COM)

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 juillet 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1 ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DROM - COM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Article 4 - Revalorisation du SMIC

Conformément à l'article L 2241-10 du Code du travail, modifié par la Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, dans l'hypothèse où le premier niveau de la rémunération minimale annuelle (RMA) serait inférieur au SMIC, les partenaires sociaux se réuniront dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Paris, le 10 juin 2026

Pour l'organisation d'employeurs :

Fédération Française de l'Assurance (FFA)

Pour les organisations syndicales :

Fédération CFDT Banques et Assurances

CFE-CGC Fédération de l'Assurance

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

Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) Fédération Banques-Assurances

ANNEXE AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 10 JUIN 2026

INSPECTION D'ASSURANCE

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 27 JUILLET 1992

REMUNERATIONS MINIMALES ANNUELLES

à effet du 1er janvier 2026

CLASSES	MONTANTS EN EUROS
5	35 500
6	45 030
7	62 560