
Assurances : entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances

BROCHURE JO 3110

IDCC 2247

Convention collective nationale du 18 janvier 2002

[Étendue par arrêté du 14 octobre 2002, JO 25 octobre 2002 applicable le 1^{er} janvier 2002 aux adhérents, et à partir du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension soit le 1^{er} novembre 2002 aux non-adhérents]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Chambre syndicale des courtiers d'assurance (CSCA) (regroupant la Fédération française des courtiers d'assurances et de réassurances et le Syndicat français des assureurs conseils).

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC.

Titre I Dispositions générales - Cadre juridique de la Convention

Article 1 Champ d'application

La CCNT a pour objet de régler les rapports entre :

D'une part :

les employeurs, compris dans la nomenclature de l'INSEE sous le code NAF 67.2Z , et inscrits au Registre du Commerce avec la mention "Courtage d'assurances et/ou de réassurances" ;

les groupements d'intérêt économique (GIE), constitués exclusivement d'entreprises visées ci-dessus, ou contrôlées par elles, et ayant pour objet de faciliter, par la mise en oeuvre de moyens techniques ou humains, l'exercice des activités de courtage d'assurances ou de réassurances que ces entreprises pratiquent ⁽¹⁾.

(1) Pour l'application de l'alinéa concerné, un GIE est considéré comme contrôlé par une ou plusieurs sociétés de courtage d'assurances lorsque le pourcentage des droits de vote détenu par celle(s)-ci ait sein de l'assemblée des membres du groupement est, ait total, supérieur à 50 %.

Dans le cas où le pourcentage des droits de vote détenu par une ou plusieurs sociétés de courtage d'assurances est, au total, inférieur ou égal à 50 %, 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 décision de l'autorité compétente.

La répartition du pourcentage des droits de vote s'apprécie au moment de la constitution du GIE. S'il évolue dans le temps, son incidence sur le choix de la convention collective applicable est décidée conformément aux dispositions de l'alinéa précédent.

D'autre part :

Le personnel de toutes catégories — appartenant à leurs services intérieurs ou extérieurs, au siège social ou à leurs succursales — lié à leur employeur par un contrat de travail.

Elle s'applique aux employeurs et aux salariés exerçant sur le territoire français, y compris les Départements d'Outre Mer, ainsi qu'à ceux exerçant à l'étranger en détachement, et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur.

Article 2 Date d'effet de la convention

Sauf dispositions conventionnelles particulières, la présente convention s'applique, au 1^{er} janvier 2002, aux entreprises membres des syndicats signataires, et à partir du 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension a été publié.

Article 3 Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 4 **Révision de la convention**

Vision de la convention La convention pourra à tout moment faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou plusieurs des parties signataires sans qu'une telle demande constitue, en elle-même, une dénonciation de la convention.

Toute demande de révision sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision.

La Commission paritaire sera convoquée dans un délai de deux mois.

Un avenant portant révision de la convention pourra être conclu selon les dispositions de l'article L. 132-7 du Code du travail. Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant l'entrée en vigueur de la présente convention ou de la dernière révision, sauf demande émanant de l'ensemble des signataires du texte.

Cette disposition ne peut faire obstacle à l'ouverture de négociation pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale ou toute nouvelle disposition résultant d'un accord interprofessionnel.

Article 5 **Dénonciation de la convention**

1 **Dénonciation totale**

La présente convention peut être dénoncée totalement par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur à la date de la dénonciation avec un délai de préavis de 3 mois.

La convention dénoncée continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, ou, à défaut, pendant une période de 30 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

2 **Dénonciation partielle de la convention**

La présente convention pourra faire l'objet d'une dénonciation partielle, de la part d'une ou de plusieurs parties signataires, limitée aux annexes 5 (retraite), 6 (prévoyance) et 7 (frais médicaux).

La notification de cette dénonciation partielle précisera l'annexe dénoncée et devra être accompagnée de nouvelles propositions écrites.

Cette notification interviendra au plus tard dans un délai de 3 mois avant sa prise d'effet.

Ces nouvelles propositions écrites seront étudiées en commission paritaire.

La (les) disposition(s) dénoncée(s) continuera(ont) à s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la (des) nouvelle(s) disposition(s) conclue(s), ou, à défaut, pendant une période de 2 ans à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Si à l'issue de cette période de 2 ans, aucun accord n'est conclu, la (les) disposition(s) dénoncée(s) seront maintenues excepté les dispositions de l'annexe 7 (frais médicaux).

3 **Dispositions communes**

Aucune des parties signataires ne pourra dénoncer la convention ou une ou plusieurs de ses dispositions conclue(s) à la suite d'une première dénonciation avant l'expiration d'un délai de 2 ans à compter de la date de son (leur) entrée en vigueur.

Article 6 **Dépôt de la convention / adhésion à la convention**

1 **Dépôt**

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention collective et ses annexes sont déposées au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'Hommes de Paris. Ils sont également enregistrés auprès de la DDTEFP de Paris. (Nota 2)

Nota 2

Les coordonnées des fédérations signataires sont indiquées à la fin du texte de la convention

Les partenaires sociaux signataires s'engagent à demander l'extension de la présente convention.

2 **Adhésion**

Conformément à l'article L. 132-9 du titre III du livre 1^{er} du Code du travail, toute organisation syndicale de sala-

riés, toute organisation syndicale d'employeurs, représentative sur le plan national au sens de l'article L. 133-2 du Code du travail qui n'est pas partie à la convention collective, a la possibilité d'y adhérer ultérieurement. Le syndicat qui aura décidé d'adhérer à la présente convention dans les formes précitées devra également en informer les parties signataires par lettre recommandée.

Titre II **Relations collectives au niveau de la branche**

Article 7 **Commission paritaire**

Une Commission paritaire composée de représentants des organisations patronales et salariales représentatives, est constituée.

Le nombre maximum des représentants par réunion est :

- de quatre pour chaque organisation syndicale de salariés ;
- pour les organisations d'employeurs, d'un nombre de représentants au plus égal à celui de la totalité autorisée pour les organisations de salariés.

Cette Commission est chargée d'examiner toutes questions d'intérêt général concernant la situation des salariés et des employeurs des entreprises de courtage.

Le temps consacré aux travaux de la Commission paritaire n'entraîne aucune perte de salaire pour les membres de cette Commission.

Le règlement intérieur de fonctionnement de la Commission paritaire est établi par ses membres dès la signature de la présente convention et au plus tard dans un délai de 6 mois. Il figurera en annexe I de cette même convention.

Article 8 **Commission nationale d'interprétation et/ou de conciliation**

Une Commission nationale paritaire d'interprétation et/ou de conciliation, composée de représentants des organisations syndicales et patronales signataires ou adhérentes à la présente convention, est constituée.

Cette Commission est chargée :

- De veiller à l'application de la convention et de ses annexes ;
- De donner son avis sur l'interprétation des différents articles composant la convention.

En cas de litige, la Commission pourra être saisie par lettre recommandée adressée au secrétariat de la commission à l'initiative de toute personne ou organisme intéressé et conciliera, autant que faire se peut, les parties. Dans tous les cas de saisine, la commission nationale paritaire d'interprétation et/ou de conciliation émettra un avis motivé qui sera transmis aux parties.

Cette Commission est composée de 2 représentants par organisation syndicale au maximum et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs.

Un règlement intérieur de fonctionnement de la Commission paritaire nationale d'interprétation et/ou de conciliation est établi par ses membres dès la signature de la présente convention et au plus tard dans un délai de 6 mois. Il figurera en annexe 2 de cette même convention.

Article 9 **Participation - Intéressement - Épargne**

Mod. par Avenant 1^{er} juill. 2021, étendu par arr. 23 mai 2022, JO 11 juin, applicable à compter du lendemain de sa date de signature⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planète CSCA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

SN2A CFTC ;

UNSA.

Il est rappelé que les entreprises employant au moins cinquante salariés et les entreprises constituant une unité économique et sociale composée d'au moins cinquante salariés garantissent le droit de leurs salariés à participer aux résultats de l'entreprise, conformément à l'article L. 3322-2 du Code du travail.

De plus, dans les entreprises ou sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sens des articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail, et dont les salariés ne sont pas couverts par un dispositif d'intéressement, de participation aux résultats ou de plan d'épargne d'entreprise, l'employeur doit engager, chaque année, une négociation sur un ou plusieurs de ces mêmes dispositifs.

Au-delà de ces obligations légales, les partenaires sociaux de la branche professionnelle invitent les entreprises qui n'auraient pas de dispositif relatif à la participation aux résultats, à l'intéressement, ainsi qu'à l'épargne salariale, à mettre en place l'un de ces dispositifs.

À cette occasion, il est proposé aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances un modèle d'accord d'intéressement paramétrable adapté au secteur d'activité et son mode d'emploi.

L'accord d'intéressement est mis en place au sein de l'entreprise :

- soit par convention ou accord collectif de travail avec un ou plusieurs délégués syndicaux ;
- soit par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- soit par accord au sein du comité social et économique ;
- soit par projet d'accord proposé par l'employeur adopté à la majorité des 2/3 du personnel.

Enfin, par dérogation, les entreprises de moins de onze salariés ont la possibilité de mettre en place un accord d'intéressement par décision unilatérale si elles sont dépourvues de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du CSE et qu'elles n'appliquent pas ou n'a pas conclu d'accord d'intéressement depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de la décision unilatérale.

Annexe : modèle d'accord d'intéressement

(Selon mode de mise en place) entre / à l'initiative unilatérale de :

Raison Sociale

Code Naf

Effectif Salarié

Mois de clôture

N° Siret (14 caractères)

Adresse du Siège Social

Représentée par : M/M^{me} Nom Prénom, Fonction

ci-après dénommée «l'Entreprise»

D'une part,

(Si pas unilatéral)

Et,

Le Comité Social et Economique ou un(les) délégué(s) syndical(aux), conformément au procès verbal de séance joint au présent accord.

Le personnel de l'Entreprise, statuant à la majorité des 2/3, conformément à la feuille d'émargement ci-jointe

D'autre part,

Il a été conclu le présent accord d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise.

Rappel : Le présent accord est conclu au sein de l'Entreprise en application des articles L. 3311-1 et s. du Code du travail relatifs à l'intéressement.

L'entreprise, désireuse d'associer davantage son personnel à sa bonne marche et aux résultats de son expansion, a décidé de mettre en place un accord d'intéressement. Les sommes éventuellement réparties entre les salariés, en application du présent accord, ne constituent pas un élément de salaire pour l'application de la législation du Travail et de la Sécurité Sociale. Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. Les signataires s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs.

Les sommes versées aux salariés, dans le cadre du présent accord ne constituent donc pas pour ces derniers un avantage acquis.

Conformément à l'article L. 3312-4 du code du travail, l'intéressement ne se substitue à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise (ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles).

L'entreprise est à jour de ses obligations en matière de représentation du personnel et peut valablement conclure le présent accord.

(Un seul choix)

M L'entreprise n'a pas d'accord d'intéressement en cours d'application. Le présent accord est un nouvel accord.

m L'entreprise a un accord d'intéressement en cours d'application. Le présent accord est un avenant * à l'accord d'intéressement en cours d'application dans l'entreprise conclu le * Un avenant modifie un accord en cours d'application. Si l'accord est arrivé à échéance (par exemple après 3 exercices ou 6 exercices en cas de tacite reconduction), c'est un nouvel accord qui est conclu (même s'il est identique au précédent)

Préambule légal

Le présent accord, en particulier le choix des critères de déclenchement de la prime globale d'intéressement, a été conclu pour associer les salariés à l'amélioration des performances de l'Entreprise.

Le choix des modalités de calcul est motivé par le souci d'associer les salariés aux fruits d'une croissance rentable et durable de l'Entreprise.

La prime globale d'intéressement de la société sera (1 seul choix) :

m proportionnelle à la masse salariale (ensemble des rémunérations brutes) de la société sur l'exercice de référence. cf. Article 3

m proportionnelle au résultat courant avant impôts de la société sur l'exercice de référence.

m égale à un montant forfaitaire défini ci-après.

Le choix des modalités de calcul est motivé par le souci d'associer les salariés aux fruits d'une croissance rentable et durable de l'Entreprise.

La Prime Globale d'Intéressement est répartie entre les Bénéficiaires pour (1 seul choix) :

m 100 % de son montant proportionnellement à la rémunération brute de chaque bénéficiaire sur l'exercice de référence.

m 50 % de son montant proportionnellement à la rémunération brute de chaque bénéficiaire et 50 % de son montant au prorata du temps de présence sur l'exercice de référence.

m 100 % de son montant au prorata du temps de présence sur l'exercice de référence. cf. Article 6

Article 1 Bénéficiaires

Les membres du personnel bénéficiant de l'intéressement sont les salariés susceptibles d'en bénéficier en vertu de la loi et ayant atteint [] mois d'ancienneté (3 mois max.) dans l'Entreprise. La notion d'ancienneté correspond à la durée totale d'appartenance juridique à l'entreprise, sans que les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, puissent être déduites. Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage au sens de l'article L. 612-8 et s. du Code de l'éducation (hors formation professionnelle continue et stage des jeunes de moins de 16 ans) de plus de 2 mois consécutifs ou non au cours d'un même année scolaire, la durée de ce dernier est prise en compte pour le calcul de son ancienneté.

Dans les entreprises employant au moins 1 salarié en moyenne pendant 12 mois consécutifs sur l'année civile précédente et n'ayant pas dépassé le seuil de 250 salariés pendant plus de 5 années civiles consécutives, les chefs de ces entreprises, ou s'il s'agit de sociétés, leurs mandataires sociaux (présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire), et toute personne exerçant à titre individuel une profession libérale et indépendante ou leur conjoint ou partenaire de PACS s'il a le statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé au sens de l'article L 1212-4 de code de commerce sont également bénéficiaires sous réserve du respect de la condition d'ancienneté visée au premier alinéa *et des dispositions de l'article R 3322-1 du Code du Travail (Terme exclus de l'extension par arr. 23 mai 2022, JO 11 juin)*. La condition d'effectif doit être remplie au titre de chaque exercice de calcul.

Aucun salarié ne peut renoncer à percevoir la part qui lui revient. Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient de l'intéressement comme tout autre salarié dès lors que les conditions prévues par l'accord sont remplies.

Article 2 Déclenchement

Pour ouvrir droit aux exonérations, le déclenchement doit avoir un caractère aléatoire. Les signataires du présent accord se sont concertés pour déterminer conjointement des seuils et des objectifs réalistes et ne revêtant pas de caractère certain. Ainsi, pour chaque exercice, la prime d'Intéressement ne se déclenche que si l'Entreprise atteint le(s) objectif(s) tel(s) que défini(s) ci-dessous (1 seul choix). Si ce(s) objectif(s) ne sont pas atteints, l'intéressement sera nul.

m Option 1 : l'Objectif A. tel que défini ci-dessous

m Option 2 : l'Objectif B. tel que défini ci-dessous

m Option 3 : l'Objectif A. ET l'Objectif B. tels que définis ci-dessous (les deux objectifs doivent être atteints conjointement)

m Option 4 : l'Objectif A. OU l'Objectif B. tels que définis ci-dessous (l'un ou l'autre des deux objectifs au moins doit être atteint)

Objectif A. (1 seul choix ; ne cocher que si option 1, 3 ou 4)	Objectif B. (1 seul choix ; ne cocher que si option 2, 3 ou 4)
<p>m le Résultat d'Exploitation avant prime d'Intéressent est supérieur ou égal au Seuil a.</p> <p>m le Résultat Courant Avant Impôt avant prime d'Intéressement est supérieur ou égal au Seuil a.</p> <p>m le Résultat Net Comptable avant prime d'Intéressement est supérieur ou égal au Seuil a.</p> <p> avec Seuil a :</p> <p> m Pour toutes les années de l'accord : [] €</p> <p> m Ou :</p> <p> Pour la 1^{ère} année d'application de l'accord : [] € Pour la 2^{ème} année d'application de l'accord : [] € Pour la 3^{ème} année d'application de l'accord : [] €</p>	<p>m Le taux de croissance du Chiffres d'Affaires (Commissions et Honoraires) d'une année sur l'autre est supérieur ou égal au Seuil b.</p> <p>m le taux de croissance du Chiffres d'Affaires (Commissions et Honoraires) par Equivalent Temps Plein (ETP) d'une année sur l'autre est supérieur ou égal au Seuil b.</p> <p>m le rapport Résultat d'Exploitation avant intérressement sur Chiffre d'Affaires</p> <p>m le rapport Résultat net avant intérressement sur Chiffres d'Affaires est supérieur ou égal au Seuil b.</p> <p> avec Seuil b</p> <p> m Pour toutes les années de l'accord : [] %</p> <p> m Ou :</p> <p> Pour la 1^{ère} année d'application de l'accord : [] % Pour la 2^{ème} année d'application de l'accord : [] % Pour la 3^{ème} année d'application de l'accord : [] %</p>

Par ailleurs, pour chaque exercice, la prime d'Intéressement obtenue par le déclenchement éventuel de l'atteinte du ou des objectifs A et/ou B ci-dessus est majorée si l'Entreprise atteint le(s) objectif(s) complémentaires tel(s) que défini(s) ci-dessous (0, 1, 2 ou 3 choix)

m Option 5 : l'Objectif C. tel que défini ci-dessous pour une majoration de [] %

m (Exclu de l'extension par arr. 23 mai 2022, JO 11 juin) Option 6 : l'Objectif D. tel que défini ci-dessous pour une majoration de [] %

m Option 7 : l'Objectif E. tel que défini ci-dessous pour une majoration de [] %

Objectif C. (Seulement si option 5 cochée)	(Exclu de l'extension par arr. 23 mai 2022, JO 11 juin) Objectif D. (Seulement si option 6 cochée)	Objectif E. (Seulement si option 7 cochée)
<p>m Le taux de satisfaction client est supérieur ou égal au Seuil c.</p> <p> avec Seuil c :</p> <p> m Pour toutes les années de l'accord : [] %</p> <p> m Ou :</p> <p> Pour la 1^{ère} année d'application de l'accord : [] % Pour la 2^{ème} année d'application de l'accord : [] % Pour la 3^{ème} année d'application de l'accord : [] %</p>	<p><i>m Le taux de fidélisation des salariés est supérieur ou égal au Seuil d.</i></p> <p><i> avec Seuil d :</i></p> <p><i> m Pour toutes les années de l'accord : [] %</i></p> <p><i> m Ou :</i></p> <p><i> Pour la 1^{ère} année d'application de l'accord : [] % Pour la 2^{ème} année d'application de l'accord : [] % Pour la 3^{ème} année d'application de l'accord : [] %</i></p>	<p>m Le taux de déplacement écoresponsable clientèle et fournisseurs de l'Entreprise est supérieur ou égal au Seuil e.</p> <p> avec Seuil e :</p> <p> m Pour toutes les années de l'accord : [] %</p> <p> m Ou :</p> <p> Pour la 1^{ère} année d'application de l'accord : [] % Pour la 2^{ème} année d'application de l'accord : [] % Pour la 3^{ème} année d'application de l'accord : [] %</p>

Pour l'application du présent accord :

— les termes utilisés pour la définition du(des) objectif(s) comptables correspondent aux éléments figurant dans la liasse fiscale en ligne

— le nombre d'ETP est égal à la somme des coefficients de temps de travail * durée de présence sur l'exercice pour chaque collaborateur de l'entreprise en CDD ou CDI, apprentissage ou contrat de professionnalisation, hors stagiaires, y compris le ou les dirigeant(e)s compté(s) pour 1 équivalent temps plein

— Le Taux de satisfaction client est égal au nombre de réponses «Satisfait» ou «Très satisfait» à l'enquête réalisée chaque année avant la clôture de l'exercice auprès d'un nombre suffisant de clients par mail ou courrier avec trace durable des réponses à la question suivante : «Etes-vous Très Satisfait / Satisfait / Pas satisfait/ Pas du tout satisfait des services du cabinet [Raison Sociale] pour vos polices d'assurance ?»

— (Exclu de l'extension par arr. 23 mai 2022, JO 11 juin) Le Taux de fidélisation des salariés est égal à 1 - (Nombre de départs de salarié(e)s dans l'année / Effectif moyen mensuel hors stagiaires et dirigeant(e)s

— Le Taux de déplacement écoresponsable clientèle et fournisseurs est égal à Nombre de déplacements clientèle et fournisseurs des salariés et dirigeants (hors déplacements domicile/travail) en train et en transports en commun / Nombre de déplacement clientèle et fournisseurs total).

Par ailleurs, pour les besoins du présent accord, il est rappelé si nécessaire que les indicateurs ci-dessus ont donné

les résultats suivants pour les années qui ont précédé :

Seuil a :

Seuil b :

Seuil c :

(*Exclu de l'extension par arr. 23 mai 2022, JO 11 juin*) Seuil d :

Seuil e :

Article 3 **Calcul de la prime globale d'intéressement**

La Prime Globale d'Intéressement, distribuable chaque exercice à l'ensemble des Bénéficiaires, si le(s) critère(s) de déclenchement exprimé(s) ci-dessus est(sont) atteint(s), est égale à : (1 seul choix)

m [] % de la somme des rémunérations brutes (max 20 %) des bénéficiaires (définis à l'article 1) sur l'exercice de référence

m [] % du résultat courant avant impôt de la société sur l'exercice de référence (limité à 20 % des rémunérations brutes de la société)

m [] euros (montant forfaitaire brut global limité à 20 % des rémunérations brutes de la société)

À laquelle s'ajoute le montant des majorations éventuelles liées aux critères C, D et/ou E.

Si le jeu des formules aboutissait à une Prime Globale d'Intéressement négative, elle serait ramenée à zéro (0). En aucun cas, elle ne pourra être imputée sur les exercices antérieurs ou postérieurs. Par ailleurs, si l'application de la formule conduit à mettre l'Entreprise en perte comptable, la prime sera ramenée au montant qui permet d'atteindre un résultat net comptable égal à 0.

La prime est exonérée de forfait social (sauf si l'entreprise compte plus de 250 salariés pendant 5 années consécutives). Elle est soumise à CSG/CRDS à la charge du bénéficiaire et, le cas échéant à taxe sur les salaires à la charge de l'employeur.

Article 4 **Plafond collectif**

En aucun cas, la prime globale d'intéressement, avant répartition entre les bénéficiaires, ne saurait dépasser annuellement le plafond légal en vigueur à la signature de l'accord soit 20 % du total des rémunérations brutes versées à l'ensemble des salariés de l'Entreprise au cours de l'exercice de calcul ainsi que le revenu professionnel ou la rémunération annuelle brute perçue par le chef d'entreprise, ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, ainsi que le conjoint ou le partenaire de PACS du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé, soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Article 5 **Plafond individuel**

La prime individuelle d'intéressement attribuée à chaque bénéficiaire au titre d'un exercice ne peut excéder le plafond suivant : (optionnel - 1 seul choix)

m % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) - (max légal 75 % du PASS)

m la somme forfaitaire de ____ €

En aucun cas, la prime individuelle d'intéressement attribuée à chaque bénéficiaire au titre d'un exercice, y compris l'éventuel supplément d'intéressement, ne pourra excéder le plafond légal en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte (soit 75 % du plafond annuel de la Sécurité Sociale défini comme la somme des trois quarts de plafonds mensuels applicables sur la période de calcul). Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli un exercice entier de présence au sein de l'Entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Gestion du reliquat :

Si le jeu du calcul aboutit à un dépassement de plafond individuel, l'intéressement du bénéficiaire sera automatiquement ramené au plafond individuel (1 seul choix) :

m et le reliquat est reporté sur les autres bénéficiaires n'ayant pas atteint le plafond individuel (choix par défaut).

m sans compensation ni possibilité de report sur les autres salariés ou dans le temps

Article 6 **Répartition de la prime globale d'intéressement**

La Prime globale d'Intéressement est répartie entre les Bénéficiaires pour :

m 100 % de son montant proportionnellement à la rémunération brute de chaque bénéficiaire sur l'exercice de référence.

m 100 % de son montant au prorata du temps de présence sur l'exercice de référence.

m 50 % de son montant proportionnellement à la rémunération brute de chaque bénéficiaire et 50 % de son montant au prorata du temps de présence sur l'exercice de référence.

Dispositions applicables en cas de répartition proportionnelle à la rémunération : On entend par rémunérations brutes l'ensemble des salaires fixes perçus ainsi que les rémunérations variables individuelles attribuées à chaque salarié. Pour les dirigeant(s) bénéficiaire(s) on entend par rémunération la rémunération brute ou le revenu professionnel brut imposé sur le revenu au titre de l'année précédente. Pour les congés légaux de maternité, d'adoption ou de deuil, les périodes de suspension du travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes de mise en quarantaine, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le Bénéficiaire s'il avait été présent dans l'Entreprise.

En cas de répartition proportionnelle au salaire, la rémunération brute du(des) chef(s) d'entreprise ou du(des) mandataire(s) social(aux) bénéficiaire(s) non titulaires d'un contrat de travail est plafonnée pour le calcul de la prime d'intéressement individuelle à la rémunération du salarié le mieux rémunéré. La prime du(des) chef(s) d'entreprise ou du(des) mandataire(s) social(aux) bénéficiaire(s) ne saurait excéder la prime du salarié le mieux rémunéré (sauf cas de prorata du plafond individuel de la prime).

Dispositions applicables en cas de répartition proportionnelle au temps de présence : Sont exclusivement assimilées à des périodes de présence les périodes de travail effectif (ce qui permet une prise en compte différenciée du temps partiel et du temps complet), auxquelles s'ajoutent les périodes légalement assimilées à du travail effectif et rémunérées comme tel. Ainsi, notamment les congés légaux de maternité, d'adoption ou de deuil, les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail (hors accidents de trajets) ou maladie professionnelle, les congés payés et congés pour évènements familiaux, les périodes d'activité partielle, périodes de mise en quarantaine au sens du 3^o du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, les examens médicaux obligatoires, le temps consacré au droit à l'expression, les absences au titre des fonctions de conseiller prud'hommal, les journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'Entreprise et les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leurs fonctions ou pour les congés de formation spécifique propre à chaque catégorie de représentants sont assimilées à des périodes de présence. Ne sont donc pas assimilées à des périodes de présence toute autre situation et notamment les périodes de maladies d'origine non professionnelle, absences non justifiées, congés sabbatiques, congés parentaux, congés paternité, congés pour création d'entreprise et congés sans solde. La répartition s'effectue compte tenu des règles de plafonnement individuel précédemment définies.

Article 7 **Versement de la prime**

La prime individuelle d'intéressement est versée, déduction faite de la CSG/CRDS et de toute contribution complémentaire éventuelle, dès qu'elle aura pu être calculée et vérifiée dans les conditions prévues par l'accord pour chaque période de référence, et en tout état de cause avant le dernier jour du 5^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice. Passé ce délai, l'Entreprise doit compléter les versements en principal d'un intérêt de retard égal au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) multiplié par 1,33. Ces intérêts bénéficient des mêmes exonérations fiscales et sociales que le principal. Le versement d'un acompte d'intéressement, avant le délai indiqué ci-dessus, peut être effectué. Si le calcul amenait à une enveloppe d'intéressement définitive inférieure aux avances versées, les sommes perçues en trop par les bénéficiaires devraient être reversées.

Article 8 **Affectation de la prime**

Le Bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle d'intéressement et/ou pour un versement partiel ou total sur le ou les Plans d'Epargne Salariale PEE(I) et/ou le PER(I) en vigueur dans l'Entreprise à la date de versement. L'option choisie doit être formulée par le bénéficiaire dans un délai de 15 jours à compter de la date à laquelle il est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué. À ce titre, le bénéficiaire est présumé avoir été informé le 5^{ème} jour suivant la date d'envoi du courrier simple, le cachet de la poste faisant foi ou à réception de la notification de mise à disposition du bulletin d'option sur son espace sécurisé internet. Si le bénéficiaire ne formule pas de choix dans les délais impartis, les sommes lui revenant seront investies dans le(s) support(s) de placement par défaut du PEE(I) en vigueur dans l'Entreprise. Les sommes affectées au PEE(I) sont bloquées pour une période de 5 ans commençant à courir le 1^{er}

jour du 6^{ème} mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés et les sommes affectées au PER(I) sont indisponibles jusqu'à la date de liquidation de sa pension dans un régime obligatoire d'assurance vieillesse ou à l'âge légal de retraite du bénéficiaire. Le versement de la prime individuelle sur le(s) plan(s) d'épargne entraîne adhésion au règlement du Plan. Les sommes ainsi affectées au(x) plan(s) d'épargne sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite du plafond légal en vigueur. La perception immédiate de tout ou partie de la prime d'intéressement entraîne son imposition sur le revenu du bénéficiaire.

Article 9 Salariés ne pouvant être joints

Si l'accord d'intéressement a été mis en place après que des bénéficiaires susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'Entreprise ou si le calcul et la répartition de la prime d'intéressement interviennent après un tel départ, l'Entreprise adresse à ces Bénéficiaires une fiche individuelle, telle que décrite ci-après. Lorsqu'un salarié quitte l'Entreprise, elle lui fait préciser l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits. En cas de changement d'adresse, le Bénéficiaire en informe l'Entreprise. Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la conservation des parts de FCPE lui revenant continue d'être assurée par l'organisme qui en est chargé où l'intéressé peut les réclamer jusqu'à l'expiration du délai prévu à l'article L 312-20 du Code Monétaire et Financier (5 ans après mise en disponibilité) puis ces sommes sont versées à la Caisse des dépôts et consignation jusqu'au terme de la prescription trentenaire puis acquises à l'État

Article 10 Organe de contrôle

L'application du présent accord sera suivie par le Comité Économique et Social (CSE) s'il existe ou à défaut par une commission ad hoc comportant au moins 2 représentants des salariés spécialement désignés à cet effet et au moins 1 représentant de la direction. Si l'Entreprise ne comporte qu'un seul salarié, c'est ce dernier qui compose la commission ad hoc. Dès que l'Entreprise aura procédé au calcul de l'intéressement, et avant son versement aux bénéficiaires, l'organe de contrôle sera informé des conditions d'application de l'accord et des informations nécessaires au calcul de l'intéressement et au respect des modalités de répartition. L'organe de contrôle est tenu à l'obligation de discrétion sur toutes les informations remises et ne pourra divulguer à un tiers des informations de nature à porter préjudice à l'Entreprise ou à un salarié.

Article 11 Information collective

Le présent accord sera remis à chaque salarié ou fera l'objet d'une note d'information reprenant le texte de l'accord remise à chaque salarié de l'Entreprise ainsi qu'à tout nouvel embauché. L'accord pourra également être affiché dans l'Entreprise.

L'entreprise remet également à tout nouveau salarié, directement ou par l'intermédiaire du teneur de comptes, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise.

Le salarié qui quitte l'Entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dans son livret d'épargne salariale, aux fins de faciliter le remboursement et le transfert de ses avoirs. L'état récapitulatif comporte l'identification du bénéficiaire, la description de ses avoirs acquis ou transférés dans l'Entreprise par accord de participation et plans d'épargne dans lesquels il a effectué des versements, avec mention, le cas échéant, des dates auxquelles ces avoirs sont disponibles, l'identité et l'adresse des teneurs de registres auprès desquels le bénéficiaire a un compte, le montant des frais de tenue de compte qui passent à sa charge une fois qu'il a quitté l'entreprise.

Article 12 Fiche individuelle de paiement

Lors du versement de la prime individuelle d'intéressement, l'Entreprise remet au bénéficiaire une fiche individuelle distincte du bulletin de paye. Cette fiche individuelle indique le montant global de l'intéressement, le montant moyen perçu par les Bénéficiaires, celui des droits attribués au Bénéficiaire concerné ainsi que la retenue opérée au titre de la CSG/CRDS, la date de disponibilité des sommes et les cas dans lesquels elles peuvent être débloquées avant cette date, le placement sur le PEE(I) à défaut de réponse du bénéficiaire. Elle comporte en annexe une note rappelant les règles essentielles de calcul et répartition prévues par le présent accord. Sauf opposition du salarié concerné, la remise de cette fiche distincte peut être effectuée par voie électronique, dans des conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Article 13 Litiges

Les litiges individuels ou collectifs portant sur l'interprétation ou l'application du présent accord feront l'objet d'une tentative de règlement amiable. Un conciliateur sera nommé d'un commun accord entre les parties afin de concilier les parties ; si les parties ne peuvent se mettre d'accord sur la nomination d'un conciliateur unique, deux concilia-

teurs seront nommés séparément mais agiront conjointement dans le cadre de leur mission de conciliation. En cas d'échec du règlement amiable, les différends seront portés devant les juridictions compétentes du siège social de l'Entreprise.

Article 14 **Prise d'effet et durée d'application**

Le présent accord prend effet à compter de l'exercice ouvert le [] (début du 1^{er} exercice) et clos le [] (fin du 1^{er} exercice).

Il s'applique pour [1, 2 ou 3] exercice(s) comptable(s) et se terminera le [] (date de clôture du dernier exercice de l'accord).

Si le présent accord est un avenant à l'accord initial, il prend effet à compter de l'exercice ouvert le [] et clos le [] et jusqu'au terme de l'accord initial, soit le [] (date de clôture du dernier exercice).

Le présent accord n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Article 15 **Désignation, modification**

Le présent accord ne peut être dénoncé ou modifié pendant sa période de validité que par l'ensemble des signataires, dans la même forme et les mêmes conditions de délai que sa conclusion. La dénonciation ou l'avenant modifiant l'accord doit faire l'objet d'un dépôt, par l'une ou l'autre des parties, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. L'accord continue à s'appliquer même s'il ne reste qu'un seul salarié dans l'Entreprise. Toute nouvelle disposition réglementaire ou législative impérative relative à l'intéressement s'appliquera au présent accord dès sa promulgation.

Article 16 **Dépôt**

Le texte du présent accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr à l'initiative de l'entreprise dans les 15 jours suivant la date limite de conclusion. Il en sera de même des éventuels avenants à cet accord. L'accord s'applique à compter de sa date de prise d'effet, mais les exonérations fiscales et sociales liées à l'intéressement ne peuvent produire leur effet en cas d'absence ou de retard de dépôt.

Le présent accord est établi sous la responsabilité de l'Entreprise qui est invitée à respecter la réglementation en vigueur en termes de conditions de mise en place, de définition des modalités de déclenchement et de calcul et de dépôt auprès de la DREETS. Une attention toute particulière sera portée au Caractère Collectif et Aléatoire de l'accord et de Non Substitution à des éléments de rémunération existants. Il est recommandé à l'Entreprise de prendre avis auprès de ses conseils habituels.

Fait en un (1) exemplaire pour la direction de l'Entreprise. Une copie est adressée au Teneur des Comptes du/des Plan(s) d'Epargne Salariale.

Fait à :__ le [Date] :

Pour l'Entreprise :

Signature du Chef d'Entreprise

et (si pas octroi)

Signature du CSE ou du(des) délégué(s) syndical(aux)

Ou

Pour les salariés statuant à la majorité des deux tiers conformément à la feuille d'émargement ci-jointe
Feuille d'émargement des salariés de l'Entreprise

Raison Sociale :

Pour la ratification de l'accord d'intéressement

Nom et Prénom	Bon pour accord du signataire

Nom et Prénom	Bon pour accord du signataire
Total des salariés ayant marqué leur accord (A)	
Total des salariés (B)	
Rapport A/B (67 % minimum)	

Soit la ratification aux 2/3 du personnel de l'accord d'intéressement.

Fait à : ___ le [Date] :

Titre III **Relations collectives dans l'entreprise**

Article 10 **Liberté d'opinion / liberté syndicale**

Pour l'exercice du droit syndical, les parties sont tenues de se référer aux dispositions du chapitre II du titre 1^{er} du livre IV du Code du travail (art. L. 412-1 à L. 412-21 du CT).

1 **Principe général**

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail (art. L. 412-1 du CT). L'exercice d'une activité syndicale par les salariés ou les employeurs ne pourra pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois et libertés individuelles.

2 **Interdiction**

Il est interdit à tout employeur de prendre en considération les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, les mutations à l'intérieur de l'entreprise, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de licenciement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires du personnel de son entreprise et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise, ou ses représentants, ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque ou de son (ses) représentant(s) (art. L. 412-2 du CT).

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages et intérêts.

Article 11 **Droit syndical**

Chaque syndicat représentatif tel que défini à l'article L. 133-2 du Code du travail peut décider de constituer, au sein de l'entreprise ou de l'établissement, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément aux dispositions de l'article L. 412-6 du Code du travail.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise (art. L. 412-7 du CT).

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du Comité d'Entreprise. Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail (art. L. 412-8 du CT).

Dans les entreprises ou les établissements employant habituellement plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun, et un local par section dans les entreprises ou les établissements employant habituellement plus de 1000 salariés, convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local, ou de ces locaux, par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise (art. L. 412-9 du CT).

Les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et leurs représentants, ont accès aux moyens classiques de communications (téléphone, fax) dans le cadre de l'exercice de leur mandat. En ce qui concerne l'utilisation des outils (quand ils existent), tels que l'Internet, l'intranet et la messagerie, l'entreprise devra définir par voie d'accord, les conditions dans lesquelles les organisations syndicales et les IRP pourront utiliser ces moyens.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des locaux de travail suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise (L. 412-10 du CT).

Les salariés désirant participer à des stages de formations économiques et sociales ou syndicales bénéficient des dispositions législatives en vigueur (art. L. 451-1 et suivant du CT).

Quand le système de l'horaire individualisé est en vigueur dans une entreprise, il ne doit pas entraîner d'entrave à l'exercice des droits syndicaux.

Article 12 Délégués syndicaux

Dans les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés chaque syndicat représentatif tel que défini à l'article L. 133-2 du Code du travail peut désigner, conformément aux articles L. 412-11 et suivants du Code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise et/ou d'établissement.

Le nombre des délégués syndicaux de chaque section syndicale est fixé conformément à la loi par l'article R. 412-2 du Code du travail, compte tenu de l'effectif des salariés, notamment :

- de 50 à 999 salariés 1 délégué ;
- de 1000 à 1999 salariés 2 délégués ;
- de 2000 à 3999 salariés 3 délégués ;
- Au-delà, un délégué syndical supplémentaire par tranche de 1000 salariés.

Le ou les délégués syndicaux doivent être âgés de 18 ans accomplis, travailler dans l'entreprise depuis au moins un an et n'avoir encouru aucune condamnation prévue aux art. L5 et L6 du Code électoral (art. L. 412-14 alinéa 1^{er} du CT).

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au Comité d'Entreprise ou d'Établissement (sous réserve des dispositions de l'art L. 412-17 du CT) ou de représentant syndical au Comité d'Entreprise ou d'Établissement (art. L. 412-14 alinéa 3 du CT).

Pour exercer leurs fonctions, les délégués syndicaux bénéficient d'un crédit d'heures conformément à l'article L. 412-20 du Code du travail. Ce temps est payé comme temps de travail (art. L. 412-20 du CT).

Article 13 Le Comité Social et Économique (CSE)

Mod. par Avenant 20 juin 2019, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 25 sept.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA ;

Planète Courtier.

Syndicat(s) de salariés :

SNECAA CFE CGC ;

CFDT Banque et Assurances.

1o Entreprises concernées

Les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés pendant une période de 12 mois consécutifs doivent mettre en place le C.S.E.

Le C.S.E peut également être mis en place au sein d'une Unité Sociale et Économique (U.E.S), d'une structure interentreprises, ou d'un établissement.

2o Composition

Conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7 du Code du travail le nombre de membres composant la délégation du personnel est fixé dans le protocole d'accord préélectoral ou par accord d'entreprise conformément aux dis-

positions de l'article L. 2253-3 du Code du travail.

À défaut, le nombre de titulaire est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du Code du travail.

La délégation du personnel comporte autant de titulaires que de suppléants.

L'article L. 2314-1 du Code du travail prévoit que les suppléants assistent aux réunions en l'absence du titulaire.

Les suppléants reçoivent, au même titre que les titulaires, la convocation, l'ordre du jour et l'ensemble des documents pour chaque réunion du C.S.E.

Il est toutefois prévu que les membres titulaires de la délégation du personnel du C.S.E peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent conformément à l'article L. 2315-9 du Code du travail.

3o Durée des mandats

Conformément à l'article L. 2314-33 du Code du travail, les membres du C.S.E sont élus pour 4 ans.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le nombre de mandat est limité à 3 mandats successifs.

Cette règle n'est pas applicable aux entreprises de moins de 50 salariés et le protocole préélectoral peut y déroger dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés.

4o Crédit d'heures

Conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7 du Code du travail, le crédit d'heures octroyé aux membres titulaires du C.S.E est fixé dans le protocole préélectoral ou par l'accord d'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du Code du travail.

À défaut, le crédit d'heures est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du Code du travail.

Conformément aux articles R. 2315-5 et R. 2315-6 du Code du travail, les membres titulaires ont la possibilité chaque mois de répartir entre eux et avec les suppléants leurs heures de délégation. Cette répartition ou ce report ne peut conduire l'un des élus à disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures dont ils bénéficient. L'information de l'employeur quant à la prise de ces heures de délégation partagées ou reportées s'effectue dans un délai de 8 jours.

5o Attributions

Les attributions des membres du C.S.E diffèrent en fonction de l'effectif de l'entreprise :

5.1 Les entreprises de 11 à 49 salariés

En application de l'article L. 2312-5 du Code du travail, les membres du C.S.E ont notamment pour mission de :

- présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- contribuer à la promotion de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalisation des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.
- exercer le droit d'alerte conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du Code du travail.
- saisir, si besoin, l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

5.2 Les entreprises de 50 salariés et plus

En application des articles L. 2312-8 et L. 2312-9 du Code du travail, les membres du C.S.E ont notamment, en suppléments des missions visées ci-dessus pour les entreprises de 11 à 49 salariés, les missions suivantes :

- Assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.
- Être informés et consultés sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

-
- les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
 - la modification de son organisation économique ou juridique ;
 - les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
 - l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
 - les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le C.S.E est également compétent pour toutes les questions relatives à la santé, sécurité et les conditions de travail du salarié. À cette occasion, le C.S.E peut :

- procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail ;
- contribuer notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du Code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

5.3

L'effectif de l'entreprise est supérieur à 300 salariés

Conformément aux dispositions légales, une Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (C.S.S.C.T) est créée au sein du C.S.E dans les entreprises et établissements distincts d'au moins trois cents salariés.

En application de l'article L. 2315-39 du Code du travail, la C.S.S.C.T se voit confier, par délégation du C.S.E, tout ou partie des attributions du comité relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert prévu à la sous-section 10 de l'article susvisé et des attributions consultatives du comité.

6o

Représentants de proximité

Un accord d'entreprise majoritaire déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts peut mettre en place des représentants de proximité (article L. 2313-7 du Code du travail).

Cet accord détermine le nombre de représentants de proximité, leurs attributions notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, leurs modalités de désignation, les moyens dont ils disposent (heures de délégation, locaux, moyens matériel) et leurs modalités de fonctionnement.

Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

7o

Budgets

7.1

Budget de fonctionnement

L'employeur verse au C.S.E une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés et de 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

7.2

Budget des Activités Sociales et Culturelles (A.S.C.)

Le budget des A.S.C sera établi par accord d'entreprise conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il ne saurait être inférieur à 0,50 % pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Article 14 **Comité d'entreprise**

(Art. abrogé par Avenant du 20 juin 2019, étendu)

Article 15 **Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

(Art. abrogé par Avenant du 20 juin 2019, étendu)

Article 16 **Conseil de discipline**

Mod. par Avenant 24 oct. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planète CSCA.

Syndicat(s) de salariés :

SNECAA CFE CGC ;

FBA CFDT ;

UNSA BASF.

1o **Champ d'application**

Dans chaque entreprise ou établissement autonome doté d'instances représentatives dont l'effectif est au moins égal à 100 salariés, le salarié a la faculté, sur proposition de l'employeur, de demander par écrit la saisine du conseil de discipline lorsqu'est prononcée à son encontre une mise à pied conservatoire susceptible d'entraîner une mesure de licenciement pour faute grave ou lourde. La lettre de convocation à l'entretien préalable doit rappeler cette faculté au salarié.

Le décompte des effectifs est réalisé conformément aux dispositions légales relatives à la mise en place des institutions représentatives du personnel.

Le salarié peut demander la saisine du conseil de discipline auprès de l'employeur au plus tard le lendemain du jour de l'entretien préalable au licenciement. L'employeur réunit le conseil de discipline dans un délai maximal de 15 jours calendaires à compter de la saisine.

En cas de licenciement, sa notification interviendra dans le respect des délais légaux et au plus tôt après remise de l'avis consultatif.

Les éléments à charge et à décharge sont remis aux membres du conseil au plus tard 48 h avant la tenue du conseil.

2o **Composition**

Le conseil de discipline est composé de représentants des salariés et de représentants de l'employeur de l'entreprise ou de l'établissement.

À l'occasion de la première réunion qui suit la proclamation des résultats, les membres du Comité Social et Économique (CSE) constituent le conseil de discipline et choisissent les membres parmi les salariés élus ou non élus de l'entreprise ou de l'établissement s'étant portés candidats.

Lorsqu'il siège, le conseil de discipline est composé d'un nombre égal de représentants des salariés et de représentants de l'employeur. Le nombre maximum de membres varie en fonction de la taille de l'entreprise :

Effectif	Composition totale	Dont représentants de l'employeur	Dont représentants des salariés
100 à 199 salariés	4	2	2
≥ 200 salariés	8	4	4

La présidence du conseil de discipline est assurée alternativement par l'employeur (ou son représentant) et par un représentant salarié tous les 12 mois à compter de la date de sa constitution.

Un secrétaire de séance est désigné à chaque fois que le conseil de discipline se réunit. Il est chargé de rédiger l'avis consultatif.

30 Fonctionnement

Le conseil de discipline est tenu de rendre un avis consultatif formalisé par écrit à l'issue de la réunion du conseil, sur la base des éléments livrés au débat.

L'avis consultatif est remis au salarié et diffusé auprès des membres présents dans un délai maximal de 8 jours calendaires après la tenue du conseil.

Titre IV Dispositions relatives au contrat de travail

Article 17 Égalité dans l'emploi et travailleurs handicapés

1 Égalité dans l'emploi

Les parties s'engagent à respecter :

— Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 123-1 et L. 140-2 du CT). Il ne peut y avoir de discrimination homme - femme tant au niveau de l'accès à un emploi ou à une fonction, que dans l'exercice de cette fonction ou dans le niveau de rémunération. Ils (ou elles) ont les mêmes droits à la promotion professionnelle et à la formation.

— Égalité de traitement entre les salariés de nationalité française et étrangère, tant au niveau des conditions d'emploi, que de rémunération, de formation et de promotion professionnelle.

2 Emploi de travailleurs handicapés

Les employeurs des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances s'engagent à favoriser l'emploi des travailleurs handicapés.

Conformément aux dispositions des articles L. 323-1 et suivants du Code du travail, les entreprises d'au moins 20 salariés sont tenues d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, définis par l'article L. 323-3 du Code du Travail, dans la proportion d'un pourcentage, fixé par la loi, de leur effectif total. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation s'applique établissement par établissement.

Les employeurs peuvent s'exonérer partiellement de l'obligation d'emploi en passant des contrats de sous-traitance ou de prestation de services avec des établissements de travail protégé.

Les employeurs peuvent également s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant une contribution annuelle au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

3 Dispositions générales

Ainsi, conformément à l'article L. 122-45 du Code du travail aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du Code du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

Article 18 (d'origine) **Embauche par contrat à durée indéterminée (CDI)**

Mod. par Avenant 4 sept. 2018, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 25 sept.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA Banque ;

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.

10 **L'embauche**

L'embauche est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 48 heures de son embauche, dans lequel doivent obligatoirement figurer au moins les mentions suivantes :

a) identité des parties

b) lieu de travail

c) libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle

d) date de début du contrat

e) durée du congé payé

f) éléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement

g) durée du travail en conformité avec les dispositions légales

h) mention de la convention collective du courtage d'assurances et/ou de réassurances

i) nom et adresse de la Caisse de Retraite Complémentaire.

j) nom et adresse de l'organisme de prévoyance

k) durée de la période d'essai et de son éventuel renouvellement.

La visite de prévention et d'informations qui vient remplacer la visite médicale d'embauché est effectuée dans les trois mois qui suivent l'arrivée du salarié dans l'entreprise.

Tout membre du personnel doit être inscrit sur le registre unique du personnel, lequel mentionne, entre autres, sa qualification professionnelle en se référant à l'article 21 de la présente convention.

En outre, lors de l'embauche, il est remis à la personne recrutée, dans les conditions décidées par l'entreprise, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants, du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement quand il en existe un, ainsi qu'une notice d'information sur les contrats de prévoyance et de frais médicaux émise par l'organisme assureur.

20 **La période d'essai**

La période d'essai ne se présument pas, elle doit être expressément prévue, dans son principe et dans sa durée, dans le contrat de travail.

La durée de cette période d'essai est modulable entre l'employeur et le salarié, mais sa durée maximale est de :

- Classe A à C : 2 mois, renouvelable une fois pendant 2 mois au maximum, soit au total 4 mois au maximum ;
- Classe D : 3 mois, renouvelable une fois pendant 3 mois au maximum, soit au total 6 mois au maximum ;
- Classes E et F : 4 mois, renouvelable une fois pendant 3 mois au maximum, soit au total 7 mois au maximum ;
- Classes G et H : 4 mois, renouvelable une fois pendant 4 mois au maximum, soit au total 8 mois au maximum.

Le renouvellement de la période d'essai n'est pas automatique. La possibilité de son renouvellement doit être inscrite dans le contrat de travail initial, puis, avant la fin de la période d'essai, le renouvellement doit être demandé par écrit par l'une ou l'autre des parties et formalisé par un accord signé des deux parties.

L'employeur qui met fin à la période d'essai, que celle-ci ait été prolongée ou non, doit respecter un délai de prévenance tel que défini par les textes en vigueur (article L. 1221-25 du code du travail), soit au minimum :

- 24 h, en deçà de 8 jours de présence,
- 48 h entre 8 jours et 1 mois de présence,
- 2 semaines après 1 mois de présence,

— 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai, prolongée ou non, par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance tel que défini par les textes en vigueur (article L. 1221-26 du code du travail), soit :

- 24 h si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours,
- 48 h au-delà de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la durée de la période d'essai. Pour appliquer le délai de prévenance, il est nécessaire de se fonder sur le nombre de jours de présence dans l'entreprise et non sur la période estimée de l'essai.

Pendant la période d'essai, la mise en place d'un suivi régulier de l'essai est préconisé.

Un bilan est effectué entre les parties avant le terme de la période d'essai.

30 La modification du contrat

Toute modification d'un ou de plusieurs éléments essentiels du contrat doit faire l'objet d'une proposition écrite remise au salarié en main propre contre émargement ou en recommandé avec AR ; le salarié dispose d'un délai maximum d'un mois pour accepter ou refuser la modification.

Article 18 (nouveau) *Embauche par contrat à durée indéterminée (CDI)*

Mod. par Avenant 24 avr. 2025, non étendu⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planète CSCA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFDT ;

CGT ;

CFE CGC.

10

L'embauche est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 48 heures de son embauche, dans lequel doivent obligatoirement figurer au moins les mentions suivantes :

a) identité des parties.

b) lieu(x) de travail.

c) libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle.

d) date de début du contrat.

e) durée du congé payé.

f) éléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement.

g) en conformité avec les dispositions légales : durée du travail, conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes.

h) mention de la convention collective du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

i) nom et adresse de la Caisse de Retraite Complémentaire.

j) nom et adresse de l'organisme de prévoyance.

k) régimes obligatoires de protection sociale complémentaire et contrats de protection sociale complémentaire auxquels est rattaché le salarié ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées.

l) le cas échéant, durée de la période d'essai et de son éventuel renouvellement.

m) le droit à la formation assuré par l'employeur.

n) procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail.

La visite de prévention et d'informations qui vient remplacer la visite médicale d'embauche est effectuée dans les trois mois qui suivent l'arrivée du salarié dans l'entreprise.

Tout membre du personnel doit être inscrit sur le registre unique du personnel, lequel mentionne, entre autres, sa qualification professionnelle en se référant à l'article 21 de la présente convention.

En outre, lors de l'embauche, il est remis à la personne recrutée, dans les conditions décidées par l'entreprise, un

exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants, du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement quand il en existe un, ainsi qu'une notice d'information sur les contrats de prévoyance et de frais médicaux émise par l'organisme assureur.

20 *La période d'essai*

La période d'essai ne se présument pas, elle doit être expressément prévue, dans son principe et dans sa durée, dans le contrat de travail.

La durée de cette période d'essai est modulable entre l'employeur et le salarié, mais sa durée maximale est de :

- Classe A à C : 2 mois, renouvelable une fois pendant 2 mois au maximum, soit au total 4 mois au maximum ;*
- Classe D : 3 mois, renouvelable une fois pendant 3 mois au maximum, soit au total 6 mois au maximum ;*
- Classes E et F : 4 mois, renouvelable une fois pendant 3 mois au maximum, soit au total 7 mois au maximum ;*
- Classes G et H : 4 mois, renouvelable une fois pendant 4 mois au maximum, soit au total 8 mois au maximum.*

Le renouvellement de la période d'essai n'est pas automatique. La possibilité de son renouvellement doit être inscrite dans le contrat de travail initial, puis, avant la fin de la période d'essai, le renouvellement doit être demandé par écrit par l'une ou l'autre des parties et formalisé par un accord signé des deux parties.

L'employeur qui met fin à la période d'essai, que celle-ci ait été prolongée ou non, doit respecter un délai de prévenance tel que défini par les textes en vigueur (article L. 1221-25 du code du travail), soit au minimum :

- 24 h, en deçà de 8 jours de présence,*
- 48 h entre 8 jours et 1 mois de présence,*
- 2 semaines après 1 mois de présence,*
- 1 mois après 3 mois de présence.*

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai, prolongée ou non, par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance tel que défini par les textes en vigueur (article L. 1221-26 du code du travail), soit :

- 24 h si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours,*
- 48 h au-delà de 8 jours de présence dans l'entreprise.*

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la durée de la période d'essai. Pour appliquer le délai de prévenance, il est nécessaire de se fonder sur le nombre de jours de présence dans l'entreprise et non sur la période estimée de l'essai.

Pendant la période d'essai, la mise en place d'un suivi régulier de l'essai est préconisée. Un bilan est effectué entre les parties avant le terme de la période d'essai.

30 *La modification du contrat*

Toute modification d'un ou de plusieurs éléments essentiels du contrat doit faire l'objet d'une proposition écrite remise au salarié en main propre contre émargement ou en recommandé avec AR ; le salarié dispose d'un délai maximum d'un mois pour accepter ou refuser la modification .

Article 19 (d'origine) **Embauche par contrat à durée déterminée (CDD)**

Mod. par Avenant 4 sept. 2018, étendu par arr. 18 sept. 2020, JO 25 sept.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA Banque ;

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.

Les entreprises peuvent faire appel à des salariés pour une durée limitée sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par le Code du travail. Il est rappelé que cette modalité ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

10 *L'embauche*

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 48 heures de son embauche, dans lequel doivent obligatoirement figurer les mentions suivantes :

-
- a) identité des parties
 - b) lieu de travail
 - c) libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle
 - d) date de début du contrat
 - e) durée du congé payé
 - f) éléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement
 - g) durée du travail en conformité avec les dispositions légales
 - h) mention de la convention collective du courtage d'assurances et/ou de réassurances
 - i) nom et adresse de la Caisse de Retraite Complémentaire.
 - j) nom et adresse de l'organisme de prévoyance
 - k) durée de la période d'essai et conditions de son renouvellement
 - l) durée du contrat dans les conditions fixées par les articles L. 1242-7 et suivants du Code du travail
 - m) raison précise du motif du recours à un contrat à durée déterminée
 - n) nom et qualification du salarié absent lorsque le motif du recours à un CDD est un remplacement
 - o) désignation du poste de travail
 - p) taux de l'indemnité de fin de contrat.

La visite de prévention et d'informations qui vient remplacer la visite médicale d'embauché est effectuée dans les délais en vigueur.

Tout membre du personnel doit être inscrit sur le registre unique du personnel, lequel mentionne, entre autres, sa qualification professionnelle en se référant à l'article 21 de la présente convention.

En outre, lors de l'embauche, il est remis à la personne recrutée, dans les conditions décidées par l'entreprise, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants, du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement quand il en existe un, ainsi qu'une notice d'information sur les contrats de prévoyance et de frais médicaux émise par l'organisme assureur.

20 La période d'essai

Conformément aux textes en vigueur (article L. 1242-10 du Code du travail), les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée sont admis à l'essai à raison d'un jour par semaine, dans la limite de :

- deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- un mois pour les contrats au-delà de 6 mois.

Un délai de prévenance, correspondant au délai minimum courant entre le moment où une des parties décide de rompre la période d'essai et le moment où cette rupture devient effective, doit être respecté en cas de rupture de la période d'essai.

Dans le cas des contrats à durée déterminée dans lesquels une période d'essai d'au moins une semaine est prévue, la partie qui met fin à cette dernière doit respecter un délai prévenance qui ne saurait être inférieur à :

- 24 h, en deçà de 8 jours de présence,
- 48 h entre 8 jours et 1 mois de présence.

30 Consultation

En cas de recours à du personnel sous contrat à durée déterminée, pour faire face à des nécessités de services en cas de surcroît de travail à caractère exceptionnel, ou de travaux urgents dus à des obligations propres à l'entreprise, le Comité social et économique ou, le cas échéant, le Comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront obligatoirement informés et consultés à ce sujet, conformément aux textes en vigueur (articles L. 2312-8 et L. 2312-26 du Code du travail).

Article 19 (nouveau) *Embauche par contrat à durée déterminée (CDD)*

Mod. par Avenant 24 avr. 2025, non étendu⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planète CSCA.

Syndicat(s) de salariés :

Les entreprises peuvent faire appel à des salariés pour une durée limitée sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par le Code du travail. Il est rappelé que cette modalité ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

10 *L'embauche*

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 48 heures de son embauche, dans lequel doivent obligatoirement figurer les mentions suivantes :

- a) identité des parties**
- b) lieu(x) de travail**
- c) libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle**
- d) date de début du contrat**
- e) durée du congé payé**
- f) éléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement**
- g) en conformité avec les dispositions légales : durée du travail, conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes**
- h) mention de la convention collective du courtage d'assurances et/ou de réassurances**
- i) nom et adresse de la Caisse de Retraite Complémentaire.**
- j) nom et adresse de l'organisme de prévoyance**
- k) régimes obligatoires de protection sociale complémentaire et contrats de protection sociale complémentaire auxquels est rattaché le salarié ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées**
- l) le cas échéant, durée de la période d'essai et conditions de son renouvellement**
- m) le droit à la formation assuré par l'employeur**
- n) procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail**
- o) durée du contrat dans les conditions fixées par les articles L. 1242-7 et suivants du Code du travail**
- p) raison précise du motif du recours à un contrat à durée déterminée**
- q) nom et qualification du salarié absent lorsque le motif du recours à un CDD est un remplacement**
- r) désignation du poste de travail**
- s) taux de l'indemnité de fin de contrat.**

La visite de prévention et d'informations qui vient remplacer la visite médicale d'embauche est effectuée dans les délais en vigueur.

Tout membre du personnel doit être inscrit sur le registre unique du personnel, lequel mentionne, entre autres, sa qualification professionnelle en se référant à l'article 21 de la présente convention.

En outre, lors de l'embauche, il est remis à la personne recrutée, dans les conditions décidées par l'entreprise, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants, du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement quand il en existe un, ainsi qu'une notice d'information sur les contrats de prévoyance et de frais médicaux émise par l'organisme assureur.

20 *La période d'essai*

Conformément aux textes en vigueur (article L. 1242-10 du Code du travail), les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée sont admis à l'essai à raison d'un jour par semaine, dans la limite de : deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois ; un mois pour les contrats au-delà de 6 mois.

Un délai de prévenance, correspondant au délai minimum courant entre le moment où une des parties décide de rompre la période d'essai et le moment où cette rupture devient effective, doit être respecté en cas de rupture de la période d'essai.

Dans le cas des contrats à durée déterminée dans lesquels une période d'essai d'au moins une semaine est prévue, la partie qui met fin à cette dernière doit respecter un délai de prévenance qui ne saurait être inférieur à :

-
- 24 h, en deçà de 8 jours de présence,
 - 48 h entre 8 jours et 1 mois de présence.

30 *Consultation*

En cas de recours à du personnel sous contrat à durée déterminée, pour faire face à des nécessités de services en cas de surcroît de travail à caractère exceptionnel, ou de travaux urgents dus à des obligations propres à l'entreprise, le Comité social et économique ou, le cas échéant, le Comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, seront obligatoirement informés et consultés à ce sujet, conformément aux textes en vigueur (articles L. 2312-8 et L. 2312-26 du Code du travail).

Article 20 **Carte professionnelle**

En application du Code des assurances, l'employeur est tenu de remettre à tout salarié justifiant des capacités professionnelles exigées par la législation et amené à présenter, hors des bureaux de l'entreprise, des opérations d'assurances, une carte professionnelle. Le salarié est tenu de la lui restituer à la cessation de ses fonctions.

Article 21 **Classification des fonctions**

Mod. par Avenant du 27 juillet 2005, étendu par arr. 2 mars 2006, JO 8 mars, applicable à compter du 28 juillet 2005

1 **Domaine d'application de la nouvelle classification**

Cette nouvelle classification s'applique à tous les salariés des entreprises de courtage entrant dans le champ d'application défini à l'article 1er de la présente convention collective de travail.

2 **Présentation générale de la classification**

Les partenaires sociaux ont opté pour une nouvelle classification adaptable aux évolutions notamment techniques et organisationnelles que rencontre régulièrement le secteur des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les parties signataires ont ainsi voulu rénover la classification du personnel en fournissant à la branche professionnelle un outil facilement utilisable quelle que soit la dimension et la complexité de la structure de l'entreprise concernée.

Cette classification a en effet pour objectif de positionner les emplois et offre au salarié un classement conforme aux fonctions réellement exercées et des perspectives d'évolution de carrière rendues plus visibles grâce à une meilleure progressivité hiérarchique. Elle facilite la prise en compte de la polyvalence et de l'esprit d'initiative dans l'exercice de la fonction. Elle constitue un outil de gestion performant en termes de recrutement, de gestion de carrière et de formation en permettant de positionner tout salarié, quelle que soit la particularité de son poste et de ses responsabilités.

3 **Mise en place de la nouvelle classification**

a **Principes généraux**

Les salariés sont classés selon les fonctions qu'ils exécutent réellement. La mise en oeuvre de cette nouvelle classification ne peut en aucun cas avoir pour conséquence de diminuer le montant global des salaires antérieurement perçus par les salariés.

Les salariés occupant des emplois en classe D constituent une catégorie spécifique intermédiaire entre les employés et les cadres. Ils sont rattachés au collège des employés et agents de maîtrise lors des élections professionnelles. Sous réserve d'un accord conclu au sein de chaque entreprise dans les conditions prévues à l'article 16 de la Convention Collective Nationale de Retraite des Cadres du 14 mars 1947, les salariés occupant des emplois en classe D pourront être affiliés aux caisses de retraite des cadres au titre de l'article 36 de la même convention et accéder ainsi au régime de retraite des cadres par répartition.

Les salariés occupant des emplois en classes E, F, G et H relèvent de la Convention Collective Nationale de Retraite des Cadres du 14 mars 1947.

b
Entretien individuel de carrières

(Avenant 27 juillet 2005, étendu)

Cette classification devant permettre au salarié d'évoluer professionnellement, des entretiens individuels de carrière avec le responsable hiérarchique doivent être organisés au minimum tous les 2 ans au sein des entreprises de courtage d'assurances ou de réassurances. Ces entretiens ont lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant. L'employeur peut faire appel à un concours technique extérieur.

Il est possible au sein de chaque entreprise de prévoir une fréquence plus courte, en accord avec les délégués syndicaux, pour l'ensemble du personnel ou pour une catégorie spécifique, pour les questions relevant du présent article, ou uniquement pour des questions relatives à la formation professionnelle.

Ces entretiens ont notamment pour objet d'évaluer les compétences du salarié, d'examiner les éventuelles actions de formation que celui-ci peut suivre ainsi que d'étudier, au regard des besoins prévisibles de l'entreprise, ses souhaits de mobilité professionnelle.

Ces entretiens doivent également permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise et de ses aptitudes, en fonction de la situation de l'entreprise.

Afin de faciliter la mise en place dans les entreprises de l'entretien professionnel, un outil sera élaboré par les organisations professionnelles de la branche et mis à la disposition des entreprises, visant à la préparation des salariés à l'entretien. Cet outil comportera des informations sur les dispositions relatifs à la formation mis en place dans la branche professionnelle.

Le salarié est informé de la tenue de l'entretien professionnel le concernant au moins une semaine à l'avance.

Au cours de l'entretien professionnel, sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation ;
- les conditions de réalisation des actions de formation, notamment au regard du temps de travail et des engagements réciproques visés à l'article 15 de l'accord sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 8 novembre 2004.

Lors de la mise en place de cet entretien dans les entreprises, ces modalités sont communiquées à l'ensemble des salariés, après information des instances représentatives compétentes.

Les besoins qui auront été identifiés lors de cet entretien font l'objet, dans la mesure du possible, de propositions en matière d'actions de formation, en liaison avec la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi au sein de l'entreprise.

À l'issue de cet entretien, le salarié est informé, de façon précise, formalisée et personnalisée, des conclusions de celui-ci. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien professionnel, le salarié peut demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou un responsable du service des ressources humaines.

c
Entrée en vigueur

L'entreprise disposera, afin d'adapter à son référentiel de fonctions et de métiers la présente classification, d'un délai de 18 mois, à compter de la date d'effet de la présente convention.

Afin de faciliter la mise en place de cette nouvelle classification, l'employeur mettra en place, au niveau de l'entreprise, une « commission d'adaptation et de suivi ».

Objet de la Commission d'adaptation et de suivi

Cette commission aura pour objet :

- de valider les outils permettant d'appliquer, le plus objectivement possible, la nouvelle classification au référentiel de fonctions et métiers existant dans l'entreprise. L'entreprise devra donc préalablement procéder à un inventaire des emplois, afin de pouvoir les référencer par rapport à la nouvelle classification.

La grille de correspondance entre les métiers/fonctions et la nouvelle classification devra être compatible avec l'annexe 3 de la présente convention.

— d'étudier tous les cas où le salarié contestera sa nouvelle classification. L'employeur devra donc informer la commission de tous les cas litigieux, afin de parvenir à une solution acceptable par chacune des parties.

Le salarié pourra également saisir directement la commission d'adaptation et de suivi, par l'intermédiaire d'un de ses membres, en cas de désaccord avec la proposition de nouvelle classification que lui aura faite son employeur.

Chaque salarié devra se voir notifier la proposition de modification de sa classification par courrier adressé par LRAR ou par courrier remis en main propre contre décharge, en double exemplaire.

Il disposera d'un délai d'un mois pour faire part à son employeur de sa contestation éventuelle. Dans ce cas, sa situation devra être étudiée par la Commission d'adaptation et de suivi mise en place dans l'entreprise, afin de trouver une solution satisfaisante pour les deux parties.

En cas d'acceptation, le salarié aura la possibilité de marquer explicitement son accord sur son changement de classification, en retournant, dans le délai d'un mois, un exemplaire de la proposition signé, avec la mention « Bon pour accord ».

L'absence de réponse, dans le délai d'un mois fixé ci-dessus, vaudra accord du salarié sur le changement de classification.

Composition et fonctionnement de la Commission d'adaptation et de suivi :

La Commission d'adaptation et de suivi est composée d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de représentants du personnel.

Sauf accord conclu au niveau de l'entreprise, les représentants du personnel sont au plus au nombre de :

- 2 lorsque l'effectif de l'entreprise est inférieur ou égal à 300 salariés ;
- 3 lorsque l'effectif de l'entreprise est supérieur à 300 salariés et inférieur ou égal à 700 salariés ;
- 4 lorsque l'effectif de l'entreprise est supérieur à 700 salariés et inférieur ou égal à 1200 salariés ;
- 5 lorsque l'effectif est supérieur à 1200 salariés.

Toutefois, le nombre de représentants ne peut être inférieur au nombre d'organisations syndicales représentées dans l'entreprise.

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.

À défaut de délégués syndicaux, ils sont désignés par les membres élus des Institutions Représentatives du Personnel.

La Commission d'adaptation et de suivi sera mise en place dans le cadre de l'obligation de l'entreprise à devoir se mettre en conformité avec la nouvelle classification, et devra, par conséquent, disparaître dans le délai de 18 mois suivant la date d'effet de la présente convention.

d Révision

Les partenaires se réuniront tous les 5 ans afin de procéder à un examen des éventuelles adaptations et modifications à apporter à la classification prévue dans la présente convention.

4 Critères retenus pour la constitution des classes

Les définitions propres à chaque classe ont été élaborées à partir des critères suivants :

- Les connaissances ;
- L'autonomie ;
- La contribution à l'entreprise ;
- La responsabilité.

Compte tenu de la diversité des situations rencontrées, les niveaux d'études et de formation ne sont donnés qu'à titre indicatif et ne constituent, au titre de la présente convention, ni un maximum ni un minimum. Ils supposent que les connaissances correspondantes au référentiel de ces diplômes soient mises en oeuvre dans l'emploi.

Les partenaires sociaux ont, par ce choix, retenu les principaux critères communs à l'ensemble des emplois susceptibles d'être exercés dans une entreprise de courtage d'assurance et/ou de réassurances.

Pour une meilleure lisibilité de cette classification, les parties signataires ont souhaité définir précisément chacun de ces critères.

Connaissances :

Elles consistent en l'ensemble des acquis théoriques et pratiques nécessaires à la réalisation du travail confié. Elles peuvent se développer grâce à la formation professionnelle, mais aussi par l'expérience professionnelle et la connaissance du secteur d'activité. Elles sont caractérisées notamment par la maîtrise du mode opératoire et des procédures nécessaires à l'exercice de l'emploi occupé.

Autonomie :

Elle est caractérisée par la latitude d'action, d'organisation et de décision requise par l'emploi. Elle dépend notamment de la précision des directives nécessaires à l'accomplissement des tâches ou des missions, auxquelles le salarié doit se conformer.

Contribution à l'entreprise :

Elle consiste en l'apport et l'impact économique, technique, social et relationnel. Elle est susceptible de prendre diverses formes telles que la réalisation de tâches, travaux, études, la conception de solutions et la recherche de nouveaux clients.

Responsabilité :

Elle définit le niveau d'engagement nécessaire à la réalisation des travaux ou des missions.

5 Définition des classes

Classe A

Cette classe regroupe des emplois qui consistent en des traitements de tâches simples dans le cadre d'instructions précises à partir de méthodes et techniques préétablies ne nécessitant pas de connaissances techniques particulières. Le personnel occupant ces emplois est responsable de l'accomplissement des tâches confiées qu'il réalise et qui sont, à ce niveau, immédiatement contrôlables et/ou répétitives. Ces emplois nécessitent des échanges d'informations élémentaires que ce soit avec le personnel de l'entreprise ou avec des tiers.

Le niveau d'étude de référence est le CAP, BEP et/ou une expérience professionnelle équivalente.

Classe B

À ce niveau, les emplois exercés nécessitent des connaissances techniques adaptées au poste, permettant le traitement et la résolution de problèmes simples et variés à partir de méthodes préétablies, dans le cadre de consignes générales. Le personnel occupant des emplois pouvant être classés à ce niveau est responsable de la réalisation des travaux et du traitement des tâches diversifiées qui lui sont confiées. Ils peuvent nécessiter le plus souvent un travail en coopération au sein d'une équipe.

Le niveau d'étude de référence est le BAC, BT, BP et/ou une expérience professionnelle équivalente.

Classe C

Les emplois exercés à ce niveau nécessitent l'adaptation des modes opératoires et l'organisation du travail dans le cadre de consignes générales et à partir d'informations d'origines diverses. Le personnel, qui dispose de connaissances techniques et professionnelles adaptées au poste, est chargé de l'organisation et de la réalisation de travaux divers appartenant au même domaine professionnel. Il est responsable de la réalisation des travaux confiés et de leur contrôle. Il est responsable du bon transfert de l'information tant au sein de l'équipe à laquelle il appartient qu'aux interlocuteurs externes.

Le niveau d'étude de référence est le BAC, BT, BP, BTS, DEUG, DUT et/ou une expérience professionnelle équivalente.

Classe D

Les emplois catégorisés à ce niveau consistent en l'adaptation ou le choix par le personnel de son mode opératoire, de l'organisation de son travail et, le cas échéant celui de son équipe dans le cadre de consignes générales. Le personnel occupant un emploi classé à ce niveau doit organiser et réaliser des travaux variés ou des missions qui nécessitent des connaissances techniques et professionnelles approfondies adaptées au poste. Il est responsable de la réalisation des objectifs définis par le supérieur hiérarchique. Il peut être aussi chargé de l'animation d'une équipe. Il est susceptible de conseiller les membres de l'équipe dont il fait partie et entretient des relations fréquentes avec des interlocuteurs extérieurs. Il est chargé de la communication d'informations adaptées dont il assume la responsabilité.

Le niveau d'étude de référence est le BTS, DEUG, DUT, licence, maîtrise universitaires et/ou une expérience pro-

fessionnelle équivalente.

Classe E

Les emplois positionnés en classe E consistent en l'identification et la mise en oeuvre des moyens et des techniques adaptées aux missions, projets et solutions confiés dans le cadre de procédures et d'organisations existantes. Ces emplois impliquent l'élaboration et l'organisation de modes opératoires et nécessitent par conséquent des connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés. Le personnel occupant un emploi classé en E est responsable de la réalisation des missions et des objectifs définis en coordination avec un supérieur hiérarchique. Il est susceptible d'avoir la responsabilité d'une équipe.

Le personnel instaure un dialogue et une argumentation afin d'obtenir un accord du supérieur hiérarchique et facilite la recherche d'un consensus avec l'équipe dont il peut avoir la responsabilité. Il est susceptible d'entretenir des relations étroites avec des interlocuteurs externes.

Le niveau d'étude de référence est une maîtrise universitaire, école de commerce ou d'ingénieurs et/ou une expérience professionnelle équivalente.

Classe F

Grâce à ses connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés, le personnel qui exerce un emploi positionné dans cette classe organise les moyens à mettre en oeuvre pour la réalisation des missions, projets et solutions complexes confiés dans le cadre des objectifs de son entité. Il est responsable de la définition des plans d'action en vue de la réalisation de ses missions et objectifs propres et de ceux de son équipe le cas échéant.

Il est susceptible de participer à des négociations qu'elles soient commerciales ou internes, afin de concilier des intérêts divergents et arriver à un consensus.

Le niveau d'étude de référence est une maîtrise universitaire, école de commerce ou d'ingénieurs et/ou une expérience professionnelle équivalente.

Classe G

Les emplois positionnés en classe G requièrent des connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés. Ils impliquent l'assimilation de pratiques, d'usages et de théories complexes et s'exercent dans le cadre des politiques de l'entreprise.

Ils consistent en la conception et la mise en oeuvre de projets, solutions, procédures ayant un impact d'une certaine ampleur sur le fonctionnement de l'entreprise. Le personnel dont les emplois sont positionnés dans cette classe est responsable de la définition de ses objectifs et du contrôle de leur réalisation, ainsi que de l'application des politiques définies. Il est susceptible d'être responsable d'une ou plusieurs équipes.

Il participe aussi à des négociations, qu'elles soient externes ou internes, afin d'arriver à un consensus tout en tenant en compte et en défendant les intérêts de l'entreprise à laquelle il appartient.

Le niveau d'étude de référence est un BAC + 5, universitaire, école de commerce ou d'ingénieurs et/ou une expérience professionnelle équivalente.

Classe H

Les emplois positionnés en classe H requièrent de larges connaissances techniques et professionnelles, une compréhension de pratiques, d'usages et de théories complexes issue d'expériences variées dans les domaines professionnels concernés. Ces emplois s'exercent dans le cadre des orientations générales de l'entreprise. Ils consistent en la conception et la mise en oeuvre de projets, solutions, procédures généralisables à grande échelle dans l'entreprise et ayant des implications importantes à moyen ou long terme. Ils contribuent à l'évolution des politiques de l'entreprise et sont responsables de l'impact technique, économique et social des politiques définies dans leur domaine de contribution. Le personnel occupant un emploi classé à ce niveau peut aussi avoir la responsabilité de la gestion d'une ou plusieurs équipes.

Ces emplois nécessitent une approche relationnelle expérimentée tant avec les salariés et les dirigeants de l'entreprise, qu'avec les membres de haut niveau des entreprises qui sont en contact avec l'entreprise pour laquelle il travaille. Ces emplois consistent notamment en la participation et la direction de négociations susceptibles d'avoir des répercussions importantes sur l'entreprise qu'il représente.

Le niveau d'étude de référence est un BAC + 5, universitaire, école de commerce ou d'ingénieurs et/ou une expérience professionnelle équivalente.

Personnel hors classe

Cette catégorie concerne le personnel de direction qui n'est pas compris dans la classification des cadres. Il demeure convenu que l'ensemble des articles de la convention collective nationale lui est applicable.

	A	B	C	D
Connaissances	Pas de connaissances techniques particulières	Connaissances techniques adaptées au poste	Connaissances techniques et professionnelles adaptées au poste	Connaissances techniques et professionnelles approfondies adaptées au poste
Autonomie	Traitement de tâches simples dans le cadre d'instructions précises à partir de méthodes et techniques préétablies	Traitement et résolution de problèmes simples et variés à partir de méthodes préétablies, dans le cadre de consignes générales	Adaptation des modes opératoires et organisation du travail dans le cadre de consignes générales et à partir d'informations d'origines diverses	Adaptation ou choix de son mode opératoire, de l'organisation de son travail et, le cas échéant, celui de son équipe dans le cadre de consignes générales
Contribution à l'entreprise	Réalisation de tâches immédiatement contrôlables et/ou répétitives. Échange d'informations élémentaires avec le personnel de l'entreprise ou avec des tiers	Réalisation de travaux et du traitement de tâches diversifiées. Travail en coopération au sein d'une équipe	Organisation et réalisation de travaux divers appartenant au même domaine professionnel	Organisation et réalisation de travaux variés ou de missions. Susceptible de conseiller les membres de l'équipe dont il fait partie et entretient des relations fréquentes avec des interlocuteurs extérieurs
Responsabilité	Responsable de l'accomplissement des tâches confiées	Responsable de la réalisation des travaux et du traitement des tâches qui lui sont confiées	Responsable de la réalisation des travaux confiés et de leur contrôle, du bon transfert de l'information tant au sein de l'équipe à laquelle il appartient qu'aux interlocuteurs externes	Responsable de la réalisation des objectifs définis par le supérieur hiérarchique. Responsable de la communication d'informations adaptées. Animation possible d'une équipe
Diplôme de référence	CAP, BEP, et/ou expérience	BAC, BT, BP et/ou expérience professionnelle équivalente	BAC, BT, BP, BTS, DEUG, DUT et/ou expérience	BTS, DEUG, DUT, licence, maîtrise universitaires et/ou expérience professionnelle équivalente

	E	F	G	H
Connaissances	Connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés	Connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés	Connaissances techniques et professionnelles approfondies dans des domaines variés Assimilation de pratiques, d'usages, de théories complexes s'exerçant dans le cadre des politiques de l'entreprise	Larges connaissances techniques et professionnelles, compréhension de pratiques, d'usages et de théories complexes issue d'expériences variées dans les domaines professionnels concernés
Autonomie	Identification et mise en oeuvre des moyens et des techniques adaptés aux missions, projets et solutions confiées dans le cadre de procédures et d'organisations existantes	Définition des plans d'action en vue de la réalisation de ses missions et objectifs	Définition de ses objectifs et contrôle de leur réalisation	Définition de politiques dans le cadre des orientations générales de l'entreprise

	E	F	G	H
Contribution à l'entreprise	Élaboration et organisation de modes opératoires, Dialogue et argumentation afin d'obtenir un accord du supérieur hiérarchique Recherche d'un consensus avec l'équipe susceptible d'être sous sa responsabilité, Entretiens possibles de relations étroites avec des interlocuteurs externes	Organisation des moyens à mettre en oeuvre pour la réalisation des missions, projets et solutions complexes confiés dans le cadre des objectifs de son entité Participation éventuelle à des négociations qu'elles soient commerciales ou internes afin de concilier des intérêts divergents et arriver à un consensus	Conception et mise en oeuvre de projets, solutions, procédures ayant un impact d'une certaine ampleur sur le fonctionnement de l'entreprise Participation à des négociations internes, externes, afin d'arriver à un consensus tout en prenant en compte et en défendant les intérêts de l'entreprise à laquelle il appartient	Conception et mise en oeuvre de projets, solutions, procédures généralisables à grande échelle dans l'entreprise et ayant des implications importantes à moyen ou long terme Contribution à l'évolution des politiques de l'entreprise Approche relationnelle expérimentée tant avec les salariés et les dirigeants de l'entreprise qu'avec les membres de haut niveau qui sont en contact avec l'entreprise avec laquelle il travaille Participation et direction de négociations susceptibles d'avoir des répercussions importantes sur l'entreprise qu'il représente
Responsabilité	Responsable de la réalisation des missions et des objectifs définis en coordination avec un supérieur hiérarchique. Responsabilité possible d'une équipe	Responsable de la réalisation de ses missions et objectifs propres et de ceux de son équipe le cas échéant	Responsable de la définition de ses objectifs et du contrôle de leur réalisation, ainsi que de l'application des politiques définies. Responsabilité éventuelle d'une ou plusieurs équipes.	Responsable de l'impact technique, économique et social, des politiques définies dans son domaine de contribution Responsabilité éventuelle de la gestion d'une ou plusieurs équipes
Diplôme de référence	Maîtrise universitaire, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente	Maîtrise universitaire, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente	BAC +5, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente	BAC +5, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience professionnelle équivalente

Par souci de clarté, les parties signataires à la présente convention ont décidé de joindre aux définitions des nouvelles classes un tableau de concordance métiers/classification, en annexe 3 qui, s'il ne constitue en aucun cas un référentiel éclectique des métiers présents dans la branche d'activité du courtage d'assurances et de réassurance, facilite la compréhension de la nouvelle classification et le positionnement de certains métiers.

Article 22

Salaires minima

Le salaire annuel minimum est défini par l'ensemble des salaires fixes et des rémunérations variables, des primes récurrentes et des avantages individuels acquis en matière de rémunération perçus par l'intéressé en contrepartie du travail fourni à l'entreprise, à l'exclusion de la rémunération des heures supplémentaires, des gratifications exceptionnelles et des primes exceptionnelles de toutes natures.

Les rémunérations sont payées mensuellement, conformément à la législation en vigueur. La structure de référence annuelle des rémunérations comporte douze mensualités égales. Cependant, l'entreprise peut convenir, en accord avec les salariés, de modifier cette structure de référence en versant la rémunération annuelle suivant un nombre et des montants de mensualités différents.

Les salaires annuels minima font l'objet d'une grille spéciale dite « grille des salaires minima » figurant dans l'annexe 4 applicable dès l'entrée en vigueur de la nouvelle classification des fonctions prévue à l'article 21.

Chaque année, les partenaires sociaux se réuniront afin de négocier les salaires minima de la branche.

Article 23

Durée du travail

Est considéré comme temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps de travail de l'entreprise peut être réparti sur 6 jours maximum.

Le salarié a droit à 2 jours de repos consécutifs incluant obligatoirement le dimanche. Par dérogation à ce principe, dans les entreprises de 10 salariés et moins, en accord avec le personnel, l'organisation du temps de travail peut amener à 4 demi-journées consécutives de repos incluant obligatoirement le dimanche.

Article 24

Le temps partiel

(Modifié par avenant du 19 décembre 2002 étendu par arrêté du 6 octobre 2003, JO 15 octobre 2003)

Les salariés à temps partiel sont définis conformément à l'article L. 212-4-2 du Code du travail.

Ils bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein et de tous les avantages de la présente convention, conformément à l'article L. 212-4-5 du Code du travail.

Les salariés souhaitant obtenir une modification de leur durée de travail doivent faire connaître leur demande par écrit en recommandé avec AR à l'employeur. Cette lettre doit préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. La demande doit être adressée six mois au moins avant cette date. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 60 jours calendaires à compter de la réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si le chef d'entreprise justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

L'employeur enregistre les demandes et en informe le Comité d'Entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, à l'occasion des réunions périodiques (art. L. 432-4 du CT).

Les salariés qui souhaitent passer à temps partiel et inversement, ceux qui souhaitent passer à temps plein, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, dans leur entreprise ou établissement. Cette priorité sera affectée par ordre chronologique des demandes en cas de situations équivalentes.

En cas de modification de la durée de travail du salarié, un avenant au contrat de travail doit être établi et signé par les deux parties.

Les heures complémentaires sont régies par l'article L. 212-4-3 du Code du travail. Ainsi sont considérées comme des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de la durée prévue au contrat de travail. Le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois, si la durée contractuelle est mensuelle, ne peut pas être supérieur à 1/10 de la durée contractuelle.

Article 25

Les heures supplémentaires

Mod. par Avenant 24 oct. 2019, étendu par arr. 20 mai 2020, JO 26 mai⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planète CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNECAA CFE CGC ;

FBA CFDT.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'à défaut d'un accord d'entreprise portant sur le même objet.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord préalable au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié et par année civile est fixé à 150 heures.

Seuls les salariés volontaires qui auront donné expressément leur accord pourront effectuer des heures supplémentaires.

L'employeur respecte, dans la mesure du possible, un délai de prévenance minimum de 2 jours ouvrables.

Dans le cadre du contingent annuel, les heures supplémentaires sont accomplies après information du comité social et économique lorsqu'il existe. Cette information porte notamment sur les modalités de recours au volontariat.

Au-delà du contingent annuel, les heures supplémentaires ne doivent être proposées qu'à titre exceptionnel et doivent être justifiées (événement particulier, surcroît d'activité...).

Dans ce cadre, l'avis du comité social et économique est requis, lorsqu'il existe. À cette occasion, l'employeur fournit au CSE toutes informations utiles susceptibles de l'éclairer sur la nécessité d'avoir recours à ces heures. Cet avis porte également sur l'indemnisation de ces heures et d'une façon générale sur les mesures compensatoires envisagées.

Les heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires donnent lieu prioritairement à un repos compensateur équivalent, à défaut à majoration pour heures supplémentaires dans les conditions suivantes, sauf accord d'entreprise dérogatoire dans les conditions de la loi :

- 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine,
- 50 % pour les heures suivantes.

Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Les heures effectuées au-delà du contingent donnent également lieu à majoration pour heures supplémentaires et ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos fixée à :

- 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent pour les entreprises de 20 salariés au plus,
- ou 100 % de ces mêmes heures si l'entreprise emploie plus de 20 salariés.

Le salarié peut prendre une journée entière ou une demi-journée de repos, à sa convenance, dès lors que la contrepartie obligatoire en repos a atteint 7 heures.

Chaque journée ou demi-journée est prise dans un délai de 2 mois, sauf report de 2 mois supplémentaires en cas de demandes simultanées ne pouvant toutes être satisfaites dans le délai initial. Le salarié qui ne demande pas à bénéficier du repos dans le délai peut le prendre, à la demande de l'employeur, dans un délai maximum d'un an.

En cas de modulation du temps de travail, seules les heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle de travail sont considérées comme des heures supplémentaires donnant droit à majoration.

En application des articles L. 3121-16 à L. 3121-26 du Code du travail, les heures supplémentaires sont accomplies dans le respect des durées maximales de travail.

Article 26 **Retards - Absences**

1 Tout retard ou absence doit être justifié.

2 En cas d'absence, le salarié est tenu d'en informer son employeur dans les plus brefs délais et de justifier du motif de son absence dans les 48 heures, sauf cas de force majeure.

Si l'absence a pour cause une maladie, le salarié adresse à son employeur, dans les 3 jours ouvrés, un certificat médical indiquant la durée probable de l'interruption de travail, sauf cas de force majeure.

3 Les retards ou absences répétés non justifiés sont susceptibles d'entraîner à l'égard du salarié l'application de sanctions qui peuvent être définies dans le règlement intérieur. Conformément à l'article L. 122-41 du Code du travail, aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Article 27 **Sanctions**

Mod. par Avenant du 1^{er} juill. 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planète CSCA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

SN2A CFTC ;

UNSA.

Toute infraction aux règles de discipline, toute faute, y compris les fautes professionnelles impliquant la mauvaise volonté de l'intéressé, fait l'objet, de la part de l'employeur à son égard, de la sanction appropriée à la gravité du cas.

Dans chaque entreprise ou établissement autonome doté d'instances représentatives dont l'effectif est au moins égal à 100 salariés, le salarié à la faculté, de demander par écrit la saisine du conseil de discipline lorsqu'est prononcée à son encontre une mise à pied conservatoire susceptible d'entraîner une mesure de licenciement pour faute grave ou lourde. La lettre de convocation à l'entretien préalable doit rappeler cette faculté au salarié.

Article 28 **Congés Payés**

(Modifié par avenant du 6 mars 2003, étendu par arrêté du 6 octobre 2003, JO 15 octobre 2003)

1 **Définition des congés payés**

La durée des congés payés est exprimée en jours ouvrables.

Les entreprises qui le souhaitent pourront convertir les jours ouvrables en jours ouvrés, à condition que la durée des congés ainsi définie ne soit pas inférieure à celle qui aurait été déterminée en jours ouvrables.

Pour le décompte des jours de congés payés pris par le salarié, sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, sauf les dimanches et les jours fériés légaux.

Sont considérés comme jours ouvrés les jours habituellement travaillés dans l'entreprise.

2 **Durée des congés payés**

Les salariés ont droit à des congés annuels payés établis sur la base de 2,5 jours ouvrables par mois de présence effective ou assimilée, soit 30 jours ouvrable par année de référence ou 25 jours ouvrés.

Lorsque le nombre de jours de congé ainsi calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Les jeunes âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ayant moins d'un an de présence peuvent compléter leurs droits, s'ils le désirent, par des jours de congés sans solde à concurrence de 30 jours ouvrables au total.

Les jeunes âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficiant de 2 jours ouvrables de congés supplémentaires par enfant à charge ; lorsque les droits acquis sont inférieurs à 6 jours ouvrables, le congé supplémentaire est limité à 1 jour ouvrable par enfant à charge.

3 **Période légale des congés payés**

La période légale de prise des congés s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

À l'intérieur de cette période, l'ordre des départs est fixé par l'employeur en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires, de la durée de leurs services chez l'employeur, sous réserve des nécessités de service et après avis des délégués du personnel, le cas échéant.

L'année de référence servant à apprécier les droits à congés est la période comprise entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

La détermination des droits à congés s'apprécie au regard des périodes de travail effectif, ou légalement assimilées, comprises dans l'année de référence.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles ou d'accord entre le salarié et l'employeur, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai d'un mois avant la date prévue de départ.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Pour la détermination des droits à congés payés, sont assimilées à des durées de travail effectif :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les périodes de congés de maternité ou d'adoption faisant l'objet d'un complément de salaire versé par l'employeur ;
- les absences pour maladie ou accident, dans la limite de 25 jours ouvrables par période de référence, cette durée étant proratisée pour les salariés entrant en cours de période de référence : en cas de proratisation, l'arrondi se fera à la journée supérieure ;
- les périodes de congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- les périodes de congé de formation et de promotion professionnelle ;
- les périodes de formation à l'initiative de l'employeur ;
- le temps passé aux fonctions de conseiller prud'homme et de conseiller du salarié pendant leur temps de travail ;
- les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- les périodes de repos compensateur ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pour accident de travail ou maladie professionnelle ;
- les périodes de rappel sous les drapeaux ;

— les congés pour événements familiaux.

4 Fractionnement

Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire. Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours. Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément (art. L. 223-8 du CT).

Article 29 Congés maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant

Mod. par Avenant 31 janv. 2024, étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planète CSCA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

1o Congé maternité

Toute salariée en état de grossesse bénéficie des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires ont lieu pendant les heures de travail, le temps passé de ce fait par les salariées en état de grossesse leur sera payé comme temps de travail effectif sur présentation d'un justificatif.

Toute salariée a le droit de suspendre son contrat de travail, au titre d'un congé de maternité, pendant une durée minimale de 20 semaines hors congé pathologique. En cas d'état pathologique constaté médicalement, la suspension du contrat de travail est prorogée conformément aux dispositions en vigueur. Il demeure entendu que les congés accordés par la convention au-delà de ceux fixés par les dispositions légales et réglementaires seront déterminés par un accord prévu entre l'employeur et l'intéressée. Cette durée peut être portée jusqu'à 46 semaines maximum, selon les dispositions en vigueur du Code du Travail.

Dans tous les cas, les salariées en état de grossesse ne peuvent être occupées pendant une période minimale de 8 semaines au total, avant et après leur accouchement.

Il est interdit d'employer des femmes en couches dans les 6 semaines qui suivent leur délivrance.

Le maintien de la rémunération à la charge de l'employeur en complément des prestations en espèces versées par la Sécurité Sociale et éventuellement des garanties de prévoyance est réservé au profit des salariées justifiant au minimum d'un an de présence dans l'entreprise au 6^{ème} mois de leur grossesse. L'employeur complète ces indemnités à concurrence de 100 % du salaire mensuel net de l'intéressée.

Les salariées perçoivent directement les indemnités journalières servies par le régime d'assurance maternité de la Sécurité Sociale et, le cas échéant, par le régime de prévoyance. Il est cependant possible pour l'employeur, avec l'accord de l'intéressée, d'être subrogé dans les droits de l'assurée en percevant directement les indemnités des régimes de Sécurité sociale et de prévoyance. La durée du congé de maternité est prise en compte pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté.

À l'issue de ce congé, la salariée est réintégrée dans l'emploi qu'elle occupait auparavant ou dans un poste similaire.

2o Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert à tout salarié, père de l'enfant, ou à toute personne salariée en couple (mariage, pacs ou concubinage) avec la mère de l'enfant.

La durée totale de ce congé est de :

- 25 jours calendaires pour la naissance d'un seul enfant ;
- 32 jours calendaires pour la naissance de plusieurs enfants.

Le ou la salarié(e) bénéficiant du congé de paternité et d'accueil de l'enfant devra prendre 4 jours de congés immé-

diatement après le congé de naissance. Les jours restants (21 jours ou 28 jours selon la situation) pourront être pris de manière fractionnée dans les conditions définies à l'article L. 1225-35 du Code du travail.

Le maintien de la rémunération à la charge de l'employeur en complément des prestations en espèces versées par la Sécurité Sociale et éventuellement des garanties de prévoyance est réservé au profit des salariés justifiant au minimum d'un an de présence dans l'entreprise au jour de la naissance de l'enfant. L'employeur complète ces indemnités à concurrence de 100 % du salaire mensuel net de l'intéressé.

Si l'enfant est hospitalisé immédiatement après la naissance, le ou la salarié(e) a droit à un congé d'une durée maximale de 30 jours calendaires. Ce congé se cumule avec la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Il prend fin à la sortie de l'hospitalisation de l'enfant.

Article 30 Congé d'adoption

Mod. par Avenant 31 janv. 2024, étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planète CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Un congé d'adoption est ouvert à tout(e) salarié(e) auquel un service départemental à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption.

La durée de ce congé est de :

- 16 semaines à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer;
- 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants à charge ;
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples ;

Les modalités de ce congé sont définies conformément à la réglementation en vigueur.

Le maintien de la rémunération à la charge de l'employeur en complément des prestations en espèces versées par la Sécurité Sociale et éventuellement des garanties de prévoyance est réservé au profit des salarié(e)s justifiant au minimum d'un an de présence dans l'entreprise au moment de l'adoption. L'employeur complète ces indemnités à concurrence de 100 % du salaire mensuel net de l'intéressé(e).

Article 31 Congé parental d'éducation - travail à temps partiel

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'un an dans l'entreprise à la date de naissance de son enfant, ou à la date d'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de trois ans en vue de son adoption, a droit :

- soit à un congé parental d'éducation, durant lequel son contrat de travail est suspendu ;
- soit à une réduction de son temps de travail hebdomadaire dans les conditions légales (art. L. 122-28-1 du CT).

Dans le cas d'une naissance, la durée du congé parental d'éducation ou de la période de réduction du temps de travail pourra être au maximum d'un an renouvelable deux fois dans la limite du 3^{ème} anniversaire de l'enfant.

Dans le cas d'une adoption, elle pourra être prolongée, aux mêmes conditions, dans la limite de trois ans suivant l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le salarié désirant bénéficier de ces dispositions doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme du congé de maternité ou d'adoption s'il entend utiliser ce droit à l'issue de ceux-ci, ou au moins deux mois avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel dans les autres cas.

Article 32 Absences maladie et accident

Pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, ou ceux ayant plus de trois ans d'ancienneté dans le secteur du courtage d'assurance et qui ont dépassé la période d'essai, en cas d'indisponibilité pour maladie ou accident (hors accident du travail ou maladie professionnelle), l'employeur complétera les indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale de la manière suivante :

- 100 % du salaire net pendant 90 jours, continus ou discontinus, considérés sur une période de 12 mois consécutifs ;
- 2/3 du salaire net pendant les 90 jours suivants, continus ou discontinus, considérés sur la même période de 12 mois consécutifs.

Le salarié devra justifier de son absence par un certificat médical adressé à l'employeur dans les 3 jours ouvrés, sauf cas de force majeure.

Pour le calcul des temps et taux d'indemnisation, il sera tenu compte, lors de chaque arrêt de travail, des indemnités complémentaires versées par l'employeur au cours des 12 derniers mois.

Le versement de ces indemnités complémentaires par l'employeur est subordonné à la prise en charge de l'arrêt de travail par la caisse de Sécurité Sociale du salarié.

D'autre part, l'application du versement de ce complément suppose que le salarié soit soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de l'Union Européenne sauf pour les salariés détachés.

Le salarié en incapacité temporaire de travail perçoit directement des indemnités journalières de Sécurité Sociale, l'employeur complétant ces indemnités conformément aux dispositions ci-dessus. Il est cependant possible pour l'employeur, avec l'accord de l'intéressé, de lui maintenir la totalité de son salaire mensuel net sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité Sociale et, le cas échéant, des indemnités complémentaires servies au titre du régime de prévoyance souscrit en application de la présente convention.

Les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles ne constituent pas des causes de rupture du contrat de travail en dehors des cas prévus par la loi.

Les absences continues ou discontinues pour maladie ou accident, sans origine professionnelle et justifiées, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail. Cependant, si la situation objective de l'entreprise rend nécessaire, pour sa bonne marche, le remplacement définitif du salarié, l'employeur pourra engager une procédure licenciement.

Dans ce cas, la procédure de rupture du contrat ne pourra débuter qu'à l'issue d'une ou plusieurs absences dont la durée totale excédera 8 mois. En cas d'absences discontinues, cette durée de 8 mois sera appréciée sur les 24 derniers mois.

Le salarié licencié bénéficiera au minimum de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Article 33 Congés pour obligations militaires

(Art. L. 122-18 à L. 122-24 et R. 122-7 et R. 122-8 du CT)

Tout salarié ayant quitté son emploi pour effectuer des périodes obligatoires de réserve est repris par l'entreprise à l'expiration du temps passé sous les drapeaux avec les mêmes avantages qu'à son départ.

Les périodes de réserve obligatoires sont payées intégralement sous déduction de ce que chaque intéressé touche des autorités militaires au cours desdites périodes.

Article 34 Congés pour événements familiaux

Mod. par Avenant 27 mai 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 févr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planète CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CFDT ;

SN2A CFTC ;

FEC FO Assurance ;

UNSA ;

CGT FSPBA.

1o Absences exceptionnelles

Des absences exceptionnelles rémunérées peuvent être prises, pour des motifs justifiés par chaque salarié et en dehors des congés annuels, dans un délai maximum de 15 jours ouvrés avant ou après l'événement y donnant droit.

Ces absences exceptionnelles sont d'une durée de :

- 1 semaine calendaire¹, par évènement, pour le mariage et pour la conclusion d'un PACS du salarié ;

¹ *Jours calendaires : Tous les jours du calendrier sans exclusion.*

- 2 jours ouvrables² pour le mariage d'un enfant du salarié ;

² *Jours ouvrables : Jours qui peuvent être légalement travaillés (c'est-à-dire du lundi au samedi inclus et à l'exclusion des dimanches et jours fériés).*

- 3 jours ouvrables pour la naissance ou l'accueil d'un enfant adopté ;

- 5 jours ouvrés³ pour le décès d'un enfant ; Cette durée est portée à 7 jours ouvrés pour le décès d'un enfant de

moins de 25 ans, d'un enfant quel que soit son âge lui-même parent, ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;

³ *Jours ouvrés : Jours où l'entreprise est réellement en activité (le plus souvent 5 jours par semaine du lundi au vendredi ou du mardi au samedi) ou bien, nombre de jours normalement travaillés par les salariés.*

- 4 jours ouvrables pour le décès du conjoint ou partenaire d'un PACS ;
- 3 jours ouvrables pour le décès des parents, des beaux-parents (père ou mère de la personne avec laquelle le salarié est marié), d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
- 2 jours ouvrables pour le décès des grands-parents, arrières grands parents ;
- 2 jours ouvrables en cas d'annonce de la survenue d'un handicap de l'enfant du salarié.

Les parties signataires rappellent l'existence d'un congé de deuil, d'une durée de 8 jours ouvrables, ouvert à tout salarié en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

Le congé de deuil, indemnisé selon des règles définies par la sécurité sociale, est distinct des jours de congés octroyés par l'employeur en cas de décès d'un enfant.

Également, il est rappelé que le don de jours de congés au profit d'un collègue ayant à sa charge un enfant âgé de moins de 25 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, est possible, dans les conditions prévues par la loi.

Dans les mêmes conditions, le don de jours de congés est possible lorsque l'enfant du salarié, âgé de moins de 25 ans, est décédé. Cette faculté est également ouverte au bénéfice du salarié au titre du décès de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente

En outre, il est rappelé que le don de jours de congés est possible au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles mentionnées aux 1^o à 9^o de l'article L. 3142-16 du Code du travail.

20 Congés pour garde d'enfants

Tout salarié chargé de famille peut bénéficier, à sa demande, de congés rémunérés en cas de maladie d'un ou plusieurs de ses enfants de moins de 12 ans, et ce, dans la limite de 3 jours par année civile. Cette durée est portée à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié a au moins 3 enfants à charge.

Entre le 12^e et le 16^e anniversaire de l'enfant, les salariés bénéficient des dispositions prévues par l'article L. 1225-61 du Code du travail, à savoir 3 jours non rémunérés par an. Cette durée est portée à 5 jours si le salarié a au moins 3 enfants à charge.

L'octroi de ces congés est soumis à la présentation d'un certificat médical par le salarié. Ces congés de courte durée peuvent être pris par demi-journées.

Ces congés exceptionnels ne seront, en aucun cas, la cause d'une réduction des congés payés annuels.

Article 35 Restauration

Mod. par Avenant 12 mai 2022, étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

SN2A CFTC.

Dans les établissements d'au moins cinquante salariés, l'employeur, après avis du comité social et économique, met à la disposition des salariés un local de restauration.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, l'employeur met à disposition des salariés un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.

Dans toutes les entreprises, l'employeur étudiera la possibilité de mettre à la disposition des salariés, pour le déjeuner, des titres-restaurant ou un restaurant d'entreprise ou un restaurant interentreprises.

Dans les entreprises proposant des titres-restaurant, la participation patronale devra être au minimum de 3,60 euros par salarié concerné et intéressé, et par jour travaillé.

Article 36

Délai-Congé

La durée du délai-congé réciproque est de :

- un mois pour les salariés occupant des emplois en classes A, B ou C ;
- deux mois pour les salariés occupant des emplois en classe D ;
- trois mois pour les salariés occupant des emplois en classes E, F, G, H ou en hors classe.

Cependant, les salariés licenciés, occupant des emplois en classes A, B ou C, qui justifient de deux années d'ancienneté, ont droit à un délai-congé de deux mois.

La partie qui n'observe pas le délai-congé verse à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du délai-congé à courir.

Toutefois, le salarié licencié trouvant un emploi avant la fin du délai-congé est en droit de quitter son poste après un délai de prévenance de 24 heures. Sa rémunération est proportionnelle à la période pendant laquelle il est resté en fonction sans qu'il soit tenu de verser une indemnité de délai-congé correspondant à la durée du délai-congé non couru. Les indemnités de licenciement éventuellement dues demeurent acquises au salarié en totalité.

Pendant la période de délai-congé, le salarié ayant reçu congé a droit à deux heures consécutives d'absence par jour pour lui permettre de chercher un emploi. Le salarié pourra demander à cumuler ces deux heures journalières par demi-journées. Ces absences sont fixées d'accord entre les parties ou, à défaut d'accord, alternativement un jour à la volonté de l'employeur, un jour à celle du salarié.

Le salarié pourra demander à cumuler ces deux heures journalières. D'accord entre les parties, ces heures pourront être groupées sur plusieurs jours.

L'absence pour recherche d'emploi en période de délai-congé ne peut donner lieu à une quelconque diminution de salaire.

Article 37

Licenciement

Mod. par Avenant 24 oct. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planète CSCA.

Syndicat(s) de salariés :

SNECAA CFE CGC ;

FBA CFDT ;

SN2A CFTC ;

FSPBA CGT ;

FEC CGT FO ;

UNSA BASF.

Les procédures de licenciement sont celles prévues par le Code du travail (art. L. 1231-1 et suivants).

Tout salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté a droit au moment de son licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement.

Pour le calcul de l'indemnité, le salaire mensuel de référence est constitué de la rémunération fixe ainsi que de la rémunération variable, hors éléments de rémunération à caractère exclusivement collectif (ex : participation, intérressement) et/ou exceptionnels. Il sera calculé, selon la règle la plus favorable pour le salarié, sur la base du douzième du total des salaires bruts perçus par l'intéressé au cours des douze derniers mois ou sur la base du tiers du total des salaires bruts perçus par l'intéressé au cours des trois derniers mois précédant la date de la rupture.

L'indemnité prévue au présent article se calcule, par tranches additionnelles, comme suit :

- de 8 mois jusqu'à 18 mois d'ancienneté : 50 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent ;
- au-delà de 18 mois et jusqu'à 3 ans d'ancienneté : 100% du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent ;
- au-delà de 3 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 25 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ;
- au-delà de 10 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté : 50% du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ;
- au-delà de 20 ans d'ancienneté : 75 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ;

Pour la dernière année, si elle est incomplète, le calcul sera fait prorata temporis.

L'indemnité de licenciement ne saurait au total dépasser 15 mois de salaire calculés sur la base du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa 3 du présent article.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale de licenciement. Toutefois, elle ne saurait lui être inférieure.

Article 38

Démission

Le salarié désirant démissionner doit en informer l'employeur par lettre manuscrite recommandée avec accusé réception ou remise en main propre contre décharge.

Article 39

Retraite

Mod. par Avenant 24 oct. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planète CSCA.

Syndicat(s) de salariés :

SNECAA CFE CGC ;

FBA CFDT ;

SN2A CFTC ;

FSPBA CGT ;

FEC CGT FO ;

UNSA BASF.

10

Départ à la retraite

Le salarié qui entend faire valoir ses droits à la retraite, à partir d'au moins 62 ans, sauf dispositifs dérogatoires prévus par la loi, doit en informer par écrit son employeur.

(Al. exclu de l'extension par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.) Le délai de prévenance est fixé à 6 mois.

Ce départ volontaire ne constitue pas une démission.

L'indemnité de départ à la retraite tient compte du nombre d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou dans le groupe.

— Si l'ancienneté du salarié est inférieure ou égale à 20 ans, l'indemnité de départ à la retraite est égale à 20 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté.

— Si l'ancienneté du salarié est supérieure à 20 ans et au plus égale à 30 ans, l'indemnité de départ à la retraite est égale à 25 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté.

— Si l'ancienneté du salarié est supérieure à 30 ans, l'indemnité de départ à la retraite est égale à 30 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté.

Cette indemnité est plafonnée à une année de salaire.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale de départ à la retraite. Toutefois, elle ne saurait lui être inférieure.

20

Mise à la retraite

L'employeur interroge par écrit, tous les ans, le salarié qui a atteint l'âge de la mise à la retraite (67 ans sauf dispositifs dérogatoires prévus par la loi) sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite et ce jusqu'à son 69^{ème} anniversaire.

Cette demande est adressée au salarié 3 mois avant la date à partir de laquelle il remplit la condition d'âge lui permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein.

Le salarié répond dans le mois qui suit la date à laquelle l'employeur l'a interrogé. Si le salarié donne son accord, sa mise à la retraite est possible. À défaut d'accord du salarié, l'employeur ne peut pas le mettre à la retraite.

En revanche, l'employeur peut mettre à la retraite d'office le salarié à partir de 70 ans. Le délai de prévenance est fixé à 6 mois. Dans ce cas, l'accord du salarié n'est pas nécessaire.

L'indemnité de départ à la retraite tiendra compte du nombre d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou dans le groupe. Elle se calcule comme suit par tranches additionnelles conformément aux dispositions légales en vigueur :

— jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/4 du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté ;

— à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté.

Cette indemnité est plafonnée à une année de salaire.

Titre V

Régime de retraite et de prévoyance

Mod. par Avenant 27 juin 2024, étendu par arr. 25 sept. 2024, JO 8 oct.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planète CSCA.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

SNECAA CFE-CGC ;

CFDT Banques ASSU.

À compter du 1^{er} janvier 2025, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances qui souhaiteraient, dans la cadre de la mise en œuvre des régimes de protection sociale complémentaire visés aux articles 40 et 41 ci-dessous, maintenir ou constituer des catégories objectives au regard du critère d'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres tout en bénéficiant ou en conservant le bénéfice du dispositif d'exonération de charges sociales associé à ces régimes devront s'assurer que les catégories de salariés sont conformes à celles définies ci-dessous par les partenaires sociaux de la branche professionnelle.

À cet égard, il est rappelé que les entreprises qui le souhaitent peuvent recourir aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du Code de la Sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de protection sociale complémentaire.

Les salariés cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (ancien article 4 de la Convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947), qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de protection sociale complémentaire, sont visés les salariés des classes, E, F, G, H et HC (Hors classe) telles que définies par la Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les assimilés cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres (ancien article 4 bis de la Convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947), aucune classe de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ne donne accès à ce groupe de participants.

Employés, techniciens et agents de maîtrise susceptibles de bénéficier d'une extension de régime

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une extension de régime (ancien article 36 de la Convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947), sont visés les salariés de la classe D telle que définie par la Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances. Les entreprises peuvent toutefois, sans démarche particulière, ne pas intégrer ces salariés dans le champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux cadres.

Article 40

Régime de retraite

(Voir annexe 5)

Article 41

Régimes de prévoyance - Frais médicaux

(Voir annexe 6 et annexe 7)

Titre VI

Emploi - Formation et perfectionnement professionnel

Article 42

Emploi - Formation et Perfectionnement

1

Préambule

Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à la valorisation et au renforcement, par la formation, des compétences des salariés. À la fois atout et investissement, tant pour les entreprises que pour les salariés, la formation constitue un axe majeur de la politique que les signataires entendent favoriser et développer par la concertation au niveau de la branche et des entreprises.

2

Objectifs

La volonté partagée des salariés et des employeurs est de perfectionner l'outil de gestion, la relation avec la clientèle ainsi que l'organisation de l'entreprise afin de s'adapter aux évolutions du marché du courtage d'assurances.

La formation professionnelle est un outil nécessaire pour les entreprises dont un des principaux soucis est l'adaptation aux nouvelles techniques informatiques et opérationnelles dans un secteur fortement soumis au jeu de la concurrence.

Elle constitue, pour le personnel, le principal moyen de renforcer ses possibilités d'évolution au cours de sa vie professionnelle grâce à l'acquisition et à la maîtrise de nouvelles connaissances techniques ou professionnelles notamment dans le domaine du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Ces actions de formation sont susceptibles d'avoir pour objectif :

- L'acquisition et l'assimilation de nouvelles connaissances et compétences ;
- La compréhension et le maniement des nouveaux outils informatiques et bureautiques ;
- L'apprentissage et le développement liés notamment à de nouvelles méthodes organisationnelles et aux techniques opérationnelles.

3

Actions de formation

Les actions prises en charge par l'employeur doivent avoir pour objectifs :

- L'adaptation (article L. 900-1 du Code du travail) ;
- La promotion (article L. 900-1 du Code du travail) ;
- La conversion (article L. 900-2, 5^{ème} alinéa du Code du travail) ;
- L'acquisition, l'entretien et le perfectionnement (article L. 900-2, 6^{ème} alinéa du Code du travail).

Ces actions de formation sont effectuées soit dans le cadre du plan de formation établi au niveau de l'entreprise par l'employeur, soit à l'initiative des salariés, par la mise en oeuvre du congé individuel de formation (Art. L. 931-1 du CT).

4

Financement

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, tout employeur doit ainsi consacrer une partie de sa masse salariale au financement de la formation professionnelle continue avec un minimum de 1,8 % dans les entreprises de dix salariés et plus, 0,40 % dans les entreprises de moins de dix salariés.

5

Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Les organisations signataires souhaitent privilégier la concertation au niveau de la branche dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

Cette commission a pour rôle de rechercher et d'étudier les besoins de formation et les financements adaptés et de proposer l'évolution du taux de contribution.

Le rôle et les attributions de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle sont précisés dans son règlement intérieur, situé à l'annexe 8 de la présente convention.

Titre VII

Dispositions diverses

Article 43

Avantages acquis

La présente convention ne remet pas en cause les avantages individuels acquis à sa date de signature notamment toutes les dispositions relevant de l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurance.

Article 44

Obligation de non concurrence

Tout contrat de travail peut comporter une clause de non concurrence lorsque l'intérêt légitime de l'entreprise le justifie. Elle doit être obligatoirement limitée dans le temps et dans l'espace.

ANNEXES

Annexe 1

Règlement intérieur de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Mod. par Avenant 12 avr. 2018, étendu par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA ;

Planète Courtier.

Syndicat(s) de salariés :

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.

Article 1

Missions de la commission

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (C.P.P.N.I.) a pour mission, conformément aux dispositions légales en vigueur, de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. À cet effet, elle :

- négocie sur les thèmes pour lesquels une négociation de branche est rendue obligatoire par la législation en vigueur et sur tout autre thème sur lequel elle jugerait utile de négocier à l'initiative des partenaires sociaux reconnus représentatifs dans la branche ;
- régule la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ;
- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, au repos quotidien, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

— formule un avis sur des difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention collective et des accords collectifs de branche.

Elle peut à ce titre, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la présente convention collective ou d'un accord collectif conclu au niveau de la branche.

- concilie, autant que faire se peut, les parties en litige sur l'application de ces mêmes textes lorsqu'ils n'auront pas pu être réglés au sein de l'entreprise de courtage d'assurances.

Article 2

Composition de la commission

Chaque organisation syndicale représentative *sur le plan national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr.*) communique à la délégation des employeurs la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation ; chaque liste comporte au maximum 8 noms par organisation syndicale.

Les organisations syndicales représentatives veillent à ce que les personnes habilitées disposent à minima de compétences professionnelles et/ou d'une expérience professionnelle en lien avec le courtage d'assurances et/ou de réassurances ou le secteur de l'assurance.

Les organisations syndicales doivent notifier à la délégation des employeurs tout changement intervenant dans cette liste.

Chacune des personnes habilitées à représenter une organisation syndicale au sein de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, et présente sur la liste établie par chaque organisation syndicale représentative *sur le plan national* (*Termes exclus de l'extension par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr.*), a la qualité de Membre de la C.P.P.N.I., à compter du jour de la notification à la délégation des employeurs de leur présence sur la liste.

Les salariés mandatés informent leur employeur de leur participation à la Commission Paritaire Permanente de

Négociation et d'Interprétation dans les conditions d'usage de leur entreprise.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation peut se réunir :

- en formation plénière ;
- en formation «interprétation et conciliation».

Lorsque la C.P.P.N.I. se réunit en formation plénière, chaque organisation syndicale peut se faire représenter, à chaque réunion de ladite Commission, au maximum par 4 personnes de sa liste. Afin d'assurer une représentation aussi diverse que possible des salariés de la branche, chaque organisation syndicale devra veiller à ce que, dans la mesure du possible, sa délégation ne compte pas plus de 2 salariés d'une même entreprise ou d'un même groupe d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail.

Lorsque la C.P.P.N.I. se réunit en formation «interprétation et conciliation», chaque organisation syndicale peut se faire représenter, à chaque réunion de ladite Commission, au maximum par 2 personnes. Afin d'assurer une représentation aussi diverse que possible des salariés de la branche, chaque organisation syndicale devra veiller à ce que, dans la mesure du possible, ses représentants soient issus d'entreprises différentes ou groupes d'entreprises différents au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail.

La délégation patronale est composée de membres représentants des deux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Elle se compose de 13 membres maximum de la C.S.C.A. et de 7 membres maximum de Planète Courtier lorsque la C.P.P.N.I se réunit en formation plénière. Lorsque la C.P.P.N.I. se réunit en formation «interprétation et conciliation», la délégation patronale se compose de 6 membres maximum de la C.S.C.A. et de 4 membres maximum de Planète Courtier.

La répartition des sièges au sein de la délégation patronale s'appuie sur les résultats de l'audience «salariés» et de l'audience «entreprises» obtenus respectivement par la C.S.C.A. et Planète Courtier en 2017. Chacune de ces audiences respectives pèse pour moitié dans la détermination de cette répartition.

En tout état de cause, le nombre maximum de représentants des organisations patronales présents aux réunions paritaires ne pourra pas dépasser le maximum de personnes pouvant représenter l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

La C.P.P.N.I. peut également mandater des groupes de travail paritaires en vue de mener des réflexions sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

La composition de ces groupes de travail suit les mêmes règles que celles prévues pour la C.P.P.N.I. en formation «interprétation et conciliation».

Afin d'assurer une représentation aussi diverse que possible, la délégation patronale veillera à ce que, dans la mesure du possible, ses représentants soient issus d'entreprises différentes.

Article 3 Administration

10 Présidence

La présidence de la Commission en formation plénière est assurée par un représentant de la délégation patronale désigné parmi les membres des deux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche professionnelle. La désignation résulte prioritairement d'un accord entre les deux organisations professionnelles d'employeurs représentatives. À défaut d'accord, la désignation résulte d'un vote à la majorité des membres de la délégation patronale. En tout état de cause, la désignation sera formalisée par écrit.

Le mandat du président de la Commission en formation plénière est de deux ans. Dès lors, la désignation d'un nouveau président ou le renouvellement du mandat du président en poste s'effectuera tous les deux ans dans les conditions décrites ci-avant.

La présidence de la Commission en formation «interprétation et conciliation» est assurée à tour de rôle, chaque année, par un représentant de la délégation patronale puis par un représentant de la délégation syndicale.

Lorsque la présidence revient à la délégation patronale, celle-ci est assurée par le président de la Commission en formation plénière.

En cas de pluralité d'organisations du collège «salariés», l'ordre des organisations disposant de la présidence se fera par accord entre les organisations concernées.

Toute organisation peut choisir de passer son tour, l'ordre des présidences n'étant alors pas modifié.

Le Président a pour rôle de :

- représenter la Commission dans ses activités et de l'en tenir informée ;

-
- fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions ;
 - mettre en débat les points mis à l'ordre du jour.

20 Réunions et convocations

a Rôle de négociation

La Commission se réunit en formation plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et selon les dispositions conventionnelles, réglementaires et légales qui fixent une périodicité de négociation obligatoire et au minimum trois fois par année civile.

La C.P.P.N.I. se réunit, sur convocation rédigée et adressée par le Président au siège de chaque organisation syndicale représentative *au plan national (Termes exclus de l'extension par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr.)*, au minimum 15 jours après la date d'envoi de cette convocation en recommandé avec accusé de réception.

Cette convocation comprend la date et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par le Président.

Les organisations syndicales, dont les membres siègent en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation, communiquent par écrit au Président de ladite Commission, toute suggestion sur l'ordre du jour des futures réunions de la Commission, 20 jours avant la tenue de celles-ci. Le Président devra les inscrire à l'ordre du jour.

Il est convenu que tous documents nécessaires à la bonne tenue des débats devront être fournis aux membres de la Commission Paritaire au minimum 8 jours avant la réunion.

b Rôle d'interprétation et de conciliation

La saisine de la Commission s'effectue par lettre motivée, envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception, et adressée au secrétariat de ladite Commission.

Dans le cadre d'une demande de conciliation, la demande de saisine devra mentionner l'objet et l'historique du différend.

La C.P.P.N.I. se réunit dans les trois mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie :

- soit directement par un employeur ou un salarié ;
- soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La convocation sera rédigée et adressée par le Président au siège de chaque organisation signataire ou adhérente à la présente convention par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette convocation comprend la date à quinzaine et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par le Président.

Il est entendu que si un membre de la Commission est partie prenante à une demande de conciliation, il ne pourra siéger.

Dans le cadre d'une demande d'interprétation, après discussion, un procès-verbal sera établi reprenant l'avis de la Commission en cas d'accord entre la délégation des employeurs et celles des salariés ou constatant le désaccord existant au sein de la Commission.

Le secrétariat de la Commission devra, dans les 15 jours suivant la réunion de la Commission, transmettre le procès-verbal et, le cas échéant, l'avis prononcé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national dans le secteur du courtage d'assurances.

Dans le cadre d'une demande de conciliation, avant toute délibération, la Commission entendra, le cas échéant, les explications de chaque partie au litige et pourra les interroger.

En cas de refus, d'une des parties au litige de participer à la conciliation, la Commission pourra néanmoins statuer. Le quorum minimum afin de délibérer est de 3 représentants pour l'ensemble des organisations patronales et de 3 représentants pour l'ensemble des organisations syndicales.

Si au bout de la troisième convocation pour un même litige, le quorum n'est toujours pas atteint, la Commission délibérera cependant. La délibération se fait en l'absence des parties.

La communication aux parties de la position de la Commission se fait oralement, à la suite de la délibération. Un document écrit, reprenant l'avis de la Commission en cas d'accord entre la délégation des employeurs et celle des salariés, ou constatant le désaccord existant au sein de la Commission, est établi en trois exemplaires et remis à

chacune des parties, le troisième étant destiné au secrétariat de la Commission.

30 Secrétariat

Le secrétariat de la Commission et la rédaction des procès-verbaux sont assurés par la C.S.C.A.

Article 4 Réunions préparatoires

Une réunion préparatoire est prévue avant chaque réunion de la Commission Paritaire constituée en formation plénière.

Au titre de sa participation à la Commission Paritaire en formation plénière, chaque salarié - mandaté par son organisation syndicale représentative *au plan national (Termes exclus de l'extension par arr. 15 févr. 2019, JO 21 févr.)* - bénéficie d'une demi-journée de délégation de branche pour participer à la réunion préparatoire et ce, dans la limite de quatre salariés par organisation syndicale et de deux salariés pour une même entreprise de courtage.

Article 5 Indemnisation et statut

Le temps passé par les salariés mandatés par leur organisation syndicale en réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation et en réunion préparatoire est assimilé à du temps de travail effectif.

Il en est de même du temps passé par les salariés mandatés par leur organisation syndicale en réunion de groupe de travail paritaire. Celui-ci est assimilé à du temps de travail effectif.

Les salariés siégeant au sein de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation doivent transmettre à leur employeur ou au représentant de celui-ci copie de leur convocation dans le respect des règles d'usage de leur entreprise.

Les salariés membres de la C.P.P.N.I. bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre IV du Code du travail relatif aux salariés protégés.

Article 6 Frais engagés au titre des réunions de la commission paritaire

10 Les frais de repas

Les frais de repas que les Membres de la Commission Paritaire auront engagés le jour de la tenue de chaque réunion de la Commission Paritaire seront pris en charge par leur employeur sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 20 € par salarié participant aux réunions.

Si le salarié bénéficie au sein de son entreprise de titres restaurant, la valeur patronale de ces derniers se défalque du montant ci-dessus.

Cette prise en charge vaut pour 4 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la Commission en formation plénière et pour 2 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la Commission en formation «interprétation et conciliation».

20 Les frais de transport

Les frais de transport que les Membres de la Commission Paritaire auront engagés à l'occasion de la tenue de chaque réunion de la Commission Paritaire, au titre de leur participation à la réunion, seront pris en charge par leur employeur sur présentation de justificatifs (train sur la base du tarif S.N.C.F, 2^{ème} classe).

Cette prise en charge vaut pour 4 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la Commission en formation plénière et pour 2 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la Commission en formation «interprétation et conciliation».

30 Les frais d'hébergement

Lorsque la réunion de la Commission paritaire ou la réunion préparatoire qui la précède dans la journée débute avant 9 h 30, les Membres de la Commission Paritaire dont le temps de trajet domicile-lieu de la réunion dépasse 2 heures pourront arriver la veille et bénéficier du forfait «hébergement». Les frais d'hébergement engagés par les Membres de la Commission Paritaire, au titre de leur participation à la réunion paritaire, seront pris en charge de la manière suivante : remboursement d'une nuitée comprenant une chambre d'hôtel et un petit déjeuner et/ou un dîner sur la base d'un montant réel justifié, dans la limite de 100 €.

Cette prise en charge vaut pour 4 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la

réunion de la Commission en formation plénière et pour 2 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la Commission en formation «interprétation et conciliation».

Article 7 **Frais engagés au titre des réunions des groupes de travail**

Les frais de repas et de transport engagés au titre des réunions du groupe de travail sont pris en charge par l'organisation professionnelle auprès de laquelle l'entreprise du salarié concerné adhère et ce, dans les conditions exposées ci-après.

Cette prise en charge vaut pour 2 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation aux réunions des groupes de travail.

Pour que cette prise en charge s'effectue, la réunion du groupe paritaire doit se tenir à une date différente de celles retenues pour les réunions de la C.P.P.N.I. et de la C.P.N.E.F.P. En effet, elle ne saurait se cumuler avec la prise en charge des frais de repas et de transport prévue à l'article 6 du présent accord et à l'annexe 8 à la convention collective.

L'organisation professionnelle remboursera les entreprises concernées.

1o **Les frais de repas**

Les frais de repas que les Membres du groupe de travail auront engagés le jour de la tenue de chaque réunion du groupe de travail, au titre de leur participation à la réunion, seront pris en charge par l'organisation professionnelle sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 20 € par salarié participant aux réunions.

2o **Les frais de transport**

Les frais de transport que les Membres du groupe de travail auront engagés à l'occasion de la tenue de chaque réunion du groupe de travail, au titre de leur participation à la réunion, seront pris en charge par l'organisation professionnelle sur présentation de justificatifs (train sur la base du tarif S.N.C.F., 2^{ème} classe).

Annexe 2

Règlement intérieur de la commission nationale d'interprétation et/ou de conciliation

(Annexe remplacée par Avenant du 28 avril 2017 : Voir Annexe 1)

Accord du 20 juin 2002

[Étendu par arrêté du 14 octobre 2002, JO 25 octobre 2002]

Article 1 **Composition de la commission**

Chaque organisation syndicale représentative sur le plan national et signataire ou adhérente à la présente convention communique à la délégation des employeurs la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de la Commission Nationale d'Interprétation et/ou de Conciliation ; chaque liste comporte au maximum 4 noms par organisation syndicale.

Les organisations syndicales doivent notifier à la délégation des employeurs tout changement intervenant dans cette liste.

Les listes des organisations syndicales sont établies parmi leurs responsables statutaires et/ou parmi les membres du personnel des entreprises de courtage.

Les salariés mandatés informent leur employeur de leur participation à la Commission Nationale dans les conditions d'usage de leur entreprise.

Chaque organisation syndicale peut se faire représenter, à chaque réunion de ladite Commission, au maximum par 2 personnes de sa liste ; elles ne peuvent appartenir à la même entreprise de courtage.

Le nombre maximum de représentants des organisations patronales présents aux réunions de la Commission ne pourra pas dépasser le maximum de personnes pouvant représenter l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Article 2 **Compétences de la commission**

a **Rôle d'interprétation et d'application**

La Commission Nationale d'Interprétation et/ou de Conciliation a pour mission de formuler un avis sur des difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention.

Après discussion, un procès verbal sera établi :

- reprenant l'avis de la Commission en cas d'accord entre la délégation des employeurs et celle des salariés ;
- ou constatant le désaccord existant au sein de la Commission.

Le secrétariat de la Commission devra dans les 15 jours suivant la réunion de la Commission transmettre le procès verbal et, le cas échéant, l'avis prononcé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau dans le secteur du courtage d'assurances.

b **Rôle de conciliation**

- Compétence

La Commission, dans ce rôle, doit concilier, autant que faire se peut, les parties.

- Débats

Avant toute délibération, la Commission entendra, le cas échéant, les explications de chaque partie au litige et pourra les interroger.

En cas de refus d'une des parties au litige de participer à la conciliation, la Commission pourra néanmoins statuer.

- Délibération et avis

Pour délibérer, le nombre des représentants de l'ensemble des organisations patronales doit être égal au nombre des représentants de l'ensemble des organisations syndicales.

En cas de déséquilibre, la (les) délégation(s) ayant le plus de membres devra(ont) réduire son (leur) effectif afin d'obtenir de nouveau cette égalité.

Le quorum minimum afin de délibérer est de 3 représentants pour l'ensemble des organisations patronales et pour l'ensemble des organisations syndicales.

Si au bout de la troisième convocation pour un même litige, le quorum n'est toujours pas atteint, la Commission délibérera cependant.

La délibération se fait en l'absence des parties.

La communication aux parties de la position de la Commission se fait oralement, à la suite de la délibération.

Un document écrit, reprenant l'avis de la Commission en cas d'accord entre la délégation des employeurs et celle des salariés, ou constatant le désaccord existant au sein de la Commission, est établi en trois exemplaires et remis à chacune des parties, les troisième étant destiné au secrétariat de la Commission.

Article 3 **Administration**

1 **Présidence**

La présidence de la Commission Nationale est assurée alternativement par un représentant de la délégation patronale et par un représentant de l'une des organisations syndicales siégeant au sein de cette Commission.

Pour les organisations syndicales de salariés, le choix du président s'organisera à tour de rôle et selon l'alternance prévue ci-dessus. L'ordre des organisations disposant de la présidence se fera par accord entre les organisations syndicales. Si les organisations syndicales ne peuvent trouver un accord, un scrutin sera alors organisé :

— 1^{er} tour : L'élection du président se fera à la majorité des voix, le vote étant réservé aux deux seuls représentants siégeant de chaque syndicat de salariés.

— 2nd tour : si une majorité ne peut être trouvée, un second scrutin sera organisé.

Pour les organisations patronales, la procédure d'élection décrite ci-dessus, leur sera applicable si une troisième organisation patronale est amenée à siéger à la Commission paritaire.

Toute organisation peut choisir de passer son tour, l'ordre des présidences n'étant alors pas modifié.

La durée du mandat du Président est de 1 an.

Le Président a pour rôle de :

-
- Représenter la Commission dans ses activités et de l'en tenir informée ;
 - De fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions ;
 - De mettre en délibération les points mis à l'ordre du jour.

2 Saisine et Convocations

a Rôle d'interprétation

Dans son rôle interprétatif, la Commission pourra être saisie par toute organisation patronale et syndicale représentative au plan national par lettre motivée, envoyée par recommandé avec accusé de réception, et adressée au secrétariat de ladite Commission.

Le Président devra convoquer et réunir les membres de la Commission dans un délai maximum de 2 mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée. Cette convocation sera rédigée et adressée par le Président au siège de chaque organisation signataire ou adhérente à la présente convention par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette convocation comprend la date à quinzaine et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par le Président.

b Rôle de conciliation

Dans son rôle de conciliateur, la Commission pourra être saisie par toute personne ou organisme intéressé, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée au secrétariat de ladite Commission. La demande de saisine devra mentionner l'objet et l'historique du différend.

Il est entendu que si un membre de la Commission est partie prenante à la demande de conciliation, il ne pourra siéger.

Le Président devra convoquer et réunir les membres de la Commission dans un délai maximum de 2 mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée. Cette convocation sera rédigée et adressée par le Président au siège de chaque organisation signataire ou adhérente à la présente convention par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette convocation comprend la date à quinzaine et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par le Président.

3 Secrétariat

Le secrétariat de la Commission est assuré par les organisations patronales.

Article 4 Indemnisation

Le temps passé en réunion de la Commission Nationale d'Interprétation et/ou de Conciliation est assimilé à du temps de travail effectif.

Les salariés siégeant au sein de ladite Commission doivent transmettre à leur employeur ou au représentant de ce dernier copie de leur convocation dans les huit jours de sa réception.

Article 5 Frais de repas

Les frais de repas que les salariés des entreprises de courtage auront dû engager le jour de la tenue de chaque réunion de la Commission seront pris pour partie en charge par leur employeur, à hauteur de 10 € par salarié participant aux réunions, sur présentation de justificatifs.

Si le salarié bénéficie au sein de son entreprise de titres restaurant, la valeur patronale de ces derniers se défalque du montant ci-dessus.

Article 6 Frais de transport

Les frais de transport que les salariés des entreprises de courtage auront dû engager au niveau de leurs déplacements le jour de la tenue de chaque réunion de la Commission seront pris en charge par leur employeur sur présentation de justificatifs (sur base 2^{ème} classe S.N.C.F.).

Article 7

Confidentialité

Les membres de la Commission s'engagent à ne communiquer à qui que ce soit, à l'exception des parties au litige, aucune des informations se rapportant aux dossiers, dont ils auraient eu connaissance à l'occasion de l'exercice de leur mandat.

Cette interdiction vise notamment tous les documents (comptables, techniques...), auxquels les membres ont eu accès dans le cadre de leur activité au sein de cette Commission.

Annexe 3

Grille des métiers repérés

Par souci de clarté, les parties signataires à la présente convention ont décidé de joindre aux définitions des nouvelles classes de l'article 21 de la Convention, un tableau de concordance métiers/classification qui, s'il ne constitue en aucun cas un référentiel éclectique des métiers présents dans la branche d'activité du courtage d'assurances et de réassurances, facilite la compréhension de la nouvelle classification et le positionnement de certains métiers.

Cette grille n'est donnée qu'à titre indicatif, chaque entreprise restant libre de répertorier ses salariés dans le respect de la définition de chaque classe.

Ce tableau regroupe trois grandes catégories de métiers :

Les métiers opérationnels

Ce sont des métiers, pour la plupart, spécifiques au secteur de l'assurance et plus précisément au courtage. Cette même catégorie est divisée en deux sous-groupes.

- Les métiers commerciaux et technico-commerciaux : Ils sont caractérisés par les relations commerciales fréquentes que les salariés concernés doivent entretenir avec la clientèle et les compagnies d'assurances.
- Les métiers techniques : Ils sont caractérisés par la prépondérance de la technique mise en pratique par les salariés concernés dans la réalisation de leurs missions.

Les métiers fonctionnels

Les métiers regroupés dans cette catégorie sont susceptibles d'être considérés comme des supports aux métiers opérationnels. Ils existent dans la plupart des entreprises indépendamment de la branche d'activité dont elles relèvent. Les salariés exerçant ces métiers participent notamment à la gestion, au fonctionnement administratif et à l'organisation de l'entreprise dont ils font partie.

Les métiers à dominante managériale

Cette catégorie regroupe les postes caractérisés essentiellement par une mission d'encadrement et/ou d'organisation (responsables d'unité, de services et/ou de département). Elle comprend aussi des métiers très spécifiques tels que responsable ressources humaines, responsable marketing, responsable organisationnel, responsable communication, où la dimension managériale est déterminante.

Métiers repères	Classes							
	A	B	C	D	E	F	G	H
Commercial et technico-commercial								
Employé service commercial		x	x	x				
Assistant chargé de clientèle		x	x	x	x			
Assistant commercial		x	x	x	x			
Conseiller commercial		x	x	x	x			
Gestionnaire technico-commercial			x	x	x	x		
Chargé de clientèle particulier			x	x	x	x	x	
Chargé de clientèle				x	x	x	x	x
Chargé de clientèle import				x	x	x	x	x
Chargé de clientèle grand compte					x	x	x	x

Métiers repères	Classes							
Opérationnels	A	B	C	D	E	F	G	H
Chargé d'affaires/Chargé de comptes					x	x	x	x
Technique								
Employé de service gestion	x	x	x					
Aide rédacteur/Assistant de gestion		x	x	x				
Gestionnaire/Rédacteur sinistres risques particuliers		x	x	x	x	x		
Gestionnaire/Rédacteur production risques particuliers		x	x	x	x	x		
Gestionnaire/Rédacteur dommages			x	x	x	x	x	
Gestionnaire/Rédacteur production risques entreprises			x	x	x	x	x	
Gestionnaire/Rédacteur sinistres d'entreprises			x	x	x	x	x	
Gestionnaire/Rédacteur production			x	x	x	x	x	
Chargé d'études				x	x	x	x	
Consultant/Conseiller					x	x	x	x

Métiers repères	Classes							
Fonctionnel	A	B	C	D	E	F	G	H
Opérateur de saisie	x	x						
Aide comptable	x	x	x					
Sténodactylo	x	x	x					
Employé de service administratif	x	x	x					
Hôtesse/Standardiste	x	x	x	x				
Employé moyens généraux	x	x	x	x				
Secrétaire		x	x	x	x			
Assistant/administratif/ RH/financier/de gestion			x	x	x	x		
Analyste programmeur			x	x	x	x		
Comptable			x	x	x	x		
Analyste				x	x	x		
Secrétaire de direction				x	x	x		
Assistant de direction				x	x	x	x	
Chargé d'études				x	x	x	x	
Chef de projets/ Responsables de domaines					x	x	x	x
Contrôleur de gestion/ analyste financier					x	x	x	x

Métiers repères	Classes							
	A	B	C	D	E	F	G	H
Métiers à dominante managériale				x	x	x	x	
Responsable d'unité/de services				x	x	x	x	
Responsables d'unités importantes/de départements						x	x	x
Responsables de métiers spécifiques						x	x	x

Annexe 4

Grille des salaires minima

Avenant du 4 décembre 2014

[Étendu par arr. 16 juill. 2015, JO 26 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNECAA CFE CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.

Il est convenu de ce qui suit :

Conformément au 4^{ème} alinéa de l'article 22 de la Convention collective du 18 janvier 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 0,90 % au 1^{er} janvier 2015 les salaires annuels minima, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 5 décembre 2013.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2015, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

Classe	Salaires annuels minima En € (euros)
Classe A	18 438
Classe B	19 664
Classe C	20 893
Classe D	23 352
Classe E	27 655
Classe F	32 817
Classe G	38 101
Classe H	46 703

Avenant du 1^{er} décembre 2016

[Étendu par arr. 12 juin 2017, JO 30 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Finances CGT ;

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.

Entre les organisations soussignées, il est convenu de ce qui suit :

Conformément au 4^{ème} alinéa de l'article 22 de la Convention collective du 18 janvier 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1^{er} janvier 2017 les salaires annuels minima fixés à l'annexe IV, réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 4 décembre 2014, comme suit :

- + 1,20 % pour les classes A, B et C,
- + 0,8 % pour les classes D, E, F, G et H.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2017, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

Classe	Salaires annuels minima En € (euros)
Classe A	18 659
Classe B	19 900
Classe C	21 144
Classe D	23 539
Classe E	27 876
Classe F	33 080
Classe G	38 406
Classe H	47 077

Avenant du 23 janvier 2020

[Étendu par arr. 25 janv. 2021, 3 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT ;

CGT ;

CGT FO ;

UNSA.

Entre les organisations soussignées, il est convenu de ce qui suit :

Conformément au 4^{ème} alinéa de l'article 22 de la Convention collective du 18 janvier 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (C.P.P.N.I.), ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1^{er} janvier 2020 les salaires annuels minima fixés à l'annexe IV à la convention collective, réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 1^{er} décembre 2016, comme suit :

- + 3 % pour les classes A, B, C et D ;
- + 2 % pour les classes E, F, G et H.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2020, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

Classe	Salaires annuels minima En € (euros)
Classe A	19 219 €
Classe B	20 497 €

Classe	Salaires annuels minima En € (euros)
Classe C	21 778 €
Classe D	24 245 €
Classe E	28 434 €
Classe F	33 742 €
Classe G	39 174 €
Classe H	48 019 €

Avenant du 24 novembre 2020

[Étendu par arr. 10 mai 2021, JO 4 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planète CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances - CFE CGC ;

Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances ;

Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - CFTC.

Il est convenu de ce qui suit :

Conformément au 4^{ème} alinéa de l'article 22 de la Convention collective du 18 janvier 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (C.P.P.N.I.), ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1^{er} janvier 2021 les salaires annuels minima fixés à l'annexe IV à la convention collective, réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 23 janvier 2020, comme suit :

- + 1 % pour les classes A, B, C et D ;
- + 0,50 % pour les classes E, F, G et H.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2021, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

Classe	Salaires annuels minima En € (euros)
Classe A	19 411
Classe B	20 702
Classe C	21 996
Classe D	24 487
Classe E	28 576
Classe F	33 911
Classe G	39 370
Classe H	48 259

Avenant du 7 décembre 2021

[Étendu par arr. 10 oct. 2022, JO 20 oct.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planète CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Il est convenu de ce qui suit :

Conformément au 4^{ème} alinéa de l'article 22 de la Convention collective du 18 janvier 2002, les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (C.P.P.N.I.), ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1^{er} janvier 2022 les salaires annuels minima fixés à l'annexe IV à la convention collective, réévalués précédemment par l'avenant du 24 novembre 2020, et en dernier lieu par l'avenant du 7 décembre 2021 comme suit :

- + 2,5 % pour les classes A, B, C et D ;
- + 2 % pour les classes E, F, G et H.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2022, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

Classe	Salaires Annuels Minima En € (euros)
Classe A	19 896
Classe B	21 220
Classe C	22 546
Classe D	25 099
Classe E	29 148
Classe F	34 589
Classe G	40 157
Classe H	49 224

Avenant du 22 juillet 2022

[Étendu par arr. 31 oct. 2022, JO 19 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planète CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

CFDT ;

CFTC-CSFV.

Il est convenu de ce qui suit :

Afin de tenir compte du contexte inflationniste exceptionnel qui impacte le pouvoir d'achat des salariés de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, les partenaires sociaux se sont réunis exceptionnellement le 13 juillet en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (C.P.P.N.I.), en dehors du cadre de la négociation annuelle obligatoire, pour envisager une revalorisation des salaires minima conventionnels en cours d'année.

Les partenaires sociaux ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1^{er} août 2022 les salaires minima conventionnels comme suit :

- + 3 % pour les classes A, B, C et D ;
- + 2 % pour les classes E, F, G et H.

Ainsi, telle que modifiée au 1^{er} août 2022, la nouvelle grille des salaires minima annuels fixés à l'annexe IV à la convention collective et réévalués en dernier lieu, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, par l'avenant du 7 décembre 2021, est la suivante :

Classe	Salaires minima bruts annuels En € (euros)
Classe A	20 493
Classe B	21 857
Classe C	23 222
Classe D	25 852
Classe E	29 731
Classe F	35 281
Classe G	40 960
Classe H	50 208

Cette revalorisation porte exclusivement sur les salaires minima conventionnels tels que définis au premier alinéa de l'article 22 de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances et non sur les salaires réels pratiqués par les entreprises.

Il est par ailleurs précisé que les revalorisations individuelles et collectives négociées au sein des entreprises de la branche professionnelle prévalent sur la revalorisation actée dans le présent avenir, cette dernière jouant uniquement en garantie minimale.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenir ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Avenir du 29 juin 2023

[Étendu par arr. 4 sept. 2023, JO 22 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planète CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

CGT ;

CFTC CSFV ;

CGT FO.

Article 1 Grille des salaires minima annuels bruts

Les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (C.P.P.N.I.), ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1^{er} juillet 2023 les salaires annuels minima fixés à l'annexe IV à la convention collective, réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 22 juillet 2022, comme suit :

- + 7,5 % pour les classes A,
- + 6 % pour les classes B, C et D ;
- + 5 % pour les classes E, F, G et H.

Ainsi, à compter du 1^{er} juillet 2023, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante, étant précisé que la référence à l'année s'entend du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2024.

Classe	Salaires annuels minima En € (euros)
Classe A	22 030
Classe B	23 168
Classe C	24 615
Classe D	27 403
Classe E	31 218
Classe F	37 045
Classe G	43 008
Classe H	52 718

Cette revalorisation porte exclusivement sur les salaires minima conventionnels tels que définis au premier alinéa de l'article 22 de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances et non sur les salaires réels pratiqués par les entreprises.

Il est par ailleurs précisé que les revalorisations individuelles et collectives négociées au sein des entreprises de la branche professionnelle prévalent sur la revalorisation actée dans le présent avenant, cette dernière jouant uniquement en garantie minimale.

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

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.

La grille des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1^{er} du présent avenant est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 3 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Avenant du 27 juin 2024

[Étendu par arr. 4 sept. 2024, JO 12 sept.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planète CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Banque et Assurances ;

CFTC CSFV ;

CGT FO.

Entre les organisations soussignées, il est convenu de ce qui suit :

Préambule

Compte tenu de la très forte incertitude pesant sur le marché du travail et sur le niveau d'inflation, les partenaires sociaux pourraient, s'ils le jugent nécessaire, engager de nouvelles discussions sur les salaires minima conventionnels.

Article 1

Grille des salaires minima annuels bruts

Les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation (C.P.P.N.I.), ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 3,2 % au 1^{er} juillet 2024 les salaires annuels minima fixés à l'annexe IV à la convention collective, réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 29 juin 2023, comme suit :

Ainsi, à compter du 1^{er} juillet 2024, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante, étant précisé que la référence à l'année s'entend du 1^{er} juillet 2024 au 30 juin 2025.

Classe	Salaires annuels minima En € (euros)
Classe A	22 735
Classe B	23 909
Classe C	25 403
Classe D	28 280
Classe E	32 217
Classe F	38 230
Classe G	44 384
Classe H	54 405

Cette revalorisation porte exclusivement sur les salaires minima conventionnels tels que définis au premier alinéa de l'article 22 de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances et non sur les salaires réels pratiqués par les entreprises.

Il est par ailleurs précisé que les revalorisations individuelles et collectives négociées au sein des entreprises de la branche professionnelle prévalent sur la revalorisation actée dans le présent avenant, cette dernière jouant uniquement en garantie minimale.

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

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.

La grille des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1^{er} du présent avenant est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Avenant du 19 juin 2025

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

il est convenu de ce qui suit :

Article 1 **Grille des salaires minima annuels bruts**

Les partenaires sociaux, réunis en Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (C.P.P.N.I.), ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 1,5 % au 1^{er} juillet 2025 les salaires annuels minima fixés à l'annexe IV à la convention collective, réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 27 juin 2024, comme suit :

Ainsi, à compter du 1^{er} juillet 2025, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante, étant précisé que la référence à l'année s'entend du 1^{er} juillet 2025 au 30 juin 2026.

Classe	Salaires annuels minima En € (euros)
Classe A	23 076
Classe B	24 268
Classe C	25 784
Classe D	28 704
Classe E	32 700
Classe F	38 803
Classe G	45 050
Classe H	55 221

Cette revalorisation porte exclusivement sur les salaires minima conventionnels tels que définis au premier alinéa de l'article 22 de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances et non sur les salaires réels pratiqués par les entreprises.

Il est par ailleurs précisé que les revalorisations individuelles et collectives négociées au sein des entreprises de la branche professionnelle prévalent sur la revalorisation actée dans le présent avenant, cette dernière jouant uniquement en garantie minimale.

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

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.

La grille des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1^{er} du présent avenant est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 3 **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Annexe 5

Retraite surcomplémentaire

Les partenaires sociaux ont décidé d'instituer au niveau de la branche professionnelle, pour l'ensemble du personnel, un régime de retraite surcomplémentaire à cotisations définies (art. 83 du code Général des Impôts, fonds de pension...).

Le taux minimum de cotisation sera de 0,80 % du salaire brut annuel, limité à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale. Cette cotisation sera à la charge de l'employeur.

En aucun cas le présent régime ne saurait constituer un avantage supplémentaire aux salariés dont les entreprises auraient procédé à la mise en place d'un tel régime, antérieurement à la date d'application de la présente convention.

Le présent régime constituant le minimum de retraite surcomplémentaire dont bénéficieront l'ensemble des salariés de la profession, les entreprises qui auraient déjà mis en place un système de retraite surcomplémentaire devront procéder à un examen de la situation et compléter le cas échéant jusqu'au niveau prévu dans le présent texte. Ce régime devra être mis en place avec effet à la date d'entrée en vigueur de la présente convention prévue dans son article2.

Dans un délai de deux ans maximum après la signature de la présente convention, les parties signataires conviennent de se réunir en vue d'étudier l'opportunité de négocier une participation volontaire des salariés à ce régime, en vue de le compléter.

Annexe 6 : Prévoyance

Mod. par Avenant 10 mars 2015, étendu par arr. 21 déc. 2015, JO 24 déc.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salariés :

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.

Préambule

Le présent accord remplace et rend caduc l'avenant conclu le 9 janvier 2012 (Étendu par arrêté du 29 octobre 2012 - JO du 6 novembre 2012).

Le régime de prévoyance mis en place assure les garanties suivantes :

- Un capital en cas de décès ;
- Une rente éducation en cas de décès ;
- Des prestations complémentaires à celles servies par la Sécurité Sociale en cas d'incapacité temporaire et d'incapacité permanente totale ;

Article 1 Bénéficiaires

L'ensemble des salariés.

Article 2 Garantie : Décès - Invalidité absolue et définitive

En cas de décès d'un salarié avant son départ en retraite, il est versé aux bénéficiaires un capital égal à 200 % du salaire annuel brut, limité à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale.

L'invalidité absolue et définitive (3^{ème} catégorie Sécurité Sociale qui nécessite l'assistance d'une tierce personne) donne lieu à versement par anticipation du capital fixé ci-dessus.

En cas de décès du conjoint ou du partenaire de pacte civil de solidarité, postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé aux enfants restant à charge un capital égal à 100 % du capital déjà versé lors du décès du salarié. Ce capital est réparti par parts égales entre les enfants. Est considéré comme enfant à charge, l'enfant fiscalement à charge au jour du décès du conjoint ou du partenaire de pacte civil de solidarité du salarié.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au total des salaires bruts perçus au cours des 12 mois civils précédant le décès.

Si le salarié n'a pas 12 mois d'ancienneté lors du décès, le salaire de référence est calculé prorata temporis, pour une période de 12 mois, sur la base de la rémunération brute perçue au cours des mois civils de pleine activité.

Article 3 Garantie : Rente éducation

Une rente éducation sera versée à chacun des enfants à charge d'un salarié décédé. Est considéré comme enfant à charge, l'enfant fiscalement à la charge du salarié.

La rente annuelle d'éducation est égale, par enfant à charge à :

- 10 % du salaire annuel brut, limité à 4 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale, par enfant, avec un maximum de 100 % du salaire brut annuel.

Le salaire brut annuel servant au calcul des prestations rente éducation est égal au total des salaires bruts perçus au cours des 12 mois précédant le décès.

Si le salarié n'a pas 12 mois d'ancienneté lors du décès, le salaire de référence est calculé prorata temporis, pour

une période de 12 mois, sur la base des salaires bruts perçus au cours des mois civils de pleine activité.

Article 4 **Garantie : Incapacité temporaire**

Les salariés bénéficient d'une garantie incapacité temporaire en relais et en complément des obligations d'indemnisation des absences maladie ou accident prévues par la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les salariés, qui ne satisfont pas aux conditions d'ancienneté posées à l'article 32 de la convention collective, bénéficieront, à l'issue d'un arrêt de travail de 90 jours consécutifs et à la condition d'être pris en charge par la Sécurité Sociale, d'une indemnité journalière égale à 100 % de leur rémunération nette journalière, dans la limite de 1/365^e de quatre fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale, sous déduction de l'indemnité versée par la Sécurité Sociale.

Le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la Sécurité Sociale et du régime de prévoyance ne pourra excéder 100 % du revenu net qu'aurait perçu le salarié s'il poursuivait son activité.

La durée du versement des prestations est au maximum de 365 jours ou 1 095 jours en cas de longue maladie reconnue par la Sécurité Sociale.

Le salaire de référence servant au calcul des prestations incapacité temporaire est égal à la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Article 5 **Garantie : Rente d'invalidité**

1 **Maladie et accident de la vie privée**

En cas d'invalidité de 2^{ème} catégorie et 3^{ème} catégorie résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel, les salariés bénéficieront d'une rente complétant celle versée par la Sécurité Sociale à hauteur de 100 % du salaire net, limité à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale.

Pour une invalidité de 1^{ère} catégorie, les salariés bénéficieront d'une rente de 60 % du salaire net, limité à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale, sous déduction de la rente versée par la Sécurité Sociale.

2 **Maladie professionnelle et accident du travail**

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, les salariés, dont le taux d'incapacité au sens de l'article L. 434-2 du Code de Sécurité Sociale fixé par la Sécurité Sociale est au moins égal à 33 % et inférieur à 66 %, bénéficient d'une rente annuelle payée trimestriellement égale à :

— n/66 de 100 % du salaire net où n représente le taux d'incapacité reconnu par la Sécurité Sociale limité à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale, sous déduction de la rente versée par la Sécurité Sociale.

Pour les salariés dont le taux d'incapacité est supérieur à 66 %, le montant de la rente annuelle payée trimestriellement est égal à :

— 100 % du salaire net limité à 4 fois le plafond de la Sécurité Sociale sous déduction de la rente versée par la Sécurité Sociale.

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations incapacité permanente professionnelle est égal aux salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois civils précédant l'incapacité de travail.

Cette rente est versée jusqu'à la date de liquidation des prestations retraite du régime d'assurance vieillesse et au plus tard jusqu'à l'âge de liquidation de la retraite à taux plein.

Article 6 **Mise en œuvre du régime**

Les entreprises ont la liberté de choix de l'organisme qui gère le régime de prévoyance de leurs salariés, en respectant les conditions définies dans le présent accord.

Le présent régime constituant un minimum dont bénéficieront l'ensemble des salariés de la branche, les entreprises qui auraient déjà mis en place un régime de prévoyance devront procéder à un examen de leur situation et se mettre en conformité, le cas échéant, avec les garanties stipulées dans le présent avenant.

En aucun cas le présent régime ne saurait constituer un avantage supplémentaire aux salariés dont les entreprises auraient procédé à la mise en place d'un tel régime, antérieurement à la date d'application de la présente disposition.

Article 7 **Cotisations**

Les cotisations seront prises en charge intégralement par l'employeur à l'exception des garanties incapacité tempo-

raire et invalidité permanente totale dont le taux, à la charge intégrale du salarié, est fixé à 0,47 % maximum du salaire plafonné Sécurité Sociale et à 1,07 % maximum de la partie du salaire comprise entre ce plafond et 4 fois le plafond.

Cette répartition s'applique uniquement pour les niveaux minima de garanties fixés dans la présente annexe.

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, souhaitant instaurer des niveaux de garanties supérieurs aux minima fixés dans la présente annexe ou ayant des taux de cotisations incapacité temporaire et invalidité permanente totale supérieurs à ceux déterminés dans la présente annexe, pourront déterminer pour lesdits niveaux ou taux une répartition des cotisations entre employeur et salarié différente de celle prévue au 1^{er} alinéa du présent article dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité Sociale.

Le principe précisé à l'alinéa 2 du présent article et la procédure indiquée à l'alinéa 3 du présent article seront également applicables en ce qui concerne la répartition des cotisations pour des prestations non prévues par la présente annexe.

Article 8 Dispositif de portabilité

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié bénéficie du maintien des garanties du régime de prévoyance prévu par la présente annexe.

Le dispositif de portabilité s'applique aux ruptures ou fins de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1^{er} juin 2015.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Il s'applique dès la date de cessation du contrat de travail pour une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail s'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et doit informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi,
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage
- à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale
- en cas décès.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définie à l'article 7 du présent régime.

Article 9 Commission de suivi

Une fois par an, la commission paritaire de branche inscrira à son ordre du jour le suivi de cet accord. À cette occasion elle réunira et analysera dans la mesure du possible les statistiques utiles à l'appréciation du risque.

Article 10 Entrée en vigueur

Les entreprises devront se mettre en conformité d'ici le 1^{er} juin 2015.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord. À défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

Annexe 7 - Frais de soins de santé

Mod. par Avenant 24 oct. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable le lendemain de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planète CSCA.

Syndicat(s) de salariés :

SNECAA CFE CGC ;

FBA CFDT ;

SN2A CFTC ;

Préambule

Le présent avenant est conclu en application de la réforme «100 % santé» inscrite dans la loi de financement de la Sécurité sociale 2019.

Par cet avenant, les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances décident de mettre en conformité le régime complémentaire de frais de soins de santé prévu à l'annexe 7 à la convention collective avec les nouvelles exigences légales et réglementaires.

À travers cette mise en conformité, les partenaires sociaux visent un accès aux soins de qualité pour les salariés notamment dans le domaine de l'optique, de l'audiologie et du dentaire, tout en permettant aux entreprises de la branche professionnelle de bénéficier ou de ne pas perdre le bénéfice des aides fiscales et sociales attachées à ce dispositif.

Les parties signataires du présent avenant rappellent que la couverture complémentaire de frais de soins de santé mise en place au profit des salariés de la branche relève de la responsabilité des employeurs libres de choisir l'organisme assureur, sous réserve du respect des garanties minimales définies dans le présent avenant.

Cet avenant remplace et rend caduc l'avenant du 18 octobre 2018 (étendu par arrêté 27 mars 2019 - JO du 4 avril 2019) prévoyant un régime complémentaire de frais de soins de santé au niveau de la branche.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord définit les garanties minimales prévues par le régime de frais de soins de santé des entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Article 2 Bénéficiaires des garanties

Les salariés des entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances bénéficient à titre obligatoire des garanties collectives de frais de soins de santé définies dans le présent avenant.

Les entreprises de la branche professionnelle pourront choisir d'étendre le bénéfice de ces garanties à l'ensemble des membres de la famille du salarié, soit à titre obligatoire, soit à titre facultatif. Le cas échéant, cette faculté devra faire l'objet d'un formalisme conforme aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le salarié en congé parental a la faculté de pouvoir continuer à adhérer au régime de frais médicaux ; dans ce cas, il supportera l'intégralité des cotisations.

Article 3 Dispenses d'affiliation

Il existe des cas dans lesquels le salarié peut être, à sa demande, dispensé d'adhérer au régime complémentaire de frais de soins de santé.

Les cas de dispense dits de plein droit prévus par les textes légaux et réglementaires en vigueur à la date du présent avenant sont les suivants :

- Les salariés bénéficiant de la CMU-C, cette dispense jouant jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- Les salariés couverts par une assurance individuelle lors de la mise en place du régime collectif et obligatoire ou lors de l'embauche si elle est postérieure, et ce jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- Les salariés bénéficiant, y compris en tant qu'ayants droit, d'une des couvertures suivantes :
 - une couverture complémentaire santé collective et obligatoire ;
 - le régime local en vigueur dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle ;
 - le régime complémentaire relevant de la CAMIEG ;
 - la Mutuelle des agents de l'État ou des collectivités territoriales ;
 - les contrats de groupe dits «Madelin».

La dispense d'affiliation ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle le salarié cesse de bénéficier de cette couverture.

En tout état de cause, la demande doit être formulée par écrit par le salarié et adressée à l'employeur au moment de l'embauche, de la mise en place ou de la prise d'effet du régime ou de tout changement de situation susceptible de relever d'un cas de dispense.

Toute nouvelle dispense dite de plein droit qui serait prévue par les textes légaux et réglementaires ultérieurement au présent avenant serait automatiquement applicable.

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances pourront également prévoir les dispenses d'affiliation suivantes dans le respect d'un formalisme conforme aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ainsi, peut, à sa demande, et quelle que soit sa date d'embauche, être dispensé de s'affilier au régime complémentaire de frais de soins de santé :

— le salarié ou l'apprenti bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit, en produisant tout document, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

— le salarié et l'apprenti bénéficiaire d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois même s'il ne bénéficie pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

— le salarié à temps partiel et l'apprenti dès lors que l'adhésion au régime complémentaire de frais de soins de santé le conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de sa rémunération brute.

Article 4 **Tableau des garanties**

Les garanties viennent en complément des remboursements versés par la Sécurité sociale au titre du régime de base obligatoire.

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

BR : Base de remboursement de la Sécurité Sociale

SS : Sécurité sociale

Nature des prestations	Montant des garanties	
Frais d'hospitalisation médicale ou chirurgicale		
Frais de séjour en hospitalisation médicale ou chirurgicale	Médecins signataires de l'OPTAM CO	Médecins non signataires de l'OPTAM CO
	100 % des frais réels limité à 400 % de la BR (400 % de la BR limités à 80 % des frais réels en secteur non conventionné)	
Honoraires	100 % des frais réels dans la limite de 400 % de la BR	100 % de la BR
Maternité	10 % du PMSS (337,70 € pour l'année 2019)	
La chambre particulière (y compris la maternité)	100 % des frais réels limité à 2,5 % du PMSS (84,42 € pour l'année 2019) par jour	
Le lit d'accompagnant	100 % des frais réels limité à 1,5 % du PMSS (50,65 € pour l'année 2019) par jour	
Forfait journalier d'hospitalisation	100 % des frais réels	
Soins médicaux et pharmacie		
Soins médicaux courants Actes de pratique médicale courante tels que : - Consultations, visites - Auxiliaires médicaux - Actes d'imagerie hors échographie - Actes d'échographie, Doppler - Analyses, laboratoires - Transport du malade	Médecins signataires de l'OPTAM CO	Médecins non signataires de l'OPTAM CO
	150 % de la BR	130 % de la BR
Pharmacie	Ticket modérateur	
Optique		
Monture et verres (1)		
Équipement de la classe a (2)	Forfait de 420 euros (dont 100 euros maximum pour la monture)	
Équipement de la classe b (3)	Forfait de 520 euros (dont 100 euros maximum pour la monture)	
Équipement de la classe c (4)	Forfait de 620 euros (dont 100 euros maximum pour la monture)	

Nature des prestations	Montant des garanties
Équipement de la classe d (5)	Forfait de 610 euros (dont 100 euros maximum pour la monture)
Équipement de la classe e (6)	Forfait de 700 euros (dont 100 euros maximum pour la monture)
Équipement de la classe f (7)	Forfait de 750 euros (dont 100 euros maximum pour la monture)
Chirurgie réfractive	20 % du PMSS (675,40 € pour l'année 2019) par œil
Lentilles prises en charge ou non par la sécurité sociale	5 % du PMSS (168,85 € pour l'année 2019) par an
Audiologie	
Prothèses auditives	250 % de la BR
Dentaire	
Soins et prothèses dentaires	
- Les consultations et soins dentaires	200 % de la BR
- Les prothèses dentaires	200 % de la BR par bénéficiaire
- L'orthodontie prise en charge par la Sécurité Sociale	200 % de la BR + 5 % du PMSS (168,85 € pour l'année 2019)
- Les implants dentaires	10 % du PMSS (337,70 € pour l'année 2019) par implant dans la limite de 2 implants pas an
- Parodontologie non prise en charge par la sécurité sociale	5 % du PMSS (168,85 € pour l'année 2019) par an
Autres soins	
Médecine douce Ostéopathe, chiropracteur, homéopathe, diététicien, étiopathe, naturopathe, acupuncteur, psychomotricité (jusqu'à 18 ans), podologie	40 euros par séance dans la limite de 3 séances par an et par bénéficiaire
Prévention	
- Sevrage tabagique (patch, gomme, hypnotiseur...)	Forfait 50 euros par an et par bénéficiaire
- Vaccin antigrippe	100 % des frais réels (1 vaccin par an)
- Le test HPV (cancer col de l'utérus) non pris en charge par la SS (tous les 3 ans)	Forfait de 40 euros et par bénéficiaire

Nature des prestations	Montant des garanties
Cure thermale prise en charge par la Sécurité Sociale Frais de séjour	10 % du PMSS (337,70 € pour l'année 2019)

(1) La prise en charge s'applique une seule fois par période de 2 ans. Ce délai est ramené à un an pour les enfants et tout renouvellement de lunettes dû à une évolution de la vue ayant fait l'objet d'une prescription médicale.

(2) Équipements de la classe a :

- Équipement à verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -6,00 et +6,00 dioptries
- Équipement à verre unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4,00 dioptries
- Équipement à verre unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries

(3) Équipement de la classe b : Équipement comportant un verre mentionné au a et un verre mentionné au c

(4) Équipements de la classe c :

- Équipement à verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de -6,00 à +6,00 dioptries
- Équipement à verre unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4,00 dioptries
- Équipement à verre unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie
- Équipement à verre unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries
- Équipement à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre -4,00 et +4,00 dioptries
- Équipement à verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à +4,00 dioptries
- Équipement à verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries

(5) Équipement de la classe d : Équipement comportant un verre mentionné au a et un verre mentionné au f

(6) Équipement de la classe e : Équipement comportant un verre mentionné au c et un verre mentionné au f

(7) Équipements de la classe f :

- Équipement à verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4,00 à +4,00 dioptries
- Équipement à verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à +4,00 dioptries
- Équipement à verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie
- Équipement à verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries

Article 5 Portabilité des droits

En cas de rupture ou de fin du dernier contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié et, le cas échéant, ses ayants-droit, bénéficient du maintien des garanties du régime de frais de soins de santé prévu par la présente annexe.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Il s'applique dès la date de cessation du contrat de travail pour une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail s'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, arrondis au mois supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail du salarié et doit informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend un autre emploi,
- dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage
- à la date de la liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale
- en cas décès.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des entreprises et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définie à l'article 7 du présent accord.

Article 6 Mise en œuvre du régime

Les entreprises ont la liberté de choix de l'organisme qui gère le régime frais médicaux de leurs salariés, et le cas échéant, de leurs ayants droit en respectant les conditions définies dans le présent avenant.

L'appréciation des niveaux de garanties s'effectue poste par poste.

Article 7 **Financement des garanties de santé**

Le financement des garanties collectives du présent accord est assuré par une contribution collectée par l'organisme assureur sélectionné par chaque entreprise.

Les cotisations seront prises en charge pour les 2/3 par l'employeur et pour 1/3 par le salarié.

Cette répartition s'applique uniquement pour les niveaux minima de garanties fixés dans le tableau de garanties ci-avant. Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, souhaitant instaurer des niveaux de garanties supérieurs aux minima fixés dans le tableau de garanties ci-avant, pourront déterminer pour lesdits niveaux une répartition des cotisations entre employeur et salarié différente de celle prévue au 2^{ème} alinéa du présent article dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité Sociale.

Le principe précisé à l'alinéa 3 du présent article est également applicable en ce qui concerne la répartition des cotisations pour des prestations non prévues par le tableau de garanties ci-avant.

Article 8 **Entrée en vigueur**

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension pris par le ministre du travail et au plus tôt le 1^{er} janvier 2020.

À défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable. Toutefois, cela ne dispense pas les entreprises de la branche de se mettre en conformité avec la réglementation sur les contrats «responsables» en vigueur à cette date.

Annexe 8 : règlement intérieur de la commission paritaire national de l'emploi et de la formation professionnelle (C.P.N.E.F.P.)

Mod. par Avenant 12 mai 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planète CSCA.

Syndicat(s) de salariés :

FSPBA CGT ;

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.

Préambule

Les parties signataires du présent avenant décident de revoir l'annexe 8 à la convention collective pour tenir compte de l'arrêté du 6 octobre 2021 publié au Journal officiel du 28 novembre 2021 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Le présent avenant remplace et rend caduque l'annexe 8 à la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances portant sur le règlement intérieur de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (Avenant du 12 avril 2018).

Le présent avenant a notamment pour objet de définir la nouvelle composition de la délégation patronale, de revoir la composition de la présidence de la commission et de réévaluer les frais de restauration et d'hébergement engagés au titre des réunions de la C.P.N.E.F.P.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur dès sa signature.

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent avenant dès sa signature.

Article 1 **Composition de la commission**

Chaque organisation syndicale représentative communiquera chaque année à la délégation des employeurs la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de la C.P.N.E.F.P. ; chaque liste comportera au maximum 5 noms.

Les organisations syndicales représentatives veillent à ce que les personnes habilitées disposent à minima de compétences professionnelles et/ou d'une expérience professionnelle en lien avec le courtage d'assurances et/ou de réassurances ou le secteur de l'assurance.

Les organisations syndicales notifieront à la délégation des employeurs tout changement intervenant dans cette liste.

Les salariés mandatés informent leur employeur de leur participation à la C.P.N.E.F.P. dans les conditions d'usage de leur entreprise.

Chaque organisation syndicale peut se faire représenter à chaque réunion de la C.P.N.E.F.P. au maximum par 3 personnes de sa liste. Afin d'assurer une représentation aussi diverse que possible des salariés de la branche, chaque organisation syndicale devra veiller à ce que, dans la mesure du possible, ses représentants soient issus d'entreprises différentes ou groupes d'entreprises différents au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail.

En tout état de cause, le nombre maximum de représentants des organisations patronales présents aux réunions paritaires ne pourra pas dépasser le maximum de personnes pouvant représenter l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Afin d'assurer une représentation aussi diverse que possible, la délégation patronale veillera à ce que, dans la mesure du possible, ses représentants soient issus d'entreprises différentes.

Article 2 Compétences de la commission

La C.P.N.E.F.P. aura notamment pour mission :

- d'étudier tous les moyens techniques et financiers en vue d'assurer au personnel des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances, la formation et le perfectionnement professionnels permanents ;
- d'assurer l'échange d'informations sur la situation de l'emploi, au niveau régional et national, entre les parties signataires ;
- de procéder à l'étude de la situation de l'emploi et de son évolution prévisible au niveau de la branche ;
- de rechercher et d'étudier les modalités permettant de suivre l'exécution des actions engagées au titre de la formation.

La Commission peut elle-même décider de privilégier certaines actions qu'elle estime nécessaires et adéquates à l'amélioration de l'emploi dans le secteur du courtage d'assurances.

Article 3 Administration

1 Présidence

La présidence est assurée par un binôme paritaire composé d'un membre de la délégation patronale et d'un membre d'une des organisations syndicales de salariés désigné d'un commun accord par le collège «salariés».

Le binôme paritaire est désigné pour une durée de 2 ans, période à l'issue de laquelle il pourra être renouvelé.

La désignation du premier binôme paritaire s'effectuera lors de la première réunion de la C.P.N.E.F.P. qui suivra la date de signature du présent avenant.

Le président a pour rôle de :

- représenter la commission dans ses activités ;
- d'assurer la tenue et l'ordre du jour des réunions ;
- de mettre à exécution les décisions de la C.P.N.E.F.P.

2 Réunions et Convocations

La C.P.N.E.F.P. se réunit au moins deux fois par an.

La présidence de la C.P.N.E.F.P., par l'intermédiaire du secrétariat de la Commission, est chargée de convoquer les différentes organisations syndicales au minimum 8 jours avant la réunion de ladite Commission.

La convocation doit mentionner les sujets à l'ordre du jour de la réunion.

Afin d'accroître la visibilité des partenaires sociaux sur le calendrier des réunions, les dates de réunions seront communiquées à l'ensemble des membres de la Commission au plus tard en début d'année.

3 Secrétariat

Planète CSCA se charge du secrétariat de la Commission.

Article 4 Réunions préparatoires

Une réunion préparatoire est prévue avant chaque réunion de la C.P.N.E.F.P.

Au titre de sa participation à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (C.P.N.E.F.P.), chaque salarié - mandaté par son organisation syndicale représentative pour participer à ladite Commission - bénéficie d'une journée de délégation de branche pour participer à la réunion préparatoire.

Article 5 Indemnisation et statut

Le temps passé en réunion de la C.P.N.E.F.P. ou en réunion préparatoire est assimilé à du temps de travail effectif. Les salariés siégeant au sein de la C.P.N.E.F.P. doivent transmettre à leur employeur ou au représentant de celui-ci copie de leur convocation dans les huit jours de sa réception.

Les salariés membres de la C.P.N.E.F.P. bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre IV du Code du travail relatif aux salariés protégés.

Article 6 Frais engagés au titre des réunions de la C.P.N.E.F.P.

1 Les frais de repas

Les frais de repas que les Membres de la C.P.N.E.F.P auront engagés le jour de la tenue de chaque réunion de la C.P.N.E.F.P seront pris en charge par leur employeur sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 25 € par salarié participant aux réunions en présentiel.

Si le salarié bénéficie au sein de son entreprise de titres restaurant, la valeur patronale de ces derniers se défalque du montant ci-dessus.

Cette prise en charge vaut pour 3 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la C.P.N.E.F.P.

2 Les frais de transport

Les frais de transport que les Membres de la C.P.N.E.F.P. auront engagés à l'occasion de la tenue de chaque réunion de la C.P.N.E.F.P seront pris en charge par leur employeur sur présentation de justificatifs (train sur la base du tarif S.N.C.F, 2^{ème} classe).

Cette prise en charge vaut pour 3 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la C.P.N.E.F.P.

3 Les frais d'hébergement

Lorsque la réunion de la C.P.N.E.F.P. ou la réunion préparatoire qui la précède se tient pour partie ou en intégralité la veille, les Membres de la C.P.N.E.F.P. dont le trajet domicile-lieu de la réunion dépasse 2 heures pourront bénéficier du forfait «hébergement». Les frais d'hébergement engagés par les Membres de la C.P.N.E.F.P, la nuit précédant la tenue de la réunion, au titre de leur participation à la réunion de la C.P.N.E.F.P, seront pris en charge de la manière suivante : remboursement d'une nuitée comprenant une chambre d'hôtel et un petit déjeuner et/ou un dîner sur la base d'un montant réel justifié, dans la limite de 150 €.

Les frais d'hébergement sont également pris en charge dans cette même limite lorsque plusieurs réunions paritaires se succèdent sur plusieurs jours (Ex : lorsqu'une C.P.P.N.I. a lieu le jeudi et une C.P.N.E.F.P. le lendemain).

Cette prise en charge vaut pour 3 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la C.P.N.E.F.P.

SALAIRS

(Voir «Annexe 4 - Grille des salaires minima»)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Durée du travail

Réduction du temps de travail à 35 heures Accord du 12 mai 1999

[Étendu par arrêté du 4 août 1999, JO 8 août 1999]

Mod. par Avenant 19 nov. 2014, étendu par arr. 11 juill. 2016, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salariés :

Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances ;

CFE CGC ;

Fédération CFDT Banque et Assurances.

Préambule

La situation de l'emploi est une préoccupation pour tous.

Chaque entreprise de notre secteur devra s'employer à favoriser la création d'emplois.

Réduire le chômage en favorisant l'emploi en général, et celui des jeunes en particulier est une priorité à laquelle les partenaires sociaux se sont à maintes reprises associés.

Nos emplois doivent être maintenus et développés : il est donc essentiel de maintenir et d'accroître la compétitivité de nos entreprises, porteuse d'emploi dans une économie ouverte sur le marché international où l'activité du courtage d'assurances est exposée à une concurrence exacerbée.

La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail s'efforcera de concilier les nécessités économiques des entreprises et les souhaits des salariés.

Soucieuses de maintenir et de développer la négociation collective dans les cabinets de courtage d'assurances de toutes tailles, les parties signataires se reconnaissent une mutuelle compétence et décident de conclure un accord de branche prenant en compte les spécificités du secteur concerné.

La loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail fixe la date d'entrée en vigueur de la durée légale du travail de 35 heures au 1^{er} janvier 2000, pour les entreprises, les établissements ou unités économiques et sociales⁽²⁾ de plus de vingt salariés, et au 1^{er} janvier 2002, pour les autres.

(2) Dans le reste de l'accord, le terme entreprise désignera : l'entreprise, l'établissement ou l'unité économique et sociale.

er janvier 2002, pour les autres.

Titre I Champ d'application

Article 1

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises ayant pour activité le courtage d'assurances et/ou de réassurances compris dans la nomenclature de l'INSEE sous le code NAF 672.Z, inscrites au registre du commerce avec la mention "courtage d'assurances et/ou de réassurances" et relevant de la convention collective nationale de travail des cadres et employés salariés des cabinets de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux salariés exerçant sur le territoire français y compris les départements d'Outre-mer et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur.

Est concerné par le présent accord, l'ensemble des salariés des entreprises visées ci-dessus, à l'exclusion des cadres dirigeants.

Les dispositions du présent accord ne s'imposent, aux entreprises visées ci-dessus, qu'à compter du 1^{er} janvier 2000, pour les entreprises de plus de vingt salariés, et au 1^{er} janvier 2002 pour les autres. Avant ces dates, les entreprises peuvent anticiper la réduction du temps de travail dans le cadre déterminé par le présent accord.

Titre II

Aménagement de la Réduction du Temps de Travail

Article 2

2-1 **Date d'effet**

Le présent accord qui entrera en vigueur le jour suivant la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension, crée les conditions permettant aux entreprises visées à l'article 1 d'appliquer la réduction du temps de travail.

2-2

Date d'application obligatoire de la Réduction du Temps de Travail

La date obligatoire de la réduction du temps de travail est pour toutes les entreprises visées à l'article 1 :

- le 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés ;
- le 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de vingt salariés ou moins.

2-3

Procédure de mise en oeuvre

La réduction du temps de travail doit être précédée dans chaque entreprise d'une information préalable portant sur :

- 1) l'existence et la communication de l'accord de branche ainsi que les coordonnées des parties signataires ;
- 2) la date envisagée de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail ;
- 3) les populations concernées ;
- 4) les modalités d'application envisagées par populations concernées.

Les entreprises qui engagent une démarche de réduction du temps de travail et de réorganisation pourront bénéficier d'un dispositif d'appui et d'accompagnement dans les conditions définies par le VII de l'article 3 de la loi 98-461 du 13 juin 1998 et du décret 98-946 du 22 octobre 1998.

Certains aménagements aux dispositions figurant dans le présent accord peuvent être mis en place, par accord d'entreprise après négociation avec les délégués syndicaux ou les "salariés mandatés" et consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

2-4

Le Temps de Travail Effectif

Est considéré comme du temps de travail effectif au sens de l'article L. 212-4 alinéa 1^{er} du code du travail, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

En application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, l'horaire moyen est de 151,67 heures.

Quand la durée hebdomadaire effective du travail est fixée en moyenne annuelle, la durée maximum du travail effectif, après déduction des congés annuels légaux, des repos hebdomadaires et du 1^{er} mai, est au maximum de 1645 heures, ou de 1650 heures pour les années bissextiles.

Dans sa programmation annuelle l'employeur déduira de ces durées les jours fériés, ne coïncidant pas avec le repos hebdomadaire, habituellement chômés dans l'Entreprise. Compte tenu de la variabilité de ces dates dans le calendrier, il pourra soit les forfaitiser sur une moyenne annuelle pour un maximum annuel de 56 heures soit tenir compte des dates réelles. Quatre exemples de programmation de la durée collective annuelle maximum figurent en annexe du présent article.

En annexe du 2-4 : Exemples de programmation annuelle

Les exemples qui suivent ont été volontairement calculés sur des bases maxima, c'est-à-dire soit sur les 8 jours fériés moyens, soit sur la totalité des jours fériés tombant en dehors des Week-ends pour les deux années considérées. Ces exemples n'ont qu'une valeur indicative destinée à permettre à chaque Entreprise de tenir compte de sa situation particulière et d'adapter sa programmation en conséquence en tenant compte des usages en vigueur dans l'Entreprise.

En dehors du 1^{er} mai qui est défini par la Loi comme un jour férié chômé et payé, le code du travail prévoit 10 autres jours fériés qui tombent de la façon suivante :

		1999		2000	
1	1 ^{er} janvier	Vendredi	1	Samedi	
2	Lundi de Pâques	Lundi	2	Lundi	1
3	8 mai	Samedi		Lundi	2
4	Jeudi de l'Ascension	Jeudi	3	Jeudi	3
5	Lundi de Pentecôte	Lundi	4	Lundi	4
6	14 juillet	Mercredi	5	Vendredi	5
7	15 août	Dimanche		Mardi	6
8	1 ^{er} novembre	Lundi	6	Mercredi	7
9	11 novembre	Jeudi	7	Samedi	
10	25 novembre	Samedi		Lundi	8

1) - An 1999 FORFAIT	
Heures	1645
- 8 jours maximum x 7 h	- 56
Résultat en heures	1589

2) - An 1999 RÉEL	
Jours calendaires	365
- 52 week-ends	- 104
- 25j Congés Payés	- 25
1 ^{er} mai (samedi)	
- 7 jours fériés	- 7
= Nb de jours	229
x par Nb heures/jour	7
Résultat en heures	1603

3) - An 2000 FORFAIT	
Heures	1650
- 8 jours maximum x 7 h	- 56
Résultat en heures	1594

4) - An 2000 RÉEL	
Jours calendaires	366
- 53 week-ends	- 106
- 25j Congés Payés	- 25
- Lundi 1 ^{er} mai	- 1

4) - An 2000 RÉEL	
- 8 jours fériés	- 8
= Nb de jours	226
x par Nb heures/jour	7
Résultat en heures	1582

2 - 5 Les Heures Supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail lorsqu'elles sont commandées par l'employeur ou effectuées avec l'accord de celui-ci.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé par la convention collective.

2 - 6 Les Salaires

Dans le respect de la loi et des dispositions de la convention collective, tout effet sur les salaires réels et rémunérations ne peut se faire qu'au niveau de l'entreprise et après accord, soit avec les délégués syndicaux ou, en leur absence avec le salarié mandaté en application de l'article 3 de la Loi du 13 juin 1998.

Les grilles de minima hiérarchiques fixées pour 169 heures restent inchangées pour les entreprises qui appliqueront une réduction du temps de travail jusqu'à 151,67 heures.

Titre III Les différentes Modalités applicables

Article 3

Plusieurs modalités d'organisation du travail peuvent être mises en oeuvre.

L'entreprise peut :

1^o Soit retenir l'une ou l'autre des cinq modalités définies soit :

- a) pour l'ensemble de l'entreprise ;
- b) par service ou activité ou par métiers...

2^o Soit, par accord d'entreprise, aménager, modifier l'une ou l'autre des modalités définies, ou créer une modalité d'organisation du travail soit :

- a) pour l'ensemble de l'entreprise ;
- b) par service ou activité ou par métiers...

3 - 1 Modalité 1

(35 heures par semaine)

L'horaire hebdomadaire de travail effectif est fixé à 35 heures.

3 - 2 Modalité 2

(35 heures sur deux ou quatre semaines)

L'horaire hebdomadaire de travail effectif est fixé en moyenne à 35 heures, sur 4 ou 5 jours, sur deux ou quatre semaines consécutives :

Dans ces conditions, seules les heures travaillées au-delà d'une moyenne de 35 heures hebdomadaire sur la période considérée donnent lieu soit à repos compensateur de remplacement soit à majoration de payement pour heures supplémentaires.

3 - 3 Modalité 3

(36 heures par semaine sur 4 jours)

L'horaire hebdomadaire de travail effectif est fixé à 36 heures sur 4 jours déterminés en fonction des nécessités de

l'entreprise.

La réduction du temps de travail est organisée sous la forme de repos rémunérés à raison de 5 jours ouvrés par année civile complète travaillée. Ces jours peuvent être fixés, par demi-journées. Lorsqu'un salarié entre dans l'entreprise ou la quitte en cours d'année, le nombre de jours est calculé au prorata.

3 jours sont fixés par l'employeur dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par l'employeur avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

Les autres jours sont fixés par le salarié dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par le salarié avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

L'entreprise peut reporter dans le temps la demande du salarié pour des impératifs de fonctionnement. Un bilan des reports éventuels sera fait à la fin de chaque trimestre au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel. Ces jours de repos devront être utilisés en dehors des périodes de suractivité fixées à 16 semaines par l'employeur, sauf accord formel de celui-ci.

Dans ces conditions, la 36^{ème} heure ne donne lieu ni à repos compensateur de remplacement ni à majoration de payement pour heure supplémentaire et ne s'impute pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Compte tenu de l'amplitude de la journée de travail de cette modalité, une attention particulière sera apportée au temps de trajet et à la situation familiale des salariés concernés.

3 - 4 Modalité 4

(37 heures par semaine)

L'horaire hebdomadaire de travail effectif est fixé à 37 heures sur 5 jours déterminés en fonction des nécessités de l'entreprise.

La réduction du temps de travail est organisée sous la forme de repos rémunérés à raison de 12 jours ouvrés par année civile complète travaillée ; lorsqu'un salarié entre dans l'entreprise ou la quitte en cours d'année, le nombre de jours est calculé au prorata.

6 jours sont fixés par l'employeur dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par l'employeur avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

Les autres jours sont fixés par le salarié dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par le salarié avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

L'entreprise peut reporter dans le temps la demande du salarié pour des impératifs de fonctionnement. Un bilan des reports éventuels sera fait à la fin de chaque trimestre au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel. Ces jours de repos devront être utilisés en dehors des périodes de suractivité fixées à 16 semaines par l'employeur, sauf accord formel de celui-ci.

Dans ces conditions, la 36^{ème} et la 37^{ème} heures ne donnent lieu ni à repos compensateur de remplacement ni à majoration de payement pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

3 - 5 Modalité 5

(39 heures par semaine)

L'horaire hebdomadaire de travail effectif est fixé à 39 heures sur 5 jours déterminés en fonction des nécessités de l'entreprise.

La réduction du temps de travail est organisée sous la forme de repos rémunérés à raison de 23 jours ouvrés par année civile complète travaillée ; lorsqu'un salarié entre dans l'entreprise ou la quitte en cours d'année, le nombre de jours est calculé au prorata.

12 jours sont fixés par l'employeur dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par l'employeur avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

Les autres jours sont fixés par le salarié dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par le salarié avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

L'entreprise peut reporter dans le temps la demande du salarié pour des impératifs de fonctionnement. Un bilan des reports éventuels sera fait à la fin de chaque trimestre au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel.

Ces jours de repos devront être utilisés en dehors des périodes de suractivité fixées à 16 semaines par l'employeur, sauf accord formel de celui-ci.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36^{ème} à la 39^{ème} heures ne donnent lieu ni à repos compensateur de remplacement ni à majoration de payement pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent

annuel d'heures supplémentaires.

Titre IV **La modulation du temps de travail**

Article 4 **Modulation du temps de travail de type III**

4 - 1 **Les contraintes**

Après accord d'entreprise, la durée hebdomadaire de 35 heures peut être calculée par l'employeur en moyenne sur l'année civile soit pour l'ensemble de l'entreprise, soit par service ou activité ou par métier...

En l'absence de délégués syndicaux, cette modulation peut être mise en place après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, les entreprises pourront instituer cette modulation après information des salariés concernés.

La durée journalière du travail ne peut excéder 10 heures. Dans la fixation de la durée journalière de travail, une attention particulière sera apportée au temps de trajet et à la situation familiale des salariés.

Les variations d'horaires programmée ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 42 heures par semaine en moyenne sur 8 semaines consécutives.

Les heures effectuées mensuellement au-delà de 151,67 heures sont portées au crédit du salarié.

Les heures non effectuées mensuellement en deçà de 151,67 heures sont portées au débit du salarié.

Les absences mentionnées à l'article 29, 4^o de la convention collective sont considérées comme temps de travail effectif.

Dans sa programmation annuelle l'employeur peut fixer un seuil mensuel minimum d'heures de travail effectif à accomplir.

La rémunération mensuelle est calculée en moyenne sur la base de 151,67 heures par mois.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures pendant une ou plusieurs semaines ne donnent lieu ni à repos compensateur ni à paiement en plus de la rémunération moyenne mensuelle ni à majoration de pour heures supplémentaires, sauf dans le cas où à la fin de l'année, la durée hebdomadaire moyenne de travail dépasserait 35 heures.

Les heures effectuées au-delà de 42 heures en moyenne pendant une période de 8 semaines consécutives doivent être exceptionnelles et donnent lieu prioritairement à repos compensateur de remplacement, ou à défaut, à majoration de paiement pour heures supplémentaires, dans la limite du contingent annuel.

4 - 2 **L'information des salariés**

La programmation indicative des variations d'horaire est communiquée au salarié. En cours d'année, les salariés sont informés des changements de leurs horaires de travail non prévus par la programmation indicative avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

4 - 3 **Au terme de la période annuelle**

À la fin de la période annuelle, il est calculé la durée moyenne hebdomadaire de travail effectuée par le salarié à la demande de l'employeur. Lorsque cette durée moyenne est supérieure à la durée hebdomadaire de 35 heures, les heures effectuées au-delà de la durée moyenne légale ont la nature d'heures supplémentaires et donnent lieu à majoration de paiement pour heures supplémentaires. Elles s'imputent également sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf si elles donnent lieu au repos compensateur de remplacement.

4 - 4 **Cas particuliers**

En cas de sous activité, le recours au chômage partiel ne sera possible qu'après épuisement des jours de repos effectivement dus. Ceux-ci seront utilisés au prorata des jours à disposition de l'entreprise et du salarié.

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période annuelle, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours d'année, la durée moyenne hebdomadaire est calculée au prorata temporis par rapport à la durée théorique du travail de 1645 heures (1650 heures les années bissextiles).

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, s'il apparaît après calcul de la durée moyenne de travail

comme indiqué ci-dessus que le salarié a perçu pour cette période une rémunération inférieure ou supérieure à celle correspondant à son temps de travail effectué, une régularisation sera opérée.

Titre V **Le Temps Partiel**

Article 5

Dans le cadre du temps partiel choisi, l'employeur proposera aux salariés de choisir :

- la proratisation du nouvel horaire ;
- ou la possibilité de retour à temps complet.

Dans le cadre du temps partiel embauché, si l'organisation du travail dans l'entreprise le permet, l'employeur proposera aux salariés soit :

- le maintien de l'horaire contractuel avec compensation salariale ;
- la proratisation du nouvel horaire, sans que celui-ci puisse être inférieur à 200 heures par trimestre ;
- l'augmentation de son temps de travail.

Un avenant au contrat de travail sera établi en conséquence.

Titre VI **Dispositions particulières**

Article 6

Remplacement des heures supplémentaires par un repos compensateur

Les parties signataires du présent accord entendent favoriser le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur. Elles conviennent que les entreprises pourront en accord avec le salarié, en application du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 212-5 du Code du travail remplacer le de tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Les heures supplémentaires ayant donné lieu au repos compensateur de remplacement ne s'imputeront pas sur le contingent annuel.

Titre VII **Dispositions générales**

Article 7 **Phase exécutoire**

1) La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail dans l'entreprise doit être accompagnée des mesures d'informations suivantes :

- date d'entrée en vigueur ;
- modalité(s) retenue(s) ;
- personnels concernés ;
- projection de la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail sur de futures embauches.

2) Tout changement de modalité devra faire l'objet d'une nouvelle information identique à celle prévue au 2 - 3, avec un délai de prévenance minimum de trois mois sauf accord des salariés concernés par la nouvelle modalité.

Article 8 **Clause de caducité**

Cet accord est directement lié à l'obligation légale faite aux entreprises d'adopter, au plus tard le 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de vingt salariés et au 1^{er} janvier 2002 pour les autres, un horaire collectif hebdomadaire au plus égal à 35 heures.

La remise en cause de cette obligation légale rendrait cet accord caduc et obligeraient les partenaires sociaux à ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème.

Article 9 **Révision - Dénonciation**

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 132-2 du code du travail, ou toute organisation d'employeurs au niveau national qui n'est pas partie au présent accord et à la convention collective nationale, peut adhérer à cet accord, selon les dispositions prévues au article L. 132-1 et L. 132-9 du code du travail.

Chaque partie signataire pourra dénoncer ou demander la révision du présent accord conformément aux articles L. 132-7 et L. 132-8 du code du travail. Le droit d'opposition pourra également s'appliquer dans le cadre de l'article L. 132-7 du code du travail.

Article 10 **Réexamen de l'accord**

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux entreprises définis à l'article 1, compléteraient la loi du 13 juin 1998 et les décrets du 22 juin 1998, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions nouvelles sur celles prévues au présent accord.

Article 11 **Suivi de l'accord**

(voir également avenant du 6 mars 2003)

Il est institué une commission de suivi composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataire, et pour les organisations d'employeurs signataires, d'un nombre de représentants au plus égal à celui de la totalité autorisée pour les organisations de salariés.

La commission a compétence pour se faire remettre tous documents qu'elle jugera nécessaire pour vérifier la bonne application de l'accord, et, le cas échéant, en contrôler l'interprétation.

À cet effet la commission se réunira tous les six mois.

Article 12 **Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

Annexe 1

Dispositions particulières applicables aux entreprises anticipant la réduction du temps de travail et désirant s'engager dans le dispositif d'aide

Afin de favoriser les formes de réduction du temps de travail les plus bénéfiques au développement de l'emploi et de permettre aux nombreuses entreprises du secteur de s'engager dans le dispositif d'aide à la réduction anticipée du temps de travail prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail et le décret 98-494 du 22 juin 1998, les partenaires sociaux conviennent des dispositions ci-après.

Chapitre 1 **Création d'emplois**

Titre I **Pour les entreprises de moins de cinquante salariés**

Les entreprises de moins de cinquante salariés qui veulent s'engager dans une démarche de développement de l'emploi avec recours aux aides le feront selon les modalités définies ci-après.

Le recours au mandatement doit être la règle. L'absence de mandatement doit être exceptionnelle. En l'absence de mandatement, l'employeur doit consulter l'ensemble du personnel.

L'accès direct au dispositif d'aide financière de l'Etat n'est envisagé que dans le cas d'une réduction anticipée du temps de travail dans le cadre du développement de l'emploi.

Les modalités de réduction de la durée effective du travail prévues par les dispositions des articles 1 à 5 s'appliquent en totalité, après avis, le cas échéant, des délégués du personnel. Leur mise en oeuvre est subordonnée à l'accord de l'autorité administrative relative aux aides financières de l'Etat. Si d'autres modalités sont envisagées, un accord collectif doit être conclu au niveau de l'entreprise.

Article 1 **Durée du travail**

Pour l'ensemble du personnel à temps complet effectuant 39 heures, la durée du travail est fixée à 35 heures par semaine (le cas échéant en moyenne annuelle) à compter du 1^{er} jour du mois suivant la conclusion de la convention avec la DDTEFP, si cette date est antérieure à la date d'entrée en vigueur de la durée légale du travail à 35 heures (au 1^{er} janvier 2000, pour les entreprises de plus vingt salariés, et le 1^{er} janvier 2002, pour les entreprises de vingt salariés ou moins).

L'entreprise réduit donc de 10 % le temps de travail des salariés effectuant 39 heures hebdomadaire avant la conclusion de la convention ou avant l'entrée en vigueur de la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaire.

Pour que les salariés effectuant moins de 39 heures hebdomadaire soient inclus dans le programme d'anticipation de la réduction du temps de travail ouvrant droit au bénéfice des aides financières de l'Etat, leur temps de travail doit aussi être réduit de 10 %.

Pour les salariés à temps partiel qui acceptent une baisse de leur horaire contractuel de travail, la réduction du temps de travail de 10 % peut également être appliquée.

Article 2 **Développement de l'emploi**

Sous réserve de la conclusion de la convention avec la DDTEFP, l'entreprise s'engage à embaucher 6 % des salariés équivalent plein temps (151,67 heures) concernés par la réduction du temps de travail.

L'effectif pris en compte est apprécié en moyenne sur les 12 mois qui précèdent la conclusion par l'entreprise de la convention avec la DDTEFP selon les règles fixées à l'article L. 421-2 du Code du Travail.

Les embauches peuvent être effectuées sous contrat à durée indéterminée ou contrat à durée déterminée, sous contrat de formation en alternance, sous contrat d'apprentissage, à temps plein ou à temps partiel. Dans ce dernier cas, les salariés embauchés sont pris en compte au prorata de leur temps de travail. Ces embauches doivent intervenir dans le délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

L'augmentation de la durée du travail d'un salarié à temps partiel confirmée par un avenant à son contrat de travail est assimilée à une embauche. Dans ce cas, seules les heures de travail au-delà de la durée initiale de travail du salarié sont prises en compte pour l'appréciation des 6 % d'embauches. Le total des heures assimilées à des embauches doit représenter moins du tiers de l'obligation d'embauche de l'entreprise.

Les entreprises qui procéderont à des embauches exclusivement sous contrat à durée indéterminée, ou qui embaucheront pour au moins la moitié des 6 % soit des jeunes de moins de 27 ans y compris sous contrat de formation en alternance ou d'apprentissage soit des personnes ayant suivi un parcours d'insertion professionnelle ou des chômeurs âgés ou de longue durée, pourront demander à bénéficier de l'aide supplémentaire prévue par la loi.

Les embauches peuvent intervenir dans l'une ou l'autre des qualifications définies dans la Convention collective.

L'entreprise s'engage à maintenir l'effectif de l'entreprise augmenté des 6 % d'embauche pendant 2 ans à compter de la dernière embauche en contrepartie de la réduction du temps de travail. L'effectif pris en compte est l'effectif à la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail.

Le départ d'un salarié, résultant de la rupture de son contrat de travail quelle qu'en soit la cause, doit être compensé par l'embauche d'un nouveau salarié dans le délai de 2 mois suivant la date de son départ définitif afin de maintenir l'effectif de l'entreprise augmenté des 6 % d'embauche.

Article 3 **Organisation du travail**

L'entreprise applique strictement les dispositions de l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Article 4 **Modalités de suivi**

Les deux premières années, un bilan sera fait par l'employeur tous les 6 mois aux délégués du personnel, présentant les embauches réalisées en contrepartie de la réduction du temps de travail (nombre, forme, catégorie professionnelle), l'évolution des effectifs, et un suivi des modalités de l'organisation du temps de travail mise en place. Les trois années suivantes, le bilan sera fait au moins une fois par an.

Titre II **Pour les entreprises de cinquante salariés ou plus**

Pour toutes les entreprises de cinquante salariés ou plus, un accord collectif au niveau de l'entreprise est nécessaire ; il pourra appliquer les dispositions du présent accord, les adapter, ajouter d'autres dispositions ou adopter d'autres

normes.

Le bilan prévu à l'article 4 ci-dessus est présenté au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel.

Titre III **Pour l'ensemble des entreprises**

Seul un accord collectif au niveau de l'entreprise peut prévoir une réduction de la durée effective de plus de 10 % et ramenant l'horaire à un niveau inférieur à 35 heures, accompagnée d'une augmentation des effectifs supérieure à 6 %, permettant l'éligibilité aux aides financières de l'Etat plus importantes prévues au décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Chapitre 2 **Maintien de l'emploi**

(Accord défensif)

Seul un accord collectif au niveau de l'entreprise, quel que soit l'effectif peut prévoir une réduction de la durée effective du temps de travail, accompagnée d'un maintien des effectifs, permettant l'éligibilité aux aides financières de l'Etat de prévues au décret n° 98-494 du 22 juin 1998.

Annexe 2

Compte épargne temps

Les partenaires sociaux signataires créent un dispositif de compte épargne temps selon les modalités définies par l'accord interprofessionnel du 31 octobre 1995 et les dispositions du Code du Travail.

Le compte épargne temps a pour finalité de permettre au salarié d'accumuler des droits en vue d'être rémunéré partiellement ou totalement lors de certaines absences autorisées ou pour anticiper le départ en retraite.

Les entreprises désirant mettre en place un compte épargne temps, peuvent appliquer les dispositions décrites ci-après, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel ou encore après information des salariés concernés en l'absence de représentants du personnel.

Article 1 **Salariés bénéficiaires**

Tous les salariés, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, peuvent ouvrir un compte épargne temps, l'ancienneté s'appréciant par rapport au contrat de travail en cours.

Les salariés intéressés doivent en informer par écrit leur employeur.

Article 2 **Alimentation du compte épargne temps**

Le compte épargne temps peut être alimenté par les éléments suivants :

- le report d'une partie des jours de "congés payés" acquis par le salarié dans la limite de dix jours par an ;
- la moitié des jours éventuels de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail dans la limite de dix jours par an ;
- les primes éventuelles.

D'autres éléments déterminés par accord d'entreprise peuvent alimenter le compte épargne temps selon les modalités définies par cet accord.

Le salarié doit informer, par écrit, l'employeur du nombre de jours qu'il entend verser à son compte épargne temps (dans les limites fixées) :

- pour les jours de "congés payés" : au moment de l'établissement de l'ordre des départs en congé ;
- pour les jours de repos pour réduction de temps de travail : au plus tard le 31 octobre de chaque année.

Article 3 **Conversion**

Le compte épargne temps est exprimé en "jours de repos".

Tout élément affecté au compte est converti en heures de repos indemnisable sur la base du salaire horaire en

vigueur à la date de son affectation.

La valeur de ces heures (ou jours) suit l'évolution du salaire fixe de l'intéressé, de telle façon que, lors de la prise d'un congé, le salarié puisse bénéficier d'une indemnisation équivalente au salaire fixe perçu au moment du départ, si la durée de l'absence est égale au nombre d'heures (ou de jours) capitalisées.

Article 4 **Utilisation du compte épargne temps**

Prise du compte épargne temps

Le compte épargne temps peut être utilisé pour financer totalement ou partiellement l'un des congés suivants :

— après 3 ans d'épargne : les congés parentaux, les congés sabbatiques ou toute autre période d'absence non rémunérée ou rémunérée partiellement définie par le Code du Travail, à l'exclusion des périodes d'absence pour maladie ou accident du travail ;

— un congé de fin de carrière permettant au salarié de partir en retraite avant la date prévue (dans l'hypothèse d'un dispositif aidé, ce congé doit être pris dans les 4 années qui suivent l'ouverture des droits).

Dans tous les cas, le salarié doit informer l'entreprise deux mois avant son départ de l'utilisation de son compte épargne temps.

L'utilisation du compte épargne temps ne deviendra effective que si le salarié remplit les conditions exigées par les textes pour bénéficier du congé demandé par lui et si l'entreprise n'a pas refusé ou reporté le congé lorsque de telles possibilités sont prévues par les textes.

En cas de report éventuel des dates de départ en congés par l'entreprise, conformément aux dispositions légales, l'utilisation du compte épargne temps est reportée en conséquence, sauf nouvelle information contraire écrite du salarié.

Indemnisation du congé

Les sommes versées au salarié, en vertu du compte épargne temps lors de la prise d'un congé défini ci-dessus, sont calculées sur la base du salaire brut perçu par l'intéressé au moment de la prise de son congé (le salaire prend en compte les différents éléments de la rémunération du salarié hors primes exceptionnelles ou annuelles éventuelles versées le mois considéré et hors heures supplémentaires).

Les versements sont effectués mensuellement, pendant tout ou partie de la durée du congé, jusqu'à épuisement du compte épargne temps.

Le compte épargne temps est diminué chaque mois du nombre de jours indemnisés.

Chaque versement mensuel effectué au titre du compte épargne temps donne lieu à l'établissement d'un bulletin de paye, il est soumis aux mêmes cotisations que les salaires. Les versements sont effectués aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

Article 5 **Rupture du contrat de travail**

En cas de rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit et quel que soit l'auteur de la rupture, l'entreprise verse au salarié une indemnité correspondant à l'intégralité des droits qu'il a acquis à son compte épargne temps.

Cette indemnité est égale au nombre de jours figurant au compte épargne temps du salarié multiplié par le salaire journalier du salarié au moment de la rupture de son contrat.

Cette indemnité figure sur le bulletin de paye et est soumise aux mêmes conditions que le salaire.

Article 6 **Information du salarié**

Une information est donnée au salarié sur la situation de son compte épargne temps dans le mois qui suit celui où a été effectué un versement au compte épargne temps. L'information doit préciser la date d'ouverture du compte épargne temps, le nombre de jours de repos épargnés, avec s'il y a lieu, le calcul de conversion et le cumul de temps épargné depuis l'ouverture du compte.

Article 7 **Renonciation du salarié**

Le salarié peut renoncer à tout ou partie de son compte épargne temps dans les mêmes cas que ceux qui autorisent le déblocage anticipé des droits au titre de la participation. Il devra dans ce cas notifier, par écrit, à l'employeur sa demande, en observant un délai de prévenance de 4 mois et joindre à celle-ci un justificatif de sa demande.

La part ou la totalité du compte épargne temps à laquelle le salarié a renoncé donne droit à une indemnité calculée

et versée selon les modalités définies à l'article 4.

Toutefois, si l'indemnité est supérieure à deux mois de salaire, elle fait l'objet de plusieurs versements (un par mois jusqu'à épuisement du compte), chaque versement ne pouvant être supérieur à deux mois de salaire. L'indemnité ou le premier versement est payé le mois suivant celui de la renonciation.

En cas de renonciation par un salarié à son compte épargne temps, celui-ci ne peut ouvrir un nouveau compte épargne temps.

Article 8 Garanties

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne temps sont couverts par l'assurance de garantie des salariés dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du Code du Travail.

L'employeur devra en outre s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires.

Annexe 3 - Règlement intérieur de la Commission de suivi

(Avenant du 6 mars 2003, étendu par arrêté du 3 octobre 2003, JO 14 octobre 2003⁽¹⁾)

(1) Par erratum du 18 avril 2003 étendu par arrêté du 3 octobre 2003, JO 14 octobre 2003, l'avenant du 6 mars 2003 devient l'annexe 3 de l'accord du 12 mai 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

(Voir également article 11 de l'accord du 12 mai 1999)

Article 1 Composition de la commission

Chaque organisation syndicale représentative sur le plan national et signataire ou adhérente au présent accord communique à la délégation des employeurs la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de la Commission de suivi ; chaque liste comporte au maximum 6 noms par organisation syndicale.

Les organisations syndicales doivent notifier à la délégation des employeurs tout changement intervenant dans cette liste.

Les listes des organisations syndicales sont établies parmi leurs responsables statutaires et/ou parmi les membres du personnel des entreprises de courtage.

Les salariés mandatés informent leur employeur de leur participation à la Commission de suivi dans les conditions d'usage de leur entreprise.

Chaque organisation syndicale peut se faire représenter, à chaque réunion de ladite Commission, au maximum par 2 personnes de sa liste, tel que stipulé dans l'article 11.

Ces 2 personnes ne peuvent appartenir à la même entreprise ou groupe de courtage.

Le nombre maximum de représentants des organisations d'employeurs signataires est au plus égal à celui de la totalité autorisée pour les organisations de salariés.

Article 2 Compétences de la commission

Conformément à l'article 11 de l'accord du 12 mai 1999, la Commission de suivi a compétence pour se faire remettre tous documents qu'elle jugera nécessaire pour vérifier la bonne application de l'accord, et, le cas échéant, en contrôler l'interprétation.

Après discussion, un procès verbal sera établi reprenant le constat de la Commission ou, dans son rôle d'interprétation, son avis en cas d'accord entre la délégation des employeurs et celle des salariés ou constatant le désaccord existant au sein de la Commission.

Le secrétariat de la Commission devra, dans les 15 jours suivant la réunion de la Commission, transmettre le procès verbal à l'ensemble des organisations y participant et à la Commission Paritaire instituée par la convention collective en vigueur.

Article 3 Administration

1 Présidence

La présidence de la Commission de suivi est assurée alternativement par un représentant de la délégation patronale et par un représentant de l'une des organisations syndicales siégeant au sein de cette Commission.

Pour les organisations syndicales de salariés, le choix du président s'organisera à tour de rôle et selon l'alternance prévue ci-dessus. L'ordre des organisations disposant de la présidence se fera par accord entre les organisations syn-

dicales. Si les organisations syndicales ne peuvent trouver un accord, un scrutin sera alors organisé :

1^{er} tour : l'élection du président se fera à la majorité des voix, le vote étant réservé aux deux seuls représentants siégeant de chaque syndicat de salariés.

2nd tour : si une majorité ne peut être trouvée, un second scrutin sera organisé.

Pour les organisations patronales, la procédure d'élection décrite ci-dessus, leur sera applicable.

Toute organisation peut choisir de passer son tour, l'ordre des présidences n'étant alors pas modifié.

La durée du mandat du Président est de 1 an.

Le Président a pour rôle de :

- Représenter la Commission dans ses activités et de l'en tenir informée ;
- De fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions.

2

Saisine et Convocations

La Commission se réunit tous les 6 mois, conformément à l'article 11 du présent accord ou pourra être saisie par toute organisation patronale et syndicale représentative au plan national par lettre motivée, envoyée par recommandé avec accusé de réception, et adressée au secrétariat de ladite Commission.

Le Président devra convoquer et réunir les membres de la Commission dans un délai maximum de 2 mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée. Cette convocation sera rédigée et adressée par le Président au siège de chaque organisation signataire ou adhérente au présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette convocation est envoyée au moins 1 mois avant la tenue de la réunion. Elle comprend la date et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par le Président, en tenant compte des demandes formulées.

3

Secrétariat

Le secrétariat de la Commission est assuré par les organisations patronales.

Article 4 Indemnisation

Le temps passé en réunion de la Commission de suivi est assimilé à du temps de travail effectif.

Les salariés siégeant au sein de ladite Commission doivent transmettre à leur employeur ou au représentant de ce dernier copie de leur convocation dans les huit jours de sa réception.

Article 5 Frais de repas

Les frais de repas que les salariés des entreprises de courtage auront dû engager le jour de la tenue de chaque réunion de la Commission seront pris pour partie en charge par leur employeur, à hauteur de 10 € par salarié participant aux réunions, sur présentation de justificatifs.

Si le salarié bénéficie au sein de son entreprise de titres restaurant, la valeur patronale de ces derniers se défaillera du montant ci-dessus.

Article 6 Frais de transport

Les frais de transport que les salariés des entreprises de courtage auront dû engager au niveau de leurs déplacements le jour de la tenue de chaque réunion de la Commission seront pris en charge par leur employeur sur présentation de justificatifs (sur base 2^{ème} classe S.N.C.F.).

Article 7 Confidentialité

Les membres de la Commission s'engagent à ne communiquer à qui que ce soit aucune des informations nominatives dont ils auraient eu connaissance à l'occasion de l'exercice de leur mandat.

Cette interdiction vise notamment tous les documents (comptables, techniques...), auxquels les membres ont eu accès dans le cadre de leur activité au sein de cette Commission.

Annexe 4

Personnel d'encadrement

Mod. par Avenant 19 nov. 2014, étendu par arr. 11 juill. 2016, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salariés :

Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances;

CFE CGC ;

Fédération CFDT Banque et Assurances.

Article 1 Objet

Le présent avenant annule et remplace l'avenant du 13 juin 2004 étendu par arrêté du 22 décembre 2004 (JO 11 janvier 2005).

Il a pour objet de fixer les modalités de mise en œuvre des conventions de forfait en jours sur une base annuelle pour les catégories de cadres dits «cadres autonomes», conformément à la réglementation en vigueur.

La mise en place de cette modalité de réduction et d'aménagement du temps de travail nécessite dans tous les cas l'accord du salarié, obtenu soit par signature de son contrat de travail, soit par la signature d'un avenant à son contrat de travail.

Article 2 Définitions des catégories de salariés cadres

3 catégories de cadres sont distinguées :

— les cadres «dirigeants» (art. L. 3111-2 du Code du travail) : il s'agit des cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement. Ces cadres sont exclus du champ d'application de l'accord du 12 mai 1999 ainsi que de la réglementation de la durée du temps de travail.

— les cadres dits «intégrés» (art. L. 3121-43 du Code du travail) : il s'agit des cadres dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Ils sont soumis aux dispositions relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés.

— les cadres dits «autonomes» (art. L. 3121-43 du Code du travail) : il s'agit des cadres commerciaux et/ou itinérants, ou des cadres sédentaires gérant eux-mêmes leur emploi du temps, qui ne sont ni dirigeants, ni intégrés du fait que la nature de leurs fonctions ne leur permet pas de suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils appartiennent, et de pré déterminer la durée de leur temps de travail.

Ces cadres «autonomes» bénéficient également d'une autonomie dans l'organisation de leur d'emploi du temps en raison des conditions d'exercice et de la nature de leurs fonctions.

Dans la mesure où la classification conventionnelle (article 21 de la convention collective du 18 janvier 2002) repose sur la définition des fonctions exercées par les salariés et non sur des dénominations précises d'emplois, le présent avenant ne peut citer de manière exhaustive les emplois concernés par le forfait en jours sur une base annuelle.

Le statut de cadre doit être apprécié exclusivement par référence à la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Article 3 Forfait en jours sur une base annuelle

1^o Il peut être établi une convention de forfait en jours sur une base annuelle uniquement avec un cadre dit «autonome».

2^o L'appartenance à la catégorie des cadres ne peut justifier et fonder, à elle seule, la conclusion d'une convention de forfait en jours sur une base annuelle.

La conclusion d'une telle convention doit reposer sur une analyse objective, par l'employeur, des conditions de travail et des missions.

3^o Le nombre de jours sur la base desquels est fixé le forfait ne peut dépasser en aucun cas sur l'année civile :

Pour les entreprises de plus de 10 salariés :

— 217 jours travaillés pour les cadres «autonomes» positions G et H ;

— 216 jours travaillés pour les cadres «autonomes» positions E et F.

Ces forfaits s'appliquent exclusivement aux positions de la classification conventionnelle de la branche.

Pour les entreprises de 10 salariés et moins :

— 216 jours travaillés pour les cadres «autonomes» quelle que soit leur position dans la classification conventionnelle de branche.

Il est possible, au sein de chaque entreprise, de fixer des forfaits de jours travaillés inférieurs, ainsi qu'une période de référence différente de l'année civile.

Le nombre de jours ainsi exprimé peut varier en fonction des droits à congés payés acquis.

4^o Ces forfaits de jours travaillés pourront être dépassés uniquement dans des cas précis conformément à la réglementation en vigueur (affectation de jours de repos à un compte d'épargne-temps, report de congés...).

En dehors de ces cas, s'il y a dépassement de plafond, le salarié doit récupérer un nombre de jours équivalent à ce dépassement, sans majoration. Ces jours de récupération doivent être pris au cours des 3 premiers mois de l'année de référence suivante, ces dépassements n'étant pas reconductibles d'une année sur l'autre.

Le salarié peut également en conformité avec la réglementation en vigueur affecter ces jours au crédit d'un compte épargne-temps, si ce dispositif est mis en place au sein de l'entreprise.

En cas de recrutement ou de départ en cours d'année, ces plafonds de 217 ou de 216 jours devront être proratisés en fonction de la date d'entrée dans l'entreprise ou de départ de l'entreprise.

5^o Les jours de repos attribués dans le cadre du forfait jours peuvent être pris par journées ou demi-journées.

La moitié des jours, ou demi-journées, de repos est fixée par l'employeur dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié à son initiative avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires. Les autres jours, ou demi-journées, sont fixés par le salarié dans le cadre d'un calendrier annuel indicatif pouvant être modifié par le salarié avec un délai de prévenance minimum de 30 jours calendaires.

L'entreprise peut reporter dans le temps la demande du salarié pour des impératifs de fonctionnement.

Ces jours de repos devront être utilisés en dehors des périodes de suractivité fixées à 16 semaines par l'employeur, sauf accord formel de celui-ci.

Ces jours de repos peuvent être affectés à un compte épargne-temps en conformité avec la législation en vigueur, si ce dispositif est mis en place au sein de l'entreprise.

6^o Les cadres visés à l'article 1 du présent avenant qui bénéficient d'un forfait annuel en jours sont soumis aux repos quotidien et hebdomadaire. Ainsi, l'amplitude des journées d'activité et la charge de travail de ces cadres devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés leur permettant de concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

De plus, les cadres visés à l'article 1 du présent avenant bénéficient des dispositions relatives à la durée du travail et au repos hebdomadaire de l'article 23¹ de la Convention Collective du 18 janvier 2002.

¹ Article 23 durée du travail

Est considéré comme temps de travail effectif, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se confirmer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps de travail de l'entreprise peut être réparti sur 6 jours maximum.

Le salarié a droit à 2 jours de repos consécutifs incluant obligatoirement le dimanche.

Par dérogation à ce principe, dans les entreprises de 10 salariés et moins, en accord avec le personnel, l'organisation du temps de travail peut amener à 4 demi-journées consécutives de repos incluant obligatoirement le dimanche.

Par ailleurs, les moyens de communication technologique mis à la disposition des salariés devront faire l'objet d'un usage maîtrisé.

7^o Afin de garantir le droit à la santé, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie personnelle et familiale, l'employeur assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées. Ce suivi est notamment effectué au moyen d'un décompte annuel du nombre de jours ou de demi-journées réellement travaillés par chaque salarié concerné. Il sera possible de prévoir un décompte mensuel du nombre de jours effectivement travaillés et non-travaillés.

Ce récapitulatif peut résulter d'un document - ou tout moyen équivalent - renseigné par le salarié sous la responsabilité de l'employeur et tenu à la disposition de la DIRECCTE.

8^o Ce document - ou tout moyen équivalent - permet également, par la mention des horaires, le respect et le contrôle des horaires de repos quotidien et hebdomadaire.

9^o Les modalités de suivi de l'organisation du travail des intéressés, de l'amplitude de leur journée de travail et de la charge de travail en résultant, sont examinées avec l'employeur au cours de l'entretien annuel visé à l'article L. 3121-46 du code du travail. Au cours de cet entretien, seront évoquées l'organisation, et la charge de travail de l'intéressé, l'amplitude de ses journées d'activité, l'articulation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et

familiale ainsi que sa rémunération. L'impact éventuel de nouvelles technologies sera également examiné.

Le salarié alertera l'employeur en cas de «difficulté inhabituelle» dans l'organisation du travail, la charge de travail ou l'amplitude des journées de travail. Il l'informera des évènements ou éléments à l'origine de cette difficulté. L'employeur organisera un rendez-vous au cours duquel une solution sera recherchée conjointement avec le salarié.

Par ailleurs, le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Formation professionnelle

Accord du 8 novembre 2004

[Étendu par arr. 13 avr. 2005, JO 23 avr.]

(Accord dénoncé par la Chambre syndicale des courtiers d'assurance par lettre du 22 septembre 2010⁽¹⁾)

(1) Lettre de la Chambre syndicale des courtiers d'assurance par lettre du 22 septembre 2010

Madame, Monsieur,

Par la présente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, nous vous demandons de bien vouloir enregistrer la dénonciation par la Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA) de l'accord sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 8 novembre 2004 (étendu par arrêté du 13 avril 2005) et modifié par avenant du 27 juillet 2005 (étendu par arrêté du 2 mars 2006).

Vous trouverez en pièce jointe copie de la dénonciation de cet accord qui est notifiée parallèlement aux organisations syndicales représentatives au plan national dans le courtage d'assurance :

— Fédération Nationale CGT du personnel des secteurs financiers - assurances-banque - crédit

— Fédération des services CFDT

— FO Fédération des employés et cadres - section des assurances

— Syndicat national des cadres et agents de maîtrise de courtage et agences d'assurances (CFE CGC Assurances)

— SN2A - CFTC

Cette dénonciation se fait conformément aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

À toutes fins utiles, nous vous rappelons que la CSCA a été créée le 10 janvier 2006 suite à l'Union du SFAC et des Syndicats de la FCA, tous deux signataires de cet accord.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de nos sentiments distingués.

Mod. par Avenant du 27 juillet 2005, étendu par arr. 2 mars 2006, JO 8 mars, applicable à compter du 28 juillet 2005

Depuis la Convention Collective de la branche professionnelle du 18 janvier 2002, les partenaires sociaux du courtage d'assurances et de réassurances ont souhaité privilégier, notamment, le développement de la formation professionnelle, en incitant les entreprises du courtage d'assurances à s'adapter aux évolutions économiques, techniques et organisationnelles étant entendu que la formation constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les entreprises dont elle contribue à accroître l'efficacité, que pour les salariés à qui elle apporte un moyen de réaliser leur projet professionnel.

L'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, visant à accroître l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, ont favorisé le rapprochement des partenaires sociaux afin de définir ensemble de nouvelles dispositions à mettre en œuvre dans la branche professionnelle du courtage d'assurances, ces dernières complétant celles prévues dans la Convention Collective du 18 janvier 2002.

Les partenaires sociaux rappellent toute l'importance qu'ils accordent à la formation professionnelle :

- Facteur de développement des connaissances, des qualifications et des compétences des salariés ;
- Facteur d'évolution de carrière et de promotion sociale ;
- Facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques ;
- Facteur de maintien et de développement de l'emploi ;
- Facteur de mobilité tant professionnelle que géographique.

Conformément à l'article L. 930-1 du Code du Travail, l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Conformément à l'accord sur le financement de la formation du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 14 novembre 2002, étendu par arrêté ministériel du 10 juillet 2003, il est rappelé que l'ensemble des entreprises du secteur d'activité du courtage d'assurances et/ou de réassurances doit adhérer à OPCASSUR désigné comme unique organisme collecteur des fonds affectés à la formation continue des salariés.

La mise en place d'une véritable politique de formation doit devenir une réalité dans toutes les entreprises du courtage d'assurance et de réassurances, quel que soit leur effectif.

Elle doit concerter autant les jeunes entrant dans la vie professionnelle que les salariés déjà en activité dans les entreprises, et répondre ainsi aux objectifs suivants :

- Permettre l'évolution professionnelle des salariés ;
- Favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- Contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes et des publics prioritaires en leur permettant de suivre des actions de formation ;
- Promouvoir l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle menées dans le cadre de la réglementation en vigueur ;
- Garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- Mettre en œuvre des actions en faveur des petites et moyennes entreprises de courtage d'assurance afin d'y encourager et promouvoir le développement de la formation professionnelle ; à cet effet, les signataires demandent à la CPNEFP d'étudier les moyens visant à développer dans la profession l'utilisation du dispositif légal d'aide au remplacement des salariés en formation. La CPNEFP pourra soumettre à OPCASSUR des propositions destinées à rendre ces dispositions plus attractives pour les entreprises de petite et moyenne importance ;
- Permettre la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.).

Les entreprises de la branche professionnelle ne peuvent déroger au présent accord dans un sens moins favorable pour les salariés.

En conséquence, les partenaires sociaux du courtage d'assurances et de réassurances ont convenu ce qui suit.

Titre I **Dispositions générales**

Article 1 **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1er de la Convention Collective du 18 janvier 2002.

Article 2 **Entré en vigueur**

Le présent accord prend effet un jour franc après sa signature.

Article 3 **Dépôt et extension**

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

Titre II **Plan de formation**

Article 4 **Définition du plan de formation**

Le Plan de formation regroupe les formations définies à l'article 5 du présent accord réalisées à l'initiative de l'employeur.

Il précise l'ensemble des actions de formation que l'employeur décide de mettre en œuvre dans son entreprise.

Article 5 **Actions de formation du plan de formation**

Le plan de formation comporte 3 types d'actions de formation (art. L. 932-1 du Code du travail) :

- Les actions d'adaptation au poste de travail. Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences supplémentaires qui sont directement utilisables dans les fonctions qu'il occupe ;
- Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou qui participent au maintien dans l'emploi. Ces actions visent à apporter des compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment où la formation est suivie, mais qui s'inscrivent dans un projet d'évolution du poste de travail, ou d'une modification des fonctions du salarié dans le cadre de son contrat de travail ;
- Les actions de développement des compétences. Ces actions visent à faire acquérir au salarié des compétences

qui vont au-delà de sa qualification professionnelle. Ces actions de formation répondent à une évolution de la qualification professionnelle, accompagnée éventuellement d'une promotion.

Article 6 **Élaboration du plan de formation**

Le Comité d'Entreprise, ou à défaut les Délégués du Personnel, est consulté annuellement pour avis sur le projet de plan de formation décidé par l'employeur ainsi que sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente (art. L. 934-1 et L. 934-4 du Code du travail).

Titre III **Contrat et Période de Professionnalisation**

Les contrats et les périodes de professionnalisation associent des enseignement généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes privés ou publics de formation, ou par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, et l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 7 **Le tutorat**

Les partenaires sociaux affirment l'importance du tutorat dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation. Ils rappellent que le tutorat a pour objectif :

- D'aider, d'informer et de guider les salariés pendant les actions de formation ;
- De contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ;
- De contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- De participer à l'appréciation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation ;
- D'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

L'employeur veille à ce que le tuteur désigné puisse assurer sa mission dans les meilleures conditions en redéfinissant avec lui sa charge de travail en lui faisant suivre, si nécessaire, une formation spécifique préalable. Cette formation spécifique peut être prise en charge par OPCASSUR dans les conditions définies par ses règles de prise en charge.

Un tuteur peut ainsi être désigné par l'employeur, en privilégiant notamment les seniors ayant l'expérience requise, afin d'accueillir et de guider le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation (art. L. 981-3 du Code du travail) ou d'une période de professionnalisation.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires desdits contrats ou de périodes de professionnalisation.

Chapitre 1 **Le Contrat de professionnalisation**

Article 8 **Objectifs et bénéficiaires**

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux titulaires de compléter leur formation initiale, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail et de suivre une des formations diplômantes ou qualifiantes, correspondant aux besoins de l'économie prévisible à court ou moyen terme, reconnues par la Convention Collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou qui seraient, ultérieurement à la conclusion du présent accord, enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou inscrites sur une liste établie par la C.P.N.E.F.P. (art. L. 900-3 du Code du travail).

Les parties signataires entendent en conséquence favoriser le recours au contrat de professionnalisation, en faveur

des jeunes âgés de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle reconnue ou souhaitant compléter leur formation initiale dans ce cadre, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Article 9 **Réalisation du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme soit d'un contrat à durée indéterminée soit d'un contrat à durée déterminée conclu dans le cadre des dispositifs de politique pour l'emploi (art. L. 122-2 du Code du travail). L'action de professionnalisation se situe au début du contrat conclu pour une durée indéterminée, alors qu'elle se confond avec le contrat conclu pour une durée déterminée.

Le contrat de professionnalisation doit être établi par écrit et déposé auprès de la Direction Départementale de Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif. Le titulaire du contrat s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Article 10 **Durée de l'action de professionnalisation**

La durée de cette action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. Cependant, cette durée pourra être portée à 24 mois dans les cas suivant :

- Lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) qui serait, ultérieurement à la conclusion du présent accord, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, et dont la durée de formation validée par la C.P.N.E.F.P. justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- Lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification qui est reconnue par la Convention Collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou par accord collectif conclu conformément au Code du travail* ;

* *Notamment BP Assurances, BTS Assurances ou titres homologués par arrêté ministériel...*

- Lorsque le contrat est conclu avec une personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les conditions prévues à l'article L. 981-7 du Code du travail.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques, mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un centre de formation, constituent la partie théorique de la formation. Cette formation théorique est d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation.

Cette durée pourra être supérieure à 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation pour des formations diplômantes, ou conduisant à l'obtention d'un titre reconnu par la branche professionnelle.

Article 11 **Situation du salarié bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation**

Pendant la durée de l'action de professionnalisation, les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération calculée en fonction du minimum conventionnel correspondant à leur position dans la grille de classification de la Convention Collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances. Cette rémunération ne peut être inférieure à :

- 70 % du minimum conventionnel pour les jeunes ayant 26 ans et moins ;
- 85 % du minimum conventionnel pour les salariés de plus de 26 ans, sans pouvoir être inférieure à 100 % du SMIC.

La durée du travail de l'intéressé, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise.

Toute clause contractuelle ayant pour objet le remboursement à l'employeur par le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail est réputée non écrite.

Article 12 **Prise en charge par OPCASSUR**

Le contrat de professionnalisation ne peut intervenir qu'après acceptation de sa prise en charge par OPCASSUR, selon les modalités fixées par ses instances paritaires compétentes.

Chapitre 2

La Période de professionnalisation

Article 13

Objectifs et bénéficiaires

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, en leur permettant de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification, d'acquérir une des qualifications qui seraient reconnues par la Convention Collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou qui seraient, ultérieurement à la conclusion du présent accord, enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou inscrites sur une liste établie par la C.P.N.E.F.P. (art. L. 900-3 du Code du travail).

Peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation après accord de leur employeur les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée :

- Dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies à l'article 14 du présent accord ;
- Ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et justifiant d'au moins un an de présence dans l'entreprise ;
- Envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- Après un congé parental et ce tant pour les hommes que pour les femmes ;
- Après un congé maternité ;
- Handicapés ou victimes d'une maladie professionnelle nécessitant une mesure de reclassement vers un autre poste.

La mise en œuvre de la période de professionnalisation est fondée sur :

- L'adaptation du parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de son bénéficiaires ;
- L'alternance des périodes de formation proprement dites et de l'exercice d'activités professionnelles en lien avec la qualification visée ;
- L'évaluation des compétences et de la qualification professionnelle acquise.

Afin d'atteindre ces objectifs, les actions de Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.) et de tutorat sont encouragées.

Article 14

Formations prioritaires

Il est convenu, après examen des travaux menés par la CPNEFP, et compte tenu des évolutions technologiques - lorsqu'elles ne constituent pas uniquement une adaptation au poste de travail - et organisationnelles que connaît actuellement la profession, de définir comme prioritaires dans ce cadre les actions de formations suivantes, menées dans un cadre diplômant ou qualifiant :

- actions permettant l'acquisition d'une qualification commerciale et/ou d'assurance et/ou de réassurance ;
- actions permettant l'acquisition de qualifications dans le domaine des techniques d'assurances ou de la relation-client ;
- actions permettant à des salariés expérimentés d'évoluer vers des fonctions de partage d'expertise, de transmission des connaissances et des compétences ;
- actions permettant l'acquisition de qualifications dans les domaines de l'encadrement d'équipe et du management.

Article 15

Réalisation de la période de professionnalisation

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent en priorité pendant le temps de travail. Il est possible qu'elles aient lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié au titre du Droit Individuel à la Formation, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord écrit du salarié. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements, notamment en termes d'évolution de carrière, de progression hiérarchique et/ou salariale auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les formations mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Les heures de formation au titre de l'action de professionnalisation effectuées hors temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation minimale de formation.

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié, l'action de formation peut excéder les droits acquis par le salarié au titre de son Droit Individuel à la Formation avec l'accord de son employeur dans la limite de 80 heures par année civile. Dans ce cas, si les heures de formation sont effectuées hors temps de travail, l'accord entre le salarié et l'employeur est passé par écrit et comporte les engagements souscrits par l'employeur dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

La durée minimale d'une période de professionnalisation ne pourra être inférieure à 35 heures. L'action de professionnalisation peut se dérouler de façon continue ou discontinue. La période de professionnalisation doit être réalisée dans un délai raisonnable afin que l'action pédagogique conserve sa pleine efficacité.

Article 16 Procédure

Le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur et fera l'objet d'une concertation préalable portant sur la nature et les modalités de l'action de formation.

Lorsque la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié, il adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies à l'article 14 du présent accord, la durée, dates et heures de l'action de formation au moins 2 mois avant la date du début de l'action.

Dans un délai d'un mois au maximum, l'employeur informe par écrit le salarié :

- Soit de son accord y compris si l'action se situe pendant le temps de travail ;
- Soit qu'il lui demande que l'action de formation intervienne hors temps de travail, le salarié dispose alors d'un délai d'un mois pour modifier par écrit sa demande à défaut il est considéré avoir renoncé à son action de formation ;
- Soit que sa demande est différée conformément aux dispositions légales.

Le défaut de réponse de l'employeur vaut acceptation.

Lorsque la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates et heures. Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'au maximum 1 mois pour faire connaître à l'employeur son accord par écrit.

Le refus du salarié ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

Article 17 Prise en charge par OPCASSUR

Dans tous les cas, le bénéfice d'une période de professionnalisation est conditionné à la prise en charge financière par OPCASSUR, selon les modalités fixées par ses instances paritaires compétentes.

Article 18 Report des départs en formation

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise, ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés (art. L. 982-3 du Code du travail).

Titre IV La détermination des besoins de formation professionnelle

Mod. par Avenant du 27 juillet 2005, étendu par arr. 2 mars 2006, JO 8 mars, applicable à compter du 28 juillet 2005

Article 19 L'Entretien Professionnel

Les signataires rappellent qu'un entretien professionnel doit être fait régulièrement au moins une fois tous les deux ans, sauf disposition plus favorable.

Au cours de cet entretien le point sera fait avec le salarié sur l'emploi exercé, ainsi que sur les développements pos-

sibles de l'emploi dans la filière métier ou dans une autre filière métier et sur les acquisitions de compétences correspondantes.

Ainsi, les parties signataires du présent avenant décident de modifier en application de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003, l'article 21-3-b de la Convention Collective du 18 janvier 2002 des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, relatif à l'entretien individuel de carrière.

L'article 21-3-b de ladite Convention est remplacé par le texte suivant :

«Cette classification devant permettre au salarié d'évoluer professionnellement, des entretiens individuels de carrière avec le responsable hiérarchique doivent être organisés au minimum tous les 2 ans au sein des entreprises de courtage d'assurances ou de réassurances. Ces entretiens ont lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant. L'employeur peut faire appel à un concours technique extérieur.

Il est possible au sein de chaque entreprise de prévoir une fréquence plus courte, en accord avec les délégués syndicaux, pour l'ensemble du personnel ou pour une catégorie spécifique, pour les questions relevant du présent article, ou uniquement pour des questions relatives à la formation professionnelle.

Ces entretiens ont notamment pour objet d'évaluer les compétences du salarié, d'examiner les éventuelles actions de formation que celui-ci peut suivre ainsi que d'étudier, au regard des besoins prévisibles de l'entreprise, ses souhaits de mobilité professionnelle.

Ces entretiens doivent également permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise et de ses aptitudes, en fonction de la situation de l'entreprise.

Afin de faciliter la mise en place dans les entreprises de l'entretien professionnel, un outil sera élaboré par les organisations professionnelles de la branche et mis à la disposition des entreprises, visant à la préparation des salariés à l'entretien. Cet outil comportera des informations sur les dispositifs relatifs à la formation mis en place dans la branche professionnelle.

Le salarié est informé de la tenue de l'entretien professionnel le concernant au moins une semaine à l'avance.

Au cours de l'entretien professionnel, sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation ;
- les conditions de réalisation des actions de formation, notamment au regard du temps de travail et des engagements réciproques visés à l'article 15 de l'accord sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 8 novembre 2004.

Lors de la mise en place de cet entretien dans les entreprises, ces modalités sont communiquées à l'ensemble des salariés, après information des instances représentatives compétentes.

Les besoins qui auront été identifiés lors de cet entretien font l'objet, dans la mesure du possible, de propositions en matière d'actions de formation, en liaison avec la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi au sein de l'entreprise.

À l'issue de cet entretien, le salarié est informé, de façon précise, formalisée et personnalisée, des conclusions de celui-ci. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien professionnel, le salarié peut demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou un responsable du service des ressources humaines.

Article 20 **Le Bilan de Compétences**

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen terme et de construire le cas échéant un parcours de formation adapté.

Il peut être mis en place soit à l'initiative de l'employeur, sous réserve de l'accord du salarié, soit à l'initiative du salarié.

Par ailleurs, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie et totalisant au moins 5 ans (consécutifs ou non) d'activité professionnelle salariée, peut faire la demande auprès de son employeur pour réaliser un bilan de compétences.

Lorsque le bilan de compétences est à l'initiative du salarié, il est financé :

- soit par l'organisme paritaire agréé au titre du CIF, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur ;

— soit par OPCASSUR dans le cadre du DIF en application du Titre V du présent avenant, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur.

Lorsque le bilan de compétences est à l'initiative de l'employeur en accord avec le salarié, il est financé par les fonds dédiés à la formation (plan de formation ou professionnalisation), et le cas échéant par OPCASSUR, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur.

Quelles que soient les modalités de réalisation du bilan de compétences, le salarié est le seul destinataire des résultats du bilan de compétences. Cependant, en accord avec le salarié, l'employeur peut obtenir une copie du document de synthèse, notamment lorsque le bilan de compétences a été à son initiative.

Article 21 Le Passeport Formation

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Pour cela, le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui recensera notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalités professionnelles délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe, et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilan de compétences dont il a bénéficié.

Le passeport formation étant un droit du salarié mis en œuvre à son initiative, l'entreprise ne peut ni l'imposer, ni le systématiser.

Le passeport formation étant la propriété personnelle du salarié et utilisé sous sa seule responsabilité, l'entreprise ne peut en exiger la communication notamment lors d'une opération de recrutement ou d'évaluation des compétences.

Titre V Droit Individuel à la Formation

Mod. par Avenant du 27 juillet 2005, étendu par arr. 2 mars 2006, JO 8 mars, applicable à compter du 28 juillet 2005

Les partenaires sociaux soulignent leur intérêt commun à favoriser le développement et l'accès des salariés au Droit Individuel à la Formation (DIF).

Le DIF peut éventuellement être utilisé pour la réalisation d'une action de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Se référant à l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004, ils confirment que tout salarié d'une entreprise de courtage d'assurances et/ou de réassurances bénéficie d'un Droit Individuel à la Formation selon les modalités définies ci-dessous.

Article 22 Salariés bénéficiaires et Durée de la formation

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, au terme de chaque année civile, d'un crédit d'heures relatif au Droit Individuel à la Formation.

Il est possible, au sein de chaque entreprise, d'appliquer une période de référence différente de l'année civile.

Le Droit Individuel à la Formation permet à chaque salarié, bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, de bénéficier de 21 heures de formation par année civile. Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du même droit calculé prorata temporis, sous condition de justifier d'une ancienneté de quatre mois dans l'entreprise, consécutifs ou non, durant les 12 derniers mois.

Pour les salariés à temps partiel, le droit est calculé prorata temporis par rapport à la durée conventionnelle du travail dans l'entreprise, et se cumule dans la limite de 120 heures.

Toutefois, les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée collective du travail applicable dans l'entreprise, sont assimilés à des salariés à temps plein pour le calcul de leur Droit Individuel à la Formation.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée entrant en cours d'année civile, le crédit d'heures dû au titre du Droit Individuel à la Formation est acquis au terme d'une année civile complète. Ce nombre d'heures est cependant majoré d'un crédit d'heures proratisé correspondant à la période comprise entre sa date d'embauche et le 31 décembre de l'année de son entrée en fonction dans l'entreprise.

Exemple :

Un salarié en CDI et à temps plein entrant le 1^{er} juillet 2005 acquiert 21 heures au titre du Droit Individuel à la Formation le 31 décembre 2006, majorées de 10,5 heures pour la période allant du 1^{er} juillet 2005 au 31 décembre 2005. Ainsi, le salarié acquiert 31,50 heures le 31 décembre 2006.

Chaque année l'employeur remettra à chaque salarié, une fiche d'information sur ses droits acquis au titre du DIF.

Article 23 **Calendrier de mise en œuvre**

Le Droit Individuel à la Formation prend effet pour la première fois au 7 mai 2004. Ainsi, les salariés en poste dans l'entreprise en 2004 bénéficient au titre de l'année 2004 d'un crédit d'heures proratisé.

Pour les salariés en poste dans l'entreprise au 7 mai 2004, ce crédit est égal à 14 heures (soit 239/366^e de 21 heures). Ainsi, au 31 décembre 2005, les salariés intéressés acquièrent 35 heures de formation au titre du Droit Individuel à la Formation.

Pour les salariés en poste dans l'entreprise entre le 7 mai 2004 et le 31 décembre 2004, le crédit d'heures acquis au titre de l'année 2004 est proratisé en fonction de la date à laquelle ils sont entrés en fonction dans l'entreprise.

Les salariés peuvent utiliser, pour la première fois, les heures de formation acquises au titre du Droit Individuel à la Formation à compter du 1^{er} janvier 2006.

Article 24 **Nature des actions de formation réalisées au titre du Droit Individuel à la Formation**

Les types d'actions de formation suivies au titre du Droit Individuel à la Formation par le salarié sont prioritairement, sans pour cela être exclusives :

- les actions d'acquisition, d'entretien, de promotion ou de perfectionnement des connaissances professionnelles ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'une des qualifications qui seraient reconnues par la Convention Collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurance ou qui seraient, ultérieurement à la conclusion du présent accord, enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou inscrites sur une liste établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du courtage d'assurance (C.P.N.E.F.P.) ;
- les actions de bilan de compétences ;
- les actions de validations des acquis de l'expérience.

Article 25 **Exercice du Droit Individuel à la Formation**

La mise en œuvre du Droit Individuel à la Formation est à l'initiative du salarié en concertation avec son employeur. L'employeur doit informer annuellement par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du Droit Individuel à la Formation, dans les 2 mois qui suivent leur acquisition.

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités de réalisation (durée, date, ...) sont arrêtés par un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation, il formule sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires, à compter de la date de première présentation de la lettre, pour notifier sa réponse au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les heures de formation liées au Droit Individuel à la Formation s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la Sécurité Sociale relative à la protection

en matière d'accidents du travail, de trajet et de maladies professionnelles.

La rémunération du salarié qui correspond aux heures de formation effectuées pendant le temps de travail doit être maintenue.

Article 26 **Désaccord sur le choix de l'action de formation**

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix d'une action de formation demandée au titre du Droit Individuel à la Formation, l'organisme paritaire agréé au titre du Congé Individuel de Formation (CIF) dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à l'organisme paritaire agréé au titre du CIF le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du Droit Individuel à la Formation, ainsi que les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 du Code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1 du Code du travail.

En cas de prise en charge par l'organisme paritaire agréé au titre du Congé Individuel de Formation, les heures de formation sont déduites du crédit d'heures acquis et restant dû au titre du DIF.

En cas de non utilisation d'heures acquises au titre du Droit Individuel à la Formation, et lorsque le salarié demande à en bénéficier après 2 refus de son employeur et lorsque l'organisme paritaire agréé au titre du Congé Individuel de Formation refuse de le prendre en charge, l'employeur doit financer une formation selon les règles de prise en charge fixées par les instances paritaires compétentes d'OPCASSUR.

Si OPCASSUR refuse une telle prise en charge, la demande devra être soumise au Comité Paritaire du Courtage d'OPCASSUR dont la décision s'imposera aux parties.

Article 27 **Allocation de formation**

Les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par la réglementation en vigueur. Cette allocation de formation est versée en complément de la rémunération mensuelle de l'intéressé.

Article 28 **Prise en charge par OPCASSUR**

L'action de formation suivie au titre du Droit Individuel à la Formation ne peut intervenir qu'après acceptation de sa prise en charge par OPCASSUR, selon les modalités fixées par ses instances paritaires compétentes.

Article 29 **Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail**

(Art. exclu de l'extension par arr. 2 mars 2006, JO 8 mars)

L'acquisition d'heures de formation au titre du Droit Individuel à la Formation est suspendue en cas d'absence, excepté pour :

- les congés payés ;*
- les Jours dits de Réduction du Temps de Travail ;*
- les congés de maternité et de paternité ;*
- les absences pour maladie professionnelle et accident du travail ;*
- les absences pour maladie ou accident, dans la limite de 25 jours ouvrables, continus ou discontinus, par période de référence ;*
- les accidents de trajet.*

Article 30 **Droits du salarié en cas de licenciement**

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, l'employeur est tenu, dans la lettre de notification de licenciement, d'informer le salarié de ses droits en matière de Droit Individuel à la Formation, notamment de la possibilité de demander une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation pendant les préavis.

Lorsque le salarié souhaite bénéficier de son Droit Individuel à la Formation, il doit en faire la demande à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, avant la fin de son préavis, que celui-ci soit travaillé

ou que l'employeur l'en ait dispensé.

En cas de non utilisation d'heures acquises au titre du Droit Individuel à la Formation, et lorsque le salarié demande à en bénéficier, l'employeur doit financer une formation correspondant à ces heures non utilisées, selon les règles de prise en charge fixées par les instances paritaires compétentes d'OPCASSUR.

Lorsqu'elle est due, l'allocation est calculée sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise, conformément à l'article 27. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, lorsqu'elle a été demandée par le salarié.

Article 31 **Droits du salarié en cas de démission**

En cas de démission, le salarié bénéficie de son Droit Individuel à la Formation sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin de son préavis.

Le salarié doit en faire la demande à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, avant la fin de son préavis, que celui-ci soit travaillé ou que l'employeur l'en ait dispensé.

Article 32 **Droits du salarié en cas de mobilité**

En cas de mobilité au sein d'un même groupe, les droits acquis au titre du Droit Individuel à la Formation sont maintenus.

Article 33 **Droits du salarié en cas de départ ou de mise à la retraite**

En cas de départ ou de mise à la retraite, le salarié bénéficie de son Droit Individuel à la Formation sous réserve que l'intégralité de l'action de formation ne se poursuive pas au-delà du terme du préavis.

Lorsque le salarié souhaite bénéficier de son Droit Individuel à la Formation, il doit en faire la demande à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Titre VI **Observatoire des Métiers et des Qualifications**

Mod. par Avenant du 27 juillet 2005, étendu par arr. 2 mars 2006, JO 8 mars, applicable à compter du 28 juillet 2005

Article 34 **Missions**

Conformément à l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, les partenaires sociaux de la branche professionnelle instituent un Observatoire des Métiers et des Qualifications du Courtage d'Assurances et de Réassurances.

Cet Observatoire des Métiers et des Qualifications du Courtage d'Assurances et de Réassurances est chargé notamment de :

- mettre en place et diligenter des enquêtes et des études sur l'état de la formation dans la branche ;
- rassembler les informations nécessaires à garantir un droit à la formation tout au long de la vie ;
- arrêter le cahier des charges destiné aux personnes mandatées pour ces enquêtes et ces études.

L'Observatoire exerce ses missions sous le contrôle de la C.P.N.E.F.P. du courtage d'assurances.

Le Règlement Intérieur de la CPNEFP (annexe 8 de la Convention Collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances) pourra être revu afin d'être en corrélation avec celui de l'Observatoire et les nouveaux dispositifs mis en place en matière de formation professionnelle.

Article 35 **Comité Paritaire de Pilotage**

Un Comité Paritaire de Pilotage est instauré. Ce Comité a pour missions :

- d'étudier la forme juridique que devra prendre l'Observatoire des Métiers et des Qualifications du Courtage d'Assurances et de Réassurances ;
- de rédiger tout document nécessaire à sa création et à son fonctionnement. Ces documents seront transmis, si nécessaire, à la Commission Paritaire pour négociation et signature.

Ce Comité Paritaire de Pilotage est composé d'un représentant par organisation syndicale de salariés habilité à participer à la C.P.N.E.F.P. et d'un nombre égal de représentants patronaux de la branche. Il se réunira pour la première fois dans les 3 mois, à compter de la signature du présent avenant.

Article 36 **Présidence du Comité de Pilotage**

Le président de la C.P.N.E.F.P. est de droit Président dudit Comité Paritaire de Pilotage de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications.

Le Président du Comité Paritaire de Pilotage de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications a pour rôle :

- de représenter ce comité de pilotage ;
- de rendre compte des activités du comité de Pilotage devant la C.P.N.E.F.P. et la Commission Paritaire ;
- d'assurer la tenue et l'ordre du jour des réunions.

Article 37 **Financement**

Les dépenses de création et de fonctionnement de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications du Courtage d'Assurances et de Réassurances pourront être financées le cas échéant par OPCASSUR après accord de ses instances paritaires compétentes et en application de la loi et des règlements pris ou à prendre en application de celle-ci.

Les enquêtes et les études souhaitées par l'Observatoire des Métiers et des Qualifications du Courtage d'Assurances et de Réassurances pourront être prises en charge par OPCASSUR après accord de ses instances paritaires compétentes.

Titre VII **Formation, recrutement et mise à la retraite avant 65 ans**

Mod. par Avenant du 27 juillet 2005, étendu par arr. 2 mars 2006, JO 8 mars, applicable à compter du 28 juillet 2005

Il est rappelé que, conformément à l'accord sur le financement de la formation du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 14 novembre 2002, étendu par arrêté ministériel du 10 juillet 2003, le secteur constitué des entreprises relevant de la Convention Collective du travail des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances adhère à l'OPCA Assurances créé par l'accord du 22 décembre 1994 et désigné comme unique organisme collecteur des fonds affectés à la formation continue des salariés.

En application de l'article L. 122-14-13 du Code du travail (art. 16 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites), les employeurs ont la possibilité de mettre à la retraite, en respectant le délai de prévenance conventionnel⁽¹⁾, les salariés ayant moins de 65 ans dès lors qu'ils peuvent bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et s'ils peuvent faire liquider sans abattement les retraites complémentaires obligatoires auxquelles l'employeur cotise avec eux. En contrepartie, les partenaires sociaux sont convenus d'augmenter le pourcentage de la masse salariale consacré au financement de la formation professionnelle continue et de mettre en place une politique de recrutement.

⁽¹⁾ Alinéa 1 de l'article 39-3 de la Convention Collective du 18 janvier 2002.

Article 38 **Contrepartie en terme de formation**

Dans les entreprises employant moins de 10 salariés, le taux consacré au financement de la formation professionnelle continue est porté, à compter du 1^{er} janvier 2006, à 0,80 % de la masse salariale de l'année de référence et à 1 % à compter du 1^{er} janvier 2007.

Dans les entreprises employant 10 salariés et plus, ce taux est porté, à compter du 1^{er} janvier 2006, à 1,9 % de la masse salariale de l'année de référence.

Article 39 **Contrepartie en terme de recrutement**

Dans les entreprises employant 10 salariés et plus, la mise à la retraite d'un salarié répondant aux conditions fixées au 2^{ème} alinéa du préambule ci-dessus ne peut être considérée comme un licenciement en cas de recrutement d'un salarié en contrat à durée indéterminée pour trois salariés mis à la retraite.

Ce recrutement doit intervenir au plus tard dans les 6 mois suivant la 3^{ème} mise à la retraite et, dans tous les cas, dans les 24 mois après la 1^{ère} mise à la retraite. Ces délais courrent à compter de l'effectivité de la mise à la retraite.

Cependant, afin de respecter la réglementation en vigueur, les compensations en terme de recrutement seront suspendues pour les entreprises mettant en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi.

Article 40

Information du salarié et échange de vues préalable

L'employeur qui envisage la mise à la retraite d'un salarié répondant aux conditions fixées au 2^{ème} alinéa du préambule ci-dessus le convoque par écrit à un entretien individuel pour lui faire part de son intention.

Au cours de cet entretien, le salarié peut faire valoir sa situation personnelle et professionnelle, et demander l'annulation ou le report des dispositions envisagées par l'employeur ; dans ce cas, dans le mois suivant cet entretien, l'employeur indique par écrit à l'intéressé s'il maintient ou non son intention.

Si la décision de mise à la retraite est maintenue, le salarié peut alors, dans les 30 jours qui suivent, solliciter un second entretien. L'employeur doit alors de nouveau recevoir l'intéressé, qui a la faculté de se faire assister lors de ce second entretien par un représentant du personnel, choisi par lui parmi l'ensemble des élus du personnel titulaires ou suppléants du même collège électoral que lui, ou, à défaut, d'un autre collège, ou à défaut de tout autre salarié appartenant à l'entreprise.

Si le salarié sollicite un second entretien, après l'avoir écouté, l'employeur dispose d'un mois pour lui notifier sa décision par écrit ; si celle-ci conduit à la mise à la retraite du salarié, la date d'effet de la décision ne peut en tout état de cause survenir moins de 6 mois après la date de cette notification.

Si par contre, à l'issue des 30 jours, le salarié ne sollicite pas un 2^{ème} entretien, l'employeur notifie par écrit à l'intéressé sa mise à la retraite, celle-ci ne pouvant en tout état de cause prendre effet moins de 6 mois après la date de cette notification.

S'il s'agit d'un salarié protégé, l'employeur doit respecter la procédure légale prévue pour cette catégorie de salarié.

Article 41

Indemnité de mise à la retraite

Les salariés entrant dans le champ d'application du présent Titre et comptant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficient d'une indemnité de mise à la retraite au moins égale au montant de l'indemnité de retraite qu'ils auraient perçu en restant en activité au sein de l'entreprise jusqu'à l'âge de 65 ans.

Cette indemnité est calculée conformément à l'article 39-3^o de la Convention Collective des Entreprises de Courtage d'Assurances et/ou de Réassurances

majorée de :

- 70 % pour le salarié dont la mise à la retraite est notifiée à son 60^{ème} anniversaire ;
- 60 % pour le salarié dont la mise à la retraite est notifiée à son 61^{ème} anniversaire ;
- 50 % pour le salarié dont la mise à la retraite est notifiée à son 62^{ème} anniversaire ;
- 40 % pour le salarié dont la mise à la retraite est notifiée à son 63^{ème} anniversaire ;
- 30 % pour le salarié dont la mise à la retraite est notifiée à son 64^{ème} anniversaire.

Cette indemnité ne bénéficie pas aux salariés quittant volontairement l'entreprise dans le cadre d'un départ à la retraite, ni aux salariés mis à la retraite à partir de leur soixante cinquième anniversaire.

Cette indemnité, perçue par le salarié mis à la retraite à l'initiative de l'employeur, ne peut en aucun cas être inférieure à l'indemnité de licenciement calculée conformément à l'article 37 de la Convention Collective du 18 janvier 2002.

Article 42

Avenant à la Convention collective du 12 janvier 2002

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à signer un avenant à la Convention Collective du 18 janvier 2002 intégrant un nouvel article reprenant les dispositions des articles 38 à 41 du présent avenant.

Article 43

Ventilation des cotisations des entreprises de moins de 10 salariés

Conformément à l'article 38 du présent accord, les cotisations des entreprises de moins de 10 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises employant moins de 10 salariés		
Répartition de la cotisation	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)	
	À compter du 1 ^{er} janvier 2006	À compter du 1 ^{er} janvier 2007
- Professionnalisation	0,15 %	0,15 %
- Plan de formation	0,65 %	0,85 %

Article 44 **Ventilation des cotisations des entreprises de 10 salariés et plus**

À compter du 1^{er} janvier 2006 et conformément à l'article 38 du présent accord, les cotisations des entreprises de 10 salariés et plus sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises employant 10 salariés et plus	
Répartition de la cotisation	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)
- Professionnalisation	0,50 %*
- Plan de formation	1,20 %
* taux applicable aux entreprises soumises à la taxe d'apprentissage	

Ces entreprises doivent verser les 0,20 % restant à l'OPCA de leur choix agréé au titre du Congé Individuel de Formation.

La cotisation, relevant du plan de formation et devant être versée par ces entreprises à l'OPCA Assurances, est égale au minimum à 25 % de la contribution conventionnelle obligatoire, conformément à l'accord du 14 novembre 2002.

Le reliquat des contributions sera utilisé librement par ces entreprises dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

Article 45 **Avenant à l'accord du 14 novembre 2002**

Les articles 43 et 44 du présent accord annulent et remplacent pour l'avenir les paragraphes 1 et 2 de l'article 2 «versement des cotisations» de l'accord du 14 novembre 2002 sur le financement de la formation du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Titre VIII **Dispositions particulières**

Mod. par Avenant du 27 juillet 2005, étendu par arr. 2 mars 2006, JO 8 mars, applicable à compter du 28 juillet 2005

Article 46 **Incidence sur le DIF d'une modification relative au temps de travail**

En cas de modification de la durée du temps de travail ou du contingent conventionnel des heures supplémentaires, les partenaires sociaux conviennent de se revoir dans un délai de 6 mois pour examiner les modalités d'adaptation du DIF.

Article 47 **Suivi de l'accord**

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du courtage d'assurances se réunira au plus tard 2 ans après la date de signature du présent avenant afin de faire le point sur l'application de l'ensemble des dispositions de l'accord sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Article 48

Entrée en vigueur

Le présent avenant prend effet un jour franc après sa signature, sauf le Titre VII relatif à la mise à la retraite avant 65 ans qui entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension, conformément à la réglementation en vigueur (art. L. 122-14-13 alinéa 3 du Code du travail).

Accord du 14 avril 2016

[Étendu par arr. 21 févr. 2017, JO 3 mars, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016 sous réserve d'avoir fait l'objet d'un arrêté d'extension. À défaut d'extension, cet accord n'entrera pas en vigueur]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNECAA CFE CG ;

SN2E CFTC ;

FBA CFDT.

La transformation accélérée des marchés, l'évolution accrue des réglementations et l'apparition de nouveaux modes de consommation des clients via la technologie numérique imposent aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances de repenser leur stratégie, leurs offres et les métiers afin de renforcer leur compétitivité et d'assurer leur pérennité.

Les entreprises de la branche professionnelle doivent relever le défi de ces changements pour construire de la valeur nouvelle, conquérir de nouveaux domaines d'intervention et accroître ainsi leur poids économique en vue de consolider leur présence sur le secteur assurantiel.

Les partenaires sociaux souhaitent accompagner les entreprises de la branche professionnelle dans ce défi en leur donnant les moyens de faire de la formation professionnelle des salariés un des leviers majeurs de leur compétitivité.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale offre aux partenaires sociaux l'opportunité d'une politique de branche ambitieuse et de qualité associant le renforcement de la compétitivité des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances au développement professionnel et à la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Au niveau de l'entreprise, cette politique doit se traduire par une réorientation de la formation professionnelle visant la qualification et par une co-action des parties prenantes, employeur et salarié.

Ainsi, le présent accord vise à redéfinir les moyens et les ressources mis à disposition des salariés et des employeurs pour activer des leviers permettant à la fois la sécurisation de l'emploi et l'adaptation des entreprises aux enjeux de demain :

- Favoriser l'insertion professionnelle et la professionnalisation des jeunes,
- Renforcer l'adaptabilité des salariés à leur poste de travail en développant leurs compétences,
- Assurer leur employabilité par l'amélioration de leur technicité et la consolidation de leur expertise,
- Permettre une transmission fluide et raisonnée des savoirs,
- Faire émerger les compétences qui seront nécessaires demain.

En cela, les partenaires sociaux ont souhaité s'inscrire dans une logique de recherche d'anticipation et de prévention dans leurs principes directeurs.

Par ailleurs, les parties signataires affirment leur volonté :

- d'orienter la formation professionnelle vers ceux qui en ont le plus besoin, notamment les jeunes, les salariés les moins qualifiés ou qui exercent des métiers en déclin, les personnes éloignés de l'emploi, les seniors et les salariés en situation de handicap,
- de renforcer les dispositifs destinés à garantir l'égalité, la mixité et la diversité au sein des entreprises de son champ :
 - en assurant le développement de l'alternance, la promotion de la validation des acquis de l'expérience et la mise en œuvre de la transmission générationnelle à travers le développement de missions tutorales,
 - en définissant une politique d'abondement dans le cadre du Compte Personnel de Formation.

En vue d'atteindre cet objectif, les partenaires sociaux rappellent le rôle clé de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la mise en œuvre de cette politique de branche.

Titre 1

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1er de la Convention Collective du 18 janvier 2002.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2016 sous réserve d'avoir fait l'objet d'un arrêté d'extension. À défaut d'extension, cet accord n'entrera pas en vigueur.

Article 3

Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Dépôt et extension

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

Titre 2

Orientation professionnelle et détermination des besoins en formation

La loi du 5 mars 2014 réaffirme le droit pour toute personne à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle.

Article 5

Conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il informe les personnes sur les financements disponibles et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Chaque salarié doit être informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement. Le conseil en évolution professionnelle est assuré par cinq structures au niveau national, les Fongecif, pôle emploi, l'Apec, les missions locales, les Cap emploi ainsi qu'au niveau régional par les structures désignées par les régions.

Article 6

Entretien professionnel

Un entretien professionnel doit être fait tous les deux ans entre le salarié et l'employeur. Il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical (article L. 6315-1 du Code du travail).

Cet entretien doit porter sur l'évolution prévisible du métier exercé, les souhaits d'évolution professionnelle du salarié, les compétences développées ou à développer, les souhaits d'utilisation du CPF. Il ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié.

Il est rappelé que cette obligation concerne également le public «senior», âgé de 45 ans et plus. Aussi, les partenaires sociaux incitent les entreprises à porter une attention particulière à l'entretien des salariés âgés de 57 ans et plus.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Les entreprises pourront utiliser les guides d'entretien professionnel accessibles sur le site Internet de l'OPCA désigné par la branche.

Tous les six ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier et d'au moins 2 des éléments suivants :

- avoir suivi au moins une action de formation ;
- avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus ou d'au moins deux des trois éléments visés ci-dessus, son compte personnel est abondé de 100 heures de formation supplémentaires ou de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

L'entreprise verse à l'OPCA désigné par la branche une somme forfaitaire dont le montant est fixé par décret en Conseil d'état, correspondant à ces heures.

Article 7 **Le Bilan de compétences**

Les parties signataires du présent accord souhaitent rappeler l'utilité du bilan de compétences.

Il permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen terme et de construire le cas échéant un parcours de formation adapté.

Il suit les règles décrites à l'article 13 du présent-accord.

Titre 3 **Favoriser l'insertion dans la branche**

Les partenaires sociaux considèrent que les contrats en alternance sont une des voies les plus appropriées pour permettre aux jeunes d'acquérir les compétences nécessaires aux besoins des entreprises de la branche et d'accéder à un contrat de travail à durée indéterminée.

Ainsi, les partenaires sociaux souhaitent mettre en place une politique volontariste et continue en faveur du développement de l'alternance dans la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances. Ils souhaitent apporter, d'une part, à un public éloigné de l'emploi les moyens adaptés à leur accès à un emploi durable et, d'autre part, aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances les solutions pour répondre à leurs besoins en compétences.

Les parties signataires souhaitent également faire de l'alternance l'un des moyens d'intégration dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour les entreprises de la branche, l'alternance est un moyen de participer à la formation de leurs futurs salariés. Ce dispositif permet l'apprentissage d'un métier et l'intégration de l'alternant à la vie et à la culture de l'entreprise. En cela, il constitue une sécurité pour le recrutement de personnes adaptées aux besoins de la structure.

Les contrats en alternance permettent la transmission des savoirs au sein de l'entreprise. Ils constituent un des meilleurs outils de gestion prévisionnelle des compétences et contribuent ainsi à la pérennité de l'entreprise.

Par conséquent, les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de rendre durable chaque contrat d'alternance conclu en leur sein et de garantir les conditions pour l'intégration et la formation du jeune, de la personne en situation de handicap sur son poste de travail.

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions mises en œuvre en faveur de l'intégration et de la formation des jeunes dans l'accord sur le contrat de génération du 24 octobre 2013.

Article 8 **Le contrat d'apprentissage**

Article 8.1 **Objectifs et bénéficiaires**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre :

- un enseignement théorique dispensé dans un centre de formation d'apprentissage,
- une formation au sein d'une entreprise fondée sur l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles en

relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur.

Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage. Toutefois, il peut être dérogé à cette limite d'âge lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé a été reconnue. Dans ce cas, il n'y a pas de limite d'âge supérieure.

Article 8.2 **Réalisation du contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou une durée indéterminée.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir pendant la durée du contrat un emploi en relation avec cet objectif.

Le titulaire du contrat d'apprentissage s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

Article 8.3 **Durée du contrat d'apprentissage**

La durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage est égale au cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

La durée du contrat d'apprentissage varie de un à trois ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée, sous réserve de la possibilité de conclure des contrats pour une durée réduite comprise entre six mois et un an. La durée maximale de trois ans peut être portée à quatre ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

Article 8.4 **Situation du bénéficiaire du contrat d'apprentissage**

Le salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage perçoit une rémunération déterminée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle correspondant à la classe de fonctions à laquelle est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les pourcentages applicables aux rémunérations minimales annuelles sont les mêmes que ceux fixés par les textes en vigueur relatifs à la rémunération des salariés en contrat d'apprentissage.

Article 8.5 **Maître d'apprentissage**

Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti.

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti, dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre du diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié de l'entreprise volontaire. Il doit posséder la compétence professionnelle requise pour assurer la formation du jeune dont il a la responsabilité :

— être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé,

— ou justifier de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

Le nombre d'apprentis suivi par un maître d'apprentissage est limité à deux apprentis ou trois apprentis lorsque le contrat d'apprentissage de l'un d'entre eux a été prolongé.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage puisse assurer sa mission dans les meilleures conditions en redéfinissant avec lui sa charge de travail en lui faisant suivre, si nécessaire, une formation spécifique préalable. Cette formation spécifique peut être prise en charge par l'OPCA désigné par la branche dans les conditions définies par les règles de prise en charge.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'alternant et aux relations avec le centre de formation.

Dans le cadre des perspectives d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du maître d'apprentissage doivent

être valorisés et faire l'objet d'une analyse de la situation du salarié avec la direction des ressources humaines de l'entreprise ou le service du personnel ou le responsable compétent notamment lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 6 du présent accord. Le maître d'apprentissage bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de VAE.

Article 8.6 **Moyens mis en œuvre**

Les partenaires sociaux rappellent qu'une partie de la contribution au titre de la professionnalisation due par les entreprises de la branche est destinée au financement des dépenses de fonctionnement des CFA. Ces fonds sont versés chaque année, avant le 31 août, en application d'une décision paritaire d'affectation, en fonction des ressources de la branche déterminées par la section paritaire professionnelle au sein de l'OPCA désigné.

En vue d'intensifier leur politique en faveur de l'apprentissage, notamment en région, et de mobiliser les moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant aux métiers de la branche, les partenaires sociaux :

- souhaitent poursuivre l'initiative de la délégation patronale consistant à recommander aux entreprises de la branche de verser leur taxe d'apprentissage à l'OCTA désigné par la branche,
- feront des propositions d'affectation des fonds libres issus de la collecte de la taxe d'apprentissage au Conseil d'administration de l'OCTA désigné par la branche.

Article 9 **Le contrat de professionnalisation**

Article 9.1 **Objectifs et bénéficiaires**

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux titulaires de compléter leur formation initiale, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail et de suivre une des formations diplômantes ou qualifiantes, correspondant aux besoins du secteur d'activité et de l'entreprise prévisibles à court ou moyen terme, enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, reconnue par la Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de la branche.

Les parties signataires entendent en conséquence favoriser le recours au contrat de professionnalisation, en faveur des jeunes âgés de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle reconnue ou souhaitant compléter leur formation initiale dans ce cadre, ainsi qu'aux personnes en situation de handicap et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Les parties signataires souhaitent rappeler que le recours au contrat de professionnalisation doit s'inscrire dans une perspective d'insertion durable de l'alternant dans l'emploi.

Article 9.2 **Réalisation du contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme soit d'un contrat à durée indéterminée soit d'un contrat à durée déterminée conclu dans le cadre des dispositifs de politique pour l'emploi.

L'action de professionnalisation se situe au début du contrat conclu pour une durée indéterminée, alors qu'elle se confond avec le contrat conclu pour une durée déterminée.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif.

Le titulaire s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner.

Article 9.3 **Durée du contrat et de la formation**

La durée de cette action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. Cependant, cette durée pourra être portée à 24 mois dans les cas suivants :

- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, et dont la durée de formation validée par la CPNEFP justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois,
- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification qui est reconnue par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou par accord

collectif conclu conformément au code du travail,

— lorsque le contrat est conclu avec une personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail.

Lorsque le contrat de professionnalisation est rompu avant son terme par l'entreprise, sauf cas de rupture pour faute, l'OPCA désigné par la branche poursuit la prise en charge des coûts pédagogiques de la formation en considération de ses propres règles de fonctionnement.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques, mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un centre de formation, constituent la partie théorique de la formation. Cette formation théorique est d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation.

Cette durée pourra être supérieure à 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation pour des formations diplômantes, ou conduisant à l'obtention d'un titre ou d'un CQP reconnu par la branche professionnelle.

Article 9.4

Situation du salarié bénéficiaire du contrat de professionnalisation

Pendant la durée de l'action de professionnalisation, les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération calculée en fonction du minimum conventionnel correspondant à leur position dans la grille de classification de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances. Cette rémunération ne peut être inférieur à :

- 70 % du minimum conventionnel pour les jeunes ayant 26 ans et moins, sans pouvoir être inférieure à 80 % du Smic ;
- 85 % du minimum conventionnel pour les salariés de plus de 26 ans, sans pouvoir être inférieure à 100 % du Smic ;

La durée du travail de l'intéressé, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise.

Toute clause contractuelle ayant pour objet le remboursement à l'employeur par le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail est réputée non écrite.

Article 9.5

Prise en charge par l'OPCA désigné par la branche

Le contrat de professionnalisation ne peut intervenir :

- qu'après acceptation de sa prise en charge par l'OPCA désigné par la branche ;
- selon les modalités fixées par ses instances paritaires compétentes.

Article 9.6

Tutorat

La désignation d'un tuteur est obligatoire pour chaque bénéficiaire de contrat de professionnalisation.

Les partenaires sociaux rappellent que le tutorat a pour objectif :

- d'aider, d'informer et de guider les salariés pendant les actions de formation ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'appréciation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. L'employeur veille à ce que le tuteur désigné puisse assurer sa mission dans les meilleures conditions en redéfinissant avec lui sa charge de travail, en lui faisant suivre, si nécessaire, une formation spécifique préalable. Il sera vérifié que le tuteur a acquis les compétences nécessaires pour exercer sa mission de tuteur. Cette formation spécifique peut être prise en charge par l'OPCA désigné par la branche dans les conditions définies par ses règles de prise en charge.

Un tuteur peut ainsi être désigné par l'employeur, en privilégiant notamment les seniors ayant l'expérience requise, afin d'accueillir et de guider le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires desdits contrats ou de périodes de professionnalisation.

Dans le cadre des perspectives d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du tuteur doivent être valorisés et faire l'objet d'une analyse de la situation du salarié avec la direction des ressources humaines de l'entreprise ou le service du personnel ou le responsable compétent notamment lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 2 du présent accord. Le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de VAE.

Titre 4

Maintien dans l'emploi et sécurisation des parcours professionnels

Les partenaires sociaux rappellent toute l'importance qu'ils accordent à la formation professionnelle pour les salariés :

- Facteur de développement des connaissances, des qualifications et des compétences des salariés ;
- Facteur d'évolution de carrière et de promotion sociale ;
- Facteur de maintien et de développement dans l'emploi ;
- Facteur de mobilité tant professionnelle que géographique.

mais également pour permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour diverses raisons.

Chapitre 1

Formation à l'initiative de l'employeur

Article 10

Le plan de formation

Article 10.1

Définition du plan de formation

À travers la mise en œuvre son plan de formation, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et favorise la progression professionnelle des salariés. Il veille au maintien de leurs capacités à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois et des technologies.

Le plan de formation permet à l'entreprise de construire sa propre stratégie en vue d'assurer sa rentabilité, son développement et sa pérennité.

Les parties signataires rappellent que l'élaboration du plan de formation doit s'inscrire dans une véritable démarche prospective et doit donc permettre aux salariés de se préparer aux évolutions de demain. Aussi, elles invitent les entreprises de la branche à tenir compte, dans le cadre de la construction de leur plan de formation, de l'évolution des métiers du courtage d'assurances. Pour ce faire, les entreprises pourront s'appuyer sur les études conduites sur ce sujet par l'Observatoire des Métiers de la branche.

Le plan de formation regroupe les formations définies à l'article 10.2 du présent chapitre réalisées à l'initiative de l'employeur.

Article 10.2

Actions de formation du plan

Le plan de formation comporte deux types d'actions de formation (article L. 6321-1 et suivants du Code du travail) :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise. Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences supplémentaires qui sont directement utilisables dans les fonctions qu'il occupe. Ces actions visent également à apporter des compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment où la formation est suivie, mais qui s'inscrivent dans un projet d'évolution du poste de travail, ou d'une modification des fonctions du salarié dans le cadre de son contrat de travail ;
- les actions de développement des compétences des salariés. Ces actions visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle. Ces actions de formation répondent à une évolution

de la qualification professionnelle, accompagnée éventuellement d'une promotion.

Article 10.3 **Élaboration du plan de formation**

Le Comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel, sont consultés chaque année dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi.

Afin de préparer la consultation sur le plan de formation, une commission formation est créée *à l'initiative du comité d'entreprise (Termes exclus de l'extension par arr. 21 févr. 2017 2016, JO 3 mars)* dans les entreprises de 300 salariés et plus. Cette commission est chargée :

- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine,
- de préparer les délibérations du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle,
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés. (Article L. 2325-26 du Code du travail).

Dans le cadre de la consultation sur le plan de formation, l'employeur communique les informations prévues aux articles D. 2323-5 et D. 2323-6 du Code du travail.

Article 10.4 **Constitution d'une commission de la formation dans les entreprises de 300 salariés et plus**

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité d'entreprise constitue obligatoirement une commission de la formation.

La commission de la formation est chargée :

- de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-10 et L. 2323-15 du Code du travail dans les domaines qui relèvent de sa compétence, c'est-à-dire de préparer les aspects formation professionnelle dans le cadre des consultations sur les orientations stratégiques et sur la politique sociale de l'entreprise ;
- d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation ;
- de participer à l'information des salariés dans le domaine de la formation ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

De plus, la commission de la formation formule des propositions à destination du comité d'entreprise sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre :

- des dispositifs de formation professionnelle continue ;
- de la validation des acquis de l'expérience.

Article 11 **La période de professionnalisation**

Article 11.1 **Définition et bénéficiaires**

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, et des salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, en leur permettant de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification, d'acquérir une ou des certificats de qualification professionnelle de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (article L. 6314-1 du Code du travail).

Peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation après accord de leur employeur les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion :

La mise en œuvre de la période de professionnalisation est fondée sur :

- l'adaptation du parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de son bénéficiaire ;
- l'alternance des périodes de formation proprement dites et de l'exercice d'activités professionnelles en lien avec la qualification visée ;
- l'évaluation des compétences et de la qualification professionnelle acquise. Afin d'atteindre ces objectifs, les actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) et de tutorat sont encouragées.

La période de professionnalisation peut abonder le compte personnel de formation du salarié dans les conditions fixées au II de l'article L. 6323-4 et l'article L. 6323-15 du Code du travail.

Article 11.2 **Formations visées**

Les actions de formation qui peuvent être suivies sont :

- des formations qualifiantes enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles, reconnues par la Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de la branche (article L. 6314-1 du Code du travail) ;
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences (article D. 6113-2 du Code du travail) ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle.

Article 11.3 **Réalisation de la période de professionnalisation**

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent en priorité pendant le temps de travail. Il est possible qu'elles aient lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié au titre du compte personnel de formation, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord écrit du salarié. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements, notamment en termes d'évolution de carrière, de progression hiérarchique et/ou salariale auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les formations mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Les heures de formation au titre de l'action de professionnalisation effectuées hors temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation (hors mobilisation du CPF).

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié, l'action de formation peut excéder les droits acquis par le salarié au titre de son compte personnel formation avec l'accord de son employeur dans la limite de 80 heures par année civile.

La durée minimale d'une période de professionnalisation ne pourra être inférieure à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires sauf pour les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, les formations financées dans le cadre de l'abondement complémentaire visé à l'article L. 6324-1 du Code du travail et les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire (article D. 6324-1 du Code du travail). L'action de professionnalisation peut se dérouler de façon continue ou discontinue. La période de professionnalisation doit être réalisée dans un délai raisonnable qui ne pourra excéder 2 exercices civils afin que l'action pédagogique conserve sa pleine efficacité.

Article 11.4 **Procédure**

Le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur et fera l'objet d'une concertation préalable portant sur la nature et les modalités de l'action de formation. Lorsque la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié, il adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies à l'article 14 du présent accord, la durée, dates et heures de l'action de formation au moins 2 mois avant la date du début de l'action.

Dans un délai de 1 mois au maximum, l'employeur informe par écrit le salarié :

- soit de son accord, y compris si l'action se situe pendant le temps de travail ;
- soit qu'il lui demande que l'action de formation intervienne hors temps de travail, le salarié dispose alors d'un délai de 1 mois pour modifier par écrit sa demande ; à défaut il est considéré avoir renoncé à son action de formation ;
- soit que sa demande est différée conformément aux dispositions légales.

Le défaut de réponse de l'employeur vaut acceptation.

Lorsque la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates et heures. Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'au maximum 1 mois pour faire connaître à l'employeur son accord par écrit. Le défaut de réponse du salarié vaut refus.

Le refus du salarié ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

Article 11.5 **Prise en charge par l'OPCA désigné par la branche**

Dans tous les cas, le bénéfice d'une période de professionnalisation est conditionné à la prise en charge financière par l'OPCA désigné par la branche, selon les modalités fixées par ses instances paritaires compétentes.

Article 11.6 **Report des départs en formation**

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise, ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés (article L. 6324-6 du Code du travail).

Article 11.7 **Organisation des jurys d'examen et de validation des acquis de l'expérience**

Afin de faciliter la convocation des jurys d'examen et de validation des acquis de l'expérience (VAE), chaque organisation syndicale représentative sur le plan national communiquera à la délégation des employeurs la liste des personnes habilitées à la présenter au sein de ces jurys. La délégation des employeurs établira également une liste.

Les personnes mentionnées dans ces listes devront présenter des compétences adaptées. L'entreprise accorde les autorisations d'absence aux salariés appelés à participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience dans les conditions définies aux articles L. 3142-3-1 et L. 3142-4 du Code du travail.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, conformément aux dispositions de l'article L. 6313-12 du Code du travail, conviennent que l'OPCA désigné par la branche prendra en charge les dépenses afférentes à la participation des salariés des entreprises de courtage en qualité de membre du jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Sont pris en charge :

- la rémunération du salarié ;
- les cotisations sociales qui s'y rattachent ;
- la taxe sur les salaires qui s'y rattache ;
- les frais de transport (à hauteur du tarif de 2^e classe de la SNCF, et intégralement pour les frais de taxis dans la limite de 15 fois le minimum garanti, sauf cas très exceptionnels examinés par l'OPCA désigné par la branche), sur présentation de justificatifs ;
- les frais d'hébergement à hauteur de 30 fois le minimum garanti par nuitée et par salarié, sur présentation de justificatifs ;
- les frais de restauration à hauteur de 6 fois le minimum garanti par repas et par salarié, sur présentation de justificatifs.

Afin de redynamiser la participation aux jurys d'examen, les partenaires sociaux s'engagent à étudier les possibilités de prise en charge de ces mêmes frais pour les membres des jurys d'examen salariés qui ne peuvent prétendre à une indemnisation de l'OPCA désigné par la branche.

Chapitre 2 **Formation à l'initiative du salarié**

Article 12 **Le congé individuel de formation (CIF)**

Tout salarié, qui justifie des conditions d'ancienneté prévues par les textes réglementaires, a la possibilité, dans le cadre du congé individuel de formation, de s'absenter de l'entreprise avec l'autorisation de l'employeur pour suivre, à son initiative, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment des actions de formation décidées par l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales, la formation suivie doit permettre au salarié :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification,
- de changer d'activité ou de profession,
- de s'ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités bénévoles,
- de préparer et de passer un examen en vue d'obtenir un titre ou diplôme enregistré dans le répertoire national

des certifications professionnelles.

Le CIF peut être pris en charge par un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPA-CIF). Cet organisme peut prendre en charge totalement ou partiellement la rémunération des salariés et les frais de formation.

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation (CPF) à l'occasion d'un CIF, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au CIF pour les heures acquises et mobilisées au titre du CPF.

Article 13 **Le bilan de compétences**

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen terme et de construire le cas échéant un parcours de formation adapté. Il peut être mis en place soit à l'initiative de l'employeur, sous réserve de l'accord du salarié, soit à l'initiative du salarié.

Par ailleurs, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie et totalisant au moins 5 ans (consécutifs ou non) d'activité professionnelle salariée peut faire la demande auprès de son employeur pour réaliser un bilan de compétences.

Lorsque le bilan de compétences est à l'initiative du salarié, il est financé par l'organisme paritaire agréé au titre du CIF, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur ;

Lorsque le bilan de compétences est à l'initiative de l'employeur en accord avec le salarié, il est financé par les fonds dédiés à la formation (plan de formation) et, le cas échéant, par l'OPCA désigné par la branche, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur.

La réalisation du bilan de compétences peut être envisagée dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle visé à l'article 5 du présent accord.

Quelles que soient les modalités de réalisation du bilan de compétences, le salarié est le seul destinataire des résultats du bilan de compétences. Cependant, le salarié reste libre de communiquer à son employeur les éléments du bilan de compétences notamment lorsqu'il s'agit de définir en commun un projet professionnel ou un projet de formation.

Article 14 **Passeport d'orientation, de formation et de compétences**

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Pour cela, le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui recensera notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalités professionnelles délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe, et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilan de compétences dont il a bénéficié.

Le passeport formation étant un droit du salarié mis en œuvre à son initiative, l'entreprise ne peut ni l'imposer, ni le systématiser.

Le passeport formation étant la propriété personnelle du salarié et utilisé sous sa seule responsabilité, l'entreprise ne peut en exiger la communication notamment lors d'une opération de recrutement ou d'évaluation des compétences.

En revanche, l'entreprise peut informer les salariés de l'utilité du passeport d'orientation, de formation et de compétences et les encourager à le constituer. Cela peut être fait notamment lors de l'entretien professionnel visé à l'article 6 du présent accord.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences sera accessible via le système d'information dédié au compte personnel de formation.

Article 15 **Le compte personnel de formation (CPF)**

En permettant au salarié d'acquérir une qualification, le compte personnel de formation favorise la montée en compétences du salarié qui devient acteur de son parcours professionnel.

Son utilisation est à l'initiative du salarié.

Pour les entreprises de la branche, le compte personnel de formation peut constituer un des moyens leur permettant de renforcer leur compétitivité et d'assurer la sécurisation des parcours professionnels de leurs salariés.

Les parties signataires entendent donner au compte personnel de formation toute son efficacité. Aussi, elles considèrent que la mise en œuvre du compte personnel de formation doit s'inscrire dans une co-action des parties prenantes, employeur et salarié.

Article 15.1 **Définition et bénéficiaires**

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, et indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant à son initiative de bénéficier de formation (article L. 6111-1 du Code du travail).

Le compte personnel de formation permet d'acquérir des compétences reconnues (qualification, certification, diplôme) en lien avec les besoins de l'économie, prévisibles à court ou moyen terme.

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans qui est salariée, demanduse d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail. Par dérogation, un compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans au jeune qui signe un contrat d'apprentissage après avoir achevé la scolarité du collège.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Il doit donc être dans tous les cas utilisé par son titulaire, à son initiative.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures alimentant le CPF.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit géré par la Caisse des dépôts et consignations : www.moncompteformation.gouv.fr. Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

Article 15.2 **Formations éligibles au compte personnel de formation**

Les formations éligibles au compte personnel sont, d'une part :

- le socle de connaissances et de compétences ;
- l'accompagnement à la VAE.

Ces formations sont mobilisables de droit auprès de l'employeur, sous réserve d'accord sur le calendrier de la formation.

D'autre part, les formations éligibles au CPF sont celles sélectionnées sur les listes paritaires définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21 du Code du travail, parmi les formations suivantes :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) ;

Article 15.3 **Abondements au compte personnel de formation**

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- l'employeur,

-
- le titulaire du CPF,
 - un OPCA ou un Opacif,
 - la Région ou l'État,
 - Pôle emploi,
 - l'Agefiph.

Pour la branche professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, le dispositif des périodes de professionnalisation pourra compléter le compte personnel de formation lorsque la certification visée figure dans la liste de branche des actions éligibles au CPF.

De plus, l'employeur peut, à la demande de son titulaire, abonder le compte personnel de formation en heures complémentaires sur son plan de formation.

L'employeur peut également, de sa propre initiative, proposer au salarié d'abonder son compte personnel de formation pour financer un projet de formation défini d'un commun accord.

Ces abondements pourront compléter le compte personnel du salarié sous réserve des fonds mutualisés disponibles de l'OPCA désigné par la branche.

Les parties signataires laissent le soin à la C.P.N.E.F.P., sur proposition de la Section Paritaire Professionnelle, de préciser et de mettre à jour cette politique d'abondement.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel de formation du salarié chaque année, ni dans le plafond de 150 heures.

Il en est de même de l'abondement correctif dû, le cas échéant, par les entreprises de 50 salariés et plus qui ne peuvent, au terme de l'état récapitulatif du parcours professionnel du salarié, justifier remplir les critères imposés par la réglementation en vigueur (cf. article 6 du présent accord).

Article 15.4 **Mobilisation du Compte personnel de formation**

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation, et l'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque :

- la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation quand l'employeur n'a pas respecté les dispositions légales liées à l'entretien professionnel ;
- la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement VAE.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Article 16 **La validation des acquis de l'expérience**

La VAE permet à toute personne engagée dans la vie active de faire valider l'expérience qu'elle a acquise afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle enregistré au RNCP.

Ce dispositif vise à sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Elle est accessible dans le cadre soit du plan de formation, soit du congé pour VAE, soit du CPF, soit encore à titre personnel en dehors du temps de travail.

Les partenaires sociaux renouvellent leur volonté d'encourager toute démarche de validation des acquis de l'expérience.

Article 17 **Le congé de formation économique, sociale et syndicale**

Tout salarié peut prendre un congé de formation économique, sociale et syndicale.

Ce congé permet d'acquérir des connaissances économiques, sociales ou syndicales, dans le but d'exercer des responsabilités syndicales.

La mise en œuvre du congé de formation économique, sociale et syndicale suit les règles légales et réglementaires en vigueur.

Titre 5 **Observatoire des Métiers et des Qualifications**

Article 18 **Missions**

Les partenaires sociaux confirment le rôle de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications du Courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Cet Observatoire des Métiers et des Qualifications est chargé notamment de :

- mettre en place et diligenter des enquêtes et des études sur l'état de la formation dans la branche ;
- rassembler les informations nécessaires à garantir un droit à la formation tout au long de la vie ;
- arrêter le cahier des charges destiné aux personnes mandatées pour ces enquêtes et ces études.

L'Observatoire exerce ses missions sous le contrôle de la C.P.N.E.F.P. du courtage d'assurances.

Les modalités de fonctionnement et d'intervention de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications du courtage d'assurances et de réassurances sont définies dans un règlement intérieur.

Article 19 **Financement**

Les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications du courtage d'assurances et/ou de réassurances sont financées par l'OPCA désigné par la branche après accord de ses instances paritaires compétentes et en application de la loi et des règlements pris ou à prendre en application de celle-ci.

Les enquêtes et les études souhaitées par l'Observatoire des Métiers et des Qualifications du courtage d'assurances et/ou de réassurances sont prises en charge par l'OPCA désigné par la branche après accord de ses instances paritaires compétentes.

Titre 6 **Suivi de l'accord**

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du courtage d'assurances fera, tous les ans, un point sur l'application de l'ensemble des dispositions de l'accord relatif aux dispositifs de la formation professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Pour ce faire, elle s'appuiera notamment sur les éléments quantitatifs et qualitatifs communiqués par l'OPCA dans le cadre de la Section Professionnelle Paritaire du courtage d'assurances.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du courtage d'assurances pourra également mandater l'Observatoire des métiers et des Qualifications pour diligenter toute étude ou enquête sur les dispositifs de la formation professionnelle au sein de la branche professionnelle.

Accord du 21 janvier 2021

[Étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov., applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

SN2A CFTC ;

CGT ;

CGT FO ;

UNSA.

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre au sein de la branche du courtage d'assurances et/ou de réas-

surances les différents dispositifs de la formation professionnelle.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 «Pour la liberté de choisir son avenir professionnel», entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019, a profondément réformé les dispositifs de la formation professionnelle.

Par le biais du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent accompagner les entreprises de la branche professionnelle en leur donnant les moyens de faire de la formation professionnelle des salariés un des leviers majeurs de leur compétitivité.

Le présent accord vise à redéfinir les moyens et les ressources mis à disposition des salariés et des employeurs pour activer des leviers permettant à la fois la sécurisation de l'emploi et l'adaptation des entreprises aux enjeux de demain :

- Favoriser l'insertion professionnelle et la professionnalisation des jeunes,
- Renforcer l'adaptabilité des salariés aux évolutions des postes de travail en développant leurs compétences,
- Assurer leur employabilité par l'amélioration de leur technicité et la consolidation de leur expertise,
- Permettre une transmission fluide et raisonnée des savoirs,
- Faire émerger les compétences qui seront nécessaires demain.

À l'instar de l'accord de branche du 14 avril 2016, les parties signataires réaffirment leur volonté :

— D'orienter la formation professionnelle vers ceux qui en ont le plus besoin, notamment les jeunes, les salariés les moins qualifiés ou qui exercent des métiers en déclin, les personnes éloignées de l'emploi, les seniors et les salariés en situation de handicap ;

— De renforcer les dispositifs destinés à garantir l'égalité, la mixité et la diversité au sein des entreprises de son champ :

■ En assurant le développement de l'alternance, la promotion de validation des acquis et de l'expérience et la mise en œuvre de la transmission générationnelle à travers le développement des missions tutorales ;

■ En définissant une politique d'abondement dans le cadre du Compte Personnel de Formation.

En vue d'atteindre cet objectif, les partenaires sociaux rappellent le rôle clé de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dans la mise en œuvre de cette politique de branche.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle contribue activement à la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences en procédant notamment à l'étude de la situation de l'emploi et de son évolution prévisible au niveau de la branche et en assurant un suivi des actions menées en faveur de la formation et de l'emploi.

Elle assure également l'échange d'informations sur la situation de l'emploi, au niveau régional et national.

Elle étudie tous les moyens techniques et financiers permettant d'assurer au personnel des entreprises de la branche professionnelle, la formation et le perfectionnement professionnels permanents. Elle interagit avec les instances de l'Opclo Atlas, notamment en impulsant des actions transversales.

Elle peut elle-même décider de privilégier certaines actions qu'elle estime nécessaires et adéquates à l'amélioration de l'emploi dans la branche.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle précisent également que la formation professionnelle peut être dispensée à distance pour tous les salariés concernés.

Le présent accord constitue un socle fondamental en matière de formation professionnelle et de dispositifs associés. Les partenaires sociaux de la branche professionnelle invitent les entreprises et les salariés à consulter deux autres accords de branche plus spécifiques et portant sur :

- La reconversion et promotion par alternance «Pro-A» (accord à durée indéterminée du 10 décembre 2020) ;
- Les taux de contribution à la formation professionnelle (accord annuel du 24 novembre 2020).

En tout état de cause, les entreprises et salariés peuvent solliciter l'opérateur de compétences, l'Opclo Atlas, afin d'être accompagnés dans la mise en œuvre de ces dispositifs.

Titre I

Dispositions générales

Article 1er

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1^{er} de la convention collective du 18 janvier 2002.

Article 2 **Entrée en vigueur**

Les dispositions légales relatives aux dispositifs de la formation professionnelle sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2019.

Le présent accord sera applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3 **Durée de l'accord**

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 **Dépôt et extension**

La partie patronale s'engage à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord. À défaut, cet accord ne sera pas applicable.

Article 5 **Dispositions particulières**

Les parties signataires conviennent que des dispositifs d'information particuliers à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés seront élaborés en lien avec les membres de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et l'Opco Atlas.

Titre II **Favoriser l'insertion dans la branche**

Article 1 **Le contrat d'apprentissage**

L'Opco Atlas met à disposition des employeurs un guide pratique¹ portant sur la conclusion et les modalités d'exécution du contrat d'apprentissage.

¹ <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/05/17-contrat-apprentissage.pdf>

1.1 **Dispositions générales**

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre enregistrés au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre :

- un enseignement théorique dispensé dans un centre de formation d'apprentissage ;
- une formation au sein d'une entreprise fondée sur l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur.

Toute personne âgée de 16 à 29 ans révolus peut entrer en apprentissage. Toutefois, des dérogations à ce principe sont possibles :

- L'âge minimum peut être de 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a achevé la scolarité du collège ;
- L'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus dans les cas suivants :

m pour la préparation d'un diplôme de niveau supérieur,

m en cas de rupture d'un précédent contrat d'apprentissage pour une cause indépendante de la volonté de l'apprenti, ou pour inaptitude physique et temporaire,

— L'âge n'est pas limité dans les cas suivants notamment :

m pour les travailleurs handicapés

m pour les porteurs de projet de création ou reprise d'entreprise conditionné par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre.

1.2 **Réalisation du contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage est transmis auprès de l'Opco Atlas qui procède à son dépôt dans des conditions fixées

par voie réglementaire.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou une durée indéterminée.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir pendant la durée du contrat un emploi en relation avec cet objectif.

Le titulaire du contrat d'apprentissage s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

1.3 Durée du contrat d'apprentissage

La durée du contrat (ou de la période d'apprentissage, si le contrat est conclu à durée indéterminée) varie entre 6 mois et 3 ans, selon la durée du cycle de formation, lui-même variable selon le diplôme préparé, jusqu'à 4 ans pour les travailleurs handicapés notamment.

La durée de formation est fixée par une convention entre le Centre de Formation des Apprentis (CFA), l'employeur et l'apprenti. En tout état de cause, cette durée ne peut pas être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat ou de la période d'apprentissage.

1.4 Situation du bénéficiaire du contrat d'apprentissage

Le salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage perçoit une rémunération déterminée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle correspondant à la classe de fonctions à laquelle est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les pourcentages applicables aux rémunérations minimales annuelles sont les mêmes que ceux fixés par les textes en vigueur relatifs à la rémunération des salariés en contrat d'apprentissage.

Le salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage bénéficie, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise, d'une visite d'information et de prévention.

1.5 Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage² est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti.

² <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/26-tutorat.pdf>

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti, dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre du diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié volontaire au sein de l'entreprise. Il doit posséder la compétence professionnelle requise pour assurer la formation du jeune dont il a la responsabilité :

— être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;

— ou justifier de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

Outre les compétences professionnelles susvisées, l'employeur doit rester attentif, au moment de la désignation du maître d'apprentissage, aux qualités professionnelles de ce dernier, notamment en termes de pédagogie. Il en va de la formation de l'alternant et de sa volonté de poursuivre son alternance, ou de poursuivre en CDI ou CDD dans l'entreprise d'accueil.

Le maître d'apprentissage est en effet le garant de l'intégration de l'alternant dans l'entreprise et le référent dans son acquisition et sa montée en compétences.

Ainsi, afin d'endosser au mieux la fonction de maître d'apprentissage, l'employeur veille à ce que ce dernier puisse assurer sa mission dans les meilleures conditions en redéfinissant avec lui sa charge de travail et en lui faisant suivre, si nécessaire, une formation spécifique préalable. Cette formation spécifique peut être prise en charge par l'Opco Atlas dans les conditions définies par les règles de prise en charge³.

³ <https://www.opco-atlas.fr/actualites/tuteur-maitre-dapprentissage-se-former-pour-mieux-transmettre.html>

Le nombre d'apprentis suivi par un maître d'apprentissage est limité à deux apprentis ou trois apprentis lorsque le

contrat d'apprentissage de l'un d'entre eux a été prolongé.

Lorsque l'employeur choisit un maître d'apprentissage, il est vivement encouragé à faire suivre aux maîtres d'apprentissage ayant à leur charge plusieurs apprentis, la formation mentionnée ci-dessus.

Un point spécifique est fait sur cette activité de maître d'apprentissage, à l'occasion de l'entretien périodique d'évaluation, avec les salariés concernés et avec ceux qui seraient intéressés ou pressentis pour le devenir. La question de la formation du maître d'apprentissage est alors expressément abordée au cours dudit entretien.

En toute hypothèse, l'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail, les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'alternant et aux relations avec le centre de formation.

Dans le cadre des perspectives d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du maître d'apprentissage pourront être valorisés et faire l'objet d'une analyse de la situation du salarié avec la direction des ressources humaines de l'entreprise ou le service du personnel ou le responsable compétent notamment lors de l'entretien professionnel.

Le maître d'apprentissage bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de VAE.

1.6 Prise en charge du contrat d'apprentissage

L'Opco Atlas prend en charge les coûts pédagogiques du contrat d'apprentissage⁴ conformément aux niveaux de prise en charge des coûts des contrats déterminés par la branche professionnelle ou, à défaut, aux niveaux de prise en charge des coûts des contrats fixés par France Compétences. Ces listes de coûts contrats sont accessibles auprès des services de l'Opco Atlas.

⁴ https://www.opco-atlas.fr/cout-contrat.html?f%5B0%5D=branche_professionnelle%3A276

Les frais annexes engagés⁵ par les Centres de Formation des Apprentis (CFA) sont pris en charge par l'Opco Atlas dans les conditions définies par les règles de prise en charge.

⁵ <https://www.opco-atlas.fr/criteres-financement.html?branche=217>

Article 2 Le contrat de professionnalisation

L'Opco Atlas met à disposition des employeurs un guide pratique⁶ portant sur la conclusion et les modalités d'exécution du contrat de professionnalisation.

⁶ <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/05/15b-contrat-pro.pdf>

2.1 Objectifs et bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux titulaires de compléter leur formation initiale, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail et de suivre une des formations diplômantes ou qualifiantes, correspondant aux besoins du secteur d'activité et de l'entreprise prévisibles à court ou moyen terme, enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), reconnue par la Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou ouvrant droit à un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) de la branche.

Les parties signataires souhaitent rappeler que le recours au contrat de professionnalisation doit s'inscrire dans une perspective d'insertion durable de l'alternant dans l'emploi.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes suivantes :

- Jeunes de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale ;
- Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ;
- Bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- Bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- Personnes ayant été en contrat unique d'insertion (CUI).

2.2 Réalisation du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation doit être déposé auprès de l'Opco Atlas dans les cinq jours ouvrables qui suivent le démarrage du contrat.

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme soit d'un contrat à durée indéterminée soit d'un contrat à durée déterminée conclu dans le cadre des dispositifs de politique pour l'emploi.

L'action de professionnalisation se situe au début du contrat conclu pour une durée indéterminée, alors qu'elle se confond avec le contrat conclu pour une durée déterminée.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant

d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif.

Le titulaire s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

2.3 Durée du contrat et de la formation

La durée de cette action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Cependant, la durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois lorsque le contrat a pour objet :

- L'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- L'obtention d'une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- L'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification qui est reconnue par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances ;
- De former des bénéficiaires sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires, à savoir :

- Les personnes âgées de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire (infra Bac) et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel (infra CAP/BEP) ;
- Les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
- Bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- Personnes ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI) en CDD ou CDI ;
- Personnes en situation de handicap concernées par l'obligation d'emploi.

La prolongation est également possible dans les cas suivants :

- La seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première ;
- Le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

Lorsque le contrat de professionnalisation est rompu avant son terme par l'entreprise, sauf cas de rupture pour faute, l'OPCO Atlas poursuit la prise en charge des coûts pédagogiques de la formation en considération de ses propres règles de fonctionnement.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques, mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un centre de formation, constituent la partie théorique de la formation.

Cette formation théorique est d'une durée minimale de 15 % de la durée totale de l'action de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures pour les qualifications visées par la convention collective et les publics spécifiques, et de 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures, pour les diplômes ou titres inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles et les certificats de qualification professionnelle.

La durée maximale de la formation théorique sera de 50 % de la durée du contrat pour les qualifications visées par la convention collective nationale, les publics spécifiques, les certificats de qualification professionnelle et les diplômes ou titres inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

2.4 Situation du salarié bénéficiaire du contrat de professionnalisation

Pendant la durée de l'action de professionnalisation, les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération calculée en fonction du minimum conventionnel correspondant à leur position dans la grille de classification de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Cette rémunération ne peut être inférieure à :

- 70 % du minimum conventionnel pour les jeunes ayant 26 ans et moins, sans pouvoir être inférieure à 80 % du Smic ;
- 85 % du minimum conventionnel pour les salariés de plus de 26 ans, sans pouvoir être inférieure à 100 % du Smic.

La durée du travail de l'intéressé, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise.

Toute clause contractuelle ayant pour objet le remboursement à l'employeur par le bénéficiaire d'un contrat de pro-

professionnalisation des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail est réputée non écrite.

2.5 Prise en charge par l'OPCO Atlas

L'Opco Atlas prend charge tout ou partie des frais pédagogiques⁷ conformément aux critères de prise en charge définis par la branche professionnelle et validés par les instances de l'Opco.

⁷ <https://www.opco-atlas.fr/criteres-financement.html?branche=217>

Les coûts pédagogiques non pris en charge pourront être financés sur le plan de développement de compétences de l'entreprise.

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation ou d'absentéisme, la formation est financée par l'Opco Atlas conformément aux règles validées par les instances de l'Opco.

2.6 Tutorat

Les partenaires sociaux rappellent que le tutorat a pour objectif :

- d'aider, d'informer et de guider les salariés pendant les actions de formation ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'appréciation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Outre les compétences professionnelles susvisées, l'employeur doit rester attentif, au moment de la désignation du tuteur, aux qualités professionnelles de ce dernier, notamment en termes de pédagogie. Il en va de la formation de l'alternant et de sa volonté de poursuivre son alternance, ou de poursuivre en CDI ou CDD dans l'entreprise d'accueil.

Le tuteur est en effet le garant de l'intégration de l'alternant dans l'entreprise et le référent dans son acquisition et sa montée de compétences. Ainsi, afin d'endosser au mieux la fonction de tuteur, l'employeur veille à ce que ce dernier puisse assurer sa mission dans les meilleures conditions en redéfinissant avec lui sa charge de travail et en lui faisant suivre, si nécessaire, une formation spécifique préalable. Cette formation spécifique peut être prise en charge par l'Opco Atlas dans les conditions définies par les règles de prise en charge.⁸

⁸ <https://www.opco-atlas.fr/actualites/tuteur-maitre-dapprentissage-se-former-pour-mieux-transmettre.html>

Un tuteur peut ainsi être désigné par l'employeur, en privilégiant notamment les seniors ayant l'expérience requise, afin d'accueillir et de guider le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires desdits contrats.

Lorsque l'employeur désigne un tuteur, il est vivement encouragé à faire suivre aux tuteurs ayant à leur charge plusieurs bénéficiaires de contrats de professionnalisation, la formation mentionnée ci-dessus.

Un point spécifique est fait sur cette activité tutorale, à l'occasion de l'entretien périodique d'évaluation, avec les salariés concernés et avec ceux qui seraient intéressés ou pressentis pour le devenir. La question de la formation tutorale est alors expressément abordée au cours dudit entretien.

Dans le cadre des perspectives d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du tuteur pourront être valorisés et faire l'objet d'une analyse de la situation du salarié avec la direction des ressources humaines de l'entreprise ou le service du personnel ou le responsable compétent notamment lors de l'entretien professionnel. Le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de VAE.

Titre III Maintenir dans l'emploi et sécuriser les parcours professionnels

Les partenaires sociaux rappellent toute l'importance qu'ils accordent à la formation professionnelle pour les salariés :

-
- Facteur de développement des connaissances, des qualifications et des compétences des salariés ;
 - Facteur d'évolution de carrière et de promotion sociale ;
 - Facteur de maintien et de développement dans l'emploi ;
 - Facteur de mobilité tant professionnelle que géographique ;
- et également, facteur de retour à l'emploi au bénéfice des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour diverses raisons.

Chapitre 1 **Formation à l'initiative de l'employeur**

Article 1 **Le plan de développement des compétences**

L'Opco Atlas met à disposition des employeurs un guide pratique⁹ portant sur le plan de développement des compétences.

⁹ <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/18-plan.pdf>

1.1 **Définition du plan de développement des compétences**

Le plan de développement des compétences de l'entreprise s'inscrit dans la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels, en vue notamment d'adapter les compétences détenues aux compétences requises.

Il comprend les actions d'adaptation des salariés aux évolutions des postes de travail ainsi que, le cas échéant, toute action visant à maintenir leur capacité à occuper un emploi ou participant au développement de leurs compétences. Afin de rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises veillent à prendre en compte les besoins en formation exprimés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle, en particulier à l'occasion de l'entretien professionnel.

Les parties signataires rappellent que l'élaboration du plan de développement des compétences doit s'inscrire dans une véritable démarche prospective communiquée aux salariés et doit donc permettre aux salariés de se préparer aux évolutions de demain.

Aussi, elles invitent les entreprises de la branche à tenir compte, dans le cadre de la construction de leur plan de développement des compétences, de l'évolution des métiers du courtage d'assurances. Pour ce faire, les entreprises pourront s'appuyer sur les études conduites sur ce sujet par l'Observatoire des Métiers de la branche.

1.2 **Actions de formation du plan**

Le plan de développement des compétences comporte deux types d'actions de formation :

- les actions de formation obligatoires ou nécessaires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- les actions de formation autres que celles-ci-dessus, dites non obligatoires : elles constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

1.3 **Élaboration du plan de développement des compétences**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, notamment en matière de formation professionnelle. Cette consultation porte chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et sur le plan de développement des compétences.

1.4 **Constitution d'une commission de la formation dans les entreprises de 300 salariés et plus**

La commission de formation est obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés. Cette commission peut cependant être constituée par accord d'entreprise lorsqu'elle n'est pas obligatoire.

La commission de formation est chargée de préparer les délibérations relatives aux orientations stratégiques et à la politique sociale, d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine, ainsi que d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Le CSE et la commission de formation sont consultés sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre des

dispositifs de la formation continue (dont le plan de développement des compétences) et de la validation des acquis de l'expérience.

Article 2 **La promotion ou reconversion par alternance (Pro-A)**

Le dispositif de promotion ou reconversion s'applique à l'unique condition qu'un accord de branche ait été conclu puis étendu par le Ministère du travail.

Le dispositif «Pro-A» a vocation à permettre au salarié de changer de métier ou de bénéficier d'une promotion professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances ont négocié et signé un accord relatif à la Pro-A en date du 10 décembre 2020.

Les employeurs et salariés sont invités à consulter cet accord¹⁰ afin de connaître les modalités pratiques de ce dispositif.

¹⁰ https://www.planetecsca.fr/content/uploads/sites/3/2021/01/20201211_Accord-collectif-Pro-A_CPPNI-VS.pdf

Chapitre 2 **Formations à l'initiative du salarié**

Article 1 **Le projet de transition professionnelle**

L'Opco Atlas met à disposition des employeurs un guide pratique¹¹ portant sur le projet de transition professionnelle.

¹¹ <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/20-cpf-transition.pdf>

1.1 **Définition et bénéficiaires**

Le projet de transition professionnelle peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au compte personnel de formation, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Par dérogation, des modalités particulières d'ancienneté sont prévues pour les salariés souhaitant réaliser leur projet de transition à l'issue de leur CDD.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

1.2 **Financement**

Les frais pédagogiques et la validation de la certification sont pris en charge par les associations de transition professionnelle uniquement si les droits CPF du salarié ne sont pas suffisants, et ce, dans la limite d'un plafond.

Dès lors que le dossier du salarié a obtenu l'accord de la Commission Paritaire Interprofessionnelle Régionale (CPIR), le salarié peut bénéficier d'une rémunération conditionnée à l'assiduité à la formation ou au stage demandés pour obtenir la certification visée.

Article 2 **Le bilan de compétences**

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen terme et de construire le cas échéant un parcours de formation adapté. Il peut être mis en place soit à l'initiative de l'employeur, sous réserve de l'accord du salarié, soit à l'initiative du salarié.

(Al. exclu de l'extension par arr. 10 nov. 2021, JO 16 nov.) Par ailleurs, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie et totalisant au moins 5 ans (consécutifs ou non) d'activité professionnelle salariée peut faire la demande auprès de son employeur pour réaliser un bilan de compétences.

Le financement du bilan de compétences diffère en fonction qu'il soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur :

- Lorsqu'il est à l'initiative du salarié, il est financé par le CPF, sous réserve des règles de prise en charge en

vigueur. À défaut, un financement personnel reste possible ;

— Lorsqu'il est à l'initiative de l'employeur en accord avec le salarié, il est financé par les fonds dédiés à la formation (plan de développement des compétences) et, le cas échéant, par l'Opcatlas, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur.

Le bilan de compétences peut être réalisé pendant le temps de travail ou en dehors du temps du travail :

— Lorsqu'il est réalisé, en tout ou partie, pendant le temps de travail, l'employeur doit donner son accord selon les conditions fixées par accord d'entreprise ou à défaut conformément aux dispositions légales ;

— Lorsqu'il est réalisé en dehors du temps de travail, l'employeur n'a pas à en être informé.

La réalisation du bilan de compétences peut être envisagée dans le cadre du Conseil en évolution professionnelle.

Quelles que soient les modalités de réalisation du bilan de compétences, le salarié est le seul destinataire des résultats du bilan de compétences. Cependant, le salarié reste libre de communiquer à son employeur les éléments du bilan de compétences notamment lorsqu'il s'agit de définir en commun un projet professionnel ou un projet de formation.

Article 3 Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Pour cela, le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui recensera notamment :

— les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
— les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formation en entreprise ;
— les certifications à finalités professionnelles délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
— la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
— le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
— dans une annexe, et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilan de compétences dont il a bénéficié.

Le passeport formation étant un droit du salarié mis en œuvre à son initiative, l'entreprise ne peut ni l'imposer, ni le systématiser.

Le passeport formation étant la propriété personnelle du salarié et utilisé sous sa seule responsabilité, l'entreprise ne peut en exiger la communication notamment lors d'une opération de recrutement ou d'évaluation des compétences.

En revanche, l'entreprise peut informer les salariés de l'utilité du passeport d'orientation, de formation et de compétences et les encourager à le constituer. Cela peut être fait notamment lors de l'entretien professionnel.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est accessible via le système d'information dédié au compte personnel de formation.

Article 4 Le compte personnel de formation (CPF)

En permettant au salarié d'acquérir une qualification, le compte personnel de formation¹² favorise la montée en compétences du salarié qui devient acteur de son parcours professionnel.

¹² <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/cpf-outils.pdf>

Son utilisation est à l'initiative du salarié.

Pour les entreprises de la branche, le compte personnel de formation peut constituer un des moyens leur permettant de renforcer leur compétitivité et d'assurer la sécurisation des parcours professionnels de leurs salariés.

Les parties signataires entendent donner au compte personnel de formation toute son efficacité et encouragent les parties prenantes à s'inscrire une convergence d'intérêts à la fois pour développer les compétences des salariés, à la fois pour les besoins de l'entreprise.

4.1 Définition et bénéficiaires

Le Compte personnel de formation (CPF) appartient et s'adresse à toutes les personnes de 16 ans et plus et par dérogation, les jeunes de 15 ans, ayant signé un contrat d'apprentissage.

Le CPF est fermé à la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, par exception au titre des activités bénévoles et de volontariat que le salarié exerce.

Dès 65 ans, le compte CPF est automatiquement fermé pour les salariés ayant liquidés leurs droits à la retraite et n'ayant pas repris d'activité salariée.

Le CPF recense :

- les droits acquis par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite,
- et les formations dont peut bénéficier personnellement le salarié.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures alimentant le CPF.

Chaque titulaire peut accéder à son CPF à l'adresse suivante : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

4.2 Formations éligibles au compte personnel de formation

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) ;
- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- de bénéficier d'un accompagnement pour la validation des acquis et de l'expérience ;
- de créer ou reprendre une entreprise ;
- d'acquérir le permis B, uniquement lorsque les conditions cumulatives suivantes sont réunies :
 - L'obtention du permis contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte
 - Le titulaire du compte ne fasse pas l'objet d'une suspension de son permis ou d'une interdiction de solliciter un permis (cette obligation est vérifiée par une attestation sur l'honneur de l'intéressé).

4.3 Abondements au compte personnel de formation

Le salarié peut recevoir des abondements en droits complémentaires lorsque le coût de la formation envisagée est supérieur au montant des droits inscrits sur le CPF et/ou selon les modalités prévues par un accord d'entreprise ou de groupe.

Dans le cas où un abondement de branche au profit du CPF serait envisagé, les membres de la CPNEFP s'engagent à examiner dans les meilleurs délais, et en relation avec l'Opco, les possibilités d'abondements et le cas échéant, définir une liste de formations éligibles.

4.4 Mobilisation du compte personnel de formation

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation, et l'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque :

- la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation quand l'employeur n'a pas respecté les dispositions légales liées à l'entretien professionnel ;
- la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement VAE.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Article 5 La validation des acquis de l'expérience

La VAE permet à toute personne engagée dans la vie active de faire valoir l'expérience qu'elle a acquise afin d'obte-

nir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Ce dispositif vise à sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Elle est accessible dans le cadre soit du plan de développement des compétences, soit du congé pour VAE, soit du CPF, soit encore à titre personnel en dehors du temps de travail.

Les partenaires sociaux renouvellent leur volonté d'encourager toute démarche de validation des acquis de l'expérience.

Article 6

Le congé de formation économique, sociale et syndicale

Tout salarié peut prendre un congé de formation économique, sociale et syndicale.

Ce congé permet d'acquérir des connaissances économiques, sociales ou syndicales, dans le but d'exercer des responsabilités syndicales.

Titre IV

Orienter professionnellement et déterminer les besoins de formation

Article 1

Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 du Code du travail. L'opérateur du conseil en évolution professionnelle accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Sous réserve de l'article L. 6111-6-1 du Code du travail, le conseil en évolution professionnelle est assuré par :

- Pôle emploi ;
- Association pour l'emploi des cadres (Apec) ;
- Mission locale ;
- CAP emploi (pour les personnes en situation de handicap).

Un salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord à son employeur, se rapprocher d'un CEP en prenant rendez-vous de préférence avec un conseiller de l'Apec s'il est cadre, ou d'une Commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) dans les autres cas.

Le CEP accompagne les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle prévus à l'article L. 6323-17-1 du Code du travail.

L'offre de service du CEP est définie par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la formation professionnelle.

Article 2

L'entretien professionnel

L'employeur a l'obligation de faire passer un entretien professionnel au salarié tous les deux ans. Cet entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est par ailleurs proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du Code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du Code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié,

à une date antérieure à la reprise de poste et également dans l'hypothèse où le salarié obtient une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ou qu'il lui est notifié une inaptitude qui aurait un impact sur sa trajectoire professionnelle.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 Code du travail, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 Code du travail.

Afin d'accompagner les employeurs et les salariés dans la démarche, l'Opco Atlas met à leur disposition des fiches explicatives¹³ et trames d'entretiens professionnels.

¹³ <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/entretien-pro-employeurs.pdf>

Les entreprises sont invitées à utiliser les documents mis à leur disposition sur le site internet de l'Opco Atlas¹⁴.

¹⁴ <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/entretien-pro-outils.pdf>

Article 3 **Le bilan de compétences**

Le bilan de compétences est traité à l'article 2 du chapitre 2 du titre III du présent accord.

Titre V **Observatoire des Métiers et des Qualifications**

Article 1 **Missions**

Les partenaires sociaux confirment le rôle de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications du Courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Cet Observatoire des Métiers et des Qualifications est chargé notamment de :

- mettre en place et diligenter des enquêtes et des études sur l'état de la formation dans la branche ;
- rassembler les informations nécessaires à garantir un droit à la formation tout au long de la vie ;
- arrêter le cahier des charges destiné aux personnes mandatées pour ces enquêtes et ces études.

L'Observatoire exerce ses missions sous le contrôle de la CPNEFP du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les modalités de fonctionnement et d'intervention de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications du courtage d'assurances et/ou de réassurances sont définies dans un règlement intérieur.

Article 2 **Financement**

L'Observatoire des Métiers et des Qualifications du courtage d'assurances et/ou de réassurances est géré par les services de l'Opco Atlas.

Les enquêtes et les études souhaitées par l'Observatoire des Métiers et des Qualifications du courtage d'assurances et/ou de réassurances sont prises en charge par l'Opco Atlas après accord de ses instances paritaires compétentes.

Titre VI **Suivi de l'accord**

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du courtage d'assurances fera, tous les ans, un point sur l'application de l'ensemble des dispositions de l'accord relatif aux dispositifs de la formation professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Pour ce faire, elle s'appuiera notamment sur les éléments quantitatifs et qualitatifs communiqués par l'Opco Atlas dans le cadre de la Section Professionnelle Paritaire du courtage d'assurances.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du courtage d'assurances pourra également mandater l'Observatoire des Métiers et des Qualifications pour diligenter toute étude ou enquête sur les dispositifs de la formation professionnelle au sein de la branche professionnelle.

Accord du 1^{er} décembre 2022

[Étendu par arr. 22 mai 2023, JO 3 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023 et jusqu'au 31 déc. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planète CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT ;

FEC FO Assurance.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises doivent verser une contribution unique pour la formation professionnelle et l'apprentissage (CUFPA).

Au-delà de cette contribution, les entreprises de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances sont redevables d'une contribution conventionnelle dont le niveau varie en fonction de leur effectif.

Le précédent accord sur les taux de contribution à la formation professionnelle des salariés conclu pour une durée déterminée d'un an arrive à terme le 31 décembre 2022.

Par conséquent, les partenaires sociaux de la branche professionnelle se sont réunis afin de négocier un nouvel accord de branche dont les dispositions s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2023.

À l'heure où les dotations de France compétences visant à financer la formation professionnelle des salariés diminuent d'année en année, et où la recherche de l'équilibre financier devient au même titre que la formation elle-même un enjeu de la branche professionnelle, les partenaires sociaux sont particulièrement attentifs au suivi annuel des engagements financiers pris en faveur de la formation professionnelle des salariés du courtage d'assurances.

Aussi, les parties signataires du présent accord tiennent à poursuivre sur la voie de la prudence en vue d'assurer au mieux, pour les années à venir, l'accès à la formation des salariés de la branche et décident donc de maintenir pour l'année 2023 les niveaux de contribution conventionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances tel que fixés précédemment.

Les parties signataires du présent accord réaffirment par ailleurs la non-obligation pour les entreprises de la branche professionnelle employant 300 salariés et plus de verser une contribution conventionnelle. Toutefois, elles tiennent à rappeler que ces entreprises ont la possibilité de procéder à des versements volontaires auprès de l'Opérateur de compétences «Atlas, soutenir les compétences».

En conséquence, les partenaires sociaux du courtage d'assurances et de réassurances conviennent de ce qui suit.

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1^{er} de la Convention Collective du 18 janvier 2002.

Article 2 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet :

- de rappeler, pour chaque typologie d'entreprises, les taux, exprimés en pourcentage de la masse salariale, de la contribution légale appelée Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (CUFPA),
 - de fixer, pour chaque typologie d'entreprises, les taux, exprimés en pourcentage de la masse salariale, de la contribution conventionnelle,
 - de rappeler le taux légal de la contribution due, le cas échéant, au titre du Compte Personnel de Formation (CPF) des salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD)
- que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances doivent acquitter pour l'année 2023.

Article 3 Dispositions préliminaires

Article 3.1

Entreprises concernées par la taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'alternance

La taxe d'apprentissage est due par toutes les entreprises soumises à :

- l'impôt sur les sociétés ;

• l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux (BIC). Les sociétés de personnes dont les activités relèvent des bénéfices non commerciaux (BNC) sont exonérées de taxe d'apprentissage.

Sont exonérés de la taxe d'apprentissage les employeurs occupant un ou plusieurs apprentis avec lesquels ils ont conclu un contrat d'apprentissage dans les conditions prévues aux articles L. 6221-1 à L. 6225-8 du Code du travail, et lorsque les rémunérations mensuellement dues par ces employeurs, telles qu'elles sont prises en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, n'excèdent pas six fois le montant du salaire minimum de croissance mensuel en vigueur au cours de la période d'emploi au titre de laquelle les rémunérations sont dues.

Seules les entreprises comptant parmi leur effectif des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) sont redevables de la contribution CPF-CDD correspondant à 1 % de la masse salariale associée à ces contrats.

La contribution supplémentaire à l'alternance (CSA) est due uniquement par les entreprises d'au moins 250 salariés, redevables de la taxe d'apprentissage, qui emploient moins de 5 % (par rapport à leur effectif annuel moyen) :

- d'alternants,
- de jeunes accomplissant un VIE (volontariat international en entreprise),
- et/ou de jeunes bénéficiant d'une CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche).

Cette contribution est progressive : moins l'entreprise emploie des jeunes en alternance, par rapport à son effectif total, et plus elle paye de contribution.

Les entreprises ayant au moins 3 % d'alternants (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) dans leur effectif et qui :

- ont augmenté d'au moins 10 % le nombre d'alternants par rapport à l'année précédente,
- ou appartiennent à une branche couverte par un accord prévoyant une progression de l'effectif d'au moins 10 % des salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, en sont exonérées.

Article 3.2 **Collecte (cf. annexe)**

Depuis le 1^{er} janvier 2022, la collecte de la contribution à la formation professionnelle (CFP) des salariés du cour-
tage d'assurances est opérée par l'Urssaf via la Déclaration Sociale Nominative (DSN) selon les mêmes modalités que l'ensemble des cotisations sociales.

Depuis cette même date, l'Urssaf collecte également la taxe d'apprentissage (part principale) et la contribution au titre du CPF-CDD. Le solde de la taxe d'apprentissage est quant à lui recouvré annuellement, en exercice décalé.

Par ailleurs, la contribution supplémentaire à l'alternance (CSA) est recouvrée par l'Urssaf en exercice décalé.

Article 4 **Contributions des entreprises de moins de 11 salariés**

Les contributions des entreprises de moins de 11 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises employant moins de 11 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2022
- CUFPA (contribution légale)	1,15 %
— dont contribution à la formation professionnelle (CFP)	0,55 %
— dont taxe d'apprentissage	0,60 % ¹ <i>¹ En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale brute.</i>
- Contribution conventionnelle	0,45 %
- Solde taxe d'apprentissage	0,08 % ² <i>² Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.</i>
Total	1,68 %
- CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)

Article 5

Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2022
- CUFPA (contribution légale)	1,60 %
— dont contribution à la formation professionnelle (CFP)	1 %
— dont taxe d'apprentissage	0,60 % ³ <i>³ En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale brute.</i>
- Contribution conventionnelle	0,30 %
- Solde taxe d'apprentissage	0,08 % ⁴ <i>⁴ Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.</i>
Total	1,98 %
- CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)

Article 6

Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2022
- CUFPA (contribution légale)	1,60 %
— dont contribution à la formation professionnelle (CFP)	1 %
— dont taxe d'apprentissage	0,60 % ⁵ <i>⁵ En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale brute.</i>
- Contribution conventionnelle	0,30 %
- Solde taxe d'apprentissage	0,08 % ⁶ <i>⁶ Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.</i>
Total	1,98 %
- CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)

Article 7

Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2022
- CUFPA (contribution légale)	1,60 %
— dont contribution à la formation professionnelle (CFP)	1 %
— dont taxe d'apprentissage	0,60 % ⁷ ⁷ En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale brute.
- Contribution conventionnelle	0,30 %
- Solde taxe d'apprentissage	0,08 % ⁸ ⁸ Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.
Total	1,98 %
- CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)
- Contribution supplémentaire à l'alternance	Sous réserve de ne pas embaucher assez d'alternants (cf. article 3)

Article 8

Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2022
- CUFPA (contribution légale)	1,60 %
— dont contribution à la formation professionnelle (CFP)	1 %
— dont taxe d'apprentissage	0,60 % ⁹ ⁹ En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale brute.
- Contribution conventionnelle	-
- Solde taxe d'apprentissage	0,08 % ¹⁰ ¹⁰ Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.
Total	1,68 %
- CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)
- Contribution supplémentaire à l'alternance	Sous réserve de ne pas embaucher assez d'alternants (cf. article 3)

Article 9

Dispositions spécifiques applicables aux entreprises employant 300 salariés et plus

Il est prévu que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances employant 300 salariés et plus n'ont pas l'obligation d'acquitter une contribution conventionnelle au financement de la formation professionnelle.

Cependant, elles peuvent procéder à des versements volontaires auprès de l'Opérateur de compétences «Atlas, soutenir les compétences» auquel a adhéré la branche professionnelle.

En contrepartie, chacune de ces entreprises doivent transmettre au secrétariat de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle (CPNEFP) de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances les informations suivantes, au plus tard le 15 septembre de chaque année :

-
- ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences : le taux d'accès à la formation et répartition par sexe au cours de l'année civile n – 1 en précisant le taux d'accès des salariés âgés de 55 ans et plus ;
 - ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences : le nombre de stagiaires de la formation et répartition par sexe prévu au cours de l'année civile n – 1 ;
 - ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences : le nombre d'heures de formation dont le financement est assuré dans le cadre du plan au cours de l'année civile n – 1 ;
 - ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences : la répartition, exprimée en pourcentage, entre les actions de formation d'une durée inférieure à 2 heures et les actions de formation d'une durée supérieure à 2 heures ;
 - ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences, sur l'année civile n – 1 : la répartition, exprimée en pourcentage, entre les actions de formation obligatoires, les actions de formation non obligatoires et les actions de formation relevant de l'obligation réglementaire de formation continue issue de la DDA (minimum 15 heures par an) ;
 - ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences, sur l'année civile n – 1 : la part du budget du plan de développement des compétences consacrée à la réalisation d'actions de formation certifiantes, qualifiantes et diplômantes ;
 - ⇒ La réalisation, ou non, de versement volontaire auprès de l'Opco en année n – 1.

La CPNEFP analyse et restitue annuellement ces informations à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI). La restitution portera a minima sur les deux dernières années (n – 2 et n – 1).

Consciente des enjeux pour ces entreprises, la branche fixe un objectif annuel de taux d'accès à la formation, dans le cadre du plan de développement des compétences, à 70 %.

Article 10 **Entrée en vigueur**

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2023.

Article 11 **Durée de l'accord**

L'accord est conclu pour une durée d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2023.

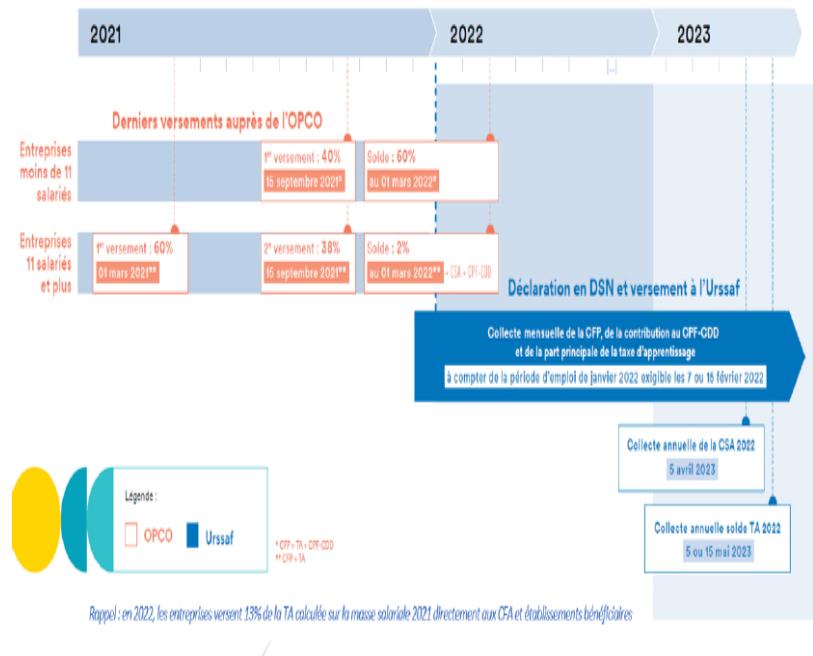
Article 12 **Suivi de l'accord**

Compte tenu des évolutions légales et réglementaires prévues ainsi que des actions mise en place dans le cadre de la politique de la CPNEFP en matière de formation professionnelle, les parties signataires conviennent de se réunir au bout d'un an pour faire un point sur l'état des engagements financiers pris sur l'année 2023 par l'Opérateur de compétences «Atlas, Soutenir les compétences».

Article 13 **Dépôt et extension**

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

Annexe - Schéma de collecte concernant les années 2021/2022/2023



Financement de la formation Accord du 14 novembre 2002

[Étendu par arrêté du 10 juillet 2003, JO 22 juillet 2003]

(Accord dénoncé par la chambre syndicale des courtiers d'assurances (CSCA) par lettre du 30 sept. 2010)⁽¹⁾

(1) Madame, Monsieur,

Par la présente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, nous vous demandons de bien vouloir enregistrer la dénonciation par la Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA) de l'accord sur le financement de la formation du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 14 novembre 2002 (étendu par arrêté du 10 juillet 2003).

Vous trouverez en pièce jointe copie de la dénonciation de cet accord qui est notifiée parallèlement aux organisations syndicales représentatives au plan national dans le courtage d'assurance :

— Fédération Nationale CGT du personnel des secteurs financiers - assu-

Cette dénonciation se fait conformément aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

À toutes fins utiles, nous vous rappelons que la CSCA a été créée le 10 janvier 2006 suite à l'Union du SFAC et des Syndicats de la FCA, tous deux signataires de cet accord.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de nos sentiments distingués.

Président de la Commission Paritaire

Mod. par Avenant du 27 juillet 2005, étendu par arr. 2 mars 2006, JO 8 mars, applicable à compter du 28 juillet 2005

Article 1

Désignation d'un organisme de collecte de fonds de formation

Considérant la loi du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle et le décret n° 94-936 du 28 octobre 1994 ainsi que l'ensemble des textes régissant l'organisation juridique et le fonctionnement des organismes agréés pour la collecte et la gestion des fonds affectés à la formation professionnelle continue des salariés, le secteur constitué des entreprises relevant de la Convention Collective de Travail des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances adhère à l'OPCA Assurances, créé par l'accord du 22 décembre 1994.

Par cette adhésion, l'ensemble du secteur d'activité du courtage d'assurances et/ou de réassurances désigne l'OPCA Assurances comme unique organisme collecteur des fonds affectés à la formation continue des salariés.

Article 2

Versement des cotisations

I

Entreprises de moins de 10 salariés

À compter du 1^{er} janvier de l'année suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, les entreprises de moins de 10 salariés verseront la totalité de leur contribution à la formation professionnelle à l'OPCA Assurances telles que fixées par la Convention Collective des entreprises de courtages d'assurances et/ou de réassurances.

Les cotisations seront ventilées de la façon suivante :

(Avenant du 27 juillet 2005, étendu)

Entreprises employant moins de 10 salariés		
Répartition de la cotisation	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)	
	À compter du 1 ^{er} janvier 2006	À compter du 1 ^{er} janvier 2007
- Professionnalisation	0,15 %	0,15 %
- Plan de formation	0,65 %	0,85 %

2

Entreprises de 10 salariés et plus

Les entreprises employant 10 salariés au moins, contribuent aux dépenses de formation de leurs salariés conformément aux dispositions de la Convention Collective des entreprises de Courtages d'Assurances et/ou de Réassurances.

La répartition est la suivante :

(Avenant du 27 juillet 2005, étendu)

Entreprises employant moins de 10 salariés		
Répartition de la cotisation	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)	
	À compter du 1 ^{er} janvier 2006	À compter du 1 ^{er} janvier 2007
- Professionnalisation	0,15 %	0,15 %
- Plan de formation	0,65 %	0,85 %

3 **Dispositions communes**

En contrepartie de ces versements obligatoires, les entreprises accéderont aux services de l'OPCA Assurances, dans les conditions fixées par ses instances.

Les fonds recueillis par l'OPCA Assurances auprès du secteur ainsi que leur utilisation, feront l'objet d'un rapport annuel qui sera communiqué à la C.P.N.E.F.P.

Article 3 Extension de l'accord

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

Article 4 Révision et dénonciation de l'accord

1 Révision

Le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision. La Commission paritaire sera convoquée dans un délai de 2 mois.

Un avenant portant révision de la convention pourra être conclu selon les dispositions de l'article L. 132-7 du Code du travail.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord ou de la dernière révision, sauf demande émanant de l'ensemble des signataires du texte.

2 Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur à la date de dénonciation.

La procédure et les délais de dénonciation sont ceux prévus par l'accord du 22 décembre 1994 portant création de l'OPCA Assurances.

Accord du 23 septembre 2015

[Étendu par arr. 7 avr. 2016, JO 16 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016 pour une durée de 2 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNECAA CFE CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a fixé de nouveaux taux de contribution des entreprises à la formation professionnelle continue.

Ces dispositions législatives seront applicables à compter du 1^{er} janvier 2016 rendant caduques les accords conventionnels conclus sur ce sujet et antérieurs à la loi nouvelle. C'est ainsi que l'accord conclu le 9 janvier 2012, étendu par arrêté du 10 août 2012 (JO 19 août 2012) cessera de produire ses effets à compter du 1^{er} janvier 2016.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des entreprises du courtage d'assurances et/ou de réassurances conscients des enjeux attachés à la formation professionnelle continue des salariés, ont souhaité maintenir un effort des entreprises à son financement tout en l'adaptant aux besoins des entreprises et à la réalité des services apportés par l'OPCA désigné par la branche.

Les partenaires sociaux rappellent toute l'importance qu'ils accordent à la formation professionnelle :

- Facteur de développement des connaissances, des qualifications et des compétences des salariés ;
- Facteur d'évolution de carrière et de promotion sociale ;
- Facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques ;

-
- Facteur de maintien et de développement de l'emploi ;
 - Facteur de mobilité tant professionnelle que géographique.

Il est rappelé que l'ensemble des entreprises du secteur d'activité du courtage d'assurances et/ou de réassurances doit adhérer à l'OPCA désigné par la branche comme unique organisme collecteur des fonds affectés à la formation continue des salariés.

En conséquence, les partenaires sociaux du courtage d'assurances et de réassurances ont convenu ce qui suit.

Article 1 **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1er de la Convention Collective du 18 janvier 2002.

Article 2 **Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet de fixer et de ventiler les taux, exprimés en pourcentage de la masse salariale, de contribution au financement de la formation professionnelle que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances doivent acquitter chaque année.

Article 3 **Ventilation des contributions des entreprises de moins de 10 salariés**

Les contributions des entreprises de moins de 10 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises employant moins de 10 salariés	
Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)
	À compter du 1 ^{er} janvier 2016
- Professionnalisation	0,15 %
- Plan de formation	0,85 %

Article 4

Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 10 salariés et inférieur à 20 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 10 salariés et inférieur à 20 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur salariés ou égal à 10 salariés et inférieur à 20 salariés	
Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)
	À compter du 1 ^{er} janvier 2016
- Professionnalisation	0,30 %
- Plan de formation	0,50 %
- Compte personnel de formation	0,20 %
Congé individuel de formation	0,15 %
- FPSPP	0,15 %

Article 5

Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés et inférieur à 50 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés et inférieur à 50 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés et inférieur à 50 salariés	
Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)
	À compter du 1 ^{er} janvier 2016
- Professionnalisation	0,30 %
- Plan de formation	0,50 %
- Compte personnel de formation	0,20 %
- Congé individuel de formation	0,15 %
- FPSPP	0,15 %

Article 6

Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 300 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 300 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 300 salariés	
Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)
	À compter du 1 ^{er} janvier 2016
- Professionnalisation	0,30 %
- Plan de formation	0,40 %
- Compte personnel de formation	0,20 %
- Congé individuel de formation	0,20 %
- FPSPP	0,20 %

La cotisation, relevant du plan de formation et devant être versée par ces entreprises à l'OPCA désigné par la branche, est égale au minimum à 25 % de la contribution conventionnelle obligatoire. Le reliquat des contributions sera utilisé librement par ces entreprises dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

Article 7

Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés

Les contributions des entreprises de 300 salariés et plus sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises employant 300 salariés et plus	
Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)
	À compter du 1 ^{er} janvier 2016
- Professionnalisation	0,40 %
- Plan de formation	0 %
- Compte personnel de formation	0,20 %
- Congé individuel de formation	0,20 %
- FPSPP	0,20 %

Article 8

Dispositions spécifiques applicables aux entreprises employant 300 salariés et plus

Il est décidé que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances employant 300 salariés et plus n'auront plus l'obligation d'acquitter de contribution au financement de la formation professionnelle afin de

financer le plan de formation.

Cependant, elles pourront procéder à des versements volontaires auprès de l'OPCA désigné par la branche et se réinscrire dans l'accompagnement de l'OPCA.

En contrepartie, chacune de ces entreprises devra transmettre au secrétariat de la CPNEFP de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances les informations suivantes qui porteront sur les deux années précédentes, au plus tard le 15 juin de chaque année :

- Dans le cadre du plan de formation : taux d'accès à la formation et répartition par sexe au cours de l'année civile n en précisant le taux d'accès des salariés âgés de 45 et plus ;
- Dans le cadre du plan de formation : nombre de stagiaires de la formation et répartition par sexe prévu au cours de l'année civile n ;
- Dans le cadre du plan de formation : nombre d'heures de formation dont le financement est assuré dans le cadre du plan de formation au cours de l'année civile n ;
- Dans le cadre du plan de formation : la répartition des catégories d'actions de formation selon qu'il s'agisse d'adaptation au poste de travail ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ou bien de développement des compétences ;
- Dans le cadre du plan de formation : le suivi des actions certifiantes et des actions qualifiantes.

La CPNEFP analysera et restituera annuellement ces informations à la commission paritaire de branche.

Consciente des enjeux pour ces entreprises la branche fixe un objectif annuel de taux d'accès à la formation, dans le cadre du plan de formation, de 12 %, sans que ce taux puisse être inférieur à celui constaté en 2014 pour les entreprises de 50 salariés et plus qui était de 9 %.

Article 9 Entre en vigueur

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2016 sous réserve d'avoir fait l'objet d'un arrêté d'extension. À défaut d'extension, cet accord n'entrera pas en vigueur.

Article 10 Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 2 ans.

Article 11 Dépôt et extension

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

Accord du 23 novembre 2017

[Étendu par arr. 2 juill. 2018, JO 10 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA ;

Planète Courtier.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNECAA CFE-CGC ;

FBA CFDT.

Le précédent accord sur les taux de contribution à la formation professionnelle conclu pour une durée déterminée de deux ans est arrivé à terme le 23 septembre 2017.

Par conséquent, les partenaires sociaux de la branche professionnelle se sont réunis pour négocier un nouvel accord de branche dont les dispositions s'appliqueront à compter de la collecte 2018 des contributions au financement de la formation professionnelle des salariés du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

La Section Paritaire Professionnelle dédiée à la branche au sein de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (O.P.C.A.) désigné a porté à la connaissance des membres de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation (C.P.P.N.I.) le niveau des collectes et des engagements de prise en charge des actions de formation pour les années 2016 et 2017. Le niveau des taux de contribution appliqué depuis la collecte 2016 a permis de dégager des fonds suffisants pour couvrir l'ensemble des besoins en formation des entreprises de courtage.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux décident, par le présent accord, de reprendre les taux de contribution à

la formation professionnelle des salariés de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances tels que fixés dans l'accord du 23 septembre 2015.

Toutefois, les partenaires sociaux restent particulièrement attentifs à la mise en œuvre de l'obligation de formation continue d'une durée minimum de 15 heures qui s'impose à la profession et aux évolutions légales et réglementaires annoncées, susceptibles d'impacter le financement de la formation professionnelle des salariés de la branche.

Dès lors, les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir à la fin de l'année 2018 pour faire un point sur la situation de la branche professionnelle.

Il est rappelé que l'ensemble des entreprises du secteur d'activité du courtage d'assurances et/ou de réassurances doit adhérer à l'O.P.C.A. désigné par la branche comme unique organisme collecteur des fonds affectés à la formation continue des salariés.

En conséquence, les partenaires sociaux du courtage d'assurances et de réassurances ont convenu ce qui suit.

Pour la définition des termes mentionnés dans l'accord, les parties signataires renvoient à l'accord relatif aux dispositifs de la formation professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Article 1 **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1er de la Convention Collective du 18 janvier 2002.

Article 2 **Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet de fixer et de ventiler les taux, exprimés en pourcentage de la masse salariale, de contribution au financement de la formation professionnelle que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances doivent acquitter chaque année.

Article 3 **Ventilation des contributions des entreprises de moins de 11 salariés**

Les contributions des entreprises de moins de 11 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises employant moins de 10 salariés	
Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)
	À compter du 1 ^{er} janvier 2018
- Professionnalisation	0,15 %
- Plan de formation	0,85 %

Article 4 **Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 20 salariés**

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 20 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 20 salariés	
Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)
	À compter du 1 ^{er} janvier 2018
- Professionnalisation	0,30 %
- Plan de formation	0,50 %
- Compte personnel de formation	0,20 %
- Congé individuel de formation	0,15 %
- FPSPP	0,15 %

Article 5

Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés et inférieur à 50 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés et inférieur à 50 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 20 salariés et inférieur à 50 salariés	
Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)
	À compter du 1 ^{er} janvier 2018
- Professionnalisation	0,30 %
- Plan de formation	0,50 %
- Compte personnel de formation	0,20 %
- Congé individuel de formation	0,15 %
- FPSPP	0,15 %

Article 6

Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 300 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 300 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 300 salariés	
Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)
	À compter du 1 ^{er} janvier 2018
- Professionnalisation	0,30 %
- Plan de formation	0,40 %
- Compte personnel de formation	0,20 %
- Congé individuel de formation	0,20 %
- FPSPP	0,20 %

La cotisation, relevant du plan de formation et devant être versée par ces entreprises à l'O.P.C.A. désigné par la branche, est égale au minimum à 25 % de la contribution conventionnelle obligatoire.

Le reliquat des contributions sera utilisé librement par ces entreprises dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

Article 7

Ventilation des contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés

Les contributions des entreprises de 300 salariés et plus sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises employant 300 salariés et plus	
Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)
	À compter du 1 ^{er} janvier 2018
- Professionnalisation	0,40 %
- Plan de formation	0 %
- Compte personnel de formation	0,20 %

Entreprises employant 300 salariés et plus	
Répartition de la contribution	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)
	À compter du 1 ^{er} janvier 2018
- Congé individuel de formation	0,20 %
- FPSPP	0,20 %

Article 8

Dispositions spécifiques applicables aux entreprises employant 300 salariés et plus

Il est rappelé que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances employant 300 salariés et plus n'ont plus l'obligation d'acquitter de contribution au financement de la formation professionnelle afin de financer le plan de formation.

Cependant, elles peuvent procéder à des versements volontaires auprès de l'OPCA désigné par la branche et se réinscrire dans l'accompagnement de l'OPCA.

En contrepartie, chacune de ces entreprises doivent transmettre au secrétariat de la CPNEFP de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances les informations suivantes qui porteront sur les deux années précédentes, au plus tard le 15 juin de chaque année :

- Dans le cadre du plan de formation : taux d'accès à la formation et répartition par sexe au cours de l'année civile n en précisant le taux d'accès des salariés âgés de 45 et plus ;
- Dans le cadre du plan de formation : nombre de stagiaires de la formation et répartition par sexe prévu au cours de l'année civile n ;
- Dans le cadre du plan de formation : nombre d'heures de formation dont le financement est assuré dans le cadre du plan de formation au cours de l'année civile n ;
- Dans le cadre du plan de formation : la répartition des catégories d'actions de formation selon qu'il s'agisse d'adaptation au poste de travail ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ou bien de développement des compétences ;
- Dans le cadre du plan de formation : le suivi des actions certifiantes et des actions qualifiantes.

La CPNEFP analyse et restitue annuellement ces informations à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

Consciente des enjeux pour ces entreprises la branche fixe un objectif annuel de taux d'accès à la formation, dans le cadre du plan de formation, de 12 %, sans que ce taux puisse être inférieur à celui constaté en 2015 pour les entreprises de 50 salariés et plus qui était de 11 %.

Article 9 **Entrée en vigueur**

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 10 **Durée de l'accord**

L'accord est conclu pour une durée de deux ans à compter de la date de son entrée en vigueur.

Article 11 **Suivi de l'accord**

Compte tenu des évolutions légales et réglementaires prévues ainsi que des actions mise en place dans le cadre de la politique de la CPNEFP en matière de formation professionnelle, les parties signataires conviennent de se réunir au bout d'un an pour faire un point sur l'état des engagements financiers pris sur l'année 2018 par l'OPCA désigné.

Article 12 **Dépôt de l'extension**

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

Accord du 23 janvier 2020

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planète CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA Banque ;

SNECAA CFE-CGC ;

FBA CFDT ;

FEC FO Assurance.

Le précédent accord sur les taux de contribution à la formation professionnelle des salariés conclu pour une durée déterminée de deux ans arrive à terme le 31 décembre 2019.

De plus, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme l'apprentissage et la formation professionnelle en créant notamment une contribution légale unique pour la formation professionnelle et l'apprentissage.

Par conséquent, les partenaires sociaux de la branche professionnelle se sont réunis pour négocier un nouvel accord de branche dont les dispositions s'appliqueront à compter de la collecte 2020 des contributions au financement de la formation professionnelle des salariés du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

L'Opérateur de compétences auquel a adhéré la branche professionnelle a porté à la connaissance des membres de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation professionnelle (CPNEFP) le niveau des collectes et des engagements de prise en charge des actions de formation pour les années 2018 et 2019. Le niveau des taux de contribution appliqué depuis la collecte 2018 a permis de dégager des fonds suffisants pour couvrir l'ensemble des besoins en formation des salariés des entreprises de courtage d'assurance et/ou de réassurance.

Par le présent accord, les partenaires sociaux prennent acte des modifications apportées par la réforme et décident de maintenir le niveau de contribution des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances tel que fixé dans l'accord précédent.

Toutefois, les partenaires sociaux restent particulièrement attentifs à la mise en œuvre de l'obligation de formation continue d'une durée minimum de 15 heures qui s'impose à la profession depuis le 23 février 2019 susceptible d'impacter le financement à venir de la formation professionnelle des salariés de la branche.

Dès lors, les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir à la fin de l'année 2020 pour faire un point sur la situation de la branche professionnelle.

Il est rappelé que l'ensemble des entreprises du secteur d'activité du courtage d'assurances et/ou de réassurances doit adhérer à l'Opérateur de compétences (OPCO) auquel a adhéré la branche comme unique organisme collecteur des fonds affectés à la formation continue des salariés. Dès lors, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances devront verser leur contribution auprès de l'OPCO «Atlas, Soutenir les compétences».

En conséquence, les partenaires sociaux du courtage d'assurances et de réassurances ont convenu ce qui suit.

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1^{er} de la Convention Collective du 18 janvier 2002.

Article 2 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet :

- de rappeler, pour chaque typologie d'entreprises, les taux, exprimés en pourcentage de la masse salariale, de la contribution légale appelée Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (CUPFA),
 - de fixer, pour chaque typologie d'entreprises, les taux, exprimés en pourcentage de la masse salariale, de la contribution conventionnelle,
 - de rappeler le taux légal de la contribution due), le cas échéant, au titre du Compte Personnel de Formation (CPF) des salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD)
- que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances doivent acquitter chaque année.

Article 3 Dispositions préliminaires

Toutes les entreprises, quel que soit leur statut, sont redevables de la taxe d'apprentissage sauf si elles entrent dans l'un des cas de dispense prévus à l'article 1599 ter A 3. du Code général des impôts.

Seules les entreprises comptant parmi leur effectif des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) sont redevables de la contribution CPF-CDD correspondant à 1 % de la masse salariale associée à ces contrats.

- La contribution supplémentaire à l'alternance (CSA) est due uniquement par les entreprises d'au moins 250 salariés, redevables de la taxe d'apprentissage, qui emploient moins de 5 % (par rapport à leur effectif annuel moyen) :
- d'alternants,
 - de jeunes accomplissant un VIE (volontariat international en entreprise),
 - et/ou de jeunes bénéficiant d'une CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche).

Cette pénalité est progressive : moins l'entreprise emploie des jeunes en alternance, par rapport à son effectif total, et plus elle paye de contribution.

Les entreprises ayant au moins 3 % d'alternants (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) dans leur effectif et qui :

- ont augmenté d'au moins 10 % le nombre d'alternants par rapport à l'année précédente,
 - ou appartiennent à une branche couverte par un accord prévoyant une progression de l'effectif d'au moins 10 % des salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation,
- en sont exonérées.

Article 4 **Contributions des entreprises de moins de 11 salariés**

Les contributions des entreprises de moins de 11 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises employant moins de 11 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2020
- CUPFA (contribution légale)	1,15 %
— dont contribution à la formation professionnelle	0,55 %
— dont taxe d'apprentissage	0,60 %
- Contribution conventionnelle	0,45 %
- Solde taxe d'apprentissage non collecté	0,08 %
Total	1,68 %
- CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)

Article 5

Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2020
- CUPFA (contribution légale)	1,60 %
— dont contribution à la formation professionnelle	1 %
— dont taxe d'apprentissage	0,60 %
- Contribution conventionnelle	0,30 %
- Solde taxe d'apprentissage non collecté	0,08 %
Total	1,98 %
- CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)

Article 6

Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2020
- CUPFA (contribution légale)	1,60 %
— dont contribution à la formation professionnelle	1 %
— dont taxe d'apprentissage	0,60 %
- Contribution conventionnelle	0,30 %
- Solde taxe d'apprentissage non collecté	0,08 %
Total	1,98 %
- CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)

Article 7

Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2020
- CUPFA (contribution légale)	1,60 %
— dont contribution à la formation professionnelle	1 %
— dont taxe d'apprentissage	0,60 %
- Contribution conventionnelle	0,30 %
- Solde taxe d'apprentissage non collecté	0,08 %
Total	1,98 %
- CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)
- Contribution supplémentaire à l'alternance	Sous réserve de ne pas embaucher assez d'alternants

Article 8

Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2020
- CUPFA (contribution légale)	1,60 %
— dont contribution à la formation professionnelle	1 %

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2020
— dont taxe d'apprentissage	0,60 %
- Contribution conventionnelle	-
- Solde taxe d'apprentissage non collecté	0,08 %
Total	1,68 %
- CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)
- Contribution supplémentaire à l'alternance	Sous réserve de ne pas embaucher assez d'alternants

Article 9

Dispositions spécifiques applicables aux entreprises employant 300 salariés et plus

Il est prévu que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances employant 300 salariés et plus n'ont pas l'obligation d'acquitter une contribution conventionnelle au financement de la formation professionnelle.

Cependant, elles peuvent procéder à des versements volontaires auprès de l'Opérateur de compétences «Atlas, soutenir les compétences» auquel a adhéré la branche professionnelle pour bénéficier de l'offre de services qui leur est associée.

En contrepartie, chacune de ces entreprises doivent transmettre au secrétariat de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle (CPNEFP) de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances les informations suivantes qui porteront sur les deux années précédentes, au plus tard le 15 juin de chaque année :

- ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences : taux d'accès à la formation et répartition par sexe au cours de l'année civile n en précisant le taux d'accès des salariés âgés de 45 et plus ;
- ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences : nombre de stagiaires de la formation et répartition par sexe prévu au cours de l'année civile n ;
- ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences : nombre d'heures de formation dont le financement est assuré dans le cadre du plan au cours de l'année civile n ;
- ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences : la répartition, exprimée en pourcentage, entre les actions de formation conditionnant l'exercice de l'activité ou de la fonction, en application de dispositions légales et réglementaires et toutes les autres actions de formation ;
- ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences : le suivi des actions certifiantes et des actions qualifiantes.

La CPNEFP analyse et restitue annuellement ces informations à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

Consciente des enjeux pour ces entreprises la branche fixe un objectif annuel de taux d'accès à la formation, dans le cadre du plan de développement des compétences, de 12 %.

Article 10

Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 11

Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée d'un an à compter de la date de son entrée en vigueur.

Article 12

Suivi de l'accord

Compte tenu des évolutions légales et réglementaires prévues ainsi que des actions mise en place dans le cadre de la politique de la CPNEFP en matière de formation professionnelle, les parties signataires conviennent de se réunir au bout d'un an pour faire un point sur l'état des engagements financiers pris sur l'année 2020 par l'Opérateur de

compétences «Atlas, Soutenir les compétences».

Article 13
Dépôt et extension

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

Accord du 24 novembre 2020

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 4 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planète CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC, Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances ;

CFDT Banque et Assurances ;

Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - CFTC ;

Fédération Nationale CGT du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA) ;

Fédération des Employés et Cadres CGT/FO, Section Fédérale des Assurances ;

UNSA Banques, Assurances et Sociétés Financières.

Le précédent accord sur les taux de contribution à la formation professionnelle des salariés conclu pour une durée déterminée d'un an arrive à terme le 31 décembre 2020.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme l'apprentissage et la formation professionnelle, les entreprises doivent verser une contribution unique pour la formation professionnelle et l'apprentissage.

Par conséquent, les partenaires sociaux de la branche professionnelle se sont réunis pour négocier un nouvel accord de branche dont les dispositions s'appliqueront à compter de la collecte 2021 des contributions au financement de la formation professionnelle des salariés du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

L'Opérateur de compétences auquel a adhéré la branche professionnelle a porté à la connaissance des membres de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation professionnelle (CPNEFP) le niveau des collectes et des engagements de prise en charge des actions de formation pour les années 2018, 2019 et 2020. Le niveau des taux de contribution appliqué depuis la collecte 2018 a permis de dégager des fonds suffisants pour couvrir l'ensemble des besoins en formation des salariés des entreprises de courtage d'assurance et/ou de réassurance.

Par le présent accord, les partenaires sociaux décident de maintenir le niveau de contribution des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances tel que fixé dans l'accord précédent.

Les partenaires sociaux restent particulièrement attentifs à la mise en œuvre de l'obligation de formation continue d'une durée minimum de 15 heures qui s'impose à la profession depuis le 23 février 2019 susceptible d'impacter le financement à venir de la formation professionnelle des salariés de la branche.

Dès lors, les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir à la fin de l'année 2021 pour faire un point sur la situation de la branche professionnelle.

Il est rappelé que l'ensemble des entreprises du secteur d'activité du courtage d'assurances et/ou de réassurances doit adhérer à l'Opérateur de compétences (OPCO) auquel a adhéré la branche comme unique organisme collecteur des fonds affectés à la formation continue des salariés. Dès lors, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances devront verser leur contribution auprès de l'OPCO «Atlas, Soutenir les compétences».

En conséquence, les partenaires sociaux du courtage d'assurances et de réassurances ont convenu ce qui suit.

Article 1
Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1^{er} de la Convention Collective du 18 janvier 2002.

Article 2
Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet :

- de rappeler, pour chaque typologie d'entreprises, les taux, exprimés en pourcentage de la masse salariale, de la contribution légale appelée Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (CUPFA),
- de fixer, pour chaque typologie d'entreprises, les taux, exprimés en pourcentage de la masse salariale, de la

contribution conventionnelle,

— de rappeler le taux légal de la contribution due), le cas échéant, au titre du Compte Personnel de Formation (CPF) des salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD)

que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances doivent acquitter chaque année.

Article 3 **Dispositions préliminaires**

Toutes les entreprises, quel que soit leur statut, sont redevables de la taxe d'apprentissage sauf si elles entrent dans l'un des cas de dispense prévus à l'article 1599 ter A 3. du Code général des impôts.

Seules les entreprises comptant parmi leur effectif des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) sont redevables de la contribution CPF-CDD correspondant à 1 % de la masse salariale associée à ces contrats.

La contribution supplémentaire à l'alternance (CSA) est due uniquement par les entreprises d'au moins 250 salariés, redevables de la taxe d'apprentissage, qui emploient moins de 5 % (par rapport à leur effectif annuel moyen) :

— d'alternants,

— de jeunes accomplissant un VIE (volontariat international en entreprise),

— et/ou de jeunes bénéficiant d'une CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche).

Cette pénalité est progressive : moins l'entreprise emploie des jeunes en alternance, par rapport à son effectif total, et plus elle paye de contribution.

Les entreprises ayant au moins 3 % d'alternants (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) dans leur effectif et qui :

— ont augmenté d'au moins 10 % le nombre d'alternants par rapport à l'année précédente,

— ou appartiennent à une branche couverte par un accord prévoyant une progression de l'effectif d'au moins 10 % des salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, en sont exonérées.

Article 4 **Contributions des entreprises de moins de 11 salariés**

Les contributions des entreprises de moins de 11 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises employant moins de 11 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2021
- CUPFA (contribution légale)	1,15 %
— dont contribution à la formation professionnelle	0,55 %
— dont taxe d'apprentissage	0,60 %
-Contribution conventionnelle	0,45 %
-Solde taxe d'apprentissage non collecté	0,08 %
Total	1,68 %
- CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)

Article 5

Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2021
- CUPFA (contribution légale)	1,60 %
— dont contribution à la formation professionnelle	1 %
— dont taxe d'apprentissage	0,60 %
- Contribution conventionnelle	0,30 %
- Solde taxe d'apprentissage non collecté	0,08 %
Total	1,98 %
- CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)

Article 6

Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2021
- CUPFA (contribution légale)	1,60 %
— dont contribution à la formation professionnelle	1 %
— dont taxe d'apprentissage	0,60 %
- Contribution conventionnelle	0,30 %
- Solde taxe d'apprentissage non collecté	0,08 %
Total	1,98 %
- CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)

Article 7

Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2021
- CUPFA (contribution légale)	1,60 %
— dont contribution à la formation professionnelle	1 %
— dont taxe d'apprentissage	0,60 %
- Contribution conventionnelle	0,30 %
- Solde taxe d'apprentissage non collecté	0,08 %
Total	1,98 %

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2021
- CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)
- Contribution supplémentaire à l'alternance	Sous réserve de ne pas embaucher assez d'alternants

Article 8

Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2021
- CUPFA (contribution légale)	1,60 %
— dont contribution à la formation professionnelle	1 %
— dont taxe d'apprentissage	0,60 %
- Contribution conventionnelle	-
- Solde taxe d'apprentissage non collecté	0,08 %
Total	1,68 %
- CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)
- Contribution supplémentaire à l'alternance	Sous réserve de ne pas embaucher assez d'alternants

Article 9

Dispositions spécifiques applicables aux entreprises employant 300 salariés et plus

Il est prévu que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances employant 300 salariés et plus n'ont pas l'obligation d'acquitter une contribution conventionnelle au financement de la formation professionnelle.

Cependant, elles peuvent procéder à des versements volontaires auprès de l'Opérateur de compétences «Atlas, soutenir les compétences» auquel a adhéré la branche professionnelle pour bénéficier de l'offre de services qui leur est associée.

En contrepartie, chacune de ces entreprises doivent transmettre au secrétariat de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle (CPNEFP) de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances les informations suivantes qui porteront sur les deux années précédentes, au plus tard le 15 juin de chaque année :

- ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences : taux d'accès à la formation et répartition par sexe au cours de l'année civile n en précisant le taux d'accès des salariés âgés de 45 et plus ;
- ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences : nombre de stagiaires de la formation et répartition par sexe prévu au cours de l'année civile n ;
- ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences : nombre d'heures de formation dont le financement est assuré dans le cadre du plan au cours de l'année civile n ;
- ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences : la répartition, exprimée en pourcentage, entre les actions de formation conditionnant l'exercice de l'activité ou de la fonction, en application de dispositions légales et réglementaires et toutes les autres actions de formation ;
- ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences : le suivi des actions certifiantes et des actions qualifiantes.

La CPNEFP analyse et restitue annuellement ces informations à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation.

Consciente des enjeux pour ces entreprises la branche fixe un objectif annuel de taux d'accès à la formation, dans le cadre du plan de développement des compétences, de 12 %.

Article 10 Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 11 Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée d'un an à compter de la date de son entrée en vigueur.

Article 12 Suivi de l'accord

Compte tenu des évolutions légales et réglementaires prévues ainsi que des actions mise en place dans le cadre de la politique de la CPNEFP en matière de formation professionnelle, les parties signataires conviennent de se réunir au bout d'un an pour faire un point sur l'état des engagements financiers pris sur l'année 2021 par l'Opérateur de compétences «Atlas, Soutenir les compétences».

Article 13 Dépôt et extension

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

Accord du 7 décembre 2021

[Étendu par arr. 1^{er} juill. 2022, JO 13 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022 et pour une durée d'un an, soit jusqu'au 31 déc. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planète CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT ;

FEC FO Assurance.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises doivent verser une contribution unique pour la formation professionnelle et l'apprentissage (CUFPA).

Au-delà de cette contribution, les entreprises de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances sont redevables d'une contribution conventionnelle dont le niveau varie en fonction de leur effectif.

Le précédent accord sur les taux de contribution à la formation professionnelle des salariés conclu pour une durée déterminée d'un an arrive à terme le 31 décembre 2021.

Par conséquent, les partenaires sociaux de la branche professionnelle se sont réunis afin de négocier un nouvel accord de branche dont les dispositions s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2022.

À l'heure où les dotations de France compétences visant à financer la formation professionnelle des salariés diminuent d'année en année, et où la recherche de l'équilibre financier devient au même titre que la formation elle-même un enjeu de la branche professionnelle, les partenaires sociaux sont particulièrement attentifs au suivi annuel des engagements financiers pris en faveur de la formation professionnelle des salariés du courtage d'assurances.

Aussi, les parties signataires du présent accord tiennent à poursuivre sur la voie de la prudence en vue d'assurer au mieux, pour les années à venir, l'accès à la formation des salariés de la branche et décident donc de maintenir pour l'année 2022 les niveaux de contribution conventionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances tel que fixés précédemment.

Les parties signataires du présent accord réaffirment par ailleurs la non-obligation pour les entreprises de la branche professionnelle employant 300 salariés et plus de verser une contribution conventionnelle. Toutefois, elles tiennent à rappeler que ces entreprises ont la possibilité de procéder à des versements volontaires auprès de l'Opérateur de compétences «Atlas, soutenir les compétences».

En conséquence, les partenaires sociaux du courtage d'assurances et de réassurances ont convenu ce qui suit.

Article 1 **Champ d'application**

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1er de la Convention Collective du 18 janvier 2002.

Article 2 **Objet de l'accord**

Le présent accord a pour objet :

- de rappeler, pour chaque typologie d'entreprises, les taux, exprimés en pourcentage de la masse salariale, de la contribution légale appelée Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (CUFPA),
 - de fixer, pour chaque typologie d'entreprises, les taux, exprimés en pourcentage de la masse salariale, de la contribution conventionnelle,
 - de rappeler le taux légal de la contribution due, le cas échéant, au titre du Compte Personnel de Formation (CPF) des salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD)
- que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances doivent acquitter pour l'année 2022.

Article 3 **Dispositions préliminaires**

Article 3.1

Entreprises concernées par la taxe d'apprentissage et la contribution supplémentaire à l'alternance

La taxe d'apprentissage est due par toutes les entreprises soumises à :

- l'impôt sur les sociétés ;
- l'impôt sur le revenu dans la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux (BIC). Les sociétés de personnes dont les activités relèvent des bénéfices non commerciaux (BNC) sont exonérées de taxe d'apprentissage.

Sont exonérés de la taxe d'apprentissage les employeurs occupant un ou plusieurs apprentis avec lesquels ils ont conclu un contrat d'apprentissage dans les conditions prévues aux articles L. 6221-1 à L. 6225-8 du Code du travail, et lorsque les rémunérations mensuellement dues par ces employeurs, telles qu'elles sont prises en compte pour la détermination de l'assiette des cotisations définie à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, n'excèdent pas six fois le montant du salaire minimum de croissance mensuel en vigueur au cours de la période d'emploi au titre de laquelle les rémunérations sont dues.

Seules les entreprises comptant parmi leur effectif des salariés en contrat à durée déterminée (CDD) sont redevables de la contribution CPF-CDD correspondant à 1 % de la masse salariale associée à ces contrats.

La contribution supplémentaire à l'alternance (CSA) est due uniquement par les entreprises d'au moins 250 salariés, redevables de la taxe d'apprentissage, qui emploient moins de 5 % (par rapport à leur effectif annuel moyen) :

- d'alternants,
- de jeunes accomplissant un VIE (volontariat international en entreprise),
- et/ou de jeunes bénéficiant d'une CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche).

Cette contribution est progressive : moins l'entreprise emploie des jeunes en alternance, par rapport à son effectif total, et plus elle paye de contribution.

Les entreprises ayant au moins 3 % d'alternants (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) dans leur effectif et qui :

- ont augmenté d'au moins 10 % le nombre d'alternants par rapport à l'année précédente,
- ou appartiennent à une branche couverte par un accord prévoyant une progression de l'effectif d'au moins 10 % des salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, en sont exonérées.

Article 3.2 **Collecte (cf. annexe)**

À partir du 1^{er} janvier 2022, la collecte de la contribution à la formation professionnelle (CFP) des salariés du courtage d'assurances sera opérée par l'Urssaf via la Déclaration Sociale Nominative (DSN) selon les mêmes modalités que l'ensemble des cotisations sociales. Pour l'année 2022, elle est à distinguer du solde de la CFP qui reste à verser en une fois avant le 1^{er} mars 2022 auprès de l'Opco «Atlas, soutenir les compétences».

À partir de cette même date, l'Urssaf collectera également la taxe d'apprentissage (part principale) et la contribution au titre du CPF-CDD. Le solde de la taxe d'apprentissage sera quant à lui recouvré annuellement, en exercice

décalé. La première collecte de l'Urssaf concerne la masse salariale 2022, lors de la déclaration en DSN d'avril 2023.

Par ailleurs, la contribution supplémentaire à l'alternance (CSA) sera recouvrée par l'Urssaf en exercice décalé. Dès lors, la première collecte par l'Urssaf concerne l'exercice 2022, lors de la déclaration en DSN de mars 2023.

Article 4 **Contributions des entreprises de moins de 11 salariés**

Les contributions des entreprises de moins de 11 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises employant moins de 11 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2022
- CUFPA (contribution légale)	1,15 %
— dont contribution à la formation professionnelle (CFP)	0,55 %
— dont taxe d'apprentissage	0,60 % ¹
- Contribution conventionnelle	0,45 %
- Solde taxe d'apprentissage	0,08 % ²
Total	1,68 %
- CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)

¹ En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale brute.
² Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.

Article 5

Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2022
- CUFPA (contribution légale)	1,60 %
— dont contribution à la formation professionnelle (CFP)	1 %
— dont taxe d'apprentissage	0,60 % ³
- Contribution conventionnelle	0,30 %
- Solde taxe d'apprentissage	0,08 % ⁴
Total	1,98 %
- CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)

³ En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale brute.
⁴ Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.

Article 6

Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2022
- CUFPA (contribution légale)	1,60 %
— dont contribution à la formation professionnelle (CFP)	1 %
— dont taxe d'apprentissage	0,60 % ⁵
- Contribution conventionnelle	0,30 %
- Solde taxe d'apprentissage	0,08 % ⁶
Total	1,98 %
- CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)

⁵ En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale brute.
⁶ Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.

Article 7

Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2022
- CUFPA (contribution légale)	1,60 %
— dont contribution à la formation professionnelle (CFP)	1 %
— dont taxe d'apprentissage	0,60 % ⁷
- Contribution conventionnelle	0,30 %
- Solde taxe d'apprentissage	0,08 % ⁸
Total	1,98 %
- CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)
- Contribution supplémentaire à l'alternance	Sous réserve de ne pas embaucher assez d'alternants (cf. article 3)

⁷ En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale brute.
⁸ Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.

Article 8

Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2022
- CUFPA (contribution légale)	1,60 %
— dont contribution à la formation professionnelle (CFP)	1 %

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2022
— dont taxe d'apprentissage	0,60 % ⁹
- Contribution conventionnelle	-
- Solde taxe d'apprentissage	0,08 % ¹⁰
Total	1,68 %
- CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)
- Contribution supplémentaire à l'alternance	Sous réserve de ne pas embaucher assez d'alternants (cf. article 3)

⁹ En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale brute.
¹⁰ Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.

Article 9

Dispositions spécifiques applicables aux entreprises employant 300 salariés et plus

Il est prévu que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances employant 300 salariés et plus n'ont pas l'obligation d'acquitter une contribution conventionnelle au financement de la formation professionnelle.

Cependant, elles peuvent procéder à des versements volontaires auprès de l'Opérateur de compétences «Atlas, soutenir les compétences» auquel a adhéré la branche professionnelle.

En contrepartie, chacune de ces entreprises doivent transmettre au secrétariat de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle (CPNEFP) de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances les informations suivantes, au plus tard le 15 septembre de chaque année :

- ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences : le taux d'accès à la formation et répartition par sexe au cours de l'année civile n – 1 en précisant le taux d'accès des salariés âgés de 55 ans et plus ;
- ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences : le nombre de stagiaires de la formation et répartition par sexe prévu au cours de l'année civile n – 1 ;
- ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences : le nombre d'heures de formation dont le financement est assuré dans le cadre du plan au cours de l'année civile n – 1 ;
- ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences : la répartition, exprimée en pourcentage, entre les actions de formation d'une durée inférieure à 2 heures et les actions de formation d'une durée supérieure à 2 heures ;
- ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences, sur l'année civile n – 1 : la répartition, exprimée en pourcentage, entre les actions de formation obligatoires, les actions de formation non obligatoires et les actions de formation relevant de l'obligation réglementaire de formation continue issue de la DDA (minimum 15 heures par an) ;
- ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences, sur l'année civile n – 1 : la part du budget du plan de développement des compétences consacrée à la réalisation d'actions de formation certifiantes, qualifiantes et diplômantes ;
- ⇒ La réalisation, ou non, de versement volontaire auprès de l'Opco en année n – 1.

La CPNEFP analyse et restitue annuellement ces informations à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI). La restitution portera à minima sur les deux dernières années (n – 2 et n – 1).

Consciente des enjeux pour ces entreprises, la branche fixe un objectif annuel de taux d'accès à la formation, dans le cadre du plan de développement des compétences, à 70 %.

Article 10

Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2022.

Article 11

Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée d'un an, soit jusqu'au 31 décembre 2022.

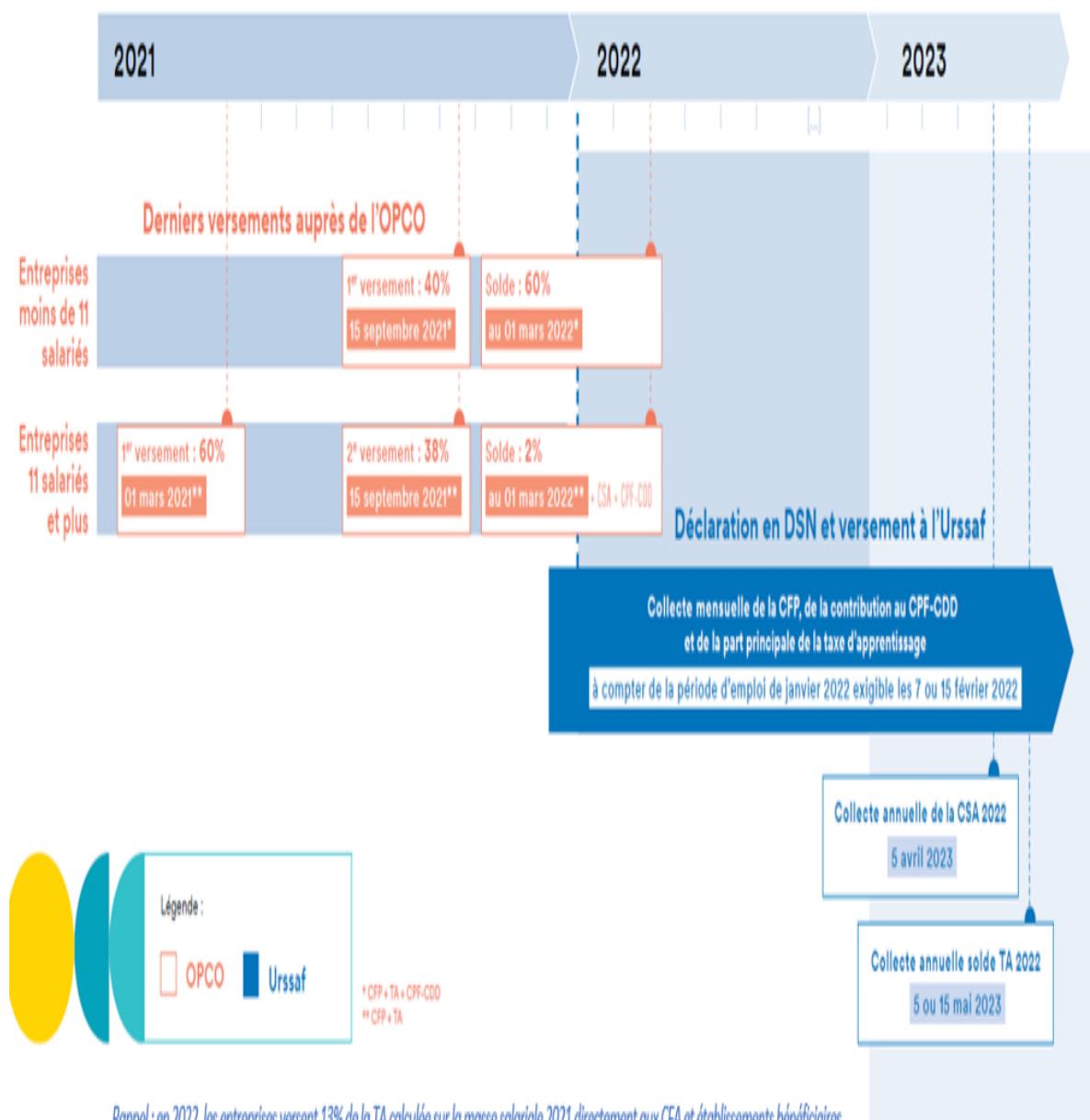
Article 12 Suivi de l'accord

Compte tenu des évolutions légales et réglementaires prévues ainsi que des actions mise en place dans le cadre de la politique de la CPNEFP en matière de formation professionnelle, les parties signataires conviennent de se réunir au bout d'un an pour faire un point sur l'état des engagements financiers pris sur l'année 2022 par l'Opérateur de compétences «Atlas, Soutenir les compétences».

Article 13 Dépôt et extension

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

Annexe - Schéma de collecte concernant les années 2021/2022/2023



Accord du 21 décembre 2023

[Étendu par arr. 17 mai 2024, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 1^{er} janv.2024 et pour une durée triennale, soit jusqu'au 31 déc. 2026]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planète CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

SNECAA.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises doivent verser une contribution unique pour la formation professionnelle et l'apprentissage (CUFPA).

Au-delà de cette contribution, les entreprises de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances sont redevables d'une contribution conventionnelle dont le niveau varie en fonction de leur effectif.

Le précédent accord sur les taux de contribution à la formation professionnelle des salariés conclu pour une durée déterminée d'un an arrive à terme le 31 décembre 2023.

Par conséquent, les partenaires sociaux de la branche professionnelle se sont réunis afin de négocier un nouvel accord de branche dont les dispositions s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2024.

À l'heure où les dotations de France compétences visant à financer la formation professionnelle des salariés diminuent d'année en année, et où la recherche de l'équilibre financier devient au même titre que la formation elle-même un enjeu de la branche professionnelle, les partenaires sociaux sont particulièrement attentifs au suivi annuel des engagements financiers pris en faveur de la formation professionnelle des salariés du courtage d'assurances.

Aussi, les parties signataires du présent accord tiennent à poursuivre sur la voie de la prudence en vue d'assurer au mieux, pour les années à venir, l'accès à la formation des salariés de la branche et décident donc de maintenir pour l'année 2024 les niveaux de contribution conventionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances tel que fixés précédemment.

Les parties signataires du présent accord réaffirment par ailleurs la non-obligation pour les entreprises de la branche professionnelle employant 300 salariés et plus de verser une contribution conventionnelle. Toutefois, elles tiennent à rappeler que ces entreprises ont la possibilité de procéder à des versements volontaires auprès de l'Opérateur de compétences «Atlas, soutenir les compétences».

En conséquence, les partenaires sociaux du courtage d'assurances et de réassurances conviennent de ce qui suit.

Article 1 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1^{er} de la Convention Collective du 18 janvier 2002.

Article 2 Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet :

- de rappeler, pour chaque typologie d'entreprises, les taux, exprimés en pourcentage de la masse salariale, de la contribution légale appelée Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (CUFPA),
- de fixer, pour chaque typologie d'entreprises, les taux, exprimés en pourcentage de la masse salariale, de la contribution conventionnelle,
- de rappeler le taux légal de la contribution due, le cas échéant, au titre du Compte Personnel de Formation (CPF) des salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD) que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances doivent acquitter pour l'année 2024.

Article 3 Contributions des entreprises de moins de 11 salariés

Les contributions des entreprises de moins de 11 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises employant moins de 11 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2024
- CUFPA (contribution légale)	1,15 %
— dont contribution à la formation professionnelle (CFP)	0,55 %
— dont taxe d'apprentissage	0,60 % ¹
- Contribution conventionnelle	0,45 %
- Solde taxe d'apprentissage	0,08 % ²
Total	1,68 %
- CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)

¹ En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale brute.

² Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.

Article 4

Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2024
- CUFPA (contribution légale)	1,60 %
— dont contribution à la formation professionnelle (CFP)	1 %
— dont taxe d'apprentissage	0,60 % ³
- Contribution conventionnelle	0,30 %
- Solde taxe d'apprentissage	0,08 % ⁴
Total	1,98 %
- CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)

³ En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale brute.

⁴ Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.

Article 5

Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2024
- CUFPA (contribution légale)	1,60 %
— dont contribution à la formation professionnelle (CFP)	1 %
— dont taxe d'apprentissage	0,60 % ⁵

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2024
- Contribution conventionnelle	0,30 %
- Solde taxe d'apprentissage	0,08 % ⁶
Total	1,98 %
- CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)

⁵ En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale brute.
⁶ Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.

Article 6

Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2024
- CUFPA (contribution légale)	1,60 %
— dont contribution à la formation professionnelle (CFP)	1 %
— dont taxe d'apprentissage	0,60 % ⁷
- Contribution conventionnelle	0,30 %
- Solde taxe d'apprentissage	0,08 % ⁸
Total	1,98 %
- CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)
- Contribution supplémentaire à l'alternance	Seulement si l'entreprise embauche moins de 5 % d'alternants

⁷ En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale brute.
⁸ Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.

Article 7

Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés

Les contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2024
- CUFPA (contribution légale)	1,60 %
— dont contribution à la formation professionnelle (CFP)	1 %
— dont taxe d'apprentissage	0,60 % ⁹
- Contribution conventionnelle	-
- Solde taxe d'apprentissage	0,08 % ¹⁰

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pourcentages de la masse salariale brute annuelle
	À compter du 1 ^{er} janvier 2024
Total	1,68 %
- CPF-CDD	1 % (de la masse salariale brute annuelle des CDD)
- Contribution supplémentaire à l'alternance	Seulement si l'entreprise embauche moins de 5 % d'alternants

⁹ En Alsace-Moselle, la taxe d'apprentissage est de 0,44 % de la masse salariale brute.
¹⁰ Le solde de la taxe d'apprentissage n'est pas dû par les entreprises d'Alsace-Moselle.

Article 8

Dispositions spécifiques applicables aux entreprises employant 300 salariés et plus

Il est prévu que les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances employant 300 salariés et plus n'ont pas l'obligation d'acquitter une contribution conventionnelle au financement de la formation professionnelle.

Cependant, elles peuvent procéder à des versements volontaires auprès de l'Opérateur de compétences «Atlas, soutenir les compétences» auquel a adhéré la branche professionnelle.

En contrepartie, chacune de ces entreprises doivent transmettre au secrétariat de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle (CPNEFP) de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances les informations suivantes, au plus tard le 15 septembre de chaque année :

- ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences : le taux d'accès à la formation et répartition par sexe au cours de l'année civile n – 1 en précisant le taux d'accès des salariés âgés de 55 ans et plus ;
- ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences : le nombre de stagiaires de la formation et répartition par sexe prévu au cours de l'année civile n – 1 ;
- ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences : le nombre d'heures de formation dont le financement est assuré dans le cadre du plan au cours de l'année civile n – 1 ;
- ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences : la répartition, exprimée en pourcentage, entre les actions de formation d'une durée inférieure à 2 heures et les actions de formation d'une durée supérieure à 2 heures ;
- ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences, sur l'année civile n – 1 : la répartition, exprimée en pourcentage, entre les actions de formation obligatoires, les actions de formation non obligatoires et les actions de formation relevant de l'obligation réglementaire de formation continue issue de la DDA (minimum 15 heures par an) ;
- ⇒ Dans le cadre du plan de développement des compétences, sur l'année civile n – 1 : la part du budget du plan de développement des compétences consacrée à la réalisation d'actions de formation certifiantes, qualifiantes et diplômantes ;
- ⇒ La réalisation, ou non, de versement volontaire auprès de l'Opco en année n – 1.

La CPNEFP analyse et restitue annuellement ces informations à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation (CPPNI). La restitution portera à minima sur les deux dernières années (n – 2 et n – 1).

Consciente des enjeux pour ces entreprises, la branche fixe un objectif annuel de taux d'accès à la formation, dans le cadre du plan de développement des compétences, à 70 %.

Article 9

Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 10

Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée triennale, soit jusqu'au 31 décembre 2026.

Article 11

Suivi de l'accord

Compte tenu des évolutions légales et réglementaires prévues ainsi que des actions mise en place dans le cadre de la politique de la CPNEFP en matière de formation professionnelle, les parties signataires conviennent de se réunir

a minima 6 mois avant le terme du présent accord pour faire un point sur l'état des engagements financiers pris par l'Opérateur de compétences «Atlas, Soutenir les compétences» sur les trois années couvertes (2024/2025/2026).

Article 12 **Dépôt et extension**

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

Financement de l'apprentissage

Affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par OPCASSUR **Accord du 18 juin 2007**

[*Non étendu*]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA ;

FFSA ;

AGEA ;

GEMA ;

SNSA ;

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CEE-CGC ;

CFTC CSFV ;

CGT.

- Vu les dispositions :

. du titre V et de l'annexe III de la convention collective nationale du personnel des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, ainsi que de l'accord de branche des sociétés d'assurances «Anticiper et accompagner le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie» du 14 octobre 2004,

. de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 et de l'accord de branche du personnel des agences générales d'assurances relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 1^{er} décembre 2004,

. de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances du 18 janvier 2002 et de l'accord sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances du 8 novembre 2004,

. de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994,

- vu les articles L. 983-4 et R. 964-16-1 du code du travail,

- vu l'accord inter-secteurs assurances et assistance du 22 décembre 1994 modifié portant création d'Opcassur,

- vu l'accord inter-secteurs assurances et assistance du 29 juin relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds versés par les entreprises en application de l'article 30 de la loi de finances pour 1985, reconduit,

- considérant que l'apprentissage s'est développé de manière significative dans la branche au cours dix dernières années.

- considérant que pour soutenir ce développement, les centres de formations d'apprentis de la branche, ainsi que ceux accueillant des apprentis avec le soutien de la branche, doivent pouvoir bénéficier d'aides financières émanant de celle-ci,

il est convenu ce qui suit :

Article 1 **Principe du réversement**

Les fonds recueillis par Opcassur au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, peuvent faire l'objet d'un réversement au centres de formation d'apprentis de l'assurance ainsi qu'à certains centres de formation d'apprentis accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une entreprise du secteur de l'assurance ou de l'assistance.

Ce reversement ne peut excéder 15 % des sommes collectées par Opcassur au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Article 2 **Détermination des CFA bénéficiaires et des dotations**

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées chaque année dans le cadre d'une commission paritaire ad hoc, qui se réunit avant le 30 juin. L'affectation des sommes attribuées dans ce cadre fait l'objet d'un accord inter-secteurs assurance et assistance.

Cet accord annuel détermine :

- la liste des centres de formations d'apprentis bénéficiaires du reversement. Il devra s'agir de CFA de l'assurance, ainsi que de CFA accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage dans le secteur de l'assurance ou de l'assistance,
- le montant attribué à chacun d'eux.

Article 3 **Modalités du reversement**

Pour bénéficier du reversement prévu par le présent accord, les centres de formations d'apprentis entrant dans le champ défini ci-dessus devront transmettre à Opcassur, avant le 1^{er} mai de chaque année, une demande motivée de financement de leurs frais de fonctionnement.

Les sommes versées aux CFA dans ce cadre doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de frais de fonctionnement afférents aux formations accueillant des apprentis du secteur de l'assurance, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Les demandes de financement des CFA sont examinées en prenant en compte notamment les critères et éléments suivants :

- . réel appui de la profession à la création du CFA, ou de la section ou unité de formation par apprentissage s'il s'agit d'un CFA interprofessionnel,
- . qualité de l'enseignement, mesurée notamment par référence au pourcentage de réussite aux examens au plan national, ainsi qu'au taux de placement à l'issue de la formation,
- . existence d'un conseil de perfectionnement paritaire,
- . utilisation conforme des fonds attribués précédemment.

Article 4 **Contrôle de l'utilisation des fonds**

Les CFA qui ont reçu des fonds d'Opcassur doivent apporter la preuve qu'ils les ont utilisés conformément aux conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par le présent accord. À cet effet, ils adresseront chaque année à Opcassur, avant le 30 mai, tous les documents nécessaires à ce contrôle.

Les parties signataires du présent accord mandatent Opcassur, pour s'assurer, sous le contrôle de son commissaire aux comptes, de la conformité de l'utilisation des versements effectués.

Un rapport annuel établi par Opcassur sera communiqué au Commissions paritaires nationales de la formation professionnelle et de l'emploi des branches professionnelles parties à l'accord.

Article 5 **Durée de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée de trois ans à dater de sa signature. Les parties signataires examineront avant le 30 juin 2010 les conditions de sa reconduction éventuelle.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Accord du 14 juin 2010

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA ;

FFSA ;

GEMA ;

SNSA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

CFE CGC.

- *Vu les dispositions :*

. du titre V et de l'annexe III de la convention collective nationale du personnel des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, ainsi que de l'accord de branche des sociétés d'assurances «Anticiper et accompagner le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie» des 14 octobre 2004 et 22 juin 2007,

. de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 et de l'accord de branche du personnel des agences générales d'assurances relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 1^{er} décembre 2004,

. de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances du 18 janvier 2002 et de l'accord sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances du 8 novembre 2004,

. de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994,

- vu les articles L. 6332-16 et R. 6332-78 4^o du Code du travail,

- vu l'accord inter-secteurs assurances et assistance du 22 décembre 1994 modifié portant création d'Opcassur,

- vu l'accord inter-secteurs assurances et assistance du 29 juin 1996 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds versés par les entreprises en application de l'article 30 de la loi de finances pour 1985, reconduit,

- considérant que l'apprentissage s'est développé de manière significative dans la branche au cours des dix dernières années,

- considérant que pour soutenir ce développement, les centres de formations d'apprentis de la branche, ainsi que ceux accueillant des apprentis avec le soutien de la branche, doivent pouvoir bénéficier d'aides financières émanant de celle-ci,

il est convenu ce qui suit :

Article 1
Principe du versement

Les fonds recueillis par Opcassur au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, peuvent faire l'objet d'un versement aux centres de formation d'apprentis de l'assurance ainsi qu'à certains centres de formation d'apprentis accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une entreprise du secteur de l'assurance ou de l'assistance.

Ce versement ne peut excéder 15 % des sommes collectées par Opcassur au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Article 2
Détermination des CFA bénéficiaires et des dotations

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées chaque année dans le cadre d'une commission paritaire ad hoc, qui se réunit avant le 30 juin. L'affectation des sommes attribuées dans ce cadre fait l'objet d'un accord inter-secteurs assurance et assistance.

Cet accord annuel détermine :

- la liste des centres de formations d'apprentis bénéficiaires du versement. Il devra s'agir de CFA de l'assurance, ainsi que de CFA accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage dans le secteur de l'assurance ou de l'assistance,

- le montant attribué à chacun d'eux.

Article 3
Modalités du versement

Pour bénéficier du versement prévu par le présent accord, les centres de formations d'apprentis entrant dans le

champ défini ci-dessus devront transmettre à Opcassur, avant le 1^{er} mai de chaque année, une demande motivée de financement de leurs frais de fonctionnement.

Les sommes versées aux CFA dans ce cadre doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de frais de fonctionnement afférents aux formations accueillant des apprentis du secteur de l'assurance, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Les demandes de financement des CFA sont examinées en prenant en compte notamment les critères et éléments suivants :

- réel appui de la profession à la création du CFA, ou de la section ou unité de formation par apprentissage s'il s'agit d'un CFA interprofessionnel,
- qualité de l'enseignement, mesurée notamment par référence au pourcentage de réussite aux examens au plan national, ainsi qu'au taux de placement à l'issue de la formation,
- existence d'un conseil de perfectionnement paritaire,
- utilisation conforme des fonds attribués précédemment.

Article 4 **Contrôle de l'utilisation des fonds**

Les CFA qui ont reçu des fonds d'Opcassur doivent apporter la preuve qu'ils les ont utilisés conformément aux conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par le présent accord. À cet effet, ils adresseront à Opcassur, avant le 30 mai 2011, tous les documents nécessaires à ce contrôle.

Les parties signataires du présent accord mandatent Opcassur, pour s'assurer, sous le contrôle de son commissaire aux comptes, de la conformité de l'utilisation des versements effectués.

Un rapport annuel établi par Opcassur sera communiqué aux Commissions paritaires nationales de la formation professionnelle et de l'emploi des branches professionnelles parties à l'accord.

Article 5 **Durée de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée d'un an à dater de sa signature. Les parties signataires examineront avant le 30 juin 2011 les conditions de sa reconduction éventuelle.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Accord du 23 juin 2011

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA ;

FFSA ;

GEMA ;

SNSA ;

CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC.

- Vu les dispositions :

- du titre V et de l'annexe III de la convention collective nationale du personnel des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, ainsi que de l'accord de branche des sociétés d'assurances «Anticiper et accompagner le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie» des 14 octobre 2004 et 22 juin 2007,
- de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 et de

l'accord de branche du personnel des agences générales d'assurances relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 1^{er} décembre 2004,

. de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances du 18 janvier 2002 et de l'accord sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances du 8 novembre 2004,

. de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994,

- vu les articles L. 6332-16 et R. 6332-78 4^o du Code du travail,

- vu l'accord inter-secteurs assurances et assistance du 22 décembre 1994 modifié portant création d'Opcassur,

- vu l'accord inter-secteurs assurances et assistance du 29 juin 1996 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds versés par les entreprises en application de l'article 30 de la loi de finances pour 1985, reconduit,

- considérant que l'apprentissage s'est développé de manière significative dans la branche au cours des dix dernières années,

- considérant que pour soutenir ce développement, les centres de formations d'apprentis de la branche, ainsi que ceux accueillant des apprentis avec le soutien de la branche, doivent pouvoir bénéficier d'aides financières émanant de celle-ci,

il est convenu ce qui suit :

Article 1 **Principe du versement**

Les fonds recueillis par Opcassur au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, peuvent faire l'objet d'un versement aux centres de formation d'apprentis de l'assurance ainsi qu'à certains centres de formation d'apprentis accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une entreprise du secteur de l'assurance ou de l'assistance.

Ce versement ne peut excéder 15 % des sommes collectées par Opcassur au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Article 2 **Détermination des CFA bénéficiaires et des dotations**

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées chaque année dans le cadre d'une commission paritaire ad hoc, qui se réunit avant le 30 juin. L'affectation des sommes attribuées dans ce cadre fait l'objet d'un accord inter-secteurs assurance et assistance.

Cet accord annuel détermine :

- la liste des centres de formations d'apprentis bénéficiaires du versement. Il devra s'agir de CFA de l'assurance, ainsi que de CFA accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage dans le secteur de l'assurance ou de l'assistance,

- le montant attribué à chacun d'eux.

Article 3 **Modalités du versement**

Pour bénéficier du versement prévu par le présent accord, les centres de formations d'apprentis entrant dans le champ défini ci-dessus devront transmettre à Opcassur, avant le 1^{er} mai de chaque année, une demande motivée de financement de leurs frais de fonctionnement.

Les sommes versées aux CFA dans ce cadre doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de frais de fonctionnement afférents aux formations accueillant des apprentis du secteur de l'assurance, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Les demandes de financement des CFA sont examinées en prenant en compte notamment les critères et éléments suivants :

- coûts affichés par le CFA ou la section accueillant les apprentis de l'assurance,

- part de financement reçue par le CFA au titre de la subvention du Conseil régional,

- part de financement attendue par le CFA au titre de la taxe d'apprentissage ; analyse du financement attendu et réellement perçu à ce titre au cours de l'année n-1,

- localisation du CFA,

- proportions des différents types d'employeurs accueillant les apprentis de l'assurance au sein du CFA ou de la sec-

-
- tion,*
- *taux de réussite,*
- *devenir des apprentis,*
- *liens avec le monde professionnel,*
- *mesures d'accompagnement mises en œuvre.*

Article 4 **Contrôle de l'utilisation des fonds**

Les CFA qui ont reçu des fonds d'Opcassur doivent apporter la preuve qu'ils les ont utilisés conformément aux conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par le présent accord. À cet effet, ils adresseront à l'Opca concerné, avant le 30 mai 2012, tous les documents nécessaires à ce contrôle.

Les parties signataires du présent accord mandatent Opcassur, pour s'assurer, sous le contrôle de son commissaire aux comptes, de la conformité de l'utilisation des versements effectués.

Article 5 **Durée de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée d'un an à dater de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Affectation des fonds pour l'année 2007 **Accord du 18 juin 2007**

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA ;

FFSA ;

AGEA ;

GEMA ;

SNSA ;

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

CGT.

- Vu les dispositions de l'accord-cadre inter-secteur assurance et assistance du 18 juin 2007, relatif à l'affectation d'une partie des fonds collectés par Opcassur à la prise en charge de dépenses de fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis, en application des articles L. 983-4 et R. 964-16-1 du Code du travail, il est convenu ce qui suit :

Article 1

Les versements effectués pour l'année 2007 en application de l'accord du 18 juin 2007 précité sont fixés comme suit :

- CFA de l'Association pour l'Enseignement de l'Assurance (AEA) :

- 1 365 000 euros

2) CFA de bureautique appliquée du groupe IGS :

- 180 000 euros

3) Centre régional de formation à la bureautique et à la gestion (Cerfal) :

- 22 000 euros

4) CFA Interconsulaire Méditerranée :

- 65 000 euros

5) CFA de l'Afuna - Sup 2000 :

- 120 000 euros

6) CFA Epure Méditerranée :

- 32 000 euros

7) CFA Formasup de Paris :

- 120 000 euros

8) CFA Formasup Ain - Rhône - Loire :

- 118 000 euros

9) Centre de formation professionnelle de la CCI d'Angers :

- 75 000 euros

10) CFA de l'Ifir :

- 38 500 euros

11) CFA de la Chambre des métiers de Niort :

53 500 euros

12) Institut de formation par alternance de la CCI de Meurthe et Moselle :

- 100 000 euros

13) UFA Lycée de La Herdrie :

30 000 euros

14) Association des Comptables Enseignement (ACE) :

- 9 000 euros

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élèvent pour l'année 2007 à 2 328 000 euros, soit moins de 15 % des fonds collectés par Opcassur au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ces sommes seront versées par Opcassur aux CFA concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Article 2

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2007 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Affectation des fonds pour l'année 2008

Accord du 27 juin 2008

[Non étendu, applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA ;

FFSA ;

AGEA ;

GEMA ;

SNSA ;

Syndicat(s) de salarié(s) :

FS CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

CGT.

- Vu les dispositions de l'accord-cadre inter-secteurs assurance et assistance du 18 juin 2007, relatif à l'affectation d'une partie des fonds collectés par Opcassur à la prise en charge de dépenses de fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78 du Code du travail, il est convenu ce qui suit :

Article 1

Les versements effectués pour l'année 2008 en application de l'accord du 18 juin 2007 précité sont fixés comme suit :

1) CFA de l'Assurance :

- 1 410 000 euros

2) CFA de bureautique appliquée du groupe IGS :

- 180 000 euros

3) Centre régional de formation à la bureautique et à la gestion (Cerfal)

- 15 000 euros

4) CFA Interconsulaire Méditerranée :

- 46 800 euros

5) CFA de l'Afuna - Sup 2000 :

- 160 000 euros

6) CFA Epure Méditerranée

- 40 000 euros

7) CFA Formasup de Paris

- 150 000 euros

8) CFA Formasup Ain - Rhône - Loire

- 50 000 euros

9) Centre de formation professionnelle de la CCI d'Angers

- 75 000 euros

10) CFA de l'Ifir :

- 20 000 euros

11) CFA de la Chambre des métiers de Niort

- 53 500 euros

12) Institut de formation par alternance de la CCI de Meurthe et Moselle

- 160 000 euros

13) UFA Lycée de La Herdrie

- 30 000 euros

14) Association des Comptables Enseignement (ACE)

- 5 000 Euros

15) CFA Advancia Negocia

- 10 600 Euros

16) CFA RH

- 8 500 Euros

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élèvent pour l'année 2008 à 2 414 400 euros, soit moins de 15 % des fonds collectés par Opcassur au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ces sommes seront versées par Opcassur aux CFA concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Article 2

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2008 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Affectation des fonds pour l'année 2009

Accord du 22 juin 2009

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA ;

FFSA GEMA ;

SNSA ;

CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FSBPA CGT ;

CFE-CGC.

- Vu les dispositions de l'accord-cadre inter-secteurs assurance et assistance du 18 juin 2007, relatif à l'affectation d'une partie des fonds collectés par Opcassur à la prise en charge de dépenses de fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78 du Code du travail, il est convenu ce qui suit :

Article 1

Les versements effectués pour l'année 2009 en application de l'accord du 18 juin 2007 précité sont fixés comme suit :

1) CFA de l'Assurance :

- 1 600 000 euros

2) CFA de bureautique appliquée du groupe IGS :

- 100 000 euros

3) Centre régional de formation à la bureautique et à la gestion (Cerfal)

- 30 000 euros

4) CFA Interconsulaire Méditerranée :

- 30 000 euros

5) CFA de l'Afuna - Sup 2000 :

- 140 000 euros

6) CFA Epure Méditerranée :

- 30 000 euros

7) CFA Formasup de Paris :

- 100 000 euros

8) CFA Formasup Ain - Rhône - Loire

- 30 000 euros

9) CFA de l'Ifir :

- 8 000 euros

10) CFA de la Chambre des métiers de Niort

- 50 000 euros

11) Institut de formation par alternance de la CCI de Meurthe et Moselle

- 180 000 euros

12) UFA Lycée de La Herdric

- 5 000 euros

13) CFA Advancia Negocia

- 5 000 euros

14) CFA RH

- 10 000 euros

15) CFA de l'association pour le développement de la formation par l'apprentissage (Adefa)

- 30 000 euros

16) CFA formasup des Pays de Savoie

- 15 000 euros

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élèvent pour l'année 2009 à 2 363 000 euros, soit moins de 15 % des fonds collectés par Opcassur au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ces sommes seront versées par Opcassur aux CFA concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Article 2

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2009 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Affectation des fonds pour l'année 2010 Accord du 14 juin 2010

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA ;

FFSA ;

GEMA ;

SNSA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

CFE CGC.

- Vu les dispositions de l'accord-cadre inter-secteurs assurance et assistance du 14 juin 2010, relatif à l'affectation d'une partie des fonds collectés par Opcassur à la prise en charge de dépenses de fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78 4^o du Code du travail, il est convenu ce qui suit :

Article 1

Les versements effectués pour l'année 2010 en application de l'accord du 14 juin 2010 précité sont fixés comme suit :

1 CFA de l'Assurance

- 1 950 000 euros

2 CFA de bureautique appliquée du groupe IGS

- 200 000 euros

3 Centre régional de formation à la bureautique et à la gestion (Cerfal)

- 34 000 euros

4 CFA Interconsulaire Méditerranée

- 30 000 euros

5 CFA de l'Afuna - Sup 2000

- 145 000 euros

6
CFA Epure Méditerranée

- 35 000 euros

7
CFA Formasup de Paris

- 110 000 euros

8
CFA de la CCI de Maine et Loire

- 150 000 euros

9
CFA de l'Ifir

- 10 000 euros

10
CFA de la Chambre des métiers de Niort

- 25 000 euros

11
Institut de formation par alternance de la CCI de Meurthe et Moselle

- 200 000 euros

12
CFA RH

- 20 000 euros

13
CFA de l'association pour le développement de la formation par l'apprentissage (Adefa)

- 30 000 euros

14
CFA Formasup des Pays de Savoie

- 20 000 euros

15
CFA Difcam

- 10 000 euros

16
CFA C3

- 10 000 euros

17
CFA Afia

- 25 000 euros

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élèvent pour l'année 2010 à 3 004 000 euros, soit moins de 15 % des fonds collectés par Opcassur au titre des contrats ou période de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ces sommes seront versées par Opcassur aux CFA concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Article 2

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2010 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Affectation des fonds pour l'année 2011
Accord du 23 juin 2011

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

AGEA ;

FFSA ;

GEMA ;

SNSA ;

CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC.

- Vu les dispositions de l'accord-cadre inter-secteurs assurance et assistance du 23 juin 2011, relatif à l'affectation d'une partie des fonds collectés par Opcassur à la prise en charge de dépenses de fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78 4^o du Code du travail, il est convenu ce qui suit :

Article 1

Les versements effectués pour l'année 2011 en application de l'accord du 23 juin 2011 précité sont fixés comme suit :

1) CFA de l'Assurance :

- 2 850 000 euros

2) CFA de bureautique appliquée du groupe IGS :

- 240 000 euros

3) CFA de l'Afuna Sup 2000 :

- 120 000 euros

4) CFA Formasup Paris :

- 30 000 euros

5) CFA Formasup Ain Rhône Loire :

- 56 000 euros

6) CFA Epure Méditerranée :

- 53 000 euros

7) CFA Formasup Pays de Savoie :

- 30 000 euros

8) CFA Afia :

- 25 000 euros

9) UFA Lycée la Herdrie :

- 30 000 euros

10) CFA Paris Académie Entreprise :

- 35 000 euros

11) Cerfal :

- 70 000 euros

12) CFA Difcam :

- 10 000 euros

13) CFA RH :

- 10 000 euros

14) CFA de la CCI 54 :

- 150 000 euros

15) CCI du Maine et Loire :

- 80 000 euros

16) CFA des CCI d'Alsace :

- 50 000 euros

17) CFA chambre des métiers de Niort :

- 40 000 euros

18) CFA Interconsulaire Méditerranée

- 35 000 euros

19) CFA Adefa :

- 50 000 euros

20) CFA de l'Ifir :

- 15 000 euros

21) CFA C3 :

- 15 000 euros

22) CFA École de Commerce de Pau :

- 5 000 euros

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élèvent pour l'année 2011 à 3 999 000 euros, soit moins de 15 % des fonds collectés par Opcassur au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ces sommes seront versées par Opcassur aux CFA concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Article 2

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2011 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Affectation des fonds de AGEFOS-PME aux CFA Accord du 21 juin 2012

[Étendu par arr. 12 févr. 2013, JO 22 févr., applicable à la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

SNECAA CFE CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.

— Vu les dispositions :

de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances du 18 janvier 2002 et de l'accord sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances du 9 janvier 2012,

— vu les articles L. 6332-16 et R. 6332-78 4^o du Code du travail,

— considérant le développement de l'apprentissage au sein de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances,

— considérant que pour soutenir ce développement, les centres de formations d'apprentis de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances, ainsi que ceux accueillant des apprentis avec le soutien de

ladite branche, doivent pouvoir bénéficier d'aides financières émanant de celle-ci, il est convenu ce qui suit :

Article 1 **Principe du versement**

Les fonds recueillis par AGEFOS-PME auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances, au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, peuvent faire l'objet d'un versement aux centres de formation d'apprentis accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une entreprise du secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Ce versement ne peut excéder 27 % des sommes collectées par AGEFOS-PME, dans le cadre précité, au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, déduction faite des sommes ponctionnées au bénéfice du FPSPP et des frais de gestion de l'OPCA.

Article 2 **Détermination des CFA bénéficiaires et des dotations**

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées chaque année dans le cadre de la section paritaire professionnelle (SPP) au sein d'AGEFOS-PME, ainsi que de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) et la commission nationale paritaire de la branche professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, qui se réunissent avant le 30 juin. L'affectation des sommes attribuées dans ce cadre fait l'objet d'un accord distinct du présent accord.

Cet accord annuel détermine :

- la liste des centres de formations d'apprentis bénéficiaires du versement. Il devra s'agir de CFA accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage dans le secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances,
- le montant attribué à chacun d'eux.

Article 3 **Modalités du versement**

Pour bénéficier du versement prévu par le présent accord, les centres de formations d'apprentis entrant dans le champ défini ci-dessus devront transmettre à AGEFOS-PME, avant le 1^{er} mars de chaque année, une demande motivée de financement de leurs frais de fonctionnement.

Les sommes versées aux CFA dans ce cadre doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de frais de fonctionnement afférents aux formations accueillant des apprentis du secteur du courtage d'assurance et/ou de réassurances, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Les demandes de financement des CFA sont examinées en prenant en compte, notamment, les critères et éléments suivants :

- coûts affichés par le CFA ou la section accueillant les apprentis du secteur du courtage d'assurance,
- part de financement reçue par le CFA au titre de la subvention du Conseil régional,
- part de financement attendue par le CFA au titre de la taxe d'apprentissage ; analyse du financement attendu et réellement perçu à ce titre au cours de l'année n-1,
- localisation du CFA,
- taux de réussite aux examens,
- devenir des apprentis,
- liens avec le monde professionnel du secteur du courtage d'assurances,
- mesures d'accompagnement mises en œuvre.

Article 4 **Contrôle de l'utilisation des fonds**

Les CFA qui ont reçu des fonds d'AGEFOS-PME doivent apporter la preuve qu'ils les ont utilisés conformément aux conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par le présent accord. À cet effet, ils adresseront à l'OPCA concerné, avant le 28 février 2013, tous les documents nécessaires à ce contrôle.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-81 du code du travail, les parties signataires du présent accord mandatent AGEFOS-PME, pour s'assurer, sous le contrôle de son commissaire aux comptes, de la conformité de l'utilisation des versements effectués.

Article 5 Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée de trois ans à dater de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Répartition 2012 aux CFA des fonds d'affectations Accord du 21 juin 2012

[Étendu par arr. 12 févr. 2013, JO 22 févr., applicable à la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

SNECAA CFE CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.

— vu les dispositions de l'accord-cadre du 21 juin 2012, relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78 4° du code du travail,

il est convenu ce qui suit :

Article 1

Les versements effectués pour l'année 2012 en application de l'accord du 21 juin 2012 précité sont fixés comme suit :

- 1) CFA de l'Assurance : sept cent mille euros (700.000 €)
- 2) CFA de l'IGS : cent mille euros (100.000 €)
- 3) CFA Formasup Ain Rhône Loire : douze mille euros (12.000 €)
- 4) Cerfal : cinq mille euros (5.000 €)
- 5) CFA Paris Académie Entreprise (ESA) : trente-six mille cinq cents euros (36.500 €)

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élèvent pour l'année 2012 à huit cent cinquante-trois mille cinq cents euros (853.500 €), soit moins de 27 % des fonds collectés par AGEFOS-PME auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances, au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ces sommes seront versées par AGEFOS-PME aux CFA concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Article 2

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2012 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Affectation des fonds pour l'année 2013 Accord du 17 juin 2013

[Étendu par arr. 10 juill. 2014, JO 18 juill., applicable à la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO ;

SNECAA CFE CGC ;

FBA CFDT.

— vu les dispositions de l'accord-cadre du 21 juin 2012, relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78 4^o du code du travail,

il est convenu ce qui suit :

Article 1

Les versements effectués pour l'année 2013 en application de l'accord du 17 juin 2013 précité sont fixés comme suit :

- 1) CFA de l'Assurance : quatre cent cinquante mille deux cent cinq euros (450.205 €)
- 2) CFA de l'IGS : vingt mille euros (20.000 €)
- 3) CFA Formasup Ain Rhône Loire : mille huit cent euros (1.800 €)
- 4) IFIR : onze mille euros (11.000 €)
- 5) CFA Paris Académie Entreprise (ESA) : neuf mille neuf cent quatre vingt quinze euros (9.995 €)

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élèvent pour l'année 2013 à quatre cent quatre vingt treize mille euros (493.000 €).

Ces sommes seront versées par AGEFOS-PME aux CFA concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Article 2

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2013 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Affectation des fonds pour l'année 2015

Accord du 14 avril 2016

[Étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 16 févr., applicable à la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

SNECAA CFE CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.

— vu les dispositions de l'accord-cadre du 17 juin 2015 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78 4^o du code du travail,

il est convenu ce qui suit :

Article 1

Les versements effectués pour l'année 2015 en application de l'accord du 17 juin 2015 précité sont fixés comme suit :

- 1) CFA de l'Assurance : cent cinquante mille euros (150.000 €)
- 2) CFA Paris Académie Entreprise : vingt cinq mille euros (25.000 €)

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2015 à cent soixante quinze mille euros (175.000 €).

Ces sommes seront versées par AGEFOS-PME aux centres de formation d'apprentis concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Article 2

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2015 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Affectation des fonds pour l'année 2016 Accord du 22 juin 2017

[Étendu par arr. 15 fevr. 2018, JO 21 fevr., applicable à compter de la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.

— vu les dispositions de l'accord-cadre du 17 juin 2015, relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78 4° du code du travail,

il est convenu ce qui suit :

Article 1

Les versements effectués pour l'année 2016 en application de l'accord du 17 juin 2015 précité sont fixés comme suit :

1) CFA de l'Assurance : deux cent mille euros (200.000 €)

2) CFA Paris Académie Entreprise : cinquante mille euros (50.000 €)

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2016 à deux cent cinquante mille euros (250.000 €).

Ces sommes seront versées par AGEFOS-PME aux centres de formation d'apprentis concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Article 2

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2016 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par AGEFOS-PME Accord du 28 juin 2018

[Non étendu, applicable à la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA ;

Planète Courtier.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNECAA CFE CGC ;

CFDT Banque et Assurances ;

SN2A CFTC.

- Vu les dispositions de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 et de l'accord sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de cour-

tage d'assurances et de réassurances du 14 avril 2016,

- Vu les articles L. 6332-16 et R. 6332-78 du Code du Travail,

- Considérant le développement de l'apprentissage au sein de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances,

- Considérant que pour soutenir ce développement, les centres de formations d'apprentis de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances, ainsi que ceux accueillant des apprentis avec le soutien de ladite branche, doivent pouvoir bénéficier d'aides financières émanant de celle-ci,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 **Priorités de la branche en matière d'apprentissage**

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle tiennent à rappeler les engagements pris dans le cadre de l'accord relatif au Pacte de responsabilité et de solidarité du 20 juin 2016 en matière d'apprentissage.

En concluant cet accord, la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances a exprimé le souhait de développer le recours à l'alternance au sein des entreprises qui la composent.

À cette occasion, elle s'est fixé un objectif d'au moins 1 500 alternants à atteindre sur la période 2017-2019.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux tiennent à ce que les fonds soient exclusivement affectés à la prise en charge de frais de fonctionnement afférents aux formations accueillant des apprentis du secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement. Cette exigence constitue dès lors un critère essentiel d'affectation des fonds.

Au-delà du souhait d'augmenter le nombre d'apprentis au sein des entreprises de courtage d'assurances, les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'insertion durable des salariés embauchés en contrat d'alternance. À cet égard, ils tiennent à rappeler que les alternants doivent pouvoir bénéficier prioritairement des propositions de CDD formulées par les entreprises pour remplacer notamment des salariés en CDI absents et ce, dans le respect de la réglementation en vigueur. Les entreprises sont dès lors invitées à adopter cette démarche en faveur du maintien dans la branche des bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée à l'issue de leur alternance.

Les parties signataires du présent accord tiennent à ce que l'affectation annuelle des fonds poursuive les priorités définies par la branche et rappelées au présent article.

Article 2 **Entreprises de moins de 50 salariés**

Outre les priorités générales précédemment visées, les parties signataires du présent accord souhaitent développer l'apprentissage particulièrement dans les entreprises de moins de 50 salariés.

En effet, les partenaires sociaux sont convaincus que l'apprentissage est une solution adaptée pour permettre in fine aux TPE-PME, constituant 88 % de la branche professionnelle, à la fois d'anticiper leurs besoins en recrutement et de participer à l'attractivité de la branche.

Pour inciter les entreprises à s'inscrire dans cette démarche, des solutions d'accompagnement seront mises en place.

Article 3 **Principe du versement**

Les fonds recueillis par AGEFOS-PME auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances, au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des actions de professionnalisation, peuvent faire l'objet d'un versement aux centres de formation d'apprentis accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une entreprise du secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Ce versement ne peut excéder 10 % des sommes collectées par AGEFOS-PME, dans le cadre précité, au titre des actions de professionnalisation, déduction faite des frais de gestion de l'OPCA.

Article 4 **Détermination des Centre de Formation des Apprentis (C.F.A.) bénéficiaires et des dotations**

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées chaque année par les membres de la Section Paritaire Professionnelle (S.P.P.) au sein d'AGEFOS-PME et par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (C.P.N.E.F.P.) de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances qui se réunissent avant le 30 juin.

À l'issue de cet examen, la C.P.N.E.F.P. formule une proposition d'affectation des fonds entre les différents C.F.A. à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (C.P.P.N.I.).

L'affectation des sommes attribuées dans ce cadre fait l'objet d'un accord distinct du présent accord.

Cet accord annuel détermine :

- la liste des centres de formations d'apprentis bénéficiaires du versement. Il devra s'agir de C.F.A. accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage dans le secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances,
- le montant attribué à chacun d'eux.

Article 5 **Modalités du versement**

Pour bénéficier du versement prévu par le présent accord, les centres de formations d'apprentis entrant dans le champ défini ci-dessus devront transmettre au secrétariat de la C.P.N.E.F.P., avant le 1^{er} mars de chaque année, une demande motivée de financement de leurs frais de fonctionnement.

Les sommes versées aux C.F.A. dans ce cadre doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de frais de fonctionnement afférents aux formations accueillant des apprentis du secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Les demandes de financement des C.F.A. sont examinées en prenant en compte, notamment, les critères et éléments suivants :

- Coûts affichés par le C.F.A. ou la section accueillant les apprentis du secteur du courtage d'assurances,
- Part de financement reçue par le C.F.A. au titre de la subvention régionale,
- Part de financement attendue par le C.F.A. au titre de la taxe d'apprentissage ; analyse du financement attendu et réellement perçu à ce titre au cours de l'année N - 1,
- Localisation du C.F.A. ;
- Taux de réussite aux examens,
- Devenir des apprentis,
- Liens avec le monde professionnel du secteur du courtage d'assurances,
- Mesures d'accompagnement mises en œuvre.

Article 6 **Contrôle de l'utilisation des fonds**

Les C.F.A. qui ont reçu des fonds d'AGEFOS-PME doivent apporter la preuve qu'ils les ont utilisés conformément aux conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par le présent accord. À cet effet, ils adresseront au secrétariat de la C.P.N.E.F.P., avant le 1^{er} mars de chaque année, tous les documents nécessaires à ce contrôle.

Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-81 du code du travail, les parties signataires du présent accord mandatent AGEFOS-PME, pour s'assurer, sous le contrôle de son commissaire aux comptes, de la conformité des versements.

Article 7 **Suivi de l'accord**

Chaque année, à l'occasion de l'affectation des fonds entre les différents C.F.A., les partenaires sociaux veilleront au respect de la procédure et des principes déterminés dans le cadre du présent accord et de l'application des critères définis à l'article 4 ci-avant.

Ils veilleront également à ce que l'affectation annuelle s'opère dans le respect des priorités de la branche professionnelle en matière d'apprentissage.

Article 8 **Durée de l'accord**

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée de trois ans à dater de sa signature. Cependant, il pourra être révisé avant son terme pour tenir compte, le cas échéant, des modifications apportées par la réforme de l'apprentissage.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Affectation des fonds pour l'année 2017 **Accord du 28 juin 2018**

[Non étendu, applicable à la date de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA ;

Planète Courtier.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNECAA CFE CGC ;

CFDT Banque et Assurances ;

SN2A CFTC ;

FSPBA CGT ;

FEC CGT FO.

- vu les dispositions de l'accord-cadre du 28 juin 2018 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78 4^e du Code du travail,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1

Les versements effectués pour l'année 2017 en application de l'accord du précité sont fixés comme suit :

1) Paris Académie Entreprise : 50 000 € (cinquante mille euros)

2) IGS Paris : 50 000 € (cinquante mille euros)

3) IGS Lyon : 9 000 € (neuf mille euros)

4) CFA de l'Assurance : 53 000 € (cinquante-trois mille euros)

5) IFA des Alpes : 12 000 € (douze mille euros)

6) CFA Épure Méditerranée : 58 000 € (cinquante-huit mille euros)

7) ADEFA : 18 000 € (dix-huit mille euros)

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2017 à 250 000 euros (deux cent cinquante mille euros).

Ces sommes seront versées par AGEFOS-PME aux centres de formation d'apprentis concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Article 2

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2017 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Affectation des fonds pour l'année 2018 Accord du 23 mai 2019

[Non étendu, applicable à sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA ;

Planète Courtier.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNECAA CFE CGC ;

CFDT Banque et Assurances ;

SN2A CFTC ;

FEC CGT FO ;

UNSA BASF.

- vu les dispositions de l'accord-cadre du 28 juin 2018 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances en application de l'article 3 du décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L. 6332-14 et L. 6332-17 du Code du travail,

il est convenu ce qui suit :

Article 1

Les versements effectués pour l'année 2018 en application de l'accord précité sont fixés comme suit :

- 1) Paris Académie Entreprise : 5 556 € (cinq mille cinq cent cinquante-six euros)**
- 2) IGS Paris : 27 632 € (vingt-sept mille six cent trente-deux euros)**
- 3) IGS Lyon : 11 549 € (onze mille cinq cent quarante-neuf euros)**
- 4) CFA de l'Assurance : 50 000 € (cinquante mille euros)**
- 5) CMA Niort : 6 947 € (six mille neuf cent quarante-sept euros)**
- 6) CFA Épure Méditerranée : 4 320 € (quatre mille trois cent vingt euros)**
- 7) ADEFA : 6 617 € (six mille six cent dix-sept euros)**
- 8) FORMASUP : 12 379 € (douze mille trois cent soixante-dix-neuf euros)**

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2018 à 125 000 euros (cent vingt-cinq mille euros).

Ces sommes seront versées par AGEFOS-PME aux centres de formation d'apprentis concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Article 2

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2018 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle

(Se reporter à l'OPCASSUR institué par l'accord du 22 décembre 1994)

Accord du 8 juillet 2011

[Étendu par arr. 24 févr. 2012, JO 29 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO ;

SNECAA CFE CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT ;

CGT (Adhésion par lettre du 15 décembre 2011)

Article 1 Désignation d'un organisme de collecte de fonds de formation

Considérant la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et le décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue ainsi que l'ensemble des textes régissant l'organisation juridique et le fonctionnement des organismes agréés pour la collecte et la gestion des fonds affectés à la formation professionnelle continue des salariés, la branche professionnelle constituée des entreprises relevant de la Convention Collective de Travail des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances adhère à AGEFOS-PME.

Par cette adhésion, l'ensemble du secteur d'activité du courtage d'assurances et/ou de réassurances désigne AGEFOS-PME comme unique organisme collecteur des fonds affectés à la formation continue des salariés.

Le présent accord s'applique aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances exerçant sur le territoire français, y compris les Départements et Territoires d'Outre Mer.

Article 2 Versement des cotisations

À compter du 1^{er} janvier 2012, les entreprises relevant de la Convention Collective de Travail des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances verseront leur contribution à la formation professionnelle à AGEFOS-PME dans les limites légales et conventionnelles.

En contrepartie de ces versements obligatoires, les entreprises accéderont aux services d'AGEFOS-PME, dans les conditions déterminées dans le «Protocole d'accord sur le fonctionnement de la section paritaire professionnelle de la branche «courtage d'assurances et/ou de réassurances».

Les fonds recueillis par AGEFOS-PME auprès du secteur ainsi que leur utilisation, feront l'objet d'un rapport semestriel qui sera communiqué à la C.P.N.E.F.P de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Article 3 Extension de l'accord

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

Article 4 Révision et Dénonciation de l'accord

1 Révision

Le présent accord pourra à tout moment faire l'objet d'une demande de révision par l'une ou l'autre des parties signataires conformément aux dispositions légales en vigueur.

Toute demande de révision devra être formulée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et devra être accompagnée d'un projet de révision.

La Commission paritaire sera convoquée dans un délai de 2 mois.

Un avenant portant révision du présent accord pourra être conclu selon les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord ou de la dernière révision, sauf demande émanant de l'ensemble des signataires du texte.

2 Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur à la date de dénonciation.

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels Accord du 11 décembre 2009

[Étendu par arr. 17 mai 2010, JO 26 mai]

- Vu l'accord du 22 décembre 1994 portant création d'Opcassur,
- Vu la convention collective nationale des Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances du 18 janvier 2002,
- Vu l'avenant à l'accord sur la formation professionnelle du personnel des Entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurance du 8 novembre 2004,
- Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires conviennent ce qui suit :

Article 1 Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances

En application de l'article L. 6332-19 1^o et 2^o du code du travail, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Pour l'année 2010, ce pourcentage est fixé à 13 %. Dans l'hypothèse où le pourcentage fixé par arrêté ministériel serait différent, les parties conviennent de se réunir de nouveau pour réviser le présent accord.

Les sommes dues à ce titre par les Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances relevant du champ du présent accord sont versées à Opcassur.

Article 2 Règles d'imputation

Pour l'année 2010 (années salaires 2009), l'imputation des sommes visées à l'article 1 du présent accord est déterminée de la façon suivante :

-
- pour les entreprises de moins de dix salariés :
 - . une somme égale à 0,0429 % ($0,55 \times 60 \% \times 13 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à Opcassur au titre de la professionnalisation ;
 - . une somme égale à 0,0286 % ($0,55 \times 40 \% \times 13 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à Opcassur au titre du plan de formation ;
 - pour les entreprises de dix à moins de vingt salariés (article L. 6331-14) du code du travail :
 - . une somme égale à 0,0819 % ($1,05 \times 60 \% \times 13 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à Opcassur au titre de la professionnalisation ;
 - . une somme égale à 0,0546 % ($1,05 \times 40 \% \times 13 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à Opcassur au titre du plan de formation ;
 - pour les entreprises de 20 salariés et plus :
 - . une somme égale à 0,1092 % ($1,4 \times 60 \% \times 13 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à Opcassur au titre de la professionnalisation ;
 - . une somme égale à 0,0728 % ($1,4 \times 40 \% \times 13 \%$) de la masse salariale de l'entreprise imputée sur la contribution due à Opcassur au titre du plan de formation ;

Article 3 Date d'effet et durée

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2010 pour une durée de un an.

Article 4 Dépôt légal et extension

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Accord du 14 décembre 2011

[Étendu par arr. 2 août 2012, JO 12 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO ;

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.

Article 1er

Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances

En application de l'article L. 6332-19, 1^o et 2^o, du code du travail, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Pour l'année 2012, ce pourcentage est fixé à 10 % par arrêté ministériel en date du 22 novembre 2011 publié au Journal officiel du 1^{er} décembre 2011.

Les sommes dues à ce titre par les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances relevant du champ du présent accord sont versées à AGEFOS-PME.

Article 2 Règles d'imputation

Pour l'année 2012 (année salaires 2011), l'imputation des sommes visées à l'article 1^{er} du présent accord est déterminée de la façon suivante :

Pour les entreprises de moins de 10 salariés :

- une somme égale à 0,033 % ($0,55 \times 60 \% \times 10 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;

— une somme égale à 0,022 % ($0,55 \times 40 \% \times 10 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation.

Pour les entreprises de 10 à moins de 20 salariés (art. L. 6331-14 du code du travail) :

— une somme égale à 0,063 % ($1,05 \times 60 \% \times 10 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;

— une somme égale à 0,042 % ($1,05 \times 40 \% \times 10 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation.

Pour les entreprises de 20 salariés et plus :

— une somme égale à 0,084 % ($1,4 \times 60 \% \times 10 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;

— une somme égale à 0,056 % ($1,4 \times 40 \% \times 10 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation.

Article 3 Date d'effet et durée

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2012 pour une durée de 1 an.

Article 4 Dépôt légal et extension

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Accord du 21 novembre 2012

[Étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CFDT ;

SN2A CFTC ;

CGT ;

CGT FO.

— Vu l'accord du 8 juillet 2011 sur le financement de la formation du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances portant désignation d'AGEFOS-PME,

— Vu la convention collective nationale des Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances du 18 janvier 2002,

— Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires conviennent ce qui suit :

Article 1

Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances

En application de l'article L. 6332-19 1^o et 2^o du code du travail, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Pour l'année 2013, un accord du 3 octobre 2012 sur l'affectation des ressources du FPSPP fixe ce pourcentage à 13 %. Pour le cas où ce pourcentage viendrait à être fixé à un taux différent par arrêté ministériel, les parties signataires du présent accord conviennent de se réunir dans un délai de deux mois à compter de la publication dudit arrêté afin de modifier le présent accord.

Les sommes dues à ce titre par les Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances relevant du champ du présent accord sont versées à AGEFOS-PME.

Article 2 Règles d'imputation

Pour l'année 2013 (année salaires 2012), l'imputation des sommes visées à l'article 1 du présent accord est déterminée de la façon suivante :

— pour les entreprises de moins de dix salariés :

- . une somme égale à 0,0429 % ($0,55 \times 60 \% \times 13 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;
- . une somme égale à 0,0286 % ($0,55 \times 40 \% \times 13 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation ;

— pour les entreprises de dix à moins de vingt salariés (article L. 6331-14 du code du travail) :

- . une somme égale à 0,0819 % ($1,05 \times 60 \% \times 13 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;
- . une somme égale à 0,0546 % ($1,05 \times 40 \% \times 13 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation ;

— pour les entreprises de 20 salariés et plus :

- . une somme égale à 0,1092 % ($1,4 \times 60 \% \times 13 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;
- . une somme égale à 0,0728 % ($1,4 \times 40 \% \times 13 \%$) de la masse salariale de l'entreprise imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation ;

Article 3 Date d'effet et durée

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2013 pour une durée de un an.

Article 4 Dépôt légal et extension

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Accord du 21 janvier 2015

[Étendu par arr. 20 nov. 2015, JO 8 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2015 pour une durée de un an]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSPBA CGT ;

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.

— Vu l'accord du 8 juillet 2011 sur le financement de la formation du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances portant désignation d'AGEFOS-PME,

— Vu la convention collective nationale des Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances du 18 janvier 2002,

— Vu la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, les parties signataires conviennent ce qui suit :

Article 1

Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances

En application de l'article L. 6332-19 1^o et 2^o du code du travail, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels est alimenté notamment par les sommes correspondant à un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la participation des employeurs au titre du plan de formation et de la professionnalisation calculée dans les conditions définies par les articles L. 6331-2 et L. 6331-9 du code du travail.

Pour l'année 2015, l'arrêté du 16 décembre 2014 (JO 26 décembre 204) a fixé le pourcentage de versement au

fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pris en application des 1^o et 2^o de l'article L. 6332-19 du code du travail à 13 %.

Les sommes dues à ce titre par les Entreprises de Courtage d'assurances et/ou de Réassurances relevant du champ du présent accord sont versées à AGEFOS-PME.

Article 2 Règles d'imputation

Pour l'année 2015 (année salaires 2014), l'imputation des sommes visées à l'article 1 du présent accord est déterminée de la façon suivante :

— pour les entreprises de moins de dix salariés :

- une somme égale à 0,0429 % ($0,55 \times 60 \% \times 13 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;
- une somme égale à 0,0286 % ($0,55 \times 40 \% \times 13 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation ;

— pour les entreprises de dix à moins de vingt salariés (article L. 6331-14 du code du travail) :

- une somme égale à 0,0819 % ($1,05 \times 60 \% \times 13 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;
- une somme égale à 0,0546 % ($1,05 \times 40 \% \times 13 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre du plan de formation ;

— pour les entreprises de 20 salariés et plus :

- une somme égale à 0,1092 % ($1,4 \times 60 \% \times 13 \%$) de la masse salariale de l'entreprise, imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de la professionnalisation ;
- une somme égale à 0,0728 % ($1,4 \times 40 \% \times 13 \%$) de la masse salariale de l'entreprise imputée sur la contribution due à AGEFOS-PME au titre de formation ;

Article 3 Date d'effet et durée

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2015 pour une durée de un an.

Article 4 Dépôt légal et extension

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Rémunération des contrats de professionnalisation Accord du 9 janvier 2012

[Étendu par arr. 10 août 2012, JO 19 août, applicable au 1^{er} janv. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNECAA CFE CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.

Depuis la Convention Collective de la branche professionnelle du 18 janvier 2002, les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et de réassurances ont privilégié, notamment, le développement de la formation professionnelle, en incitant les entreprises du courtage d'assurances à s'adapter aux évolutions économiques, techniques et organisationnelles étant entendu que la formation constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les entreprises dont elle contribue à accroître l'efficacité, que pour les salariés à qui elle apporte un moyen de réaliser leur projet professionnel.

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, a favorisé le rapprochement des partenaires sociaux afin de définir ensemble de nouvelles dispositions à mettre en œuvre dans la branche professionnelle du courtage d'assurances, ces dernières complétant celles prévues dans la Convention Collective du 18 janvier 2002.

Les partenaires sociaux rappellent toute l'importance qu'ils accordent à la formation professionnelle :

- Facteur de développement des connaissances, des qualifications et des compétences des salariés ;

-
- Facteur d'évolution de carrière et de promotion sociale ;
 - Facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques ;
 - Facteur de maintien et de développement de l'emploi ;
 - Facteur de mobilité tant professionnelle que géographique.

Conformément à l'article L. 6321-1 du Code du Travail, l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il est rappelé que l'ensemble des entreprises du secteur d'activité du courtage d'assurances et/ou de réassurances doit adhérer à l'OPCA désigné par la branche comme unique organisme collecteur des fonds affectés à la formation continue des salariés.

La mise en place d'une véritable politique de formation doit devenir une réalité dans toutes les entreprises du courtage d'assurance et de réassurances, quel que soit leur effectif.

Elle doit concerner autant les jeunes entrant dans la vie professionnelle que les salariés déjà en activité dans les entreprises, et répondre ainsi aux objectifs suivants :

- Permettre l'évolution professionnelle des salariés ;
- Favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- Contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes et des publics prioritaires en leur permettant de suivre des actions de formation ;
- Contribuer au maintien des seniors dans l'emploi en leur permettant de suivre des actions de formation ;
- Promouvoir l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle menées dans le cadre de la réglementation en vigueur ;
- Garantir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- Mettre en œuvre des actions en faveur des petites et moyennes entreprises de courtage d'assurance afin d'y encourager et promouvoir le développement de la formation professionnelle ; à cet effet, les signataires demandent à la CPNEFP d'étudier les moyens visant à développer dans la profession l'utilisation du dispositif légal d'aide au remplacement des salariés en formation. La CPNEFP pourra soumettre à l'OPCA désigné par la branche des propositions destinées à rendre ces dispositions plus attractives pour les entreprises de petite et moyenne importance ;
- Permettre la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.).

Par cet accord, les partenaires sociaux entendent instaurer un dispositif complet et équilibré sur la formation professionnelle dans le courtage d'assurance.

Cet accord pourra être complété à l'avenir par d'autres dispositifs décidés et mis en place par les partenaires sociaux afin de faciliter, d'améliorer et de développer la formation professionnelle dans le courtage d'assurance.

Les entreprises de la branche professionnelle ne peuvent déroger au présent accord dans un sens moins favorable pour les salariés.

En conséquence, les partenaires sociaux du courtage d'assurances et de réassurances ont convenu ce qui suit.

Titre I

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1er de la Convention Collective du 18 janvier 2002.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2012.

Article 3

Dépôt et extension

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

Titre II **Plan de Formation**

Article 4 **Définition du plan de formation**

Le Plan de formation regroupe les formations définies à l'article 5 du présent accord réalisées à l'initiative de l'employeur.

Il précise l'ensemble des actions de formation que l'employeur décide de mettre en œuvre dans son entreprise.

Article 5 **Actions de formation du plan de formation**

Le plan de formation comporte deux types d'actions de formation (art. L. 6321-1 et suivants du Code du travail) :

— Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise. Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences supplémentaires qui sont directement utilisables dans les fonctions qu'il occupe ; Ces actions visent également à apporter des compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment où la formation est suivie, mais qui s'inscrivent dans un projet d'évolution du poste de travail, ou d'une modification des fonctions du salarié dans le cadre de son contrat de travail.

— Les actions de développement des compétences des salariés. Ces actions visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle. Ces actions de formation répondent à une évolution de la qualification professionnelle, accompagnée éventuellement d'une promotion.

Article 6 **Élaboration du plan de formation**

Le Comité d'Entreprise, ou à défaut les Délégués du Personnel, est consulté annuellement pour avis sur le projet de plan de formation décidé par l'employeur ainsi que sur l'exécution du plan de formation de l'année précédente (art. L. 2323-33 du Code du travail).

Titre III **Contrat et Période de Professionnalisation**

Les contrats et les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes privés ou publics de formation, ou par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dispense une formation, dispose d'un service de formation, et l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Article 7 **Le tutorat**

Les partenaires sociaux affirment l'importance du tutorat dans le cadre des contrats et périodes de professionnalisation. La CPNEFP de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances a compétence pour prendre toutes mesures afin de développer le tutorat au sein des entreprises de la branche. Ils rappellent que le tutorat a pour objectif :

- D'aider, d'informer et de guider les salariés pendant les actions de formation ;
- De contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ;
- De contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- De participer à l'appréciation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation ;
- D'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

L'employeur veille à ce que le tuteur désigné puisse assurer sa mission dans les meilleures conditions en redéfinissant avec lui sa charge de travail en lui faisant suivre, si nécessaire, une formation spécifique préalable. Il sera vérifié que le tuteur a acquis les compétences nécessaires pour exercer sa mission de tuteur. Cette formation spécifique peut être prise en charge par l'OPCA désigné par la branche dans les conditions définies par ses règles de prise

en charge.

Un tuteur peut ainsi être désigné par l'employeur, en privilégiant notamment les seniors ayant l'expérience requise, afin d'accueillir et de guider le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires desdits contrats ou de périodes de professionnalisation.

Dans le cadre des perspectives d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du tuteur doivent être valorisés et faire l'objet d'une analyse de la situation du salarié avec la direction des ressources humaines de l'entreprise ou le service du personnel ou le responsable compétent. Le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de VAE.

Chapitre 1

Le Contrat de professionnalisation

Article 8

Objectifs et bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux titulaires de compléter leur formation initiale, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail et de suivre une des formations diplômantes ou qualifiantes, correspondant aux besoins de l'économie prévisible à court ou moyen terme, reconnues par la Convention Collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou qui seraient, ultérieurement à la conclusion du présent accord, enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou inscrites sur une liste établie par la C.P.N.E.F.P. (art. L. 6314-1 du Code du travail).

Les parties signataires entendent en conséquence favoriser le recours au contrat de professionnalisation, en faveur des jeunes âgés de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle reconnue ou souhaitant compléter leur formation initiale dans ce cadre, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Article 9

Réalisation du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme soit d'un contrat à durée indéterminée soit d'un contrat à durée déterminée conclu dans le cadre des dispositifs de politique pour l'emploi.

L'action de professionnalisation se situe au début du contrat conclu pour une durée indéterminée, alors qu'elle se confond avec le contrat conclu pour une durée déterminée.

Le contrat de professionnalisation doit être établi par écrit et déposé auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir pendant la durée du contrat un emploi en relation avec cet objectif. Le titulaire du contrat s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Article 10

Durée de l'action de professionnalisation

La durée de cette action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. Cependant, cette durée pourra être portée à 24 mois dans les cas suivant :

- Lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.), enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, et dont la durée de formation validée par la C.P.N.E.F.P. justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- Lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification qui est reconnue par la Convention Collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou par accord collectif conclu conformément au Code du travail^(*) ;

(*) Notamment BP Assurances, BTS Assurances ou titres homologués par arrêté ministériel

- Lorsque le contrat est conclu avec une personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du Code du travail.

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation d'une durée au moins égale à 12 mois, l'OPCA désigné par la branche poursuivra le financement de la formation pendant trois mois si le bénéficiaire n'est pas à l'origine de la rupture sauf en cas de faute.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques, mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un centre de formation, constituent la partie théorique de la formation. Cette formation théorique est d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation.

Cette durée pourra être supérieure à 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation pour des formations diplômantes, ou conduisant à l'obtention d'un titre ou d'un C.Q.P reconnu par la branche professionnelle.

Article 11 Situation du salarié bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation

Pendant la durée de l'action de professionnalisation, les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération calculée en fonction du minimum conventionnel correspondant à leur position dans la grille de classification de la Convention Collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances. Cette rémunération ne peut être inférieure à :

- 70 % du minimum conventionnel pour les jeunes ayant 26 ans et moins, sans pouvoir être inférieure à 80 % du SMIC ;
- 85 % du minimum conventionnel pour les salariés de plus de 26 ans, sans pouvoir être inférieure à 100 % du SMIC.

La durée du travail de l'intéressé, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise.

Toute clause contractuelle ayant pour objet le remboursement à l'employeur par le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail est réputée non écrite.

Article 12 Prise en charge par l'OPCA désigné par la branche

Le contrat de professionnalisation ne peut intervenir :

- qu'après acceptation de sa prise en charge par l'OPCA désigné par la branche,
- selon les modalités fixées par ses instances paritaires compétentes.

Chapitre 2 La Période de professionnalisation

Article 13 Objectifs et bénéficiaires

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, et les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, en leur permettant de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification, d'acquérir une des qualifications reconnues par la Convention Collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou inscrites sur une liste établie par la C.P.N.E.F.P. (art. L. 6314-1 du Code du travail).

Peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation après accord de leur employeur les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion :

- Dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies à l'article 14 du présent accord ;
- Ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et justifiant d'au moins un an de présence dans l'entreprise ;
- Envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;
- Après un congé parental et ce tant pour les hommes que pour les femmes ;
- Après un congé maternité ;
- Handicapés ou invalides, bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnée à l'article L. 5212-13 du code du travail.

La mise en œuvre de la période de professionnalisation est fondée sur :

- L'adaptation du parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de son bénéficiaire ;

-
- L'alternance des périodes de formation proprement dites et de l'exercice d'activités professionnelles en lien avec la qualification visée ;
 - L'évaluation des compétences et de la qualification professionnelle acquise.
- Afin d'atteindre ces objectifs, les actions de Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.) et de tutorat sont encouragées.

Article 14 **Formations prioritaires**

Il est convenu, après examen des travaux menés par la CPNEFP de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances, et compte tenu des évolutions technologiques - lorsqu'elles ne constituent pas uniquement une adaptation au poste de travail - et organisationnelles que connaît actuellement la profession, de définir comme prioritaires dans ce cadre les actions de formation suivantes, menées dans un cadre diplômant ou qualifiant :

- actions permettant l'acquisition d'une qualification commerciale et/ou d'assurance et/ou de réassurance ;
- actions permettant l'acquisition de qualifications dans le domaine des techniques d'assurances ou de la relation-client ;
- actions permettant à des salariés expérimentés d'évoluer vers des fonctions de partage d'expertise, de transmission des connaissances et des compétences ;
- actions permettant l'acquisition de qualifications dans les domaines de l'encadrement d'équipe et du management.

Article 15 **Réalisation de la période de professionnalisation**

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent en priorité pendant le temps de travail. Il est possible qu'elles aient lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié au titre du Droit Individuel à la Formation, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord écrit du salarié. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements, notamment en termes d'évolution de carrière, de progression hiérarchique et/ou salariale auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les formations mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Les heures de formation au titre de l'action de professionnalisation effectuées hors temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation.

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié, l'action de formation peut excéder les droits acquis par le salarié au titre de son Droit Individuel à la Formation avec l'accord de son employeur dans la limite de 80 heures par année civile. Dans ce cas, si les heures de formation sont effectuées hors temps de travail, l'accord entre le salarié et l'employeur est passé par écrit et comporte les engagements souscrits par l'employeur dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

La durée minimale d'une période de professionnalisation ne pourra être inférieure à 35 heures pour les entreprises de moins de 250 salariés et à 70 heures pour les entreprises d'au moins 250 salariés. L'action de professionnalisation peut se dérouler de façon continue ou discontinue. La période de professionnalisation doit être réalisée dans un délai raisonnable qui ne pourra excéder deux exercices civils afin que l'action pédagogique conserve sa pleine efficacité.

Article 16 **Procédure**

Le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur et fera l'objet d'une concertation préalable portant sur la nature et les modalités de l'action de formation.

Lorsque la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié, il adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies à l'article 14 du présent accord, la durée, dates et heures de l'action de formation au moins 2 mois avant la date du début de l'action.

Dans un délai d'un mois au maximum, l'employeur informe par écrit le salarié :

- Soit de son accord y compris si l'action se situe pendant le temps de travail ;
- Soit qu'il lui demande que l'action de formation intervienne hors temps de travail, le salarié dispose alors d'un délai d'un mois pour modifier par écrit sa demande à défaut il est considéré avoir renoncé à son action de formation ;

— Soit que sa demande est différée conformément aux dispositions légales.

Le défaut de réponse de l'employeur vaut acceptation.

Lorsque la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates et heures. Le salarié dispose d'un délai de réflexion d'au maximum 1 mois pour faire connaître à l'employeur son accord par écrit. Le défaut de réponse du salarié vaut refus.

Le refus du salarié ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

Article 17 Prise en charge par l'OPCA désigné par la branche

Dans tous les cas, le bénéfice d'une période de professionnalisation est conditionné à la prise en charge financière par l'OPCA désigné par la branche, selon les modalités fixées par ses instances paritaires compétentes.

Article 18 Report des départs en formation

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise, ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés (art. L. 6324-6 du Code du travail).

Article 19 L'organisation des jurys d'examens et de validation des acquis de l'expérience

Afin de faciliter la convocation des jurys d'examens et de Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E), chaque organisation syndicale représentative sur le plan national communiquera à la délégation des employeurs, la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de ces jurys. La délégation des employeurs établira également une liste. Les personnes mentionnées dans ces listes devront présenter des compétences adaptées.

L'entreprise accorde les autorisations d'absence aux salariés appelés à participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience dans les conditions définies aux articles L. 3142-3-1 et L. 3142-4 du Code du travail.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, conformément aux dispositions de l'article L. 6313-12 du code du travail, conviennent que l'OPCA désigné par la branche prendra en charge les dépenses afférentes à la participation des salariés des entreprises de courtage en qualité de membre du jury d'examen ou de Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E).

Sont pris en charge :

- la rémunération du salarié ;
- les cotisations sociales qui s'y rattachent ;
- la taxe sur les salaires qui s'y rattaché ;
- les frais de transport (à hauteur du tarif de 2^{ème} classe de la SNCF, et intégralement pour les frais de taxis dans la limite de 15 fois le minimum garanti sauf cas très exceptionnel examinés par l'OPCA désigné par la branche), sur présentation de justificatifs ;
- les frais d'hébergement à hauteur de 30 fois le minimum garanti par nuitée et par salarié, sur présentation de justificatifs ;
- les frais de restauration à hauteur de 6 fois le minimum garanti par repas et par salarié, sur présentation de justificatifs ;

Titre IV La détermination des besoins de formation professionnelle

Article 20 L'entretien Professionnel

Les signataires rappellent qu'un entretien professionnel doit être fait régulièrement au moins une fois tous les deux ans, sauf disposition plus favorable.

Au cours de cet entretien le point sera fait avec le salarié sur l'emploi exercé, ainsi que sur les développements possibles de l'emploi dans la filière métier ou dans une autre filière métier et sur les acquisitions de compétences correspondantes.

Ainsi, les parties signataires du présent accord décident de modifier, l'article 21-3-b de la Convention Collective du 18 janvier 2002 des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, relatif à l'entretien individuel de carrière.

L'article 21-3-b de ladite Convention est remplacé par le texte suivant :

«Cette classification devant permettre au salarié d'évoluer professionnellement, des entretiens individuels de carrière avec le responsable hiérarchique doivent être organisés au minimum tous les 2 ans au sein des entreprises de courtage d'assurances ou de réassurances. Ces entretiens ont lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant. L'employeur peut faire appel à un concours technique extérieur.

Il est possible au sein de chaque entreprise de prévoir une fréquence plus courte, en accord avec les délégués syndicaux, pour l'ensemble du personnel ou pour une catégorie spécifique, pour les questions relevant du présent article, ou uniquement pour des questions relatives à la formation professionnelle.

Ces entretiens ont notamment pour objet d'évaluer les compétences du salarié, d'examiner les éventuelles actions de formation que celui-ci peut suivre ainsi que d'étudier, au regard des besoins prévisibles de l'entreprise, ses souhaits de mobilité professionnelle.

Ces entretiens doivent également permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise et de ses aptitudes, en fonction de la situation de l'entreprise.

Le salarié est informé de la tenue de l'entretien professionnel le concernant au moins une semaine à l'avance.

Au cours de l'entretien professionnel, sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation ;
- les conditions de réalisation des actions de formation, notamment au regard du temps de travail et des engagements réciproques visés à l'article 15 du présent accord.

Lors de la mise en place de cet entretien dans les entreprises, ces modalités sont communiquées à l'ensemble des salariés, après information des instances représentatives compétentes.

Les besoins qui auront été identifiés lors de cet entretien font l'objet, dans la mesure du possible, de propositions en matière d'actions de formation, en liaison avec la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi au sein de l'entreprise.

À l'issue de cet entretien, le salarié est informé, de façon précise, formalisée et personnalisée, des conclusions de celui-ci. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien professionnel, le salarié peut demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou un responsable du service des ressources humaines».

Par ailleurs, les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins cinquante salariés doivent organiser un entretien professionnel pour chacun de leurs salariés ayant atteint l'âge de 45 ans et cumulant au minimum deux ans d'ancienneté.

Il permet au salarié avec le concours de l'entreprise de préparer et de gérer sa seconde partie de vie professionnelle. Cet entretien dit «de seconde partie de carrière» doit être réalisé dans l'année qui suit le 45^{ème} anniversaire du salarié et doit être renouvelé tous les 5 ans.

Au cours de cet entretien, l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Afin de faciliter la mise en place de ces différents entretiens dans les entreprises, les organisations professionnelles de la branche ont élaboré des outils à caractère strictement indicatif visant à la préparation et/ou au déroulement de ces entretiens. Ces outils sont annexés (annexes 1 à 6) au présent accord.

Article 21

Le Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen terme et de construire le cas échéant un parcours de formation adapté.

Il peut être mis en place soit à l'initiative de l'employeur, sous réserve de l'accord du salarié, soit à l'initiative du salarié.

Par ailleurs, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie et totalisant au moins 5 ans (consécutifs ou non) d'activité professionnelle salariée, peut faire la demande auprès de son employeur pour réaliser un bilan de compétences.

Lorsque le bilan de compétences est à l'initiative du salarié, il est financé :

- soit par l'organisme paritaire agréé au titre du CIF, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur ;
- soit par l'OPCA désigné par la branche dans le cadre du DIF en application du Titre V du présent accord, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur.

Lorsque le bilan de compétences est à l'initiative de l'employeur en accord avec le salarié, il est financé par les fonds dédiés à la formation (plan de formation ou professionnalisation), et le cas échéant par l'OPCA désigné par la branche, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur.

Quelles que soient les modalités de réalisation du bilan de compétences, le salarié est le seul destinataire des résultats du bilan de compétences. Cependant, le salarié peut à la demande de l'employeur remettre ou non tout ou partie du bilan de compétences.

Article 22 **Le Passeport Formation**

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Pour cela, le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui recensera notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalités professionnelles délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe, et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilan de compétences dont il a bénéficié.

Le passeport formation étant un droit du salarié mis en œuvre à son initiative, l'entreprise ne peut ni l'imposer, ni le systématiser.

Le passeport formation étant la propriété personnelle du salarié et utilisé sous sa seule responsabilité, l'entreprise ne peut en exiger la communication notamment lors d'une opération de recrutement ou d'évaluation des compétences.

Titre V **Droit Individuel à la Formation**

Les partenaires sociaux soulignent leur intérêt commun à favoriser le développement et l'accès des salariés au Droit Individuel à la Formation (DIF).

Le DIF peut éventuellement être utilisé pour la réalisation d'une action de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Se référant à l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004, ils confirment que tout salarié d'une entreprise de courtage d'assurances et/ou de réassurances bénéficie d'un Droit Individuel à la Formation selon les modalités définies ci-dessous.

Article 23 **Salariés bénéficiaires et Durée de la formation**

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, au terme de chaque année civile, d'un crédit d'heures relatif au Droit Individuel à la Formation.

Il est possible, au sein de chaque entreprise, d'appliquer une période de référence différente de l'année civile.

Le Droit Individuel à la Formation permet à chaque salarié, bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, de bénéficier de 21 heures de formation par année civile. Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient du même droit calculé prorata temporis, sous

condition de justifier d'une ancienneté de quatre mois dans l'entreprise, consécutifs ou non, durant les 12 derniers mois.

Pour les salariés à temps partiel, le droit est calculé prorata temporis par rapport à la durée conventionnelle du travail dans l'entreprise, et se cumule dans la limite de 120 heures.

Toutefois, les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée collective du travail applicable dans l'entreprise, sont assimilés à des salariés à temps plein pour le calcul de leur Droit Individuel à la Formation.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée entrant en cours d'année civile, le crédit d'heures dû au titre du Droit Individuel à la Formation est acquis au terme d'une année civile complète. Ce nombre d'heures est cependant majoré d'un crédit d'heures proratisé correspondant à la période comprise entre sa date d'embauche et le 31 décembre de l'année de son entrée en fonction dans l'entreprise.

Exemple :

Un salarié en CDI et à temps plein entrant le 1^{er} juillet 2005 acquiert 21 heures au titre du Droit Individuel à la Formation le 31 décembre 2006, majorées de 10,5 heures pour la période allant du 1^{er} juillet 2005 au 31 décembre 2005. Ainsi, le salarié acquiert 31,50 heures le 31 décembre 2006.

Chaque année l'employeur remettra à chaque salarié, une fiche d'information sur ses droits acquis au titre du DIF.

Article 24 **Incidence sur le DIF d'une modification relative au temps de travail**

En cas de modification de la durée du temps de travail ou du contingent conventionnel des heures supplémentaires, les partenaires sociaux conviennent de se revoir dans un délai de 6 mois pour examiner les modalités d'adaptation du DIF.

Article 25 **Nature des actions de formation réalisées au titre du Droit Individuel à la Formation**

Les types d'actions de formation suivies au titre du Droit Individuel à la Formation par le salarié sont prioritairement, sans pour cela être exclusives :

- les actions d'acquisition, d'entretien, de promotion ou de perfectionnement des connaissances professionnelles ;
- les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'une des qualifications qui sont reconnues par la Convention Collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurance ou qui seraient, ultérieurement à la conclusion du présent accord, enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou inscrites sur une liste établie et mise à jour chaque année par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche du courtage d'assurance (C.P.N.E.F.P.) ;
- les actions de bilan de compétences ;
- les actions de validations des acquis de l'expérience.

Article 26 **Exercice du Droit Individuel à la Formation**

La mise en œuvre du Droit Individuel à la Formation est à l'initiative du salarié en concertation avec son employeur. L'employeur doit informer annuellement par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du Droit Individuel à la Formation, dans les 2 mois qui suivent leur acquisition.

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités de réalisation (durée, date,...) sont arrêtés par un accord écrit entre le salarié et l'employeur.

Lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation, il formule sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires, à compter de la date de première présentation de la lettre, pour notifier sa réponse au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les heures de formation liées au Droit Individuel à la Formation s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la Sécurité Sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail, de trajet et de maladies professionnelles.

La rémunération du salarié qui correspond aux heures de formation effectuées pendant le temps de travail doit être maintenue.

Article 27

Désaccord sur le choix de l'action de formation

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix d'une action de formation demandée au titre du Droit Individuel à la Formation, l'organisme paritaire agréé au titre du Congé Individuel de Formation (CIF) dont relève l'entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à l'organisme paritaire agréé au titre du CIF le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du Droit Individuel à la Formation, ainsi que les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 6331-22, du Code du travail et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 du Code du travail.

En cas de prise en charge par l'organisme paritaire agréé au titre du Congé Individuel de Formation, les heures de formation sont déduites du crédit d'heures acquis et restant dû au titre du DIF.

En cas de non utilisation d'heures acquises au titre du Droit Individuel à la Formation, et lorsque le salarié demande à en bénéficier après 2 refus de son employeur et lorsque l'organisme paritaire agréé au titre du Congé Individuel de Formation refuse de le prendre en charge, l'employeur doit financer une formation selon les règles de prise en charge fixées par les instances paritaires compétentes de l'OPCA désigné par la branche.

Si les services techniques l'OPCA désigné par la branche refusent une telle prise en charge, la demande devra être soumise à la section professionnelle Paritaire du Courtage dont la décision s'imposera aux parties.

Article 28

Allocation de formation

Les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par la réglementation en vigueur. Cette allocation de formation est versée en complément de la rémunération mensuelle de l'intéressé.

Article 29

Prise en charge par l'OPCA désigné par la branche

L'action de formation suivie au titre du Droit Individuel à la Formation ne peut intervenir qu'après acceptation de sa prise en charge par l'OPCA désigné par la branche, selon les modalités fixées par ses instances paritaires compétentes.

Article 30

Droits du salarié en cas de licenciement

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute lourde, l'employeur est tenu, dans la lettre de notification de licenciement, d'informer le salarié de ses droits en matière de Droit Individuel à la Formation, notamment de la possibilité de demander une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation pendant le préavis.

Lorsque le salarié souhaite bénéficier de son Droit Individuel à la Formation, il doit en faire la demande à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, avant la fin de son préavis, que celui-ci soit travaillé ou que l'employeur l'en ait dispensé.

En cas de non utilisation d'heures acquises au titre du Droit Individuel à la Formation, et lorsque le salarié demande à en bénéficier, l'employeur doit financer une formation correspondant à ces heures non utilisées, selon les règles de prise en charge fixées par les instances paritaires compétentes de l'OPCA désigné par la branche.

Lorsqu'elle est due, l'allocation est calculée sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise, conformément à l'article 28. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, lorsqu'elle a été demandée par le salarié.

Article 31

Droits du salarié en cas de démission

En cas de démission, le salarié bénéficie de son Droit Individuel à la Formation sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin de son préavis.

Le salarié doit en faire la demande à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception, avant la fin de son préavis, que celui-ci soit travaillé ou que l'employeur l'en ait dispensé.

Article 32 **Droits du salarié en cas de mobilité**

En cas de mobilité au sein d'un même groupe, les droits acquis au titre du Droit Individuel à la Formation sont maintenus.

Article 33 **Droits du salarié en cas de départ ou de mise à la retraite**

En cas de départ ou de mise à la retraite, le salarié bénéficie de son Droit Individuel à la Formation sous réserve que l'intégralité de l'action de formation ne se poursuive pas au-delà du terme du préavis.

Lorsque le salarié souhaite bénéficier de son Droit Individuel à la Formation, il doit en faire la demande à l'employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Titre VI **Observatoire des métiers et des qualifications**

Article 34 **Missions**

Conformément à l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, les partenaires sociaux de la branche professionnelle confirment l'institution de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications du Courtage d'Assurances et de Réassurances.

Cet Observatoire des Métiers et des Qualifications du Courtage d'Assurances et de Réassurances est chargé notamment de :

- mettre en place et diligenter des enquêtes et des études sur l'état de la formation dans la branche ;
- rassembler les informations nécessaires à garantir un droit à la formation tout au long de la vie ;
- arrêter le cahier des charges destiné aux personnes mandatées pour ces enquêtes et ces études.

L'Observatoire exerce ses missions sous le contrôle de la C.P.N.E.F.P. du courtage d'assurances.

Les modalités de fonctionnement et d'intervention de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications du Courtage d'Assurances et de Réassurances sont définies dans un règlement intérieur qui fera l'objet d'un réexamen dans le courant de l'année 2012.

Article 35 **Financement**

Les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications du Courtage d'Assurances et de Réassurances sont financées par l'OPCA désigné par la branche après accord de ses instances paritaires compétentes et en application de la loi et des règlements pris ou à prendre en application de celle-ci.

Les enquêtes et les études souhaitées par l'Observatoire des Métiers et des Qualifications du Courtage d'Assurances et de Réassurances sont prises en charge par l'OPCA désigné par la branche après accord de ses instances paritaires compétentes.

Titre VII **Dispositions particulières**

Article 36 **Ventilation des cotisations des entreprises de moins de 10 salariés**

Les cotisations des entreprises de moins de 10 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises employant moins de 10 salariés

Répartition de la cotisation	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)
	À compter du 1 ^{er} janvier 2012
- Professionnalisation	0,15 %
- Plan de formation	0,85 %

Article 37

Ventilation des cotisations des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 10 salariés et inférieur à 20 salariés

Les cotisations des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 10 salariés et inférieur à 20 salariés sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 10 salariés et inférieur à 20 salariés

Répartition de la cotisation	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)
	À compter du 1 ^{er} janvier 2012
- Professionnalisation	0,15 %*
- Plan de formation	1,20 %

* taux applicable aux entreprises soumises à la taxe d'apprentissage

Article 38

Ventilation des cotisations des entreprises de 20 salariés et plus

Les cotisations des entreprises de 20 salariés et plus sont ventilées de la façon suivante :

Entreprises employant 20 salariés et plus

Répartition de la cotisation	Pourcentage de la masse salariale (comprenant les taux légaux)
	À compter du 1 ^{er} janvier 2012
- Professionnalisation	0,50 %*
- Plan de formation	1,20 %

* taux applicable aux entreprises soumises à la taxe d'apprentissage

Ces entreprises doivent verser les 0,20 % restant à l'OPCA de leur choix agréé au titre du Congé Individuel de Formation.

La cotisation, relevant du plan de formation et devant être versée par ces entreprises à l'OPCA désigné par la branche, est égale au minimum à 25 % de la contribution conventionnelle obligatoire.

Le reliquat des contributions sera utilisé librement par ces entreprises dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

Article 39

Suivi de l'accord

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du courtage d'assurances se réunira au plus tard 2 ans après la date de signature du présent accord afin de faire le point sur l'application de l'ensemble des dispositions de l'accord sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Annexe n° 1 : exemple de document de préparation de l'entretien professionnel par la personne chargée de l'entretien

(ce document n'a qu'une valeur indicative)

La personne chargée de l'entretien professionnel est, en principe, le responsable supérieur hiérarchique du salarié concerné par l'entretien.

À cet effet, la formation de cette personne est fortement conseillée. Elle est un atout à la réussite de l'entretien professionnel.

I) Préparation de l'entretien professionnel

La personne chargée de conduire l'entretien doit prévoir en amont les modalités de déroulement de l'entretien.

- Planification de l'entretien

programmer la date, le lieu, la durée

- Information du salarié au moins une semaine à l'avance

informer le salarié de la date et du lieu de l'entretien

lui expliquer les objectifs de cet entretien

lui adresser les documents d'information utile à ce rendez-vous

- Organiser l'entretien

déroulement : pendant le temps de travail

un choix stratégique ou pratique : le rattacher ou non à un autre entretien

adopter une méthodologie (grille d'entretien, suivi etc.)

II) Préparation de la personne chargée de conduire l'entretien

La personne chargée de conduire l'entretien rassemble des informations au préalable.

- Informations sur le salarié

Objectif : connaître le profil du salarié

nom, prénom

poste occupé, depuis le

type de contrat de travail (CDI, CDD, autres)

ancienneté dans l'entreprise

coefficent

formation initiale et diplômes obtenus

parcours professionnel avant l'entrée dans l'entreprise (postes, entreprises, dates)

parcours professionnel et de formation dans l'entreprise (postes successivement occupés,

actions de formation et certification obtenue - VAE, Bilan de compétences, CIF -, plan de formation, DIF, période de professionnalisation, durées, dates)

DIF (nombre d'heures disponibles pour l'année N, nombre d'heures utilisées au cours des deux dernières années) bilan de l'entretien professionnel précédent (décisions arrêtées - actions de formation, changement de poste etc. - décisions réalisées, décisions en cours de réalisation, remarques particulières - rappel d'engagements pris par l'entreprise ou le salarié lors du dernier entretien, contestation soulevée, évènements touchant le salarié sur le plan professionnel ou personnel... postérieurs au précédent entretien, motif de non réalisation des actions prévues etc.)

- Informations sur l'entreprise

Objectif : connaître les besoins de l'entreprise et les dispositifs de formation

activité (évolution de l'activité de l'entreprise depuis le précédent entretien professionnel - nouveau marché, cession d'activité, évolution du chiffre d'affaires etc. - projet en cours ou prévisible - développement d'une activité, mise en place de nouvelles normes, nouvelles technologies, règles environnementales, démarche qualité, négociation d'un accord d'entreprise etc. -)

ressources humaines (pyramide des âges, prévision de départ à la retraite, turn-over, embauches prévues, politique et budget de formation, politique salariale etc.)

environnement emploi-formation (situation de l'emploi dans le secteur - métiers en tension, en voie de mutation etc. - priorités de formation définies par la branche, offre de formation disponible, certificats de qualification professionnel existants, certifications susceptibles d'être obtenues par la VAE)

évolutions possibles / prévisibles de l'emploi du salarié (fonctions appelées à évoluer, compétences à développer, mobilité professionnelle et / ou géographique envisageable)

La formation de la personne chargée de l'entretien est un atout pour la réussite de l'entretien et maîtriser la démarche (communication, orientation, accompagnement)

III) Préparation du salarié à l'entretien professionnel

Le salarié procède à un récapitulatif de sa formation, de son parcours professionnel, de sa situation professionnelle actuelle, de sa vie extra-professionnelle et des changements et évolutions envisagés.

formation (formation de départ, diplômes obtenus, formations ultérieurement suivies et certifications, domaines d'excellence ou appréciés)

parcours professionnel (entreprises et postes occupés depuis le premier emploi, raisons des changements d'entreprise, fonctions préférées, réussites, échecs)

situation professionnelle actuelle (fonctions exercées, activités maîtrisées, activités à développer, à maîtriser, difficultés rencontrées, satisfactions, insatisfactions)

vie extra-professionnelle (activités, projets personnels, impact sur la vie professionnelle)

évolutions et changements envisagés (changement de poste, avoir plus de responsabilités, perfectionnement dans un domaine particulier, obtenir une nouvelle qualification etc.)

Annexe n° 2 : exemple de guide de préparation de l'entretien professionnel destiné à la personne chargée de l'entretien

(ce document n'a qu'une valeur indicative)

(L'employeur détermine les documents qui peuvent être communiqués à la personne chargée de l'entretien pour remplir ce guide. La personne chargée de l'entretien, qui est en principe le responsable supérieur hiérarchique du salarié, est tenue de respecter la confidentialité des informations dont elle a connaissance)

INFORMATIONS RELATIVES AU SALARIE

Nom, prénom _____	Sexe _____
Poste occupé _____	depuis le _____
Type de contrat de travail (CDI, CDD, autre : préciser) _____	
Ancienneté dans l'entreprise _____	Classe _____

FORMATION INITIALE ET DIPLOMES OBTENUS

PARCOURS PROFESSIONNEL AVANT L'ENTREE DANS L'ENTREPRISE

PARCOURS PROFESSIONNEL ET DE FORMATION DANS L'ENTREPRISE

Postes successivement occupés et dates _____

Actions de formation et certification obtenue _____
Durée _____ Dates _____

Plan de formation DIF Période de professionnalisation

Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) et certification obtenue _____
Durée _____ Dates _____

Plan de formation DIF Période de professionnalisation

Bilan de compétences _____
Durée _____ Dates _____

Plan de formation DIF Période de professionnalisation

Congé individuel de formation et certification obtenue _____
Durée _____ Dates _____

Plan de formation DIF Période de professionnalisation

DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

Nombre d'heures disponibles pour l'année N _____

Nombre d'heures utilisées au cours des deux dernières années _____

OU TROUVER CES INFORMATIONS ?

Annexe n° 3 : exemple de déroulement de l'entretien professionnel

(ce document n'a qu'une valeur indicative)

I) Accueil du salarié

rappel des enjeux de l'entretien, des conditions de son déroulement, des thèmes abordés
point sur l'entreprise, son activité

parole au salarié (questions, précisions)

II) Temps de questionnement et d'échanges

- le travail au quotidien, les compétences

description des missions, des activités du salarié

évolutions et / changements depuis le dernier entretien professionnel réussites
difficultés rencontrées

- les motivations

préférences du salarié dans son métier

éléments de satisfaction et / ou d'insatisfaction

- le projet professionnel

évolutions envisagées par le salarié (en termes de responsabilités, de changement d'activité etc.)
objectifs professionnels

atouts pour les atteindre, contraintes professionnelles, personnelles

conditions pour atteindre ces objectifs

III) Synthèse

mise en exergue des points clé de la phase précédente

mise en perspective avec la situation, les besoins de l'entreprise

plan d'actions envisageables et conditions à réunir pour sa réalisation remarques du salarié

IV) Conclusion

information sur les suites à donner à l'entretien (propositions d'actions)

invitation à signer le «compte rendu à froid», dans un délai maximum d'un délai d'un mois.

Remerciements.

V) Particularités actuelles de la branche du courtage à l'issue de l'entretien

le salarié doit être informé des conclusions de façon précise, formalisée et personnalisée**

en cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien, le salarié peut demander à être reçu par le responsable hiérarchique supérieur ou un responsable du service des RH

* **Propositions d'actions à la suite de l'entretien professionnel (cf. modèle de document «propositions d'actions»).** Ce document destiné à l'employeur ou au service RH à l'appui duquel des actions seront préconisées.

- identification du salarié

nom, prénom

sexe

poste occupé, depuis le

type de contrat de travail (CDI, CDD, autres)

ancienneté dans l'entreprise

coefficients

crédit d'heures DIF disponibles

- bilan de la période écoulée

évolution du poste de travail depuis le dernier entretien professionnel + nature de l'évolution

principales réussites du salarié

principales difficultés rencontrées

compétences les mieux maîtrisées

compétences à développer

- perspectives d'évolution professionnelle

évolution prévisible de la fonction (organisation, nouvelles technologies etc.) d'ici 1 à 2 ans, d'ici 3 à 5 ans
compétences à acquérir ou à développer d'ici 1 à 2 ans, d'ici 3 à 5 ans
existence d'un projet professionnel formulé par le salarié
existence d'un projet de formation formulé par le salarié (DIF, CIF)

- plan d'actions envisagé

identification des objectifs de professionnalisation d'ici 1 à 2 ans
identification des actions autres que formation (tutorat, changement de poste etc.) d'ici 1 à 2 ans

- Commentaires, points de vigilance

**** Contenu du compte-rendu :**

- remarques et questions du salarié sur la phase introductory

- le poste de travail

missions, activités
évolutions et changements depuis le dernier entretien professionnel
domaines de réussite
difficultés rencontrées
tâches, fonctions, missions de prédilection
éléments de satisfaction ou d'insatisfaction

- le projet professionnel

évolutions souhaitées par le salarié
objectifs professionnels
atouts et freins pour les atteindre
moyens de réalisation définis par le salarié

- plan d'actions

actions envisageables
conditions de réalisation

- remarques du salarié (à remplir par le salarié)

- mentions supplémentaires

date

nom et signature du salarié

nom et signature du chargé de l'entretien

Annexe n° 4 : exemple de compte rendu de l'entretien professionnel

(ce document n'a qu'une valeur indicative)

LE POSTE DE TRAVAIL

Missions, activités du salarié_____

Evolutions et changements depuis le dernier entretien professionnel_____

Domaines de réussite_____

Difficultés rencontrées_____

Tâches, fonctions, missions etc. de prédilection_____

Eléments de satisfaction / d'insatisfaction_____

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Evolutions souhaitées par le salarié_____

Objectifs professionnels_____

Atouts et freins pour les atteindre_____

Moyens de réalisation définis par le salarié_____

LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Connaissance par le salarié des modes d'accès à la formation_____

Souhaits de formation_____

Souhait d'utilisation du DIF_____

Utilisation du hors temps de travail_____

PLAN D'ACTIONS

Actions envisageables_____

Conditions de réalisation_____

REMARQUES DU SALARIE (à faire remplir par le salarié)

Annexe n° 5 : exemple de document établi dans le prolongement de l'entretien professionnel et recensant des propositions d'actions

(ce document n'a qu'une valeur indicative)

(Ce document est à destination de l'employeur ou du service des ressources humaines. Il regroupe l'ensemble des informations recueillies pendant l'entretien professionnel et fait apparaître les actions de formation préconisées au regard de

ces informations)

IDENTIFICATION DU SALARIE

Nom, prénom _____ Sexe _____

Poste occupé _____ depuis le _____

Type de contrat de travail (CDI, CDD, autre : préciser) _____

Ancienneté dans l'entreprise _____ Classe _____

Crédit d'heures DIF disponibles _____

BILAN DE LA PERIODE ECOULEE

Evolution du poste de travail depuis le dernier entretien professionnel et nature de cette évolution (nouvelles technologies, nouvelles organisations etc.) _____

Principales réussites du salarié _____

Principales difficultés rencontrées _____

Compétences les mieux maîtrisées _____

Compétences à développer ou à améliorer _____

Actions de formation suivies au cours de la période _____

Savoirs, savoir-faire, savoir-être acquis suite à ces actions _____

PERSPECTIVES D'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Evolution prévisible de la fonction à court terme (d'ici 1 à 2 ans) _____

Compétences à acquérir à court terme _____

Evolution prévisible de la fonction à moyen terme (d'ici 3 à 5 ans) _____

Compétences à acquérir à moyen terme _____

Existence d'un projet professionnel formulé par le salarié (contenu, articulation avec les objectifs de l'entreprise, les délais de la réalisation, compétences à développer etc.) _____

Et si non, identifier les raisons _____

Existence d'un projet de formation formulé par le salarié (intitulé, au titre du DIF, dans le cadre d'un CIF ?) _____

Annexe n° 6 : exemple de document d'entretien de seconde partie de carrière

(ce document n'a qu'une valeur indicative)

Nom Prénom _____	Age _____
Ancienneté dans l'entreprise _____	
Poste occupé _____ depuis le _____	
Formation initiale et diplômes obtenus _____	

Parcours professionnel du salarié (avant l'entrée dans l'entreprise et au sein de l'entreprise)

Listes des postes successivement occupés	Entreprises	Dates	Compétences acquises

Actions de formation suivies au cours de la carrière

Actions de formation	Dates	Type (plan de formation, DIF, CIF, période de professionnalisation etc.) et certification obtenue le cas échéant

Projets professionnels pour les 5 ans à venir

Evolutions souhaitées par le salarié	Les compétences à acquérir	Les moyens de réalisation définis par le salarié (formation, aménagement de l'activité, des horaires etc.)

Perspectives d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise

Evolution prévisible de la fonction (organisation, nouvelles technologies) :
Compétences à acquérir ou à développer :
Possibilités d'évolution professionnelle au sein de l'entreprise :

Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences **Accord du 14 mars 2013**

[Étendu par arr. 7 nov. 2013, JO 16 nov., applicable le lendemain de la date de parution au JO de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FSPBA CGT ;

Préambule

L'objectif de la GPEC est d'identifier les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, législatives, démographiques et technologiques, au regard des stratégies des entreprises, pour permettre à celles-ci de renforcer leur compétitivité et [de mettre à disposition] des salariés de disposer des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel.

Dès 2004, au sein de la branche professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, les partenaires sociaux ont souhaité inscrire une logique de recherche d'anticipation et de prévention dans leurs principes directeurs. Ainsi, l'accord sur la formation professionnelle conclu le 8 novembre 2004 (remplacé et prolongé par l'accord du 9 janvier 2012) par l'ensemble des acteurs de la branche a eu pour objectif d'instituer la formation et le développement des compétences des salariés en tant que priorité.

Les parties y ont affirmé toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle :

- Facteur de développement des connaissances, des qualifications et des compétences des salariés ;
- Facteur d'évolution de carrière et de promotion sociale ;
- Facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques ;
- Facteur de maintien et de développement de l'emploi ;
- Facteur de mobilité tant professionnelle que géographique.

Les partenaires sociaux :

- souhaitent encourager la mise en place de parcours professionnels en cohérence avec les besoins des entreprises, et permettant aux salariés d'être pleinement impliqués dans leur évolution professionnelle, avec comme objectif de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle ;
- considèrent que la formation professionnelle constitue un moyen incontournable pour accroître les compétences des salariés, contribuer au développement économique et favoriser les passerelles entre les métiers ;
- souhaitent promouvoir l'égalité professionnelle en favorisant l'accès à tous les salariés, quels que soient leur âge, leur sexe, leur ancienneté, leur métier et leur statut, aux dispositifs d'information et de formation ;
- rappellent que la branche professionnelle se compose d'une pluralité d'acteurs qui se caractérisent essentiellement par des activités intellectuelles à haute valeur ajoutée. Ces acteurs, composés pour la plupart de TPE et de PME sont répartis sur l'ensemble du territoire, avec certes une concentration en Île-de-France et dans les grandes métropoles, mais également une présence sur tout le territoire national. Sur la base de cette diversité, les parties souhaitent étudier l'évolution de certaines tendances économiques et réglementaires et leurs conséquences sur l'emploi.

À l'issue des négociations, les parties sont convenues des dispositions suivantes.

Titre I Dispositions générales

Article 1 Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1er de la Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002. (IDCC 2247)

Article 2 Objet de l'accord

Les partenaires sociaux mettent en place une démarche permettant aux différents acteurs de la branche d'éclairer et accompagner les entreprises et de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation triennale de branche sur la GPEC.

Article 3 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 **Suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au minimum une fois par an à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. Il sera alors procédé à l'examen de la démarche, afin d'évaluer son efficacité et de convenir des éventuelles modifications à y apporter.

Article 5 **Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord prend effet le lendemain de la date de parution au journal officiel de la République française de son arrêté d'extension.

À défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

Article 6 **Révision - Dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé et/ou dénoncé selon les modalités prévues par le code du travail.

Article 7 **Dépôt et extension de l'accord**

La partie patronale s'engage à effectuer les formalités de dépôt et à présenter une demande d'extension du présent accord auprès du ministère compétent.

Titre II **Mise en place de la démarche**

Article 8 **Mise en place de la démarche prospective**

Article 8.1 **Principes de cette démarche**

Les parties signataires entendent axer la démarche autour de 2 principes, l'un décliné au niveau de la branche, et l'autre au niveau de l'entreprise :

— **au niveau de la branche**, il s'agit de se doter des outils nécessaires afin d'éclairer les entreprises et les salariés sur les tendances d'évolution de l'environnement économique, réglementaire et technologique.

Cet éclairage sera fait sur la base d'études prospectives réalisées par l'observatoire des métiers et des qualifications mis en place par la branche professionnelle ou par tout autre organisme créé par la branche professionnelle à cet effet permettant de décrire les évolutions majeures des métiers de la branche professionnelle et leurs conséquences en termes d'emploi.

Ces travaux porteront, par exemple, sur :

- le développement d'actions spécifiques à un bassin d'emploi ou d'une région ;
- les thématiques liées à l'évolution démographique ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il s'agit également d'utiliser les travaux menés dans les territoires, par AGEFOS-PME avec les services nationaux ou locaux de l'emploi, en particulier lorsque la dimension interprofessionnelle des problèmes d'emploi et de formation est prise en compte. À cet effet, la CPNEFP interrogera AGEFOS-PME afin de suivre et susciter de tels travaux.

— **au niveau de l'entreprise**, il s'agit de créer un environnement favorable à la définition et la mise en œuvre de mesures permettant d'anticiper, d'organiser et d'ajuster en permanence aux évolutions prévisionnelles des emplois les compétences requises par l'entreprise, et les compétences des salariés. Cet environnement favorable sera rendu possible à partir des dispositifs déjà existants ou futurs mis en place au niveau de la branche :

— les outils de formation professionnelle continue de la branche professionnelle. Ce sont les mécanismes mis en place et décrits dans l'accord du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle du personnel des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Il s'agit :

— du plan de formation (articles 4 à 6 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) : le plan de formation comporte deux types d'actions de formation.

- Les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entre-

prise. Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences supplémentaires qui sont directement utilisables dans les fonctions qu'il occupe ; Ces actions visent également à apporter des compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment où la formation est suivie, mais qui s'inscrivent dans un projet d'évolution du poste de travail, ou d'une modification des fonctions du salarié dans le cadre de son contrat de travail.

— Les actions de développement des compétences des salariés. Ces actions visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle. Ces actions de formation répondent à une évolution de la qualification professionnelle, accompagnée éventuellement d'une promotion.

— du contrat de professionnalisation (articles 8 à 12 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) : le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux titulaires de compléter leur formation initiale, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail et de suivre une des formations diplômantes ou qualifiantes, correspondant aux besoins de l'économie prévisible à court ou moyen terme, reconnues par la Convention Collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou qui seraient, ultérieurement à la conclusion du présent accord, enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou inscrites sur une liste établie par la C.P.N.E.F.P.

— de la période de professionnalisation (articles 13 à 19 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) : la période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, et les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, en leur permettant de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification, d'acquérir une des qualifications reconnues par la Convention Collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou inscrites sur une liste établie par la C.P.N.E.F.P.

— de l'entretien professionnel (article 20 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) : un entretien individuel de carrière avec le responsable hiérarchique doit être organisé au minimum tous les 2 ans au sein des entreprises de courtage d'assurances ou de réassurances. Cet entretien a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant. Cet entretien a notamment pour objet d'évaluer les compétences du salarié, d'examiner les éventuelles actions de formation que celui-ci peut suivre ainsi que d'étudier, au regard des besoins prévisibles de l'entreprise, ses souhaits de mobilité professionnelle.

Cet entretien doit également permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise et de ses aptitudes, en fonction de la situation de l'entreprise.

— de l'entretien professionnel «de seconde partie de carrière» (article 20 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) : les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins cinquante salariés doivent organiser un entretien professionnel pour chacun de leurs salariés ayant atteint l'âge de 45 ans et cumulant au minimum deux ans d'ancienneté. Il permet au salarié avec le concours de l'entreprise de préparer et de gérer sa seconde partie de vie professionnelle. Cet entretien dit «de seconde partie de carrière» doit être réalisé dans l'année qui suit le 45^{ème} anniversaire du salarié et doit être renouvelé tous les 5 ans.

Au cours de cet entretien, l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

— du bilan de compétences (article 21 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) : le bilan de compétences permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen terme et de construire le cas échéant un parcours de formation adapté. Il peut être mis en place soit à l'initiative de l'employeur, sous réserve de l'accord du salarié, soit à l'initiative du salarié.

Par ailleurs, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie et totalisant au moins 5 ans (consécutifs ou non) d'activité professionnelle salariée, peut faire la demande auprès de son employeur pour réaliser un bilan de compétences.

— du passeport formation (article 22 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) : le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui recensera notamment les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ; les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formation en entreprise ; les certifications à finalités professionnelles délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience.

Le passeport formation est un droit du salarié mis en œuvre à son initiative.

— du droit individuel à la formation (articles 23 à 33 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) : le Droit Individuel à la Formation permet à chaque salarié, bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, de bénéficier de 21 heures de formation par année civile. Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures. Les types d'actions de formation suivies au titre du Droit Individuel à

la Formation par le salarié sont prioritairement, sans pour cela être exclusives les actions d'acquisition, d'entretien, de promotion ou de perfectionnement des connaissances professionnelles ; les actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'une des qualifications qui sont reconnues par la Convention Collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurance ou qui seraient, ultérieurement à la conclusion du présent accord, enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou inscrites sur une liste établie et mise à jour chaque année par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche du courtage d'assurance (C.P.N.E.F.P.) ; les actions de bilan de compétences ; les actions de validations des acquis de l'expérience.

— les outils de formation professionnelle continue non détaillés par la branche professionnelle mais prévus au niveau législatif et réglementaire. Il s'agit notamment du mécanisme de validation des acquis de l'expérience (V.A.E). La V.A.E permet à toute personne engagée dans la vie active de faire valider l'expérience qu'elle a acquise afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle. Elle est accessible dans le cadre soit du plan de formation, soit du congé pour VAE, soit du DIF, soit encore à titre personnel en dehors du temps de travail.

— la diffusion sous forme de synthèses des résultats des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications mis en place par la branche professionnelle.

Article 8.2 **Acteurs de la démarche méthodologique**

La définition et le pilotage de cette démarche s'appuient sur les contributions des instances paritaires de la branche, en fonction de leur objet respectif :

— la commission paritaire de la convention collective nationale,

— la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurance,

À ce titre, les membres de la CPNEFP :

— étudient périodiquement et régulièrement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi par zones géographiques, en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation ;

— examinent annuellement les informations relatives aux évolutions d'ordre économique et réglementaire susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers du courtage d'assurances,

— échangent et débattent des conséquences de ces évolutions sur les métiers exercés dans les sociétés de courtage d'assurances,

— formulent sur cette base des demandes, des propositions et recommandations à l'attention de l'Observatoire des métiers et des qualifications de la branche du courtage d'assurances, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle.

— l'observatoire des métiers et des qualifications mis en place par la branche professionnelle.

L'observatoire des métiers et des qualifications de la branche du courtage d'assurances assiste la CPNEFP par ses études sur l'évolution des métiers et sur la formation professionnelle.

De même, les représentants de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche du courtage d'assurances sont étroitement associés aux travaux menés par la CPNEFP, notamment en matière de formation professionnelle. Ils assistent en tant que de besoins aux réunions de cette dernière.

Les résultats des travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche du courtage d'assurances sont présentés avant toute communication externe à la CPNEFP.

Article 8.3 **Étapes de la démarche méthodologique**

La démarche établie au sein de la branche sera conduite selon un calendrier de travail réparti sur 3 années glissantes.

Une première phase, dite de recherche et de compréhension, doit permettre aux différents acteurs d'obtenir une vision et/ou un diagnostic des métiers émergents, des métiers en évolution, des tendances à surveiller ou à approfondir.

Les travaux seront conduits suivant une démarche visant à comprendre l'évolution de notre environnement et son impact sur nos métiers :

— des facteurs d'évolution de nos métiers : analyse des facteurs macro-économiques qui influencent notre environnement : facteurs sociaux, économiques, réglementaires, technologiques, sociodémographiques, etc. ;

— des nouvelles tendances de la demande des clients : analyse de l'impact de ces facteurs sur la stratégie et la

demande des donneurs d'ordre ;

— des évolutions des métiers par secteur spécialisés : analyse de l'évolution de la demande des clients sur l'organisation et l'offre des sociétés ;

— des évolutions des besoins en emplois et compétences par secteur spécialisés et par région.

Sur la base des études et travaux ainsi menés, une deuxième phase, dite d'information, de partage, et de définition de programmes d'actions permettra, dans un deuxième temps, aux différents acteurs de s'approprier les résultats de la démarche, d'échanger et débattre sur cette base.

Suivra une troisième phase, pour mettre en œuvre des actions de communication permettant d'éclairer et d'accompagner les entreprises et les salariés.

La CPNEFP de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances rendra compte, une fois par an, à la commission paritaire de branche de l'évolution des travaux en la matière.

Les fédérations constitutives de la branche peuvent communiquer de façon libre sur les contributions et les études, dans le respect de l'exactitude des informations issues de chaque contribution ou étude, et de la propriété des études.

Accord du 28 avril 2017

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du lendemain de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Finances CGT ;

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances ont entrepris en 2013, à travers la signature de l'accord de branche relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (G.P.E.C.), une démarche de recherche et de compréhension consistant à obtenir une vision globale de l'évolution des métiers et des compétences du secteur du courtage d'assurances.

Cette démarche, menée sur ces trois dernières années dans le cadre des différentes instances paritaires de la branche professionnelle, a permis d'identifier les facteurs d'évolution et de transformation des métiers et des compétences et de mettre en évidence un certain nombre de constats que les partenaires sociaux se sont appropriés en vue d'en tirer toutes les conséquences au niveau de la branche professionnelle.

L'évolution des problématiques «Ressources Humaines», la multiplication des acteurs concurrentiels, les nouveaux comportements de consommation, un cadre légal et réglementaire toujours plus strict et la révolution digitale affectent les activités des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances et leur organisation entraînant une évolution des compétences.

Si dans ce contexte, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit permettre aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances d'anticiper et de maîtriser leur évolution et/ou leur transformation, elle doit également être une véritable opportunité de développement partagé tant par les entreprises, quelle que soit leur taille, que par les salariés.

Les parties signataires invitent les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, et notamment les TPE-PME, à saisir cette opportunité.

Dès lors, la branche professionnelle doit jouer son rôle de levier et d'accompagnement des entreprises en vue de la réalisation d'un diagnostic qui prenne en compte tant les compétences, les qualifications et les aspirations des salariés que la stratégie de l'entreprise et les évolutions économiques et technologiques prévisibles.

Aussi, elle doit apparaître comme un vecteur d'informations et de bonnes pratiques permettant aux entreprises :

— d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois, des métiers, des compétences et des qualifications,

— d'identifier et de recenser les compétences et les qualifications des salariés,

— d'évaluer les écarts entre les évolutions et les compétences et qualifications des salariés,

— et d'élaborer des plans d'action et mobiliser les moyens appropriés pour adapter autant que possible les ressources humaines existantes aux besoins futurs.

L'accord portant sur les dispositifs de la formation professionnelle conclu le 1^{er} avril 2016 et l'accord relatif au Pacte de responsabilité et de solidarité conclu le 1^{er} juin 2016 ont ouvert la voie à une dynamique positive soucieuse de garantir le maintien dans l'emploi des salariés de branche professionnelle à travers la sécurisation des parcours professionnels.

La négociation triennale obligatoire relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de la branche s'inscrit dans cette dynamique en ce qu'elle repose sur des principes partagés d'anticipation, de concertation et de prévention visant la préservation et la sécurisation des emplois.

Les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances ont rédigé le présent accord de manière à ce qu'il soit :

— Démonstrateur : il a pour objet de faire prendre conscience aux petites, moyennes et grandes entreprises de la branche de l'impact positif que peut avoir la mise en place d'un dispositif de G.P.E.C. En adaptant efficacement ses ressources actuelles à ses besoins futurs, l'entreprise pourra répondre aux enjeux économiques et humains que sont la performance, l'adaptation aux évolutions du marché, la fidélisation des collaborateurs et la rétention des talents et des savoirs.

— Incitatif : les entreprises sont incitées à anticiper les évolutions économiques et à réfléchir à une stratégie pour y faire face. Elles sont invitées à communiquer sur cette stratégie auprès des salariés afin de leur permettre d'envisager leur plan de carrière au sein de l'entreprise et de les fidéliser, dans un contexte où les nouvelles générations sont particulièrement en demande de carrières horizontales. Les salariés sont par ailleurs incités à exprimer leurs attentes et à être acteurs de leur carrière.

— Pédagogique : le présent accord doit permettre à toutes les entreprises de la branche de connaître les outils auxquels elles peuvent avoir recours pour mettre en place un plan de G.P.E.C. Il communique sur les outils «Ressources Humaines» mis à la disposition des entreprises, les actions menées par la branche pour les aider et les différents acteurs auxquels elles peuvent faire appel. L'idée est de leur donner les clés pour réaliser leur propre plan de G.P.E.C.

— Universel : le présent accord a vocation à s'adapter à toutes les entreprises et tous les salariés de la branche professionnelle.

À l'issue des négociations, les parties sont convenues des dispositions suivantes.

Titre I

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1^{er} de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002.

Article 2

Objet de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation triennale de branche sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent :

- partager les prévisions d'évolution des métiers et les conséquences sur l'emploi dans la branche professionnelle,
- décrire les objectifs de la G.P.E.C. pour l'entreprise,
- rendre les dispositifs et les moyens existants et futurs mis en place au niveau de la branche visibles à la lumière d'une démarche de G.P.E.C. d'entreprise,
- inciter les entreprises de la branche professionnelle, et plus particulièrement les TPE-PME, à engager une démarche de G.P.E.C. en vue de répondre aux enjeux de demain et de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Article 3

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 **Suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au minimum une fois par an à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. Il sera alors procédé à l'examen de la démarche de la branche afin d'évaluer son efficacité et de convenir des éventuelles modifications à y apporter.

Article 5 **Entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord prendra effet le lendemain de la date de parution au Journal officiel de la République française de son arrêté d'extension.

À défaut d'extension, cet accord n'est pas applicable.

Article 6 **Révision et dénonciation de l'accord**

Le présent accord pourra être révisé et/dénoncé selon les modalités prévues par le Code du travail.

Article 7 **Dépôt et extension de l'accord**

La délégation patronale s'engage à effectuer les formalités de dépôt et à présenter une demande d'extension du présent accord auprès du ministère compétent.

Titre II

Contexte : prévisions d'évolution des métiers et conséquences sur l'emploi dans la branche professionnelle

Dans le précédent accord de branche relatif à la G.P.E.C. du 14 mars 2013, les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances étaient convenus de mettre en place une démarche prospective permettant aux différents acteurs de la branche d'éclairer et accompagner les entreprises et de sécuriser les parcours professionnels des salariés. Cette démarche se décomposait en trois étapes comportant :

- une phase de diagnostic des métiers émergents, des métiers en évolution, des tendances à surveiller ou à approfondir,
- une phase d'information, de partage et de définition des programmes d'actions permettant aux différents acteurs de s'approprier les résultats du diagnostic,
- une phase de mise en œuvre des actions de communication permettant d'éclairer et d'accompagner les entreprises et les salariés.

Le présent accord a notamment vocation à mettre en évidence le bilan de cette première démarche prospective et à inciter les entreprises à se l'approprier pour l'intégrer dans leur propre démarche de G.P.E.C.

Ainsi, le présent accord établi un rappel des résultats de l'étude prospective sur le secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances menée dans le cadre de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche professionnelle.

Il est rappelé que les résultats de cette étude ainsi que ses synthèses sont consultables sur le site de la C.S.C.A. :

- Résultats de l'étude de septembre 2014 par Eurogroup Consulting
- Synthèse de l'étude par Eurogroup Consulting
- Synthèse de l'étude par Agefos-PME

Article 8 **Prévisions d'évolution des métiers de la branche professionnelle**

Selon l'étude prospective sur les métiers de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, les enjeux associés aux métiers consisteront à :

- renforcer la relation client,
- renforcer la technicité des collaborateurs,
- renforcer les fonctions managériales,
- adapter les méthodes de commercialisation des produits d'assurances à la réglementation en cours et à venir (devoir de conseil, obligation d'information),
- intégrer le digital dans le processus de commercialisation des produits d'assurance.

Article 9

Conséquences sur l'emploi dans la branche professionnelle

Les enjeux identifiés par l'étude prospective vont entraîner des conséquences sur l'emploi et les métiers de la branche professionnelle.

Ces conséquences sont rappelées ci-dessous en considération de la taille de l'entreprise et des différents métiers.

Les grands courtiers issus du «Top 20» des courtiers

- Les métiers de la distribution et du développement commercial constituent des métiers stratégiques en raison notamment du renforcement de la concurrence et des exigences clients. Ce sont également des métiers en transformation en raison de l'émergence de nouvelles demandes des clients et des évolutions technologiques (utilisation de nouveaux outils). Ce sont enfin des métiers difficiles à pourvoir et à risques (nécessité de s'assurer du bon transfert des compétences en lien avec le départ à la retraite des commerciaux, pratiques fortement concurrentielles),
- Les métiers de la conception et du contrôle technique constituent des métiers stratégiques (accroissement des contraintes réglementaires et technicité des interlocuteurs chez les clients). Ce sont également des métiers en transformation (évolutions réglementaires, technicité des produits qui nécessite une veille et une mise à jour des connaissances). Ce sont enfin des métiers difficiles à pourvoir et à risques (risques opérationnels si les compétences ne sont pas identifiées et partagées).
- Les métiers de la gestion des contrats et des prestations sont des métiers stratégiques qui constituent un avantage déterminant car ils jouent un rôle essentiel dans la satisfaction du client et donc dans sa fidélisation. Ce sont aussi des métiers en transformation en raison d'un renforcement du niveau d'exigence des clients, de l'apparition des pratiques de scoring et de nouveaux outils. Ce sont enfin des métiers en décroissance en raison notamment des évolutions technologiques, de l'automatisation des tâches répétitives et/ou à faible valeur ajoutée, de la faible croissance induisant des réductions de coûts.

Les courtiers de taille moyenne de plus de 50 collaborateurs

- Les métiers de la distribution et du développement commercial et Métiers de la conception et du contrôle technique constituent des métiers stratégiques en raison du renforcement de la concurrence car ils permettent d'assurer une fonction de risk manager au sein des PME clientes. Ce sont également des métiers en transformation en raison des évolutions technologiques. Ce sont enfin des métiers difficiles à pourvoir et à risques en raison de la nécessité de s'assurer du bon transfert des compétences en lien avec le départ à la retraite des commerciaux et des pratiques fortement concurrentielles.
- Les métiers de la gestion des contrats et des prestations sont des métiers stratégiques en raison des évolutions des attentes des clients dont ils permettent la fidélisation. Ce sont aussi des métiers en transformation, en raison du niveau d'exigence des clients des nouveaux outils de gestion. Ce sont enfin des métiers en décroissance en raison notamment des évolutions technologiques, dans un contexte de forte concurrence et de pression sur les prix.

Les courtiers de proximité de moins de 10 salariés

- Les métiers de la distribution et du développement commercial et Métiers de la conception et du contrôle technique constituent des métiers stratégiques car ils correspondent au tryptique des compétences nécessaires : commerciale, technique et gestion. Ce sont également des métiers en transformation en raison des évolutions technologiques. Ce sont enfin des métiers difficiles à pourvoir et à risques en raison de la nécessité de s'assurer du bon transfert des compétences en lien avec le départ à la retraite des commerciaux et des pratiques fortement concurrentielles.
- Les métiers de la gestion des contrats et des prestations sont des métiers stratégiques en raison des évolutions des attentes des clients dont ils permettent la fidélisation. Ce sont aussi des métiers en transformation avec l'évolution du niveau d'exigence des clients et l'émergence de nouveaux outils de gestion. Ce sont enfin des métiers en décroissance en raison notamment des évolutions technologiques, dans un contexte de forte concurrence, de pression sur les prix et du départ à la retraite d'un nombre important de courtiers.

Les courtiers grossistes

- Les métiers de la distribution et du développement commercial constituent des métiers stratégiques (renforcement de la concurrence qui les poussent à conclure des accords de collaboration avec les courtiers partenaires les plus performants). Ce sont également des métiers en émergence ou en développement. Ce sont enfin des métiers difficiles à pourvoir et à risques (concurrence et problématiques «RH»).
- Les métiers de la conception et du contrôle technique constituent des métiers stratégiques (évolution des compétences relationnelles et des attentes des clients, renforcement de la demande de conseil, exploitation du big data, nouveaux outils de relation client...). Ce sont également des métiers en émergence ou en développement. Ce sont enfin des métiers difficiles à pourvoir et à risques (les profils idoines sont rares et difficiles à capter face à d'autres acteurs du secteur de l'assurance).
- Les métiers de la gestion des contrats et des prestations sont des métiers stratégiques, notamment parce que la

qualité de service est un facteur de différenciation. Ce sont aussi des métiers en décroissance en raison du contexte de forte concurrence et de pression sur les prix, de l'automatisation de tâches répétitives et/ou à faible valeur ajoutée).

Titre III **Les objectifs de la G.P.E.C.**

(Annexe non publié)

La négociation triennale d'un accord portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est une obligation prévue par le Code du travail. Elle concerne toutes les entreprises de 300 salariés et plus.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences fait partie intégrante de la gestion des ressources humaines.

La branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances constituée de plus de 80 % de TPE-PME souhaite promouvoir ce dispositif auprès des entreprises dépourvues de gestion des ressources humaines.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est une démarche à court ou moyen terme consistant pour les entreprises à anticiper et à évaluer les écarts entre les besoins futurs en matière d'emplois, de métiers et les compétences et les qualifications actuelles des salariés en vue d'élaborer un plan d'action et de mobiliser les moyens appropriés permettant d'adapter les ressources humaines existantes aux besoins futurs. Cette démarche est propre à chaque entreprise ; elle doit tenir compte, outre des évolutions économiques et technologiques, de la spécificité de l'entreprise tant en termes d'activité, d'effectif que de stratégie.

Déclinée au niveau de la branche professionnelle, cette démarche prospective a vocation à mettre en œuvre des moyens d'anticipation, de fidélisation, d'optimisation et d'attraction des talents. En cela, les parties signataires du présent accord souhaitent encourager l'initiative des TPE-PME et accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de ce dispositif.

En fine, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences poursuit plusieurs objectifs :

- La préservation des emplois et la sécurisation des parcours professionnels : elle passe par une anticipation des évolutions des emplois dans l'entreprise et une information des salariés, leur permettant d'envisager de construire leur parcours professionnel en conséquence,
- La transmission des compétences entre seniors et jeunes : grâce à une meilleure anticipation des départs permettant d'éviter la fuite des compétences et l'intégration durable des jeunes dans l'entreprise.
- Un accroissement de l'employabilité des salariés et de leurs compétences professionnelles : tout aussi bénéfique pour l'entreprise, qui pourra bénéficier de ces nouvelles compétences pour ses différents projets stratégiques, et pour les salariés, qui bénéficieront d'une progression permanente car la G.P.E.C. est également un levier de promotion sociale,
- La fidélisation des salariés pour mieux conserver les compétences dans l'entreprise : grâce à la sécurisation des parcours professionnels, les salariés pourront davantage développer un sentiment d'appartenance à leur entreprise et s'y projeter à long terme. Ils pourront être incités à communiquer sur leur projet de carrière, leurs souhaits d'évolution et ces souhaits pourront être satisfaits via des politiques de mobilités internes.

Cela permettra à l'entreprise de baisser ses coûts de recrutement, de transmettre un message motivant à ses collaborateurs et de pourvoir ses postes vacants avec des salariés ayant déjà une bonne connaissance des particularités de leur entreprise. Une bonne gestion des compétences permettra de les valoriser, permettant aux entreprises d'être synonymes d'ouverture et d'opportunités de carrière et de se créer une image de marque particulièrement attrayante pour des candidats et des collaborateurs en quête de progression.

Titre IV **La G.P.E.C. au niveau de la branche professionnelle**

Chapitre I **Le rôle des différents acteurs de la branche**

Article 10 **Le rôle de la Commission paritaire**

La Commission paritaire négocie des accords collectifs de manière à assurer la pérennité du secteur et à homogénéiser les pratiques.

En matière de G.P.E.C, elle vise à mettre en œuvre la politique définie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (C.P.N.E.F.P.) en concluant notamment le présent accord.

Article 11

Rôle de La Commission Paritaire Nationale de L'Emploi et de la Formation Professionnelle (C.P.N.E.F.P.)

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances exerce une fonction d'expertise technique et met des outils à disposition des entreprises et des salariés.

Elle impulse une réflexion collective sur l'avenir de la branche professionnelle et contribue à la construction d'une représentation commune.

Pour ce faire, elle mobilise l'Observatoire des Métiers et des Qualifications dans une articulation entre outils de connaissances et politique emploi-formation.

La C.P.N.E.F.P. a notamment pour mission :

- d'étudier tous les moyens techniques et financiers en vue d'assurer au personnel des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances, la formation et le perfectionnement professionnels permanents ;
- d'assurer l'échange d'informations sur la situation de l'emploi, au niveau régional et national, entre les parties signataires ;
- de procéder à l'étude de la situation de l'emploi et de son évolution prévisible au niveau de la branche ;
- de rechercher et d'étudier les modalités permettant de suivre l'exécution des actions engagées au titre de la formation ;
- de mettre en œuvre la politique de formation et la stratégie d'emploi définies par la branche au sein de la Commission Paritaire de la C.S.C.A. ;
- d'assurer l'échange d'information sur l'emploi, ses évolutions prévisibles, et la formation professionnelle continue, à l'ensemble des acteurs de la branche du Courtage d'assurances ;
- d'initier les enquêtes et les études prospectives sur l'emploi, les évolutions du marché du courtage et les besoins en formation des entreprises de son secteur ;
- de rechercher, d'étudier et de mettre en œuvre les politiques de formation nationales au sein de sa branche d'activités en mettant en œuvre l'Observatoire des Métiers et des Qualifications qu'elle a créé au sein de son OPCA, l'Agefos-PME,
- d'actualiser et de développer la politique de certification professionnelle en adéquation avec les évolutions des métiers et des compétences.

Article 12

Le rôle de L'Observatoire des Métiers et des Qualifications

L'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche du courtage d'assurances, outil de veille, a pour mission de suivre l'évolution, tant sur le plan quantitatif que qualitatif, de l'emploi des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances et de procéder à toutes études prospectives dans ce domaine diligentées par la C.P.N.E.F.P.

L'Observatoire des Métiers et des Qualifications est également une structure de réflexion et de proposition. Il peut formuler toute suggestion, soit auprès de la Commission paritaire, soit auprès de la C.P.N.E.F.P., permettant de prendre les mesures d'ajustement, d'adaptation et de transformation en matière de formation professionnelle et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences nécessaires pour anticiper l'évolution de l'emploi dans la branche professionnelle.

Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, l'Observatoire des Métiers et des Qualifications mènera, à la demande de la C.P.N.E.F.P., toute étude nécessaire à une meilleure appréhension des facteurs d'évolution des métiers et des compétences.

Les résultats des travaux de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche du courtage d'assurances feront l'objet d'une communication externe après présentation auprès de la C.P.N.E.F.P.

Article 13

Le rôle de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (O.P.C.A.)

Au vu des éléments qualitatifs et quantitatifs recueillis dans le cadre de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications, la C.P.N.E.F.P. définit les priorités de la branche professionnelle en fonction des besoins répondant aux enjeux de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ces priorités sont portées auprès des représentants de la branche au sein de la Section paritaire professionnelle constituée au sein de l'O.P.C.A. qui en tiennent compte dans l'affectation des financements liés au plan de formation et à la professionnalisation.

Par ailleurs, les représentants de la branche au sein de cette instance examinent chaque année les éléments statistiques fournis par l'O.P.C.A. qui viennent compléter les informations fournies par l'Observatoire des métiers et des Qualifications et la C.P.N.E.F.P.

L'O.P.C.A. propose notamment aux entreprises un accompagnement lors de l'élaboration du diagnostic et pour la mise en œuvre d'un plan d'action adapté (<http://www.agefos-pme.com/site-national/employeur/offre-de-services/>).

Article 14 **Le rôle de l'Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage (O.C.T.A.)**

Depuis 2016, les partenaires sociaux ont décidé de poursuivre la démarche patronale initiée en 2011 et recommandent un O.C.T.A. de branche.

À travers cette initiative, les partenaires sociaux assurent l'adéquation entre l'utilisation des fonds non affectés et les besoins de la branche professionnelle en matière d'enseignement professionnel, d'apprentissage et de promotion des métiers.

Chapitre 2 **Les moyens mis en place par la branche professionnelle en matière de G.P.E.C. (cf. Annexe 2)**

Les parties signataires du présent accord tiennent à réaffirmer la fonction d'appui de la branche professionnelle aux entreprises en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Pour les partenaires sociaux, cet appui repose essentiellement sur deux logiques d'action. La branche professionnelle doit exercer une fonction d'expertise technique collective au service d'une démarche anticipatrice et structurer l'appareil de formation afin de professionnaliser les salariés.

À cette fin, elle met à la disposition des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, notamment des TPE-PME, divers outils pour les accompagner dans la gestion de leurs ressources humaines.

Article 15 **Veille en matière d'emploi et de formation**

En concluant le précédent accord de branche relatif à la G.P.E.C., les partenaires sociaux se sont engagés dans une réflexion sur l'avenir de la branche, l'évolution des métiers et des compétences. Une étude prospective a donc été menée dans le cadre de l'Observatoire des métiers et des Qualifications de la branche.

Cette démarche a permis à la branche professionnelle de construire une représentation commune des métiers et des compétences du secteur d'activité et de leur évolution à court et moyen termes sur laquelle les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances sont invitées à s'appuyer pour anticiper les besoins futurs et mettre en place leur propre dispositif de G.P.E.C. :

- Résultats de l'étude de septembre 2014 par Eurogroup Consulting
- Synthèse de l'étude par Eurogroup Consulting
- Synthèse de l'étude par Agefos-PME

Par le présent accord, les parties signataires réaffirment l'importance de cette dynamique anticipatrice au niveau de la branche dont l'objectif est de faciliter, au niveau de l'entreprise, la gestion des compétences et la mise en œuvre des mobilités internes.

En cela, ils confèrent à la formation professionnelle un caractère stratégique et en font un levier déterminant de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Dès lors, les parties signataires du présent accord s'engagent à poursuivre cette démarche de veille en initiant régulièrement toute enquête et étude prospectives sur l'emploi, les évolutions du marché du courtage d'assurances et les besoins en formation des entreprises de la branche professionnelle.

Article 16 **Aide au recrutement de nouveaux talents et promotion de l'alternance pour assurer la transmission des compétences**

Pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances susceptibles d'être identifiés par les entreprises au travers de leur dispositif de G.P.E.C. et assurer la transmission des savoirs et de compétences au sein de ces structures, enjeu majeur de la G.P.E.C., la C.S.C.A. a mis en place la Plateforme Emploi-Formation dédiée à la branche professionnelle.

La plateforme vise plusieurs objectifs :

- Favoriser les dynamiques de l'employabilité et de l'apprentissage,

-
- Informer les publics sur les métiers du courtage en assurance,
 - Accompagner les internautes dans leur recherche d'emploi,
 - Faciliter la mise en relation des publics,
 - Donner une large visibilité à la CSCA et aux métiers du courtage.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche professionnelle à recourir à cet outil dans le cadre de la mise en œuvre de leur dispositif de G.P.E.C. en vue de :

- pourvoir de nouveaux besoins en compétences qui ne pourraient être pourvus en interne,
- se renseigner sur les dispositifs de formation et les certifications professionnelles mises en place par la branche,
- recruter des alternants en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée et assurer ainsi la transmission des compétences disponibles en interne.

Par ailleurs, la branche professionnelle veille à assurer sa visibilité et à renforcer son attractivité auprès de différents publics, notamment des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi, en engageant des actions de promotion de l'alternance et de certifications de qualification professionnelle qu'elle a établies pour répondre à des besoins précis des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances.

Article 17 **Mise à disposition d'un outil «RH»**

Les parties signataires du présent accord ont conscience des difficultés rencontrées par les TPE-PME pour mettre en place un plan d'action en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et tiennent à rappeler le rôle d'accompagnement de la branche professionnelle auprès de ces entreprises qui constituent la grande majorité des structures de la branche.

À travers cet outil, les partenaires sociaux ont souhaité notamment élaborer une politique de formation permettant aux TPE-PME du secteur de gérer aux mieux leurs ressources humaines, de faciliter la lisibilité des métiers de la branche en procurant une grille de lecture commune aux entreprises de la branche et de favoriser l'employabilité et le développement des compétences des salariés en les guidant de façon adaptée vers des actions de formation pour anticiper les mutations du secteur.

Dans ce contexte, la branche professionnelle a mis en place un outil «RH» permettant à chaque entreprise de courtage d'adapter et d'anticiper sa politique sociale grâce à une vision claire de chaque fonction et des classes, missions, activités, compétences et formations qui leurs sont associées.

L'outil «RH» au format Excel personnalisable fait actuellement l'objet d'une étude à l'initiative de la C.S.C.A. pour être mis en place sous une version web.

L'O.P.C.A. de la branche met également à la disposition des TPE-PME une fiche de synthèse sur la G.P.E.C., des outils pour la mise en place d'un plan G.P.E.C. et met en évidence les aides auxquelles les entreprises peuvent faire appel.

Article 18 **Rappel des dispositifs de la formation professionnelle (cf. Accord sur les dispositifs de la formation professionnelle du 14 avril 2016)**

Les parties signataires du présent accord souhaitent faciliter la mise en place d'une G.P.E.C. au sein des entreprises et notamment des TPE-PME. Ils confèrent ainsi à la formation professionnelle un caractère stratégique.

Pour les partenaires sociaux, la formation professionnelle constitue un levier déterminant de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des parcours professionnels.

Dans un souci pédagogique, les parties signataires du présent accord souhaitent rappeler les dispositifs de la formation professionnelle existants.

Article 18-1 **Le plan de formation**

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler que le plan de formation permet à l'entreprise de construire sa propre stratégie en vue d'assurer sa rentabilité, son développement et sa pérennité.

Conscients des enjeux que représente la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les entreprises de la branche, et plus particulièrement pour les TPE-PME, les parties signataires du présent accord invitent ces entreprises à élaborer un plan de formation en vue de préparer leurs salariés aux évolutions de demain et d'assurer ainsi leur pérennité. Pour ce faire, elles s'appuieront sur le diagnostic réalisé par la branche professionnelle à travers l'étude prospective.

Article 18-2 **Les contrats en alternance**

Convaincus que l'alternance est le dispositif incontournable de la transmission des savoirs et des compétences, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de la branche professionnelle de recourir au contrat d'apprentissage et au contrat de professionnalisation dans le cadre de la mise en œuvre de leur plan d'action.

Au-delà, cette démarche volontariste vise à assurer le maintien dans l'emploi des seniors et à faciliter l'insertion des jeunes dans la vie active et tend in fine à atteindre les objectifs fixés par l'accord de branche relatif au Pacte de responsabilité et de Solidarité.

Article 18-3 **L'entretien professionnel**

Si la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est élaborée en tenant compte de la stratégie de l'entreprise et en vue de sécuriser les parcours professionnels des salariés, les parties signataires du présent accord rappellent qu'elle doit, autant que possible, tenir compte des aspirations des salariés en termes de formation et d'évolution professionnelle.

Aussi, l'entretien professionnel se présente comme l'un des dispositifs permettant aux entreprises d'identifier, pour chaque salarié, l'évolution du métier exercé, les compétences à développer, ses souhaits d'évolution et d'utilisation du Compte Personnel d'Activité (C.P.A.) pour les intégrer dans l'élaboration de son dispositif de G.P.E.C.

Article 18-4 **Les autres dispositifs d'accompagnement**

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit permettre de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Dans un contexte d'adaptation des métiers aux évolutions technologiques ainsi qu'aux nouvelles contraintes réglementaires, les partenaires sociaux entendent répondre à des enjeux de professionnalisation des salariés.

Pour ce faire, ils tiennent à rappeler aux entreprises de la branche l'utilité des dispositifs d'accompagnement existants visant cet objectif et à en faire écho auprès de leurs salariés. Il s'agit notamment du passeport d'orientation, de formation et de compétences, du bilan de compétences, de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.) et du Conseil en évolution professionnelle.

Article 19 **L'accompagnement des entreprises dans le choix des formations et la gestion optimale des fonds**

Dans la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances, la priorité des partenaires sociaux est de structurer l'appareil de formation pour être en capacité d'intervenir sur une offre de formation qualifiante et certifiante et sur la professionnalisation des salariés.

Cette structuration repose sur une forte interaction C.P.N.E.F.P. - O.P.C.A. de la branche professionnelle.

Article 19-1 **La politique de certification de la branche professionnelle**

Les partenaires sociaux rappellent leur fort attachement à la conduite de la politique de certification au niveau de la branche professionnelle qui permet d'accompagner à la fois les salariés en poste en sécurisant leur parcours professionnel et les nouveaux entrants en assurant l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Afin que cette politique de certification réponde aux mieux aux besoins actuels et à venir des entreprises, les partenaires sociaux veillent à l'adaptation des certificats de qualification professionnelle (C.Q.P.) de la branche à la réalité des métiers d'aujourd'hui et de demain. C'est pourquoi, une étude relative à la refonte des référentiels des C.Q.P. de la branche professionnelle a été engagée par la C.P.N.E.F.P.

Les parties signataires du présent accord ont la volonté de faire des C.Q.P. de la branche professionnelle des certifications reconnues par les entreprises de courtage d'assurances notamment via des actions de communication.

L'ensemble des informations relatives à ces C.Q.P. sont consultables sur la Plateforme Emploi-Formation.

Article 19-2 **L'offre de formation de la branche professionnelle**

Sur la base du constat selon lequel les actions de formation agréées et proposées jusqu'ici aux entreprises de la branche du courtage d'assurances sont nettement moins consommées que les autres actions de formation, la C.P.N.E.F.P., soucieuse de l'efficacité de ce dispositif auquel elle est fortement attachée, a mis en place une offre de formation de qualité centralisée et adaptée aux réalités des entreprises de la branche professionnelle leur permettant à la fois d'assurer leur pérennité, l'employabilité de leurs salariés et d'anticiper les mobilités professionnelles.

La C.P.N.E.F.P. a tenu à ce que cette offre traduise la politique déterminée par la branche professionnelle en matière

de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Construite sur la base d'un cadre sécurisé de sélection d'organismes de formation répondant aux critères requis, elle a donc vocation à permettre aux entreprises de courtage d'assurances, et notamment aux plus petites d'entre elles, de se préparer aux évolutions du secteur professionnel et à leurs salariés de consolider leurs parcours professionnels en les orientant dans le choix des actions à mettre en œuvre.

Afin d'atteindre ces mêmes objectifs, la C.P.N.E.F.P. a recensé, sur sa liste de branche des actions de formation éligibles au compte personnel de formation, plus de 200 certifications, titres ou diplômes sélectionnés après examen de leur utilité et de leur pertinence au regard des besoins des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances à court et moyen termes : liste des formations éligibles au CPF.

Article 19-3

L'optimisation du financement des dispositifs de formation

Les partenaires sociaux de la branche, en partenariat avec l'O.P.C.A. de la branche, gèrent les contributions des entreprises de son champ en matière de formation professionnelle continue.

La branche professionnelle instaure des critères de prise en charge des dispositifs de formation en tenant compte des résultats techniques spécifiques aux entreprises de courtage d'assurances fournis par l'O.P.C.A. ainsi que de la politique et des priorités définies par la C.P.N.E.F.P.

Dans le cadre de sa gestion au sein de l'O.P.C.A., la branche permet aux entreprises de bénéficier d'une prise en charge sur les frais pédagogiques, les frais annexes, la rémunération du stagiaire.

Concernant le financement du plan de formation, la branche professionnelle accompagne financièrement les entreprises de la branche à remplir leurs obligations en matière de formation continue en leur allouant des enveloppes budgétaires destinées au financement des actions de formation.

Titre V

La G.P.E.C. au niveau de l'entreprise

L'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences concerne les entreprises de 300 salariés et plus.

Toutefois, les partenaires sociaux constatent et souhaitent souligner l'effort des entreprises de moins de 300 salariés qui se sont inscrites volontairement dans une démarche de G.P.E.C.

Cette partie de l'accord vise à inciter les entreprises à poursuivre ou à initier cette démarche et à les éclairer sur l'utilisation des outils et moyens mis à disposition au niveau de la branche au service de leur G.P.E.C.

Il est rappelé que chaque entreprise de courtage d'assurances et/ou de réassurances élabore sa propre gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en tenant compte de la spécificité de son activité, de sa stratégie de développement, de son organisation et des aspirations propres à chacun de ses salariés.

Chapitre 1

Définition d'une G.P.E.C. d'entreprise

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'entreprise consiste, sur les trois années à venir, à mettre en parallèle l'évolution des métiers et les besoins futurs en compétences et qualifications et les ressources actuelles afin d'anticiper autant que possible les ajustements, adaptations et/ou transformations nécessaires en vue d'assurer la pérennité de l'entreprise et le maintien dans l'emploi de toutes les générations de salariés.

Avec cette démarche, l'entreprise dispose de toutes les informations sur les compétences qu'elle détient et celles qui lui font ou lui feront défaut à court ou moyen terme, lui donnant ainsi les moyens de maîtriser l'évolution de son organisation et de son développement et/ou transformation.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permet également de donner aux salariés une bonne visibilité sur le devenir de l'entreprise et leur évolution professionnelle au sein de la structure. Répondant à leurs attentes, optimisant leur poste et leurs compétences, leur offrant des perspectives d'évolution concrètes, elle est un atout pour fidéliser les salariés des entreprises de la branche professionnelle.

Enfin, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences aide les managers et les directeurs de ressources humaines à gérer l'emploi des seniors, les départs à la retraite et à assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Chapitre 2

Les moyens de l'entreprise pour la mise en place de la G.P.E.C. (Annexes non publiés)

À l'échelle de l'entreprise, des moyens sont disponibles pour anticiper les besoins en compétences, développer et sauvegarder les compétences et assurer leur actualisation et leur transmission.

Article 20 Les outils d'anticipation des besoins

Article 20-1

L'entretien professionnel (cf. article 6 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle du 14 avril 2016)

Un entretien professionnel doit avoir lieu tous les deux ans entre le salarié et l'employeur. Il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue de certaines périodes définies (article L. 6315-1 du Code du Travail).

Cet entretien qui doit porter sur l'évolution prévisible du métier exercé, les souhaits d'évolution professionnelle du salarié, les compétences développées ou à développer, et les souhaits d'utilisation du Compte Personnel de Formation, constitue une véritable opportunité pour l'employeur et le salarié. Il permet au salarié d'être informé des évolutions prévisibles de son métier et des positions stratégiques de l'entreprise pour faire face à ces prévisions et à l'employeur de retracer les compétences et les souhaits d'évolution du salarié et de les intégrer, le cas échéant, dans le plan d'action de l'entreprise en vue d'assurer l'employabilité du salarié.

Article 20-2 La consultation du Comité d'entreprise

Tous les ans, le Comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont consultés sur :

- les orientations stratégiques de l'entreprise, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les orientations de la formation professionnelle,
- la politique sociale de l'entreprise et notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications et le programme pluriannuel de formation.

Les informations ainsi partagées permettent aux salariés d'avoir une visibilité sur les évolutions de leur métier, la stratégie adoptée par l'entreprise pour faire face à ces évolutions et le plan d'action qui y est associé pour sa mise en œuvre et leur permettent in fine d'appréhender leur évolution professionnelle dans le cadre du dispositif de G.P.E.C. de l'entreprise.

Article 20-3 La commission de la formation

Dans les entreprises employant au moins 300 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation.

La commission de la formation est compétente pour la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise qui inclut la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les orientations de la formation professionnelle et pour la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi qui inclut le reste des sujets de formation dont le plan de formation.

En vertu des missions qui lui sont confiées par le législateur, la commission de la formation a vocation à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine et à préparer les délibérations du Comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

En cela, la commission de formation constitue un vecteur d'informations

Article 20-4 Le diagnostic d'entreprise

L'idée de la G.P.E.C. est de prévenir et anticiper l'évolution des emplois et des compétences afin de préparer l'entreprise à relever des enjeux sociaux (départs en retraite, organisation du travail...) et économiques (positionnement sur un marché, concurrence...) qui lui sont propres.

Les parties signataires du présent accord invitent les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances à effectuer un diagnostic consistant à dresser un état des lieux des emplois et des qualifications disponibles dans l'entreprise, sous forme par exemple de cartographie des emplois, métiers et compétences, et à analyser leurs perspectives d'évolution et identifier leurs besoins (recrutement, maintien des compétences clés, manager les compétences...) en tenant compte notamment des souhaits d'évolution et de formation exprimés par les salariés au cours de leur entretien professionnel.

Pour ce faire, les entreprises de la branche professionnelle s'appuieront notamment sur les études menées dans le cadre de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche.

Cette démarche permet également à l'entreprise de détecter les aires de mobilité et de mieux identifier les emplois vacants.

Article 21 **Les outils pour développer et sauvegarder les compétences**

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler les outils permettant aux entreprises de réduire les écarts entre les compétences actuelles et les besoins à venir. Le recrutement, la mobilité professionnelle et la formation professionnelle sont des réponses à ces décalages.

Article 21-1

Le plan de formation (cf. article 10 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle du 14 avril 2016)

La formation est un outil incontournable de la G.P.E.C. d'entreprise. Elle permet à l'entreprise de construire sa propre stratégie en vue d'assurer sa rentabilité, son développement et sa pérennité et d'assurer aux salariés leur adaptabilité au poste, le maintien de leur capacité à occuper un emploi et le développement de leurs compétences y compris numériques. Elle accroît l'implication du personnel et l'attractivité de l'entreprise.

Le plan de formation est la transcription de la stratégie de l'entreprise et de sa politique de formation. Bâtir un plan de formation efficace nécessite de décider d'une politique de formation : elle permet d'identifier les services que la formation peut rendre à l'entreprise, de donner du sens aux actions de formation qui seront mises en place en identifiant les objectifs auxquels ces actions correspondent.

Dans ce cadre, l'employeur peut également proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme et des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. Les formations proposées peuvent également permettre au salarié d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

La construction d'un plan de formation présente plusieurs intérêts :

- Identifier les actions de formation qui devront être mises en œuvre,
- Programmer la réalisation des actions et en maîtriser les coûts,
- Communiquer sur les actions qui vont être mises en place et gagner l'adhésion des salariés.

Les parties signataires rappellent que l'élaboration du plan de formation doit s'inscrire dans une véritable démarche prospective et doit donc permettre aux salariés de se préparer aux évolutions de demain. Aussi, elles invitent les entreprises de la branche à tenir compte, dans le cadre de la construction de leur plan de formation, de l'évolution des métiers du courtage d'assurance. Pour ce faire, les entreprises pourront s'appuyer sur les études conduites sur ce sujet par l'Observatoire des Métiers de la branche professionnelle.

Les différents acteurs de l'entreprise sont impliqués à différents niveaux dans l'élaboration du plan de formation. L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel sur la stratégie de l'entreprise. L'entreprise peut y associer tous les acteurs concernés parmi lesquels se trouvent les managers opérationnels et le responsable ressources humaines et/ou formation.

Outre les priorités de l'entreprise et l'évaluation des besoins en formation qui en résultent, le plan de formation est élaboré à partir des informations recueillies au cours des entretiens professionnels des salariés et/ou tout autre outil mis en place par l'entreprise à cet effet (ex : note d'orientation).

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que, sous réserve des fonds mutualisés disponibles de l'O.P.C.A. désigné par la branche, l'employeur peut, à la demande de son titulaire, abonder le compte personnel de formation en heures complémentaires sur son plan de formation ou, de sa propre initiative, proposer au salarié d'abonder son compte personnel de formation pour financer un projet de formation défini d'un commun accord.

Article 21-2

La période de professionnalisation (cf. article 11 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle du 14 avril 2016)

Les actions de formation identifiées dans le cadre du dispositif de G.P.E.C. de l'entreprise peuvent être organisées dans le cadre de la période de professionnalisation.

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, et des salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, en leur permettant de se perfectionner professionnellement,

d'élargir ou d'accroître leur qualification, d'acquérir un des certificats de qualification professionnelle de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (article L. 6314-1 du Code du travail).

Les actions de formation qui peuvent être suivies sont :

- des formations qualifiantes enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles, reconnues par la Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de la branche (article L. 6314-1 du Code du travail),
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences (article D. 6113-2 du Code du travail),
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle.

Article 21-3

Le congé individuel de formation (C.I.F.) (cf. article 12 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle du 14 avril 2016)

Initié d'un commun accord entre l'employeur et le salarié dans la mesure où la formation concernée poursuit la stratégie de l'entreprise et vise le maintien dans l'emploi du salarié, le C.I.F. s'inscrit dans la démarche de G.P.E.C. de l'entreprise.

Il permet au salarié de s'absenter de l'entreprise avec l'autorisation de l'employeur pour suivre, à son initiative, une formation lui permettant notamment d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou de préparer et de passer un examen en vue d'obtenir un titre ou diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Article 21-4

Le Compte personnel d'activité (C.P.A.)

Le compte personnel d'activité est un véritable outil de G.P.E.C. Il permet aux entreprises d'assurer la sécurisation des parcours professionnels de leurs salariés.

Le compte personnel d'activité est composé de 3 comptes :

- Le compte personnel de formation : qui permet aux salariés d'acquérir des compétences reconnues en lien avec les besoins de l'économie, prévisibles à court ou moyen terme. Il est alimenté en heures calculées en fonction des années de travail.
- Le compte d'engagement citoyen : il recense toutes les activités bénévoles ou volontaires et permet de reconnaître les compétences acquises à travers ces activités. Ces points peuvent lui permettre de partir en formation ou d'acquérir des congés pour exercer ces activités bénévoles ou volontaires.
- Le compte personnel de prévention de la pénibilité : il permet aux salariés d'acquérir des points en fonction des facteurs de risque reconnus par le législateur. Ces points peuvent lui permettre de partir en formation pour accéder à des postes moins ou pas exposés à la pénibilité, de bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire ou de partir plus tôt à la retraite.

Le salarié peut transférer sur son compte personnel de formation les heures obtenues sur son compte personnel de prévention de la pénibilité et son compte d'engagement citoyen pour lui permettre de partir en formation.

Pour qu'ils puissent être proactifs dans la construction de leur parcours professionnel et donc être associés à la démarche de G.P.E.C. de l'entreprise, les entreprises inciteront les salariés à s'intéresser aux droits inscrits sur leur C.P.A. en se connectant sur le site du gouvernement.

Les heures acquises au titre du C.P.A. et mobilisables par le salarié pourront ainsi venir compléter le financement des actions de formation identifiées d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Pour faciliter la démarche des salariés, l'employeur pourra l'accompagner dans la gestion administrative de son dossier.

Article 21-5

La mobilité professionnelle

Véritable outil de gestion, de sauvegarde, de développement et de maintien des compétences, la mobilité professionnelle doit être exploitée au mieux par les entreprises. Elle consiste en une évolution du salarié vers un autre poste d'un niveau hiérarchique différent (mobilité verticale) ou vers un poste d'un autre métier (mobilité horizontale). Elle aide le salarié à envisager son projet de carrière dans l'entreprise et à sécuriser son parcours professionnel.

On parle de transition professionnelle lorsqu'elle concerne, entre autres, les salariés dont les emplois sont considérés à moyen terme comme sensibles et/ou à terme, menacés et pour lesquels une reconversion professionnelle doit particulièrement être anticipée.

Les entreprises de la branche professionnelle qui auront identifié dans leur diagnostic des aires de mobilité et/ou des métiers ou postes en évolution accompagneront autant que possible les salariés dans ces changements afin d'assurer leur maintien dans l'emploi dans le cadre de la stratégie de l'entreprise.

Pour ce faire, les entreprises concernées informeront les salariés sur les métiers de l'entreprise (base de données répertoriant les postes à pourvoir dans l'entreprise, mise en place de politique de vis-à-vie, communication sur les mobilités notamment dans le cadre de l'entretien professionnel...) et mobiliseront les dispositifs qu'elles jugeront nécessaires (actions de formation, tutorat...).

L'entreprise pourra envisager d'effectuer un bilan après le changement d'emploi au cours d'un entretien spécifique. Des actions correctives peuvent être décidées afin de remédier aux éventuelles difficultés rencontrées.

Article 21-6

L'orientation des salariés vers des organismes et dispositifs extérieurs

L'entreprise peut aussi orienter les salariés vers des organismes ou des dispositifs qui aideront les salariés à envisager leur parcours professionnel :

— Le Conseil en évolution professionnelle (cf. article 5 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle)

Toute personne peut bénéficier d'un conseil gratuit en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel. Ce conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle et fournit des informations relatives aux financements disponibles et aux conditions de recours à ces financements.

— La réalisation d'un bilan de compétences (cf. article 13 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle)

Il est accessible à tous les salariés et permet d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle et de construire un parcours de formation adapté. Il est réalisé à l'aide d'un prestataire et les résultats peuvent être adressés au conseiller en évolution professionnelle.

Ce conseil est assuré au niveau régional et au niveau national, notamment par Pôle emploi, l'Apec, les missions locales...

— Le passeport d'orientation, de formation et de compétences (cf. article 14 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle)

Chaque salarié peut identifier et faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles au sein d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences. Cela peut lui être utile pour effectuer des bilans de compétences, une V.A.E. (Validation des acquis de l'expérience) ou pour faciliter sa mobilité, expliquer, structurer et mettre son parcours professionnel en cohérence avec ses nouvelles aspirations professionnelles.

Les parties signataires du présent accord invitent les entreprises de la branche à informer les salariés de l'utilité du passeport d'orientation, de formation et de compétences et à les encourager à le constituer.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est accessible via le système d'information dédié au compte personnel de formation.

— Le point-relais conseil ou les organismes de formation pour la validation des acquis de l'expérience (V.A.E.)

Elle permet à tout actif de faire valider une expérience minimale en lien avec la certification visée afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle enregistré au Registre National de la Certification Professionnelle (R.N.C.P.).

Le demandeur pourra contacter un point relais conseil, qui le renseignera sur :

— la pertinence de recourir à une démarche de V.A.E.,

— le choix du ou des organismes certificateurs,

— les possibilités de financement.

S'il connaît déjà la certification qu'il souhaiterait faire valider, le salarié devra se rapprocher de l'organisme qui la délivre pour connaître la procédure à suivre.

— Les certificats de qualification professionnelle

Lors de l'entretien annuel ou en cas de demande du salarié, l'employeur pourra orienter ce dernier vers les certificats de qualification professionnelle qui ont été élaborés par la branche, spécialement adaptés et prenant en compte les besoins spécifiques des entreprises du secteur et pour lesquels la formation est dispensée par des organismes de formation habilités par la C.P.N.E.F.P.

Pour obtenir l'ensemble des informations concernant les C.Q.P. de la branche, les salariés pourront se rendre sur la Plateforme Emploi-Formation (www.emploi-courtier-assurance.com).

Article 22

Des outils pour actualiser les compétences et assurer l'employabilité des seniors (cf. article 3-2 de accord relatif au Pacte de responsabilité et de solidarité)

Dans le cadre de la G.P.E.C., les entreprises de la branche doivent s'assurer de l'employabilité de leurs salariés, notamment de ceux âgés de 45 ans et plus. C'est d'ailleurs l'un des engagements du Pacte de responsabilité et de solidarité. À l'ère de la digitalisation, cette employabilité est importante car elle suppose l'actualisation des compétences des salariés et permet à l'entreprise de conserver des ressources adaptées aux évolutions du marché.

Pour cela, les entreprises peuvent notamment :

- s'appuyer sur le compte-rendu de l'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié,
- aménager et organiser le temps de travail des salariés âgés de 57 ans,
- recourir au plan de formation (formation aux outils numériques, actualisation des connaissances...).

Article 23

Des outils pour assurer la transmission des compétences et favoriser l'insertion des jeunes (cf. article 1 de l'accord relatif au Pacte de responsabilité et de solidarité)

Article 23-1 Le contrat de génération

Le contrat de génération est un dispositif visant à l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, au recrutement et maintien en emploi des seniors, et à la transmission de compétences dans l'entreprise.

Si les compétences des seniors doivent être actualisées, elles doivent aussi être valorisées et transmises, pour éviter la perte de ces savoirs suite aux départs en retraite.

Le contrat de génération comprend 2 volets : la négociation d'accords collectifs dans les entreprises de plus de 50 salariés et une aide financière pour les entreprises de moins de 300 salariés.

L'accord collectif ou plan d'action :

Pour assurer le maintien dans l'emploi des seniors, l'insertion durable des jeunes et la transmission de compétences dans l'entreprise, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent s'appuyer sur la négociation d'un accord collectif ou plan d'action portant sur l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés expérimentés et la transmission des savoirs et des compétences.

En revanche, il est rappelé que toute entreprise (ou groupe d'entreprises) de 300 salariés et plus, à l'exception de celles ayant conclu un accord G.P.E.C. comportant des dispositions relatives au contrat de génération, doivent négocier un accord collectif ou élaborer un plan d'action sur ce thème.

L'aide financière :

Les entreprises de moins de 300 salariés qui embauchent en CDI un jeune de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans s'il est reconnu travailleur handicapé) et maintiennent en emploi un senior d'au moins 57 ans ou recrutent un senior d'au moins 55 ans peuvent bénéficier d'une aide financière annuelle pour une durée maximale de 3 ans : Aide financière.

Article 23-2 Les autres outils : stages, alternance, tutorat...

Pour transmettre les compétences, il est conseillé aux entreprises de :

- favoriser l'exercice de missions de formation et/ou d'accompagnement tutorial par les salariés seniors volontaires,
- solliciter les seniors pour participer à des jurys d'examen, dans le cadre des démarches de type certificat de qualification professionnelle (C.Q.P.) et/ou V.A.E.,
- favoriser le recours à l'alternance : contrat d'apprentissage ou de professionnalisation avec un tuteur qui transmettra ses compétences (l'offre d'alternance pourra être déposée sur la plateforme emploi-formation de la branche),
- proposer des stages pour faire découvrir les métiers du courtage d'assurances et/ou de réassurances et de favoriser à court ou moyen terme l'insertion des stagiaires dans la branche professionnelle.

Chapitre 3 Les interlocuteurs auxquels l'entreprise peut faire appel

De nombreux interlocuteurs peuvent informer les entreprises sur la G.P.E.C., la manière de procéder, ou proposer des prestations de conseil en ressources humaines.

Les parties signataires du présent accord encouragent les entreprises, notamment les TPE-PME, à y recourir pour

la mise en place de leur dispositif de G.P.E.C. :

- Les C.C.I. : interlocuteurs communiquant des informations sur la G.P.E.C., sur la manière de procéder → http://www.cci.fr/web/optimiser-les-ressources-humaines/developpement-des-competences/-/asset_publisher/db15/content/la-gestion-previsionnelle-des-emplois-et-competences-gpec--domaines-d-application
- L'A.N.A.C.T. (A.R.A.C.T. au niveau régional) : propose un guide GPEC et un diagnostic gratuit pour la mise en œuvre d'un plan GPEC → <https://www.anact.fr/lancer-une-demarche-gpec-dans-les-pme-en-mutation>
- LA D.I.R.E.C.C.T.E. : prestation de conseil en ressources humaines (autodiagnostic de la situation de l'entreprise en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ; élaboration d'un plan de développement des compétences des salariés et construction de parcours professionnels pour les salariés (évolution, fidélisation, attractivité) ; processus d'élaboration du plan de formation et recherche d'optimisation du plan ; gestion des âges et transmission des compétences...) → <http://direccte.gouv.fr/>
- Agefos-PME → <http://www.agefos-pme.com/site-national/employeur/offre-de-services/>
 - Diagnostic de l'évolution de l'emploi, des compétences, des pratiques et des besoins de formation par le croisement de données quantitatives, qualitatives ou issues d'analyses prospectives des démarches de GPEC et des observatoires de branche
 - Accompagnement (analyse et évaluation de l'offre territoriale de formation, appui RH aux entreprises, financement...)
 - Anticipation et préparation des projets futurs (définition d'axes d'amélioration et d'innovation, repérage des opportunités d'accès, de retour ou de maintien dans l'emploi et des besoins de formation associés, conception, ingénierie et mise en œuvre de solutions formation innovantes...)

Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) et Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)

Accord du 26 octobre 2017

[Étendu par arr. 31 oct. 2018, JO 9 nov., applicable à compter du jour de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.

Préambule

Les travaux menés dans le cadre de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche ont permis d'identifier les enjeux auxquels les entreprises de la branche font face ou auront à faire face dans les années à venir.

Le secteur du courtage en assurances connaît des évolutions importantes liées à des facteurs internes et externes qui :

- élèvent le degré d'exigence de la clientèle ;
- impactent la distribution des produits d'assurances et des services qui y sont associés ;
- tendent à reconstruire le fonctionnement et l'organisation des entreprises ;
- et nécessitent une montée en compétences des salariés ou une adaptation à leur poste de travail.

C'est la raison pour laquelle, dix ans après la création des premiers Certificats de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) de la branche professionnelle, les membres de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (C.P.N.E.F.P.) ont donc souhaité entreprendre la rénovation des référentiels des quatre C.Q.P. du courtage d'assurances dans l'idée d'apporter une réponse à la nécessité d'adapter les compétences aux évolutions des métiers.

Le présent accord s'inscrit dans un objectif de mise en place par les partenaires sociaux de nouveaux parcours professionnels cohérents avec les besoins présents et à venir des entreprises de la branche.

Par le présent accord, les partenaires sociaux signataires confirment également l'importance qu'ils accordent à la formation professionnelle. Elle constitue en effet un facteur de développement des connaissances, d'évolution de carrière, d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi, ainsi que de mobilité, tant géographique que professionnelle.

Le présent accord vise à expliquer la démarche, les travaux menés par les partenaires sociaux et le fonctionnement d'un certificat de qualification professionnelle. Une présentation de chacun des nouveaux C.Q.P. sera proposée en annexes.

Titre 1 **Dispositions générales**

Article 1er **Champ d'application de l'accord**

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1er de la Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (IDCC 2247).

Article 2 **Définitions et objet de l'accord**

Article 2.1 **Définition d'un Certification de Qualification Professionnelle (C.Q.P.)**

Le Certificat de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) est une reconnaissance nationale d'une qualification professionnelle créée et délivrée au sein de la branche professionnelle par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (C.P.N.E.F.P.).

Article 2.2

Définition de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (C.P.N.E.F.P.)

La C.P.N.E.F.P. est une instance paritaire regroupant des représentants d'employeurs et de salariés. Elle est l'instance de discussions sur les sujets de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche en vue de chercher des réponses aux besoins identifiés grâce à des études réalisées à son initiative. En raison de son expertise sur les besoins en compétences et les enjeux en termes d'emploi et de formation professionnelle auxquels la branche fait face, la C.P.N.E.F.P. est l'unique instance habilitée à représenter la profession dans le domaine de la création, de la délivrance, du renouvellement ou de l'abrogation des C.Q.P.

Article 2.3 **Définition du Répertoire National des Certifications Professionnelles**

Il s'agit d'une liste où sont répertoriées des formations reconnues par l'État, adaptées au marché de l'emploi.

Article 2.4 **Objet de l'accord**

Au sein de la C.P.N.E.F.P., les partenaires sociaux ont rénové les référentiels des 4 C.Q.P. de la branche pour répondre aux besoins présents et à venir des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Le présent accord s'inscrit dans une démarche pédagogique visant à expliquer les travaux menés et à présenter les différents C.Q.P. en annexe.

Article 3 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 **Suivi de l'accord**

La C.P.N.E.F.P. assurera le suivi de l'accord. Un groupe de travail pourra être constitué à cet effet si les parties le jugent nécessaire.

Article 5 **Entrée en vigueur de l'accord**

L'accord entrera en vigueur le jour de sa signature et fera l'objet d'une demande d'extension.

Titre 2

Travaux de rénovation des C.Q.P.

Article 6

Processus de rénovation des C.Q.P.

Article 6-1

Décision de rénover les C.Q.P.

C'est en s'appuyant sur les études menées et les avis et travaux de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications que la C.P.N.E.F.P. du courtage d'assurances décide de rénover les référentiels des quatre C.Q.P.

Cette décision fait suite à la nécessité d'adapter les compétences aux évolutions des métiers repères de la branche professionnelle.

La rénovation des référentiels des quatre C.Q.P. a conduit les partenaires sociaux à opter pour une nouvelle architecture comprenant trois C.Q.P. reposant sur des blocs de compétences communs et des blocs spécifiques et optionnels afin de répondre au mieux aux réalités des métiers et au besoin de polyvalence des plus petites entreprises.

Les nouveaux C.Q.P. seront présentés en annexe du présent accord. Il s'agit du :

- C.Q.P. «Chargé de clientèle en courtage d'assurance» ;
- C.Q.P. «Gestionnaire Assurances de personnes en courtage d'assurance» ;
- C.Q.P. «Gestionnaire I.A.R.D. en courtage d'assurance» avec une spécialisation au choix : «production» ou «sinistre».

Article 6-2

Rénovation des C.Q.P.

La rénovation d'un C.Q.P. se matérialise par la restitution d'un certain nombre de documents fixant les conditions administratives, pédagogiques, logistiques de la formation.

Ces documents ont été élaborés en groupes de travail par la C.P.N.E.F.P. aidée par un prestataire, le cabinet Co&sens. Ces documents définissent :

- le contexte professionnel ;
- le rôle de chaque acteur ;
- la qualification et la dénomination de la certification visée ;
- le référentiel de compétences du métier ou de l'emploi visé comportant ses conditions d'exercice ;
- le contenu de la formation, sa durée, ses modalités de suivi ;
- le référentiel de certification précisant les contenus et modalités d'évaluation et de validation des connaissances et des aptitudes professionnelles, les règles de délibération du jury ;
- le public visé, les pré-requis, les modalités de sélection des stagiaires et les effectifs par session ;
- les modalités de prise en compte de la formation initiale ;
- les conditions et les modalités d'accès au C.Q.P. par la V.A.E. ;
- l'organisation de l'alternance et du tutorat pour la préparation des C.Q.P. en contrat de professionnalisation ;
- les modalités pratiques de la formation.

Dès lors, le dispositif rénové s'adresse aux salariés en activité dans la branche mais également aux jeunes diplômés, aux salariés en reconversion professionnelle et aux demandeurs d'emploi dans le cadre de dispositifs d'insertion en entreprise.

Les salariés et les demandeurs d'emploi pourront présenter le C.Q.P. par le biais de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.).

En revanche, les jeunes diplômés et les demandeurs d'emploi n'ayant pas d'expérience dans le secteur devront suivre la totalité du parcours de formation du C.Q.P.

Le niveau d'entrée dans le dispositif dépend du C.Q.P. choisi par le candidat.

Article 6-3

Renouvellement des C.Q.P. au Répertoire National des Certifications Professionnelles (R.N.C.P.)

Les trois C.Q.P. résultant de la procédure de rénovation doivent faire l'objet d'une demande de renouvellement au R.N.C.P. selon les conditions fixées par la Commission Nationale des Certifications Professionnelles.

Article 7 **Habilitation des organismes de formation**

Pour ces C.Q.P., la C.P.N.E.F.P. lancera dès le mois de novembre 2017 un appel d'offres en vue d'habiliter un certain nombre d'organismes de formation pour une durée déterminée.

Pour s'assurer que les C.Q.P. soient dispensés par des organismes de qualité, la C.P.N.E.F.P. questionne les différents centres de formations sur leur fonctionnement, leurs activités, leurs formateurs et leurs spécificités.

La C.P.N.E.F.P. examine ensuite les propositions des différents organismes de formation et procède à une sélection.

Article 8 **Durée, renouvellement, modification et suppression des C.Q.P.**

Les C.Q.P. seront renouvelés pour une période de 5 ans, à l'issue de laquelle ils peuvent être :

- reconduits pour une durée de 3 ans renouvelable ;
- supprimés par la branche sur avis de la C.P.N.E.F.P., auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

Les modifications ultérieures des référentiels des C.Q.P. entreront en vigueur pour les promotions débutant après la décision de modification. Ces modifications pourront être décidées par la C.P.N.E.F.P. à tout moment.

Titre 3 **Issue de la formation**

Article 9 **Obtention du C.Q.P.**

Seuls sont admis à se présenter à l'évaluation finale les candidats qui ont satisfait à l'ensemble des conditions d'évaluation définies dans le référentiel de certification.

La C.P.N.E.F.P. décide de l'attribution du C.Q.P. au vu des évaluations finales et de la délibération du jury de certification.

Article 10 **Modalités de délivrance du C.Q.P.**

Le candidat qui passe avec succès l'évaluation terminale obtient un certificat établi par la C.P.N.E.F.P.

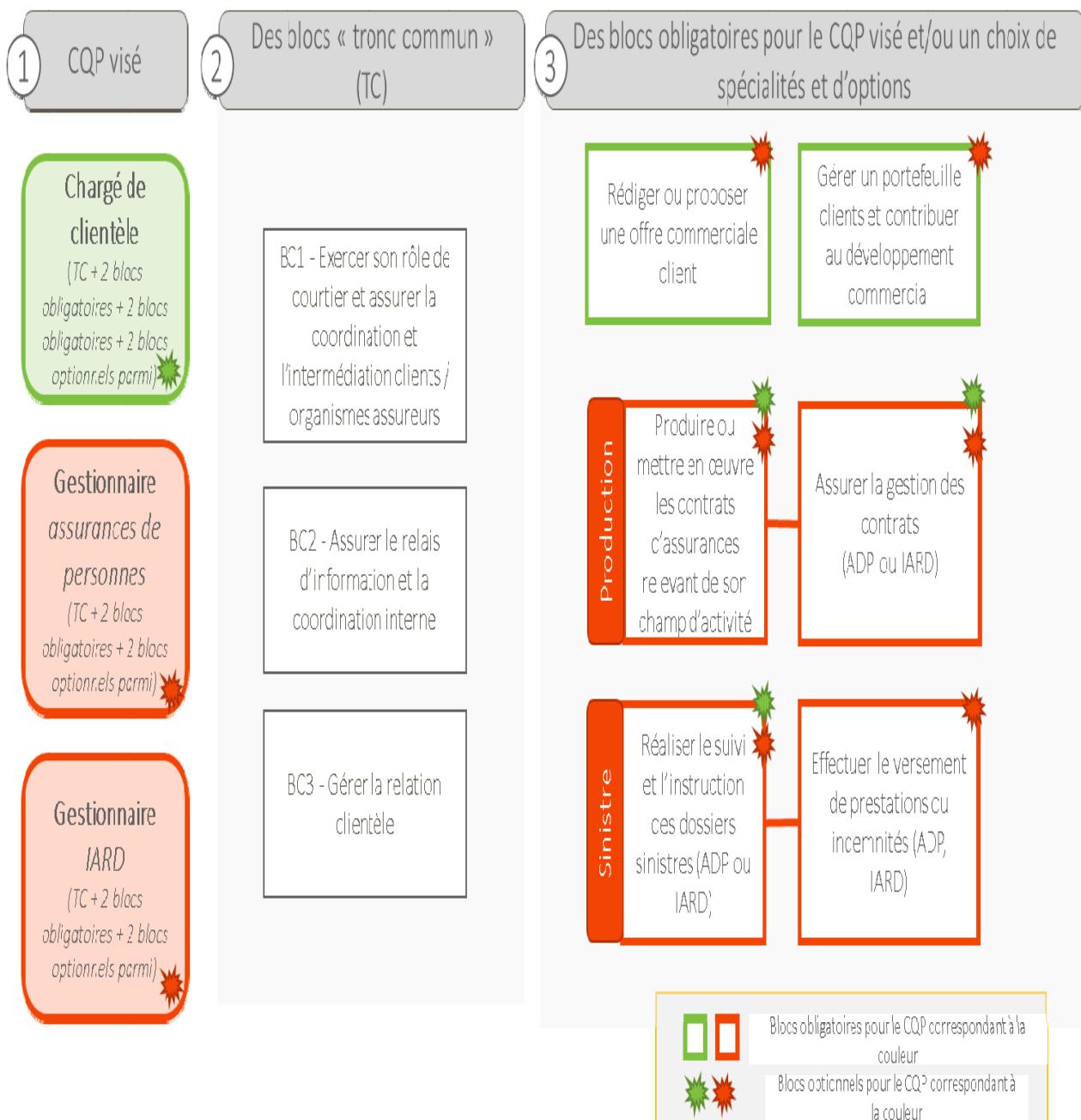
La C.P.N.E.F.P. tiendra à jour la liste des personnes ayant validé le C.Q.P.

Article 11 **Reconnaissance du C.Q.P.**

Lorsque l'obtention du C.Q.P. ouvre des perspectives de mobilité interne, l'employeur veille à examiner la possibilité de proposer au salarié certifié un emploi disponible correspondant aux connaissances acquises, ainsi que le cas échéant, la classification correspondant à cet emploi dans le respect des critères définis au 4^o de l'article 21 de la convention collective.

En tout état de cause, l'employeur veille à examiner s'il y a lieu de reconsidérer la position du salarié certifié dans la classification conventionnelle au regard des connaissances acquises et, le cas échéant, du degré d'autonomie, du niveau de responsabilité et de contribution à l'entreprise susceptibles d'être influés par l'obtention du C.Q.P.

Annexe : Présentation des trois C.Q.P.



Reconversion ou promotion par alternance “Pro-A” Accord du 10 décembre 2020

[Étendu par arr. 29 avr. 2021, JO 11 mai, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planète CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances ;

Fédération CFDT Banque et Assurances ;

Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - CFTC ;
Fédération des Employés et Cadres CGT/FO, Section Fédérale des Assurances ;
Fédération UNSA. Banques, Assurances et Sociétés Financières.

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019. Cette loi a profondément réformé les dispositifs existants de la formation professionnelle et a notamment eu pour conséquence de créer le dispositif de reconversion ou de la promotion par alternance, dit «Pro-A».

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 est venue modifier les conditions d'accès au dispositif «Pro A» prévu par la loi précitée. Désormais, un accord de branche doit lister les certifications professionnelles éligibles à la «Pro-A» (art. L. 6324-3 du code du travail). L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Les parties signataires ont pleinement conscience que le secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances fait face à des dynamiques, tant communes à l'économie française que plus spécifiques au secteur, qui modifient largement les métiers de la branche tant dans leur nature que leurs pratiques.

Néanmoins, dans un environnement en forte évolution, le secteur du courtage peut faire figure d'acteur stable, au rôle pédagogique de soutien et de conseil auprès de ses clients.

Il s'agit en revanche d'accompagner les nouvelles trajectoires professionnelles des métiers du courtage en assurance, par des parcours de requalification dans une fonction qui s'est profondément transformée ou d'évolution vers d'autres métiers pour lesquels l'emploi est en croissance.

Dans ce contexte de fortes mutations, les parties signataires ont considéré qu'il était essentiel de conclure un accord spécifique sur le dispositif de Pro-A, afin de permettre le maintien en emploi des salariés avec des qualifications nouvelles, tenant compte des nombreuses transformations à l'œuvre dans le secteur. Le dispositif Pro-A permet, en effet, d'assurer la nécessaire convergence entre la prévention des conséquences induites par les mutations de l'activité des cabinets de courtage et l'accès à une formation qualifiante en vue d'une évolution professionnelle des salariés, ou d'un changement de métier par des actions de formation, ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Les parties signataires ont donc établi une liste de certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A). Ces certifications ont été choisies au regard du respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Titre I

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1er de la convention collective du 18 janvier 2002.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord sera applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3

Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (C.P.N.E.F.P) réalisera un état des lieux annuel quant à la validité de chaque certification visée par le présent accord.

Article 4

Dépôt et extension

La partie patronale s'engage à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.
À défaut, cet accord ne sera pas applicable.

Article 5 **Dispositions particulières**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Titre II **Mise en œuvre de la Pro-A**

Article 1 **Salariés bénéficiaires de la Pro-A**

Les salariés concernés par la Pro-A sont :

- Les salariés en contrat à durée indéterminée ;
- Les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- Les salariés placés en activité partielle ;

N'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Article 2 **Certifications professionnelles éligibles à la Pro-A**

2.1

Éligibilité des certifications professionnelles de la branche : méthodologie

Afin d'identifier d'un côté la liste des métiers concernés par les évolutions et/ou risques d'obsolescence de compétences et de l'autre la liste des certifications éligibles à la Pro-A au regard des mutations en cours, la branche professionnelle a déployé plusieurs moyens :

- Une large étude documentaire a été menée. Elle s'est appuyée sur des études prospectives, des enquêtes menées depuis plusieurs années dans le secteur du courtage, mais également sur des études portant sur des métiers connexes au secteur du courtage confrontés aux mêmes types de mutation.
- Une dizaine d'entretiens avec des acteurs du secteur ont également été réalisés afin de confirmer et mieux comprendre encore les enjeux et bouleversements de l'activité auxquels font face les cabinets du secteur.

Quatre grands facteurs d'évolution sont aujourd'hui à l'œuvre au sein de la branche :

— Une «révolution réglementaire» qui touche les métiers du courtage dans leur cœur d'activité : disposant déjà d'un cadre législatif et réglementaire dense, le secteur a connu des évolutions réglementaires particulièrement importantes ces dernières années avec la généralisation de la complémentaire santé, le panier de soins ANI, le contrat responsable, ACS, le reste à charge 0, la loi Hamon, la DDA, Solvency II, les normes comptables IFRS17, la lutte contre le blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme, le RGPD...

— Des évolutions concurrentielles qui bouleversent les équilibres du secteur : dans un contexte de tensions financières (notamment avec la baisse des taux d'intérêt, et plus récemment, un important durcissement des politiques de souscription des assureurs IARD), de nouveaux acteurs (bancassureurs, comparateurs, Fintechs et assurtechs...) et de nouveaux risques (le cyber) sont apparus. Ces différentes dynamiques appellent à une adaptation des cabinets de courtage, que cela soit dans leur positionnement stratégique, leur rapport avec les assureurs ou leur relation client.

— L'apparition et le développement des outils numériques, et plus largement des assistants virtuels, de l'intelligence artificielle, de la blockchain, du big data, des outils connectés... participent d'un vaste mouvement de recomposition des activités et des compétences au sein des métiers du courtage en assurance. L'importance accordée à ces outils peut se rapprocher d'un phénomène de «destruction créatrice» qu'il s'agit d'accompagner.

— Les défis posés par la crise sanitaire nécessitent des adaptations : si les cabinets de courtage ont fait preuve de résilience dans leur gestion interne de la crise sanitaire (poursuite de la majorité de l'activité via le télétravail, recours aux mesures de soutien et d'activité partielle...), les défis qu'elle pose restent nombreux au sein du secteur. La crise sanitaire réinterroge ainsi non seulement les activités des différents métiers (prospection commerciale, relation client...), mais pose également un défi plus global au monde de l'assurance : l'élaboration d'un futur régime assurantiel dont l'objectif est de couvrir les conséquences financières pour les acteurs économiques de futures catastrophes sanitaires.

Ces mutations de l'activité provoquent de fortes évolutions de besoins en compétences :

- La «révolution réglementaire» à l'œuvre dans le secteur requiert une nécessaire montée en compétences sur les nouvelles dispositions techniques et juridiques, mais également une réorientation du cœur d'activité de certains

métiers : tandis que les courtiers et chargés de clientèle doivent se recentrer sur leur rôle de conseil afin de guider les clients dans un environnement réglementaire de plus en plus complexe, les gestionnaires doivent renforcer leur capacité d'analyse et leurs compétences commerciales afin de bien présenter et justifier toute difficulté au courtier ou au client lui-même.

— Les évolutions concurrentielles au sein du secteur renforcent le niveau d'exigence des clients (meilleur accès à l'information, comparaison des services délivrés par les différents interlocuteurs...) incitant les cabinets de courtage à approfondir leur sens du service client : parcours client individualisé, innovation et créativité dans la conception des offres, excellence de la gestion des contrats, rigueur, sens du détail, maîtrise des procédures sont ainsi autant de compétences à renforcer et valoriser au sein des différents métiers.

— L'impact du numérique est particulièrement fort sur les métiers du courtage en assurance : au-delà des nouveaux canaux de communication, de prospection et des nouveaux supports que les cabinets se doivent de maîtriser et d'offrir à leurs clients, on observe un large recul des tâches de gestion administrative des contrats. Elle est désormais largement automatisée, englobée dans les processus de vente ou reportée directement sur le client via le «self care». Les métiers de gestionnaire, dont une partie des compétences devient de fait obsolète, sont percutés par ce virage numérique et pourraient voir décroître leur volume d'emploi. Le métier pourrait alors s'orienter vers une «gestion augmentée» en appui d'une relation de service renforcée. À l'inverse, les acteurs du secteur expriment régulièrement de nouveaux besoins en métiers et en compétences liées à la gestion de données ou à la conception et la gestion de plateformes numériques. Les métiers associés (data analyst, web designer...) devraient connaître une nette croissance dans les années à venir en termes d'emplois au sein du secteur.

— Si les impacts économiques de la crise sanitaire sont difficiles à anticiper pour les cabinets de courtage, des pistes de réorientation se dégagent dès à présent : une nécessaire adaptation des modalités de prospection commerciale vers plus de distanciel se dessine, tandis que le rôle de conseil technique sur l'évaluation des nouveaux risques induits pourra s'avérer essentiel. Il s'agira également de maîtriser les futures modalités d'instruction et de gestion des contrats qui seront élaborés dans le cadre d'un potentiel futur régime assurantiel de couverture en cas de catastrophes sanitaires.

2.2

Liste des métiers concernés de la branche professionnelle

Au regard des mutations de l'activité et des risques d'obsolescence des compétences mis en exergue précédemment, les parties signataires ont identifié 6 métiers du courtage d'assurances et/ou de réassurances comme prioritairement concernés par la mise en place d'un accord de branche Pro-A :

- Courtier en assurance (activité principale : conseiller ses clients particuliers ou entreprises dans le choix des solutions de couverture des risques les plus pertinents) ;
- Chargé de clientèle (activité principale : assurer le suivi commercial d'un portefeuille de clients avec l'appui des équipes techniques) ;
- Gestionnaire production particuliers (activité principale : assurer l'information, les opérations d'enregistrement et de suivi des contrats standards des clients particuliers) ;
- Gestionnaire production entreprises (activité principale : assurer les opérations d'enregistrement et de suivi des contrats des clients professionnels) ;
- Gestionnaire sinistres particuliers (activité principale : assurer dans sa spécialité le traitement correct des dossiers sinistres, des contrats d'assurance des particuliers) ;
- Gestionnaire sinistres entreprises (activité principale : assurer dans sa spécialité le traitement correct des dossiers sinistres des clients professionnels).

2.3

Liste des certifications professionnelles éligibles

La liste des certifications retenues regroupe :

- En premier lieu et pour faire face aux mutations actuelles des activités, des certifications propres au métier du courtage en assurance grâce auxquelles les professionnels concernés pourraient monter en compétences, se requalifier sur leur métier ou bénéficier de mobilité ou encore de promotion interne.
- En second lieu, une liste complémentaire de certifications comprenant des formations centrées sur le numérique afin de répondre à l'émergence de nouveaux besoins sur ces métiers au sein du secteur. Cela pourrait permettre d'organiser des reconversions vers ces métiers proposant des emplois durables et d'avenir.

Certifications propres au courtage d'assurances et/ ou réassurances

Type de certification	Intitulé de la certification	Code RNCP
CQP	CQP Chargé de clientèle de professionnels	31919
	CQP Chargé de clientèle en courtage d'assurances	31395
	CQP Gestionnaire assurances de personnes en courtage d'assurances option production ou option sinistre	31391
	CQP Gestionnaire incendie accident risques divers en courtage d'assurances option production ou option sinistre	31389
Diplômes/Titres	Actuariat (fiche nationale)	31505
	Assurance	4922
	Assurance, banque, finance : supports opérationnels (fiche nationale)	34025
	Assurance, banque, finance : chargé de clientèle (fiche nationale)	30181
	Chargé d'activités bancaires et/ou assurantielles	19251
	Chargé de clientèles en assurance et banque	34478
	Chargé de gestion et de commercialisation de produits banque-assurance	28756
	Chargé d'indemnisation en assurance	34171
	Commercialisation de produits et services (fiche nationale)	29631
	Conseiller clientèle gestionnaire banque-assurance des professionnels ou des agriculteurs	26946
	Conseiller clientèle multicanal en banque et assurance	32059
	Conseiller de clientèle banque assurance	15762
	Conseiller en assurances	30699
	Conseiller gestionnaire banque-assurance clientèle des particuliers	26945
	Conseiller multi-canal de clientèle particuliers en banque assurance	34566
	Droit des assurances	2904
	<i>Expert en analyse et gestion du risque d'incendie et d'explosion (exclu de l'extension par arr. 29 avr. 2021, JO 11 mai)</i>	24883
	Expert en finance participative et éthique et assurance solidaire	32135
	Expert en gestion globale des risques	18022
	Gestionnaire en assurance	31952
	Management des activités commerciales (fiche nationale)	30095
	Manager de l'assurance	5475
	Manager des risques et des assurances de l'entreprise	17274
	Monnaie, Banque, Finance, Assurance (fiche nationale)	34034
	<i>Responsable clientèle des particuliers banque assurance (exclu de l'extension par arr. 29 avr. 2021, JO 11 mai)</i>	29434
	Responsable commercial banque et assurance (BADGE)	30509
	Responsable de clientèle banque finance assurance	34573
	Responsable de développement commercial (option banque-assurance)	29535

Certifications numériques

Intitule de la certification	Code RNCP
Analyste développeur d'applications informatiques	28669
BTS négociation et digitalisation de la relation client	34030
Chargé éditorial pour le web (content manager)	30396
Concepteur - webdesigner	26801
Concepteur de projets en design et arts graphiques option design numérique	30719
Concepteur développeur d'applications numériques	30714
Concepteur développeur de solutions digitales	32043
Concepteur développeur web	26933
Concepteur et chef de projet web	34203
Concepteur réalisateur web et digital	23001
Concepteur-développeur d'applications web	31174
Designer graphique	21946
<i>Designer graphique (exclu de l'extension par arr. 29 avr. 2021, JO 11 mai)</i>	<i>12336</i>
Designer graphique et numérique	32037
Développeur d'application full stack	28194
Développeur de solutions digitales	32039
Développeur Full Stack BIG DATA	32123
Développeur intégrateur web	15364
Développeur web	13595
Développeur web	34066
Développeur web	32173
Développeur(euse) d'application	27099
Développeur(euse) intégrateur(trice) de médias interactifs	27347
<i>Infographiste webdesigner (exclu de l'extension par arr. 29 avr. 2021, JO 11 mai)</i>	<i>30329</i>
Licence professionnelle mention métiers de l'informatique : applications web	29965
Licence professionnelle mention métiers de l'informatique : conduite de projets	29967
Licence professionnelle mention métiers du design	30148
Licence professionnelle mention métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web	29971
Technicien développeur	28754

Article 3

Durées de la Pro-A

La formation organisée au titre du dispositif Pro-A repose sur l'alternance entre des actions de formation théorique (enseignements généraux, professionnels et techniques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, dispensés par l'entreprise) et des actions de formation pratique (savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées).

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut être portée :

— Jusqu'à 24 mois lorsque le contrat a pour objet :

-
- L'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
 - L'obtention d'une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
 - L'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, *ou d'une qualification qui est reconnue par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances (termes exclus de l'extension par arr. 29 avr. 2021, JO 11 mai)* ;
 - De former des bénéficiaires sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- Jusqu'à 36 mois pour les salariés âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.
- L'action de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que l'enseignement général, professionnel et technique est d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures et 25 % de la durée totale du contrat.
- Cette durée pourra être portée à 50 % de la durée totale de la Pro-A pour les qualifications visées par la convention collective nationale, les publics spécifiques, les certificats de qualification professionnelle et les diplômes ou titres inscrits au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Article 4 **Régime de la Pro-A**

L'action de reconversion ou de promotion par alternance peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Lorsque l'action de la Pro-A se déroule pendant le temps de travail, le salarié bénéficie d'un maintien de sa rémunération.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la reconversion ou la promotion par alternance, selon les modalités prévues par le code du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la «Pro-A».

Article 5 **Prise en charge de la Pro-A**

Le dispositif de la Pro-A est pris en charge conformément aux règles de financement définies par l'OPCO Atlas.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 5 mars 2009

[Étendu par arr. 8 oct. 2009, JO 17 oct.]

(Remplacé par Accord du 31 janvier 2024)

Dans le cadre de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et dans le prolongement de l'article 17 1^o de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances veulent favoriser l'amélioration et la progression de la reconnaissance et la mise en œuvre du principe d'égalité professionnelle des hommes et des femmes.

Par le présent accord de branche, les parties précisent les principes qu'il convient d'appliquer afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle. Aussi, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances acceptent de prendre des engagements avec un suivi, au travers notamment d'indicateurs fixés dans le présent accord. Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1er de la Convention collective du 18 janvier 2002.

Article 1 **Recrutement**

1.1 **Offres d'emploi**

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'interdisent de faire apparaître tout critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge, ...) lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

1.2 **Processus et critères de recrutement**

L'activité professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances est ouverte aux femmes comme aux hommes. Le processus de recrutement des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances est donc unique et des critères de sélection strictement identiques sont appliqués.

Ces critères doivent être strictement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats.

1.3 Candidatures reçues et candidatures retenues

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances veillent à conserver un équilibre nécessaire dans le recrutement entre les femmes et les hommes. Lors du recrutement, la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences et expériences ou profils équivalents à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats, compte tenu du marché du travail.

Dans le cadre de leurs relations avec les établissements de formation cibles, universités ou écoles, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'attacheront à inciter les femmes, comme les hommes, à s'orienter vers l'ensemble des filières métiers.

1.4 Rémunération à l'embauche

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées ; elle ne tient en aucun cas compte du sexe de la personne recrutée.

Article 2 Parcours et évolutions professionnelles

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances affirment leur engagement de veiller à l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne les possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel et de rémunération.

La mixité des emplois suppose qu'homme et femmes aient les mêmes possibilités en matière de parcours et d'évolution professionnels. Ils peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevés. À cet égard, l'accès des femmes aux postes à responsabilité se fait sur les mêmes critères que pour les hommes. Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les femmes et pour les hommes. Ils sont fondés sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et des qualités professionnelles.

Article 3 Formation professionnelle

3.1 Accès à la formation

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances garantissent le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle et au dispositif du droit individuel à la formation.

L'accès à la formation professionnelle est en effet un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de chance dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des hommes et des femmes. Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances veillent à ce que hommes et femmes participent aux mêmes formations tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

3.2 Organisation de la formation

Pour favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation et aux séminaires, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances veillent :

- à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation à niveau de qualité de formation égale,
- à mettre en place, un aménagement d'horaire pour faciliter la participation à la formation.

3.3 Accès aux formations de direction et diplômantes

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances garantissent le principe général d'égalité d'accès aux formations de direction et aux formations diplômantes. Lors des entretiens de sélection aux formations, les questions spécifiques à la maternité et aux modalités d'exercice de la parentalité sont proscrites.

3.4 Sensibilisation des dirigeants et responsables de service

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'engagent à sensibiliser leurs dirigeants et responsables de services aux principes de non discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes.

3.5

Calcul des droits à DIF des salariés en congé de maternité, de paternité, d'adoption ou congé parental d'éducation

La période d'absence des salariés pour congé de maternité, de paternité d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation.

Article 4

Égalité salariale et promotion

4.1

Principe d'égalité de rémunération

Le respect du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est fondamental.

Pour y parvenir, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances prennent les engagements suivants :

- elles veillent à ce que, lors des révisions de situation, les dirigeants d'entreprise s'assurent qu'à compétences, qualifications, et fonctions équivalentes, performances individuelles comparables, les promotions et augmentations de salaires soient similaires entre les femmes et les hommes.
- elles sont vigilantes au respect de la proportionnalité des promotions entre femmes et hommes à compétences et expériences ou profils et performances équivalents,
- le fait que le salarié soit un homme ou une femme ne doit en aucune manière avoir une quelconque influence dans la détermination de sa rémunération.

4.2

Actions spécifiques à des étapes potentiellement charnières de la vie professionnelle

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances prennent trois engagements :

1. Pour les promotions des niveaux de classification, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'attacheront à faire converger les taux des promotions des hommes et des femmes.
2. Des entretiens de carrière seront réalisés avec les salariés qui le demandent et qui totalisent entre 15 et 20 ans d'expérience professionnelle car cette période peut correspondre à une étape clé et permettre le développement d'une «deuxième partie de carrière».
3. Les salariés qui travaillent à temps partiel et qui expriment leur souhait de passer à temps plein seront reçus dans le cadre d'un entretien de carrière pour faire un point sur leur parcours et leurs perspectives professionnels.

4.3

Mesures spécifiques au titre du ratrappage salarial pour supprimer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes d'ici à la fin 2010

Il est rappelé que la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

À cet effet, dans les sociétés de plus de 200 salariés, il sera possible pour identifier les dossiers des salariés les plus susceptibles de présenter une différence salariale non justifiée et devant donc faire l'objet d'une analyse prioritaire, d'avoir recours à une méthodologie consistant à comparer, par niveau de classification de la convention collective, leur rémunération par rapport à la médiane des rémunérations.

À titre exceptionnel, pour les années 2009 et 2010 la situation salariale de chaque salarié, fera l'objet d'un examen une fois par an dans le cadre du processus annuel habituel de révision des rémunérations.

Cette démarche doit bien entendu s'effectuer au regard du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Article 5

Maternité, Paternité et Parentalité

5.1

La maternité

Garantie pendant la grossesse :

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Garanties cependant le congé de maternité ou d'adoption :

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, la maternité ou l'adoption ne pénalisent pas les salarié(e)s dans leur vie professionnelle.

Cette période d'indisponibilité est considérée comme du temps de travail effectif, notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté,
- la répartition de l'intéressement, de la participation,
- le calcul des congés payés et des primes.

Le ou la salarié(e) de retour de congé maternité ou de congé d'adoption bénéficie des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Dès que la (ou le) salariée aura informé son employeur de son retour, un entretien sera organisé avec sa hiérarchie ou son gestionnaire Ressources Humaines afin d'arrêter les conditions de sa réintégration, soit dans son précédent emploi ou similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire son évolution professionnelle. À cette occasion, sa situation professionnelle est précisée ainsi que les actions de formation en découlant.

Ces entretiens individuels font l'objet d'une formalisation écrite et un exemplaire du document est remis à la (ou le) salariée. Ils ne se substituent pas aux entretiens d'évaluation professionnelle.

5.2 La paternité

La période d'absence au titre du congé légal de paternité est prise en compte pour le calcul des droits dans les conditions fixées par la loi.

5.3 Le congé parental, d'éducation à temps complet

Afin de faciliter son retour, le ou la salarié(e) est reçu(e) par sa hiérarchie dès son retour de congé parental afin d'arrêter les conditions de sa réintégration, soit dans son précédent emploi ou similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire son évolution professionnelle.

Article 6 Organisation et aménagement du temps de travail

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances veillent à ce que les modalités d'organisation du travail du ou de la salarié(e), et notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel est rappelé.

Article 7 Indicateurs de suivi

Dans un souci de cohérence avec le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes mis en œuvre par le décret n° 2008-838 du 22 août 2008, et afin de ne pas multiplier inutilement les tableaux de bord, les parties conviennent de se référer aux indicateurs contenus dans le rapport.

Le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes diffère selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés. Les modèles mis à la disposition des entreprises par le ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité sont annexés au présent accord. Cependant, les informations collectées dans le rapport de situation comparée ne sont pas suffisantes pour appréhender les problématiques visées aux articles 1 : «recrutement» et 5 : «maternité, paternité et parentalité » du présent accord.

En conséquence, il est décidé d'ajouter les indicateurs suivants qui pourront être adjoints au rapport de situation comparée :

- embauches de l'année : répartition par emploi type et par sexe,
- nombre de salariés (avec une répartition par sexe) en congé parental (pour une durée supérieure à six mois),
- nombre de jours de congés de paternité pris dans l'année et nombre de jours théoriques dans l'année (avec une répartition par catégorie hiérarchique).

Article 8 Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé par avenir dans les conditions légales. Il entrera en vigueur à compter de la date de sa signature.

Un examen de l'application du présent accord sera effectué chaque année au niveau de la branche au sein de la commission paritaire. Dans le même cadre, un examen plus général visant à mesurer les progrès réalisés et le cas

échéant, ceux éventuels restant à faire, sera réalisé après trois années d'application.

Dans l'hypothèse où des modifications législatives ou réglementaires conduiraient à des aménagement ou à des difficultés d'application du présent accord, les parties signataires se renconteront pour examiner l'incidence des nouvelles dispositions sur les dispositions de l'accord.

Cet accord pourra être dénoncé par les parties en respectant un préavis de trois mois.

Article 9
Entrée en vigueur - Formalités de dépôt et de publicité

Le présent avenant prend effet un jour franc après sa signature.

Le présent accord sera déposé en un exemplaire au Secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du travail de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Ces formalités seront exécutées par la CSCA.

Modèle de rapport de situation comparée

(Entreprises de moins de 300 salariés)

Mesure des écarts de rémunération et des évolutions de carrière

Modèle de rapport de situation comparée

(Entreprises de 300 salariés et plus)

Tableau 1: Mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1 <u>Catégories professionnelles</u>	2 Sexe	3 Effectif total au 31/12	4 Ancienneté moyenne dans l'entreprise au 31/12	5 Age moyen au 31/12	6 <u>Rémunération moyenne ou médiane</u> <i>A partir de BS : 21 (21)</i>		7 Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle	8 <u>Durée moyenne d'interruption</u> <i>BS : 11 (12/13)</i>	9 Type de contrats	10 Durée du travail				
					Rémunération	Spécificité				CDI	CDD	Temps complet	Temps partiel :	Temps partiel : de 20h à 30h
	F					Oui/non								
	H					Oui/non								
	F					Oui/non								
	H					Oui/non								

Tableau 2 : mesure des évolutions de carrière

1 <u>Catégories</u> professionnelles	2 Sexe	3 Effectif total	4 Mouvements / An	5 Age moyen	6 Ancienneté moyenne	7 Nombre moyen d'heures d'actions de formation/salarié/an	8 Promotions	9 Nombre d'interruptions > à 6 mois	10 Durée du travail BS : 41 (414)
<i>Correspondance</i> <i>avec</i> <i>le Bilan social</i>		31/12	BS : 13 (131/132)	au 31/12	dans l'entreprise	BS : 51 (514/515)		> à 6 mois <i>A partir BS : 18</i>	
		BS : 11 (111)	Nombre d'embauches au 31/12 par type de contrat de travail	Nombre de départs au 31/12 selon les motifs (116)	au 31/12 <i>A</i> <i>partir</i> <i>de</i> <i>BS : 11 (117)</i>	Adaptation au poste <i>A partir de</i> <i>de</i> <i>BS : 11</i>	Maintien dans l'emploi	Développement des compétences <i>au 31/12</i> <i>entre 2</i> <i>BS : 15</i> <i>promes</i>	Temps complet partiel ; de 20 à 30 h. autres formes
		F							
		H							
		F							
		H							

Troisième axe : Comparaison de la situation des femmes et des hommes pour atteindre trois objectifs : mixité des emplois, mesure des effets de l'organisation du travail, articulation vie professionnelle / vie privée

1 - Données relatives à la mixité des métiers

Présentation des métiers très majoritairement tenus par des femmes ou des hommes (à partir des tableaux 1 et 2).	
Données générales, par sexe, relatives à la répartition par poste de travail, selon l'exposition à des risques professionnels, la pénibilité (dont le caractère répétitif des tâches) Correspondance BS 42-43	

2 - Données relatives à l'organisation du travail

Catégories professionnelles	Sexe	Organisation du travail				Durée du travail			Temps partiel choisi	
		<i>Correspondance BS 41 - 42</i>				Temps complet	Temps partiel : de 20h à 30h	Temps partiel : autres formes	Nombre de salariés ayant accédé à un temps partiel choisi	Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein
		Horaires variables	Travail posté	Travail de nuit	Travail le week-end					
	F									
	H									
	F									
	H									

3 - Données relatives à l'articulation vie professionnelle/vie privée

Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de maternité ou d'adoption <i>Correspondance BS 24</i>	
Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé paternité	
Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil à la petite enfance pouvant être rapproché de l'indicateur 71 du Bilan social n° 41 et 42	Entreprise
	Comité d'entreprise
Évolution des dépens éligibles au Crédit d'impôt famille	

Nombre de jours de congé de paternité réellement pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.	
Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.	

Accord du 31 janvier 2024

[Étendu par arr. 15 mai 2025, JO 31 mai, applicable à compter du lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel, pour une durée de 3 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planète CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Préambule

Légitimée par l'Histoire, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est progressivement devenue un enjeu sociétal important dont les politiques publiques se sont emparées. Elle fait désormais l'objet de demandes sociales fortes et s'inscrit dans un mouvement plus global portant sur la diversité et l'inclusion.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes apparaît pour les entreprises comme un levier incontournable du recrutement. Celles-ci doivent dès lors intégrer cet enjeu dans leur politique générale par ailleurs sans cesse défiée par les évolutions économiques, sociétales, réglementaires, digitales et environnementales.

Confiants dans les vertus économiques et sociales de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et conscients des opportunités qu'elle peut offrir aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances qui peinent à recruter et se doivent d'être constamment compétitives, les partenaires sociaux de la branche professionnelle ont souhaité poursuivre la promotion de ce principe auprès des entreprises.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux se sont réunis afin de conclure un accord s'inscrivant dans le prolongement d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes et de mixité et de diversité initiée respectivement par l'accord du 25 mars 2009 et par l'accord du 1^{er} juillet 2021. Ainsi, ce nouvel accord traduit l'engagement des signataires de poursuivre dans cette démarche en pérennisant les actions de la branche et la sensibilisation des entreprises du secteur sur ces thématiques.

En intégrant toutes ces préoccupations sociales dans le dialogue social de branche, la délégation patronale et les organisations syndicales de salariés prennent toute la dimension du rôle sociétal qu'elles ont à jouer à leur niveau et tiennent à formaliser à travers le présent accord leur engagement dans cette voie.

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent, d'une part, veiller au respect consciencieux du principe d'égalité par les entreprises de la branche professionnelle, et, d'autre part, afficher leur conviction, considérant que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un vecteur efficace d'attractivité et de fidélisation des salariés.

En ce sens, ils tiennent à ce que les entreprises veillent à l'application la plus stricte du principe «à travail égal, salaire égal» en vertu duquel les employeurs s'engagent à rémunérer de la même manière les salariés placés dans une situation identique et effectuant un même travail ou un travail de valeur égale.

En outre, les parties signataires condamnent avec la plus grande fermeté tout acte constitutif de harcèlement sexuel ainsi que l'ensemble des agissements sexistes pouvant avoir lieu dans le cadre professionnel. À cet égard, le présent accord a vocation à accompagner les entreprises du secteur dans la prévention et la lutte contre les agissements sexistes et sexuels.

Les parties signataires souhaitent par ailleurs rappeler que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit s'appliquer à l'ensemble des travailleurs, entre des salariés de sexes différents mais également entre des salariés du même sexe. Aussi, au-delà des différences de traitement fondées sur le sexe, la volonté des signataires est de combattre tout type de différences de traitement injustifiées.

De plus, le principe de non-discrimination a vocation à s'appliquer dès le stade l'embauche mais également à l'ensemble de la relation de travail (évolution professionnelle, rémunération, accès à la formation, parentalité, conditions de travail...). En ce sens, seules pourront être admises les différences de traitement justifiant répondre à une

exigence professionnelle essentielle et déterminante, à condition que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

L'étude paritaire menée en 2022 sur l'égalité entre les femmes et les hommes a permis aux partenaires sociaux de dresser un bilan global au sein de la branche professionnelle.

Il est en premier lieu constaté un rééquilibrage au niveau des catégories socio-professionnelles des femmes et des hommes au cours des dix dernières années. Néanmoins des inégalités, particulièrement au sein des catégories socio-professionnelles les plus élevées, persistent. Ces inégalités restent également fortes quand on regarde les postes occupés. En effet, les femmes demeurent sous-représentées dans la catégorie des cadres-dirigeants. À l'inverse, les hommes restent sous-représentés dans les postes relevant de la catégorie socio-professionnelle des employés et constituent seulement 23 % des effectifs.

Des écarts de rémunération subsistent liés en grande partie aux écarts par catégorie socio-professionnelle et par métier mais qui tendent à se réduire pour les jeunes diplômés.

En outre, le taux d'accès à la formation respecte presque la répartition femmes-hommes. Toutefois, la part des femmes accédant aux dispositifs de formation professionnelle demeure inférieure à la part de femmes au sein des effectifs de la branche professionnelle. Le même constat peut être effectué s'agissant des femmes bénéficiaires de formations en alternance.

Forts des constats révélés par l'étude paritaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes, les parties signataires ont souhaité agir sur les axes suivants :

- Le recrutement,
- La sensibilisation et la communication,
- Les agissements sexistes et le harcèlement au travail,
- La formation professionnelle,
- La parentalité,
- Le parcours et l'évolution professionnelle,
- Le principe de non-discrimination,
- L'égalité de rémunération,
- L'organisation, l'aménagement du temps de travail, les conditions de travail,
- La mise en place d'indicateurs au niveau de la branche.

Enfin, les signataires sont convaincus que la réussite de cette démarche tient à l'implication et à l'effort conjugués des chefs d'entreprise, des managers, des salariés et de leurs représentants et des partenaires sociaux de la branche professionnelle.

Ainsi, les parties conviennent ce qui suit :

Titre I Dispositions générales

Article 1er Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1er de la convention collective du 18 janvier 2002.

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent accord sera applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel. À défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

L'entrée en vigueur du présent accord remplace et rend caduc l'accord du 5 mars 2009 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 3 Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en vigueur. Au terme du présent accord, les parties signataires se laissent la possibilité de reconduire en l'état l'accord pour une durée déterminée.

Article 4 Dépôt et extension

La partie patronale s'engage à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Article 5 **Dispositions particulières**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Titre 2

Atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les différents métiers

Article 6 **Le recrutement**

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle sont convaincus que la phase de recrutement est une étape clé pour mettre en place des actions pour favoriser l'équilibre entre les femmes et les hommes par métier.

Il est constaté que la mixité dans le processus de recrutement se heurte aux difficultés suivantes :

- À l'orientation scolaire et aux stéréotypes sociaux qui poussent les femmes et les hommes à opter, de préférence, pour certains métiers ou certaines filières,
- Aux biais conscients ou inconscients et aux représentations stéréotypées,
- À la différence de pourcentage entre les candidats femmes et les candidats hommes.

Dès lors, cette phase apparaît non seulement comme un point clé de l'application des principes de non-discrimination mais aussi comme un champ d'action qui peut permettre d'anticiper et de remédier à des disparités existantes dans les entreprises de la branche professionnelle.

Article 6.1 **L'offre d'emploi et le processus de recrutement**

En premier lieu, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances veillent à proscrire toute mention discriminante dans leurs offres d'emploi en décrivant les postes exclusivement en termes de compétences attendues.

De plus, l'examen des candidatures au cours de la phase de recrutement devra se faire de manière égale. Pour ce faire, les entreprises fonderont nécessairement leur choix sur des critères de recrutement objectifs tels que les compétences, la formation et l'expérience du candidat.

Dès lors, afin d'assurer un processus de recrutement dépourvu de toute discrimination permettant d'assurer à terme une représentation équilibrée des femmes et des hommes, les entreprises de la branche professionnelle devront veiller à procéder à un examen égal des candidatures.

Les parties signataires du présent accord invitent les entreprises de la branche professionnelle à rester vigilantes aux discriminations indirectes, c'est-à-dire quand des critères de sélection ou des dispositions qui sont en apparence neutres entraînent en réalité des désavantages particuliers pour certaines personnes.

Il est enfin rappelé que dans les entreprises de 300 salariés et plus, et de façon idéale dans toutes les entreprises de la branche professionnelle, tous les salariés intervenant dans le processus de recrutement doivent être formés aux actions préventives pour éviter tout type de discrimination.

Afin de favoriser la mixité des emplois, les entreprises de la branche professionnelle sont invitées à anticiper les futures évolutions professionnelles et prévenir les pénuries de candidatures féminines notamment sur des métiers relevant de la catégorie socio-professionnelle des cadres supérieurs et les pénuries de candidatures masculines notamment sur des métiers relevant de la catégorie socio-professionnelle des employés. Elles sont ainsi encouragées à mener des actions en vue d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles/ils sont peu représenté(e)s et auxquels elles/ils souhaitent avoir accès, avec un axe prioritaire sur les métiers à forte prédominance masculine ou féminine.

Article 6.2 **Le recrutement des alternants**

Au sein de la branche professionnelle, il est constaté une sous-représentation des femmes dans le recrutement des alternants.

Fortes de ce constat, les parties signataires du présent accord considèrent qu'œuvrer en vue d'une parité sur les formations les plus diplômantes est un moyen de parvenir dans l'avenir à un équilibre entre les femmes et les hommes sur les postes de catégorie supérieure.

Le recrutement des alternants doit donc être mixte et doit être conduit en veillant à la mixité sur les postes. Dans

certains cas, il pourra constituer un outil de rééquilibrage entre les femmes et les hommes, à moyen et long terme, sur des postes actuellement à dominante masculine ou à dominante féminine.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle conviennent de développer, dans le cadre de ses actions de promotion des métiers et de l'alternance, des partenariats avec les écoles et les centres de formation afin de faire découvrir les métiers en soulignant leur ouverture aux femmes comme aux hommes, y compris des postes à hautes responsabilités, afin d'attirer un public mixte sur l'ensemble des métiers.

Ils soutiennent et encouragent par ailleurs les organismes de formation à inscrire leurs sessions de formation dans des dispositifs tendant à favoriser la diversité et la mixité au sein de la branche professionnelle. En effet, les organismes de formation ont aussi pour mission de favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. En cela, ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers.

Article 7 **Le parcours et l'évolution professionnelle des salariés**

Les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler que les employeurs ont l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail, notamment au regard de l'évolution des métiers. Pour cela, ils doivent proposer des actions de formation qui ont pour objectif l'acquisition de blocs de compétences. Ces actions permettent aux collaborateurs d'évoluer professionnellement.

Article 7.1 **Encourager une évolution équitable des carrières des femmes et des hommes**

Dans l'objectif d'atteindre une part représentative des femmes et des hommes dans chaque catégorie d'emploi au sein de la branche professionnelle, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances veilleront à garantir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en matière d'évolution professionnelle en assurant un accès égal aux parcours professionnels et permettant notamment d'occuper des postes à haute responsabilité.

En effet, la mixité des emplois suppose qu'hommes et femmes aient les mêmes possibilités en matière de parcours et d'évolution professionnels. Ils peuvent avoir accès à tous les emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevés. À cet égard, l'accès des femmes aux postes à responsabilité se fait sur les mêmes critères que pour les hommes. Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les femmes et pour les hommes. Ils sont fondés sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et des qualités professionnelles.

Des objectifs chiffrés seront, autant que possible, fixés au sein des entreprises en matière de mixité des postes afin de tendre vers un équilibre des effectifs dans les postes particulièrement masculinisés ou féminisés.

Il est également porté une attention particulière à la durée moyenne entre deux promotions des femmes et des hommes. Les entreprises doivent s'assurer que la proportion des femmes et des hommes parmi les salariés promus soit comparable à leur proportion dans l'effectif de chaque niveau de classification.

Sont par ailleurs proscrits les systèmes d'évaluation des performances basés exclusivement sur le temps de présence, afin que la situation familiale des salariés ne constitue pas un frein à leur évolution professionnelle.

Enfin, il est rappelé que les congés maternité, paternité, d'adoption ou congé parental d'éducation ne doivent pas pénaliser les salariés dans leur évolution professionnelle.

Article 7.2 **Tendre vers une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes**

Les parties signataires du présent accord corrèlent la notion de «plafond de verre» à celle de gestion des compétences et des potentiels.

Dès lors, les entreprises de courtage d'assurances doivent porter une attention toute particulière à l'équivalence de traitement entre les femmes et les hommes notamment dans l'accès aux postes à responsabilité au plus haut niveau de l'entreprise, et ce dans l'optique d'assurer à compétences équivalentes la meilleure mixité possible au sein des équipes de direction.

Afin de favoriser l'accès des femmes à tout niveau de responsabilité, y compris les plus élevés au sein de l'entreprise, les employeurs sont invités à définir des actions de nature à permettre la parité au sein des équipes de direction.

En outre, les entretiens professionnels peuvent être l'occasion de susciter des candidatures vers des postes à responsabilité.

Par ailleurs, depuis septembre 2022, les entreprises d'au moins 1 000 salariés doivent mettre en œuvre des actions visant à atteindre un objectif de 30 % de femmes dans les postes de dirigeants et de 30 % de femmes membres d'instances dirigeantes. Ces objectifs sont à atteindre avant mars 2026 et seront augmentés à 40 % à partir de 2029. Les entreprises de moins de 1 000 salariés sont également invitées à respecter ces seuils.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle tiennent également à rappeler que les entreprises de 1 000 salariés et plus doivent publier annuellement les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi, d'une part, les cadres dirigeants et, d'autre part, les membres des instances dirigeantes et que depuis le 1^{er} mars 2023, ces écarts de représentation sont également rendus publics sur le site Internet du Ministère chargé du travail.

Article 8 **La formation professionnelle**

Les parties signataires du présent accord souhaitent garantir le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle.

Elles s'accordent également à dire que la formation professionnelle constitue une voie privilégiée afin d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en favorisant l'évolution professionnelle.

Article 8.2

Tendre vers un accès égal à la formation professionnelle pour les femmes et les hommes

Les données de l'index d'égalité femmes-hommes ainsi que les effets des stéréotypes pouvant affecter l'attractivité des métiers constituent des indicateurs privilégiés pour l'accès aux formations des salariés.

À cet égard, la branche professionnelle s'engage à déployer des actions de promotion des métiers et de l'alternance visant à rompre les stéréotypes.

Les entreprises s'assurent que les femmes et les hommes ont la possibilité d'accéder de manière équitable à des formations d'encadrement, de haut niveau, notamment certifiantes.

Afin de respecter cette égalité de traitement, celle-ci doit être appréhendée aussi bien en terme quantitatif (nombre d'heures de formation dispensées) que qualitatif (thèmes, niveaux et durée des stages de formation dispensés).

Article 8.3

Faciliter l'accès à la formation professionnelle pour y parvenir

De manière à favoriser un accès égal aux formations, les entreprises mettront en œuvre des moyens permettant de limiter les impacts de la charge de famille et d'articuler la vie privée du salarié avec le temps de formation.

Afin de faciliter l'accès à la formation professionnelle, les employeurs sont incités à proposer des actions de formation prenant en compte les situations familiales et personnelles (parentalité, proche aidant, handicap...). À cet égard, il est recommandé de diversifier les formats proposés (présentiel, distanciel, e-learning...) pour limiter les déplacements qui peuvent constituer un frein dans l'organisation vie privée/vie professionnelle et de communiquer les dates et horaires des formations suivant un délai raisonnable avant leur démarrage.

Par ailleurs, peuvent être encouragées la mise en place de mécanismes de compensation pour les salariés en formation tels que la prise en charge des frais de garde d'enfant pendant la formation ou des temps de trajet pour se rendre en formation. De même, lorsque le temps de trajet entre le domicile et le lieu de formation excède le temps normal de trajet, le salarié a droit à une contrepartie soit sous forme de repos, soit sous forme financière.

En outre, la branche professionnelle travaillera avec les organismes de formation pour intégrer les contraintes particulières des personnes en temps partiel pour rendre ces formations plus accessibles.

Titre 3

Renforcer la prise de conscience des enjeux d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Pour les parties signataires du présent accord, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit passer avant tout par une prise de conscience des enjeux de féminisation de certains métiers, d'égalité salariale, d'égalité de traitement dans l'accès à la formation et en matière d'évolution professionnelle notamment. Afin d'accroître son efficacité, elle doit mobiliser l'ensemble des parties prenantes. Au-delà de l'intérêt de satisfaire aux obligations de négociation qui s'imposent en la matière à la branche professionnelle et aux entreprises, elle doit s'inscrire dans le cadre d'un dialogue social permettant d'identifier les leviers d'actions et les mesures de correction, le cas échéant.

Partant du constat que des inégalités subsistent entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle, les parties signataires considèrent que cette prise de conscience et les actions de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes doivent être renforcées sous l'impulsion de la branche professionnelle.

Dans cet objectif, les partenaires sociaux souhaitent rappeler dans un premier temps les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant de promouvoir dans un second temps des actions de sensibilisation, de communication et de formation à ce sujet et la mise en place de procédures internes permettant de prévenir les inégalités.

Article 9

Les obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En premier lieu, les parties signataires tiennent à rappeler que les négociations annuelles de branche sur les salaires minima conventionnels doivent prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre conformément aux dispositions en vigueur.

Il est par ailleurs rappelé que dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux, l'employeur engage tous les ans, ou au moins une fois tous les quatre ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail en application du Code du travail.

Par ailleurs, depuis la loi du 5 septembre 2018 l'Index de l'égalité professionnelle impose aux entreprises de mesurer les écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes. Tous les ans, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur Internet leur Index pour le 1^{er} mars. L'Index de l'égalité professionnelle repose sur les éléments suivants :

- La suppression des écarts de rémunération,
- La même chance d'avoir une augmentation,
- La même chance d'obtenir une promotion,
- L'augmentation de salaire garantie au retour de congé maternité,
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise.

Ces éléments prendront en compte les évolutions de l'index de l'égalité professionnelle, le cas échéant.

Les entreprises de la branche professionnelle veillent à prendre les mesures de correction adéquates, conformément aux dispositions en vigueur, lorsque des écarts de rémunération sont constatés. De même, elles s'acquittent des obligations d'information imposées par le Code du travail tant à l'égard des salariés que des représentants du personnel.

Article 10

La mise en place d'actions de sensibilisation et de communication

La branche professionnelle s'engage dès 2024 à mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de communication en faveur de l'égalité professionnelle et à promouvoir directement ou indirectement cette égalité notamment dans le cadre de leurs actions en faveur des métiers et de l'alternance.

La branche professionnelle s'engage également à communiquer largement sur le présent accord et le diagnostic qui lui est attaché auprès des entreprises et des salariés.

Il est préconisé aux entreprises de mener des actions de sensibilisation et de communication afin de permettre, à tous les niveaux, une prise de conscience des problématiques autour de l'égalité professionnelle et des disparités pouvant encore subsister entre les femmes et les hommes et promouvoir les dispositifs des accords ou plans d'action conclus en faveur de l'égalité professionnelle.

Les entreprises de la branche professionnelle sont par ailleurs invitées à mener des actions de sensibilisation, avec les partenaires privilégiés, auprès des salariés afin de prévenir tout comportement ou toute pratique qui pourraient s'avérer discriminants.

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'engagent par ailleurs à mettre en œuvre tous les moyens de prévention nécessaires contre les risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes sur le lieu de travail. En ce sens, elles sont encouragées à prendre en compte ces risques dans leur règlement intérieur. Il est également rappelé qu'il doit être tenu compte de ces risques dans les évaluations des risques professionnels dans l'entreprise conformément aux dispositions en vigueur (D.U.E.R.P., P.A.P.R.I.P.A.C.T., rapport annuel C.S.S.C.T.).

Par ailleurs, les entreprises sont encouragées à mener des actions de prévention, de sensibilisation à destination des salariés, et notamment des managers, sur le thème du harcèlement sexuel. Au préalable, elles sont invitées à réaliser un diagnostic de la situation avec les membres du C.S.S.C.T., du C.S.E., les référents Agissement sexiste et Harcèlement Sexuel du C.S.E. ou de l'entreprise, lorsqu'ils existent.

Pour mener cette démarche, les entreprises pourront s'appuyer sur les ressources mises à disposition par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Anact) : <https://www.anact.fr/prevenir-le-sexisme-au-travail-les-ressources-telecharger>.

De plus, pourront être mis en place des canaux de discussion et de signalement afin que les salariés victimes ou témoins de faits constitutifs de harcèlement sexuel et/ou d'agissements sexistes puissent en informer la hiérarchie. À cet égard, les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler la procédure du lanceur d'alerte qui impose aux entreprises de plus de 50 salariés de mettre en place des procédures de recueil des signalements émanant des membres du personnel.

Les entreprises de la branche professionnelle, indépendamment de leurs effectifs, sont invitées à informer leurs salariés sur le dispositif, sur la procédure à suivre pour déclencher l'alerte et les conditions pour bénéficier du statut de lanceur d'alerte.

Article 11

La formation des managers à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les entreprises de la branche professionnelle sont vivement encouragées à former l'ensemble des managers aux démarches de mixité et d'égalité professionnelle, de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article 12

La mise en place de mesures internes permettant de prévenir les inégalités entre les femmes et les hommes

Les parties signataires du présent accord tiennent à réaffirmer l'importance d'impliquer toutes les parties prenantes de l'entreprise dans la mise en place de mesures de sensibilisation et de prévention, de communication, de protection et de correction, le cas échéant, en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Au-delà des obligations d'information et de consultation du comité social et économique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes qui existent au sein de certaines entreprises, les parties signataires encouragent l'ensemble des entreprises à adopter une politique de transparence et à envisager les différentes mesures avec les représentants du personnel.

Pour accompagner les entreprises dans leur prise de conscience des inégalités en interne, le présent accord préconise la mise en place d'un référent en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Les entreprises pourront également garantir pour chaque salarié s'estimant discriminé en raison de son sexe de pouvoir être reçu par un de leurs représentants pour examiner les éléments qui selon lui sont constitutifs de cette discrimination.

Titre 4

Favoriser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Article 13

Le respect du principe «à travail égal, salaire égal»

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe général «à travail égal, salaire égal».

En application de ce principe, les employeurs s'engagent, dès l'embauche, à rémunérer de la même manière les salariés placés dans une situation identique et effectuant un même travail ou un travail de valeur égale. L'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes doit en conséquence être assurée par l'employeur.

Une différence de rémunération entre des salariés occupant un emploi similaire ne saura être justifiée que par des raisons objectives, pertinentes et matériellement vérifiables. Toute différence de rémunération reposant sur des éléments objectifs doit être proportionnée.

À cet égard, il est rappelé que les périodes d'absence des femmes dans l'entreprise, notamment pour raison de maternité sont généralement des facteurs qui peuvent entraîner des différences salariales.

Aussi, il est attendu des entreprises de la branche professionnelle qu'elles s'engagent à éviter l'impact des périodes d'absence des femmes comme des hommes, notamment au titre de leurs congés respectifs de parentalité, sur les évolutions salariales. À cette fin, les parties signataires du présent accord invitent les entreprises à prendre en compte le fait que le retour des salariés après un congé maternité ou paternité est un moment où doivent être mises en place des mesures adaptées, comme un entretien professionnel par exemple.

À cette occasion, les partenaires sociaux de la branche professionnelle tiennent à rappeler que les congés maternité et paternité sont considérés comme du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la répartition de l'intéressement et de la participation et le calcul des congés payés.

Afin de respecter le principe «à travail égal, salaire égal», les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances sont invitées à utiliser les révisions périodiques comme outils de réajustement des salaires. En effet, les parties signataires du présent accord considèrent que les révisions périodiques sont des moments propices pour observer les différences de salaires entre les femmes et les hommes et de réajuster les salaires si des écarts non justifiés apparaissent.

Elles auront également à faire preuve de vigilance à l'égard de ce principe lors de la détermination des promotions.

Article 14

La suppression des différences de traitement injustifiées entre les femmes et les hommes

Les indicateurs mis en place au sein de l'entreprise permettront d'appréhender la répartition des promotions, des primes, des salaires, et des augmentations en fonction du sexe et d'identifier, le cas échéant, des différences de traitement injustifiées.

Dès lors que des écarts de salaire non justifiés sont constatés, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'engagent à étudier et identifier la source de cet écart. Elles prendront alors les mesures nécessaires afin de faire cesser cette inégalité.

À cet égard, il est recommandé de fixer au niveau des entreprises des objectifs chiffrés en matière d'égalité de rémunération. Dans les entreprises dans lesquelles une ou plusieurs sections syndicales d'organisation représentatives sont constituées, ces objectifs sont envisagés dans le cadre du dialogue social et de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

De plus, les entreprises sont invitées à mettre en place des enveloppes annuelles à destination de la réduction des écarts de salaire, distinctes des enveloppes prévues pour les revalorisations salariales dans le cadre des négociations annuelles obligatoires. Les entreprises veilleront à ce que l'attribution de ces enveloppes bénéficie aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Titre 5

Les mesures pour une évolution des conditions de travail favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parcours des femmes tendent à être plus fractionnés, notamment en raison de l'impact des congés maternité. Mais la répartition souvent genrée des tâches au sein des foyers impose des contraintes additionnelles en matière d'horaires et d'articulation des temps de vie aux femmes. Cela contribue à l'asymétrie de progressions de carrières et de situations métiers entre les femmes et les hommes. Cela se traduit aussi dans les indicateurs de qualité des emplois.

Conscientes que les situations familiales peuvent parfois être perçues comme un frein aux candidatures, à l'accès à la formation professionnelle et à l'évolution professionnelle, les parties signataires du présent accord souhaitent encourager les entreprises à mettre en place des actions ou à poursuivre leurs actions visant à faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.

Cela passe par la prise en compte des situations et contraintes familiales individuelles, notamment liées à la parentalité, en vue d'adapter l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail.

Article 15

La prise en compte des situations et contraintes familiales notamment liées à la parentalité

Les parties signataires du présent accord tiennent à réaffirmer que les congés liés à la parentalité ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle des salariés.

Au préalable, il est rappelé que la période d'indisponibilité du salarié lors congés maternité et paternité est considérée comme du temps de travail effectif pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté,
- la répartition de l'intéressement, de la participation,
- le calcul des congés payés et des primes.

Afin de réduire les inégalités inhérentes à l'accueil d'un nouvel enfant, le présent accord prévoit un maintien de salaire à hauteur de 100 % du salaire mensuel net de l'intéressé pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Ce congé est d'une durée de 25 ou 32 jours calendaires conformément aux dispositions en vigueur à la date de signature du présent accord. Ce maintien vise à neutraliser les effets de la parentalité sur la rémunération des salariés concernés et à encourager ainsi un exercice équilibré de la parentalité entre les femmes et les hommes.

Les jours de congé de paternité et d'accueil de l'enfant sont indemnisés par la Sécurité sociale dans les conditions en vigueur. L'employeur complètera ces indemnités à concurrence de 100 % du salaire mensuel net de l'intéressé dans la limite de 25 ou 32 jours calendaires comme rappelé ci-avant. Le maintien de la rémunération à la charge de l'employeur en complément des prestations en espèces versées par la Sécurité Sociale est réservé au profit des salarié(e)s justifiant au minimum d'un an de présence dans l'entreprise au jour de la naissance ou de l'accueil de l'enfant.

Il est rappelé que les jours de congé pour naissance ou adoption de l'enfant sont payés normalement comme s'ils

avaient été travaillés, conformément à l'article 34 de la convention collective.

L'article 29 de la convention collective est amendé en ce sens.

Par ailleurs, les entreprises veilleront à ce que les salariés se sentent bien libres de prendre le congé paternité. À cette fin, elles feront la promotion et encourageront la prise effective du congé paternité.

Toutes décisions, actes, paroles, de nature à stigmatiser les salariés ayant recours au congé paternité sont prohibés. De plus, à leur retour de congé lié à la parentalité, les salariés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi équivalent et doivent bénéficier, d'une majoration de salaire au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise conformément aux dispositions en vigueur.

De même, l'employeur doit proposer un entretien professionnel au ou à la salarié(e) afin d'étudier ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Dans le cadre du congé parental, l'entretien professionnel peut également avoir lieu à la demande du ou de la salarié(e) avant la fin du congé. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est au salarié.

Les parties signataires du présent accord incitent fortement les entreprises de la branche professionnelle à systématiser cette démarche auprès des salariés de retour d'un congé lié à la parentalité.

Enfin, les entreprises de la branche professionnelle sont invitées à suivre la répartition des départs en fonction du sexe et à analyser les causes si l'une des catégories est surreprésentée et à accentuer, le cas échéant, ses actions d'information et de sensibilisation auprès de la catégorie sous-représentée.

Article 16

L'adaptation de l'organisation du travail et l'aménagement du temps de travail

Pour permettre une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, les parties signataires du présent accord recommandent aux entreprises de la branche professionnelle de développer des mesures d'assouplissement de l'organisation du temps de travail afin d'offrir plus de flexibilité aux salariés ayant des contraintes familiales plus importantes.

Article 16.1

Faciliter l'accès aux horaires individuels et au temps partiel

L'accès aux aménagements d'horaires individuels ainsi que l'usage du temps partiel choisi seront autant que possible facilités au sein des entreprises de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Par ailleurs, les entreprises de la branche professionnelle veilleront à ce que les modalités d'organisation du travail du ou de la salarié(e), et notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière. Le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel est à cette occasion rappelé.

Il est par ailleurs rappelé que durant la grossesse, l'employeur est tenu d'adapter les conditions de travail de la salariée selon ses besoins. Ainsi, la salariée pourra bénéficier d'aménagements des horaires, d'ajustements de sa charge de travail et d'un poste adapté.

Par ailleurs, lorsqu'un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, est nécessaire, la salariée devra bénéficier du maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce, jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Il est également rappelé que lorsque les consultations prénatales obligatoires ont lieu pendant les heures de travail, le temps passé de ce fait par les salariées en état de grossesse leur sera payé comme temps de travail effectif sur présentation d'un justificatif tel que prévu par l'article 29 de la Convention collective et des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Article 16.2

Favoriser le télétravail

Afin de favoriser l'émergence de conditions de travail propice à l'égalité professionnelle, les parties signataires du présent accord encouragent également les entreprises à mettre en place le télétravail conformément aux dispositions de l'accord du 28 juin 2018 relatif au télétravail dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances pour tenir compte des situations et contraintes familiales.

Le télétravail vise à offrir aux salariés une plus grande flexibilité dans l'organisation de leur travail permettant ainsi une meilleure articulation de leur vie professionnelle et de leur vie familiale.

Il permet notamment de faciliter l'accès au travail des salariées en situation de grossesse.

La branche rappelle néanmoins que les horaires qui s'appliquent en situation de télétravail sont identiques aux horaires habituels, pour les salariés soumis au décompte horaire. De même, il conviendra de veiller au respect du

droit à la déconnexion des salariés.

Titre 6 **Suivi des indicateurs**

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances sont invitées à partager leur expérience et à transmettre les résultats de leur suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de la branche professionnelle.

Les parties signataires du présent accord conviennent de suivre l'évolution de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au niveau de la branche professionnelle. Pour ce faire, elles fixent les indicateurs de suivi suivants :

- 1. Évolution du nombre de salariés,**
- 2. Nombre d'entreprises,**
- 3. Part des femmes et des hommes dans les effectifs,**
- 4. Part des femmes et des hommes par taille de structure,**
- 5. Part et répartition des femmes et des hommes par âge,**
- 6. Part et répartition des femmes et des hommes par CSP,**
- 7. Part des femmes et des hommes dirigeants,**
- 8. Répartition femmes / hommes pour les 16 métiers les plus représentés,**
- 9. Part des femmes et des hommes par type de contrat,**
- 10. Part des femmes et des hommes par temps de travail,**
- 11. Part de femmes et des hommes en formation en fonction du dispositif de formation,**
- 12. Niveaux visés en alternance par les femmes et les hommes au sein de la branche,**
- 13. Part de femmes et d'hommes au sein de la branche par tranche de revenu (net) et contrat de travail,**
- 14. Ecarts de salaires femmes/hommes par CSP et âge.**
- 15. Part des femmes et des hommes ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant par tranche de revenu (\leq PMSS ; $>$ PMSS).**

Si les parties signataires du présent accord le jugent nécessaire, ces indicateurs pourront, dans la mesure du possible, être complétés, ajustés ou affinés dans le temps.

De même, des études paritaires seront menées par la branche professionnelle afin de mesurer l'évolution des écarts salariaux dans le temps. Elles porteront également sur le suivi des index égalité professionnelle de la branche professionnelle, recenseront les plans d'action des entreprises en la matière et comporteront un comparatif des accords négociés.

Commission paritaire de validation

Accord du 13 décembre 2010

[Étendu par arr. 23 déc. 2011, JO 28 déc.]

Le présent accord a pour objet de déterminer les règles d'organisation et de fonctionnement de la Commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances dépourvues de délégué syndical.

Article 1 **Missions de la commission**

Dans le cadre des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du Code du travail, la Commission a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical.

Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de dix salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du Code du travail.

La Commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. La Commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité des accords qui lui sont soumis.

Article 2 **Saisine de la Commission**

La saisine de la Commission est caractérisée par la transmission de l'accord collectif par l'entreprise. L'accord doit être adressé en lettre recommandée avec Accusé de Réception au secrétariat de la Commission accompagné des copies des pièces suivantes :

- Procès verbal d'organisation des dernières élections de représentants du personnel ;
- Courrier informant les organisations syndicales de l'ouverture de négociations aux fins de conclusion d'un accord dans le cadre de l'article L. 2231-21 du code du travail.

Article 3 **Organisation de la Commission**

3-1 **Composition**

La Commission comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs. Le représentant suppléant ne peut voter que si le représentant titulaire est empêché.

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la Commission le nom de leurs représentants.

Tout membre empêché de participer à une réunion de la Commission peut se faire représenter par un membre désigné par son organisation syndicale auquel il donne pouvoir à cet effet.

3-2 **Présidence**

Les réunions de la Commission sont présidées par le Président de la Commission paritaire de branche.

Le Président assure la préparation et la tenue des réunions.

3-3 **Secrétariat**

La Commission est domiciliée au siège de la CSCA, 91, rue Saint Lazare 75009 Paris, qui en assure le secrétariat.

Les missions du secrétariat consistent à :

- assurer la transmission et la réception de tous documents entrant dans son champ d'intervention et de compétence,
- présenter aux membres de la Commission une note d'analyse juridique des accords transmis,
- établir les procès-verbaux de validation ou de non validation des accords transmis,
- d'une manière générale, assurer le bon fonctionnement administratif de la Commission dans le cadre du présent accord et des décisions et orientations fixées par la Commission elle-même.

Article 4 **Fonctionnement de la Commission**

4-1 **Réunions de la Commission**

La Commission se réunit dès qu'elle a les pièces visées à l'article 2 et au plus tard dans les 2 mois suivant la transmission d'un accord collectif pour validation.

4-2 **Décisions de la Commission**

Les décisions de la Commission sont adoptées à la majorité des voix des membres titulaires présents ou représentés.

La Commission émet un procès verbal de validation ou de non validation de l'accord collectif qui lui a été transmis. Ce n'est qu'en cas de non validation de l'accord collectif transmis, que le procès verbal sera motivé.

La Commission doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa saisine. À défaut et conformément à l'article L. 2232-21 du Code du travail, l'accord est réputé avoir été validé.

Si la Commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

Article 5 **Dépôt des accords validés par la Commission auprès de l'administration**

Afin d'entrer en vigueur et en application de l'article L. 2232-28 du Code du travail, les accords collectifs validés

par la Commission paritaire de branche doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la Commission.

Article 6 Réunions préparatoires

Au titre de sa participation à la Commission Paritaire de validation, chaque salarié - mandaté par son organisation syndicale représentative au plan national - bénéficie d'une demi-journée de réunion préparatoire par réunion de la Commission paritaire de validation.

Article 7 Indemnisation des membres de la Commission

Les conditions de remboursements de frais et de maintien de rémunération des représentants syndicaux participants aux réunions de la Commission paritaire de validation sont déterminées à l'annexe 1 de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances relative au règlement intérieur de la commission paritaire.

Article 8 Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet le lendemain de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension pris par le ministre du travail. À défaut, d'extension cet accord ne sera pas applicable.

Article 9 Champ d'application/Publication/Extension/Durée

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002.

Il est conclu pour une durée de deux ans.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail. Ces formalités seront exécutées par la CSCA.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Contrat de génération

Accord du 24 octobre 2013

[Étendu par arr. 27 mars 2014, JO 2 avr., applicable au lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNECAA CFE CGC ;

FBA CFDT.

Préambule

L'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 et la loi du 1^{er} mars 2013 relatifs au contrat de génération ont pour objet d'apporter des réponses à l'enjeu fondamental que représente l'emploi des jeunes et des salariés âgés.

En cela, le contrat de génération porte une ambition forte : il vise à la fois à lutter contre la précarité de l'emploi des jeunes et à sécuriser la poursuite de l'activité professionnelle des salariés âgés.

Notre société rencontre de nombreux changements sur le plan économique, démographique, technologique ou climatique qui modifient inévitablement l'environnement et les méthodes de travail des entreprises de courtage d'assurance et/ou de réassurance. En effet, l'apparition de nouveaux risques, le développement des nouvelles technologies et des nouveaux canaux de distribution, l'accroissement accru de la concurrence, les évolutions de la réglementation sont autant de mutations auxquelles les entreprises de courtage d'assurance et/ou de réassurance doivent faire face.

Dès lors, celles-ci doivent être en mesure d'apporter des solutions en termes de compétences et de qualifications alors que certaines d'entre elles connaissent un vieillissement important de leur pyramide des âges. L'alliance des âges au sein des entreprises de courtage apparaît donc comme une nécessité. Chaque génération a à apprendre de celles qui la suivent et de celles qui la précèdent.

C'est à l'aune de ces constats que les partenaires sociaux souhaitent décliner le dispositif «contrat de génération»

au niveau de la branche du courtage d'assurance et/ou de réassurance.

Par le présent accord, les parties signataires désirent assurer la transmission des savoirs et des compétences au cœur des entreprises de notre branche professionnelle et entendent répondre ainsi au triple objectif du contrat de génération : améliorer l'accès des jeunes à un emploi en CDI, maintenir l'emploi des salariés âgés et permettre la transmission des savoirs et des compétences. En cela, les signataires expriment leur conviction quant à la réussite du contrat de génération.

En outre, cette démarche innovante démontre une nouvelle fois la volonté des partenaires sociaux de mettre l'emploi au cœur du dialogue social. Convaincus que les jeunes représentent l'avenir de notre profession, les partenaires sociaux souhaitent les intégrer durablement dans l'emploi par la transmission des compétences-clés de leurs aînés dont le maintien dans l'emploi est le corollaire.

Dans un contexte économique et social difficile, les parties signataires réaffirment par le présent accord leur volonté d'accroître l'attractivité des entreprises de la branche du courtage d'assurance et/ou de réassurance et d'accompagner leur développement en alliant sécurisation des parcours professionnels et compétitivité

Titre I

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

Le présent accord vise les sociétés ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés de courtage d'assurances et/ou de réassurances (IDCC 2247).

Article 2

Objet de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation de l'accord collectif intergénérationnel de branche prévu par l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération et la loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération.

Il participe à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche du courtage d'assurance et/ou de réassurance, tel que décliné dans l'accord du 3 mars 2009.

Enfin, il s'inscrit dans le prolongement de l'accord du 14 mars 2013 relatif à «la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances».

Article 3

Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Durant cette période, en cas d'évolution de la situation économique et sociale du secteur du courtage d'assurance et/ou de réassurance, résultant notamment de modifications législatives ou réglementaires, les parties signataires conviennent de réexaminer ensemble les dispositions du présent accord.

Article 4

Entrée en vigueur - Dépôt légal - Extension

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la parution au journal officiel de l'arrêté d'extension.

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Article 5

Dispositions applicables aux entreprises de 50 à moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe

L'extension intégrale du présent accord permettra aux entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est compris entre cinquante et moins de trois cents salariés de bénéficier d'une aide dès lors qu'elles remplissent les conditions prévues aux articles L. 5121-8 et L. 5121-17.

Ces conditions, ainsi que les mesures mises en place par la branche pour favoriser la mise en œuvre du contrat de génération, en particulier à destination des TPE/PME, sont détaillées au titre VI du présent accord.

Article 6

Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre les engagements prévus par l'accord dans les six mois à comp-

ter de sa signature.

Article 7 Publicité de l'accord

Une large information sera mise en place à destination des salariés et des entreprises visées par le présent accord. La publicité de l'accord sera assurée par tous moyens (mises en ligne, ...) par les signataires.

Article 8 Suivi de l'accord

La commission paritaire de branche examinera les projets de supports prévus aux articles 13.2, 13.3.1, 13.3.2 et relatifs :

- à l'évaluation de stage ;
- à la mise en œuvre du parcours d'accueil et de l'entretien de suivi pour les jeunes ;
- aux modalités de désignation d'un référent et à la teneur de son activité.

La commission paritaire de branche suivra annuellement l'intégralité des dispositions du présent accord et notamment le nombre de jeunes embauchés en CDI dans le cadre du dispositif du contrat de génération ainsi que le nombre de seniors maintenus dans l'emploi. Les services du ministère du travail seront sollicités pour obtenir ces données.

Elle établit le bilan qualitatif et quantitatif, à échéance de l'accord transmis à la direction générale du travail.

Titre II Diagnostic préalable

Article 9 Réalisation du diagnostic de branche

Le présent accord est construit sur la base d'un diagnostic préalable dont la réalisation a été confiée à l'Observatoire prospectifs des métiers et des compétences de la branche du courtage d'assurance au sein d'AGEFOS-PME. Ce diagnostic préalable est annexé au présent accord.

Article 10 Contenu du diagnostic de branche

Le diagnostic préalable réalisé par la branche vise à répondre à l'ensemble des points mentionnés par les textes en vigueur.

Il comporte notamment des éléments relatifs :

- aux effectifs globaux des sociétés des sociétés de courtage d'assurance et/ou de réassurance ;
- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leur place respective (répartition par genre, par type de contrat) dans la branche sur les trois dernières années disponibles ;
- aux conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives d'embauche ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- aux compétences-clefs dans la branche du courtage d'assurance et/ou de réassurance.

Préalablement à la négociation de l'accord, le diagnostic a fait l'objet de présentations et d'échanges entre les partenaires sociaux dans le cadre de la CPNEFP de la branche des sociétés de courtage d'assurance et/ou de réassurance.

Article 11 Aide à la réalisation du diagnostic pour les entreprises de 50 à 299 salariés

Afin d'aider les entreprises de 50 à 299 salariés à réaliser le diagnostic préalable nécessaire pour leur permettre de bénéficier de «l'aide contrat de génération», les signataires demandent à la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche du courtage d'assurance et/ou de réassurance au sein d'AGEFOS-PME de prévoir la prise en charge des coûts de diagnostic en complément, à hauteur de deux mille euros par entreprise, du financement de «l'appui conseil contrat de génération» mis en œuvre par les DIRECTE. Les modalités de cette prise en charge sont déterminées par la SPP de la branche, dans le respect des textes en vigueur et des dispositions prises par les instances d'AGEFOS-PME et dans la limite des fonds disponibles au titre de l'agrément «Plan de formation entreprises de 50

salariés et plus».

Titre III

Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

Le terme «jeunes» désigne les jeunes de moins de 26 ans, ou de moins de trente ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

En 2010, les jeunes représentaient 15 % des salariés des sociétés de courtage d'assurance et/ou de réassurance.

Article 12

Engagements de la branche en faveur de l'insertion durable des jeunes

12.1

Embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée

12.1.1

Objectifs de la branche

Dans un contexte économique difficile, la branche se fixe comme objectif une embauche de 300 jeunes en contrat à durée indéterminée (CDI) entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2015. Ces recrutements correspondent au maintien dans l'emploi d'un nombre équivalent de salariés seniors.

12.1.2

Indicateurs chiffrés

Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des jeunes en contrats à durée indéterminée pendant la durée de l'accord, les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche :

- la part des jeunes dans les effectifs globaux des sociétés courtage d'assurance et/ou de réassurance,
- le nombre de jeunes recrutés en CDI dans le cadre du dispositif du contrat de génération.

12.2

Information des jeunes sur les dispositifs de branche

Les jeunes entrants seront informés de l'intitulé de la convention collective et bénéficieront notamment d'une information complète sur les dispositifs professionnels de santé et de prévoyance.

12.3

Information des jeunes dans leur accès au logement

Les partenaires sociaux souhaitent sensibiliser les entreprises au logement des jeunes et les invitent à être attentives aux difficultés de logement que ceux-ci pourraient rencontrer. Ils les incitent à mettre à leur disposition toute information utile.

En parallèle, la branche veillera à la diffusion (par voie électronique) aux entreprises de tout document d'information adapté mis à sa disposition par Action Logement.

Le rôle d'Action Logement est de faciliter l'accès ou le maintien dans le logement des salariés aux revenus modestes ou intermédiaires. Il offre à ce titre aux jeunes des dispositifs d'accès à des logements, des services financiers sécurisant l'accès ou le maintien dans le logement, et un prêt à l'accession à la propriété.

Article 13

Engagements de la branche en faveur de la formation des jeunes

13.1

Faciliter l'accès des jeunes aux formations en alternance

Les formations en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) représentaient 686 recrutements en 2010. Cette modalité d'insertion permet à des jeunes d'intégrer les entreprises du secteur du courtage d'assurance. Elle favorise également l'accès des jeunes à un contrat de travail à durée indéterminée au sein du secteur.

13.1.1

Objectif de la branche

La branche se fixe comme objectif de mieux faire connaître les dispositifs de formations en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation). Des actions de communication, entre autre via l'OPCA choisi par la branche seront déployées en direction des entreprises, ainsi que des jeunes - en particulier les moins qualifiés - et des relais d'information.

13.1.2 Indicateur chiffré

Le suivi de cet objectif sera effectué sur la base du nombre d'actions réalisées en 2012 par AGEFOS-PME.

13.2 Contribuer à améliorer la qualité des stages

Les stages sont effectués dans le respect des dispositions légales, avec une attention particulière portée à la qualité des stages proposés.

À cette fin, la branche mettra à disposition des entreprises, dans le cadre de la mise en place du présent accord, la «Charte des stages étudiants en entreprise» par laquelle les entreprises s'engagent à :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- accueillir l'étudiant et lui donner une mission en rapport avec les objectifs pédagogiques du stage ;
- désigner un responsable de stage dont la tâche sera de :

- guider et conseiller l'étudiant ;
- l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
- favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
- l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
- assurer un suivi régulier de ses travaux ;
- évaluer la qualité du travail effectué ;
- le conseiller sur son projet professionnel ;

— rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs curriculum vitae de l'étudiant.

Par ailleurs, un exemple de document d'évaluation de stage sera proposé aux entreprises par la branche.

13.3 Contribuer à un accueil de qualité des jeunes dans les entreprises de la branche

13.3.1 Mise en place d'un parcours d'accueil et d'un entretien de suivi

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'entrée dans l'entreprise afin de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise.

Elles organisent également un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune.

Les modalités de mise en œuvre du parcours d'accueil et de l'entretien de suivi sont déterminées au niveau de chaque entreprise. Des documents d'aide à la mise en place du parcours d'accueil et à la tenue de l'entretien de suivi seront élaborés par la branche professionnelle. Ces supports seront proposés par la branche, dans un délai de six mois à compter de la signature du présent accord, afin d'accompagner les TPE/PME dans cette démarche.

13.3.2 Désignation et missions d'un salarié «référent»

Dès son arrivée, les entreprises sont invitées à présenter au jeune un salarié «référent» qui facilitera son intégration en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses collègues. Le référent est un salarié volontaire. Il se distingue du tuteur. Il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat, lorsque l'effectif et l'organisation de l'entreprise le permettent.

Le salarié «référent» a pour mission de :

- Accueillir le jeune, le guider, le renseigner,
- Présenter son environnement de travail,
- Présenter le jeune, sa place et ses activités aux autres membres du personnel de son service.

Un support précisant les modalités de désignation du référent et la teneur de son activité sera proposé par la branche, afin d'accompagner les TPE/PME dans cette démarche.

13.3.3

Intégration, accompagnement et renforcement de l'accessibilité des jeunes par la formation professionnelle

En 2012, les jeunes de moins de 25 ans ont représenté 8 % des stagiaires de la formation professionnelle dans la branche du courtage d'assurances.

Les partenaires sociaux rappellent que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré, notamment, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Ils incitent les entreprises à veiller à une intégration, à un accompagnement et à un accès homogène aux formations ouvertes dans ce cadre en tenant compte notamment, de l'âge des jeunes salariés et de leur sexe.

Titre IV

Engagements en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors

Sont considérés comme salariés âgés (désignés dans le présent accord par le terme seniors), les salariés de 55 ans et plus, en cas d'embauche de seniors. À défaut, sont considérés comme seniors les salariés de 57 ans et plus, ainsi que les salariés d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Article 14 Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors

14.1 Objectif chiffré

La branche s'engage à la poursuite des recrutements de salariés ayant au moins 55 ans, et au maintien dans l'emploi de seniors de 57 ans et plus.

En corollaire de l'objectif visé à l'article 12.1.1 du présent accord, l'embauche de 300 jeunes en contrat à durée indéterminée (CDI) entre le 1^{er} janvier 2013 et le 31 décembre 2015 correspond au maintien dans l'emploi d'un nombre équivalent de salariés seniors, soit 300 salariés.

14.2 Indicateur chiffré

Les parties signataires conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, d'une part, le nombre de salariés seniors maintenus dans l'emploi, d'autre part, le pourcentage de seniors de 57 ans et plus dans les effectifs globaux.

Article 15 Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

15.1

Informer régulièrement les entreprises de courtage d'assurance et/ou de réassurance de l'évolution de la population de la branche

Une diffusion spécifique des informations et données fournies annuellement par l'Observatoire prospectifs des métiers et des compétences de la branche du courtage au sein d'AGEFOS-PME sur la place des seniors dans la branche sera faite auprès des entreprises de la branche.

15.2 Objectif chiffré

La branche se fixe comme objectif chiffré la réalisation de trois communications aux entreprises de la branche sur ce sujet pendant la durée de l'accord.

15.3 Entretien de seconde partie de carrière

Les parties signataires du présent accord rappellent les dispositions relatives à l'entretien de seconde partie de carrière inscrites à l'article 21 de l'accord de branche du 9 janvier 2012 (étendu par arrêté du 10 août 2012 - JO 19 août 2012) sur la formation professionnelle ainsi que le support élaboré paritaire (exemple de document d'entretien de seconde partie de carrière) qui constitue l'annexe 6 dudit accord.

Article 16 Organisation de la coopération intergénérationnelle

Les parties signataires encouragent les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle, telle que prévue à l'article 4 de l'ANI du 11 juillet 2011.

Il s'agit de développer des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la base du volontariat.

Ce type de dispositif croisé présente l'intérêt de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

Article 17

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

En 2012, les salariés âgés de 45 ans et plus ont représenté 24 % des stagiaires de la formation professionnelle dans la branche du courtage d'assurances.

17.1

Favoriser l'accès des seniors à la formation professionnelle et développer la reconnaissance des qualifications

Les parties signataires incitent les entreprises à développer des actions d'information et de formation en vue du transfert de compétences à l'attention des nouvelles générations.

Des actions de communication et de sensibilisation seront effectuées auprès des TPE/PME, visant à faciliter l'accès des seniors au plan de formation de l'entreprise et à développer la reconnaissance de leurs qualifications, notamment par le biais de la Validation des acquis de l'expérience (VAE) et des certificats de qualification professionnelle (CQP).

17.2

Objectif chiffré

La branche se fixe comme objectif le maintien du taux d'accès à la formation des salariés Seniors.

17.3

Indicateur de suivi de l'action

Les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement le taux d'accès à la formation des seniors, ainsi que l'évolution du nombre de ces salariés bénéficiant d'une action de VAE ou d'accès à un CQP (sources : Observatoire prospectifs des métiers et des compétences de la branche du courtage d'assurance au sein d'AGEFOS-PME, AGEFOS-PME).

Article 18

Amélioration des conditions de travail des seniors et prévention de la pénibilité

Afin de participer à l'amélioration des conditions de travail des seniors et prévenir la pénibilité, les parties signataires incitent les entreprises à renforcer leurs actions de prévention des risques professionnels.

Ces actions peuvent prendre la forme d'actions de communication et de sensibilisation sur les risques professionnels, sur les postures à adopter, de mises en place de modules de formation des managers et des acteurs de la prévention sur la connaissance et la prévention des risques.

Article 19

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Les parties signataires du présent accord s'engagent à recenser les accords d'entreprises conclus dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances sur ces thèmes et à identifier les bonnes pratiques qui y sont inscrites. Les parties signataires du présent accord communiqueront librement sur ces bonnes pratiques.

Titre V

Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences et aides aux petites et moyennes entreprises

Article 20

Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

S'engager en faveur de l'insertion des jeunes et en faveur de l'emploi des seniors n'a de véritable sens que si un lien particulier existe entre jeunes et seniors et leur permet de transmettre, de recueillir et finalement de progresser en permanence.

Jamais cette notion de transmission des savoirs et des compétences n'a été aussi présente dans les textes légaux ou réglementaires qui émaillent le paysage de l'emploi et de la formation.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux décident de donner toute la dimension qui s'impose à cette transmission des savoirs et des compétences.

Pour cela, ils attirent tout particulièrement l'attention des sociétés sur les dispositions relatives à la désignation d'un référent en leur sein (art. 13.3.2) et au développement de binômes d'échanges de compétences entre salariés, dans le cadre de la coopération intergénérationnelle.

Concernant le tutorat, ils rappellent les engagements de la branche pris à l'article 7 de l'accord du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle et l'existence d'un espace spécifique sur le site internet d'AGEFOS-PME décrivant

le mécanisme de tutorat et ses éventuelles modalités de prise en charge financière.

En outre, les partenaires sociaux solliciteront AGEFOS-PME afin que soit mis gratuitement à disposition des entreprises de la branche le logiciel d'accompagnement tutorial développé au sein du précédent OPCA auquel elle était rattachée.

Il est également précisé que l'entretien annuel est l'occasion, pour les salariés concernés, de faire un point spécifique sur cette activité.

Au niveau de la branche, la CPNEFP détermine chaque année les conditions de prise en charge des frais liés au tutorat.

Article 21

Aides aux très petites entreprises (TPE) et petites et moyennes entreprises (PME)

Il est rappelé que les outils développés par la branche, visés aux articles 12.3, 13.2, 13.3.1 et 13.3.2 du présent accord, sont mis à la disposition de toutes les entreprises concernées, quelle que soit leur taille.

En outre, les signataires du présent accord et les organismes professionnels d'Emploi-formation sont appelés à développer toute action pertinente s'inscrivant dans cet objet.

Titre VI

Mesures légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux entreprises de 50 à moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe pour la mise en œuvre du contrat de génération

Thèmes	Dispositions applicables
Modalités de mise en œuvre	Accord de branche étendu applicable à défaut de négociation d'un accord collectif d'entreprise, attesté par un procès-verbal de désaccord, et d'élaboration d'un plan d'actions (article L. 5121-8 du Code du travail)
Modalités d'attribution de l'aide	Embaucher en CDI à temps plein et maintenir dans l'emploi pendant la durée de l'aide un jeune âgé de moins de 26 ans ou un jeune de moins de trente ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Possibilité de temps partiel avec l'accord du jeune et si son parcours ou sa situation le justifie, sans être inférieur à quatre cinquièmes de la durée hebdomadaire de travail à temps plein ; Maintenir dans l'emploi en CDI pendant la durée de l'aide et jusqu'à son départ en retraite : Un salarié âgé d'au moins cinquante-sept ans ; ou Un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans au moment de son embauche ; ou Un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé Ne pas avoir procédé, dans les six mois de l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche, ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche Être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.
Diagnostic (Articles 9, 10, 11)	Le diagnostic comporte les éléments prévus par l'article D. 5121-27 du Code du travail, relatifs : — à la pyramide des âges — aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur part respective dans l'entreprise sur les trois dernières années disponibles — aux prévisions de départ à la retraite — aux perspectives de recrutement — aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, dites «compétences-clés» — aux conditions de travail des seniors et aux situations de pénibilité telles qu'identifiées, le cas échéant, dans l'accord ou plan d'action de l'entreprise, lorsqu'il existe. Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le bilan des mesures prises dans le cadre de accord ou plan d'action portant sur la GPEC, lorsqu'il existe.
Information des jeunes sur les dispositifs de branche (article 12.2)	Information complète sur les dispositifs professionnels de santé et de prévoyance

Thèmes	Dispositions applicables
Information des jeunes dans leur accès au logement (article 12.3)	Diffusion par la branche aux entreprises des documents d'information mis à disposition par Action Logement
Accès des jeunes aux formations en alternance (article 13.1)	Actions de communication de la branche en direction des entreprises ainsi que des jeunes - en particulier les moins qualifiés - et des relais d'information
Qualité des stages (article 13.2)	Un modèle de fiche de fin de stage est proposé aux entreprises par la branche
Mise en place d'un parcours et d'un entretien de suivi (article 13.3.1)	Un support est proposé par la branche précisant les modalités de mise en œuvre du parcours d'accueil et de l'entretien de suivi
Désignation d'un référent (article 13.3.2)	Un support est proposé par la branche précisant les modalités de désignation du référent et la teneur de son activité
Engagements en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors	
Information des entreprises sur l'évolution de la population de l'assurance (article 15.1)	Communication spécifique sur l'emploi des seniors auprès de entreprises
Développement des compétences et accès à la formation (article 17.3)	Actions de communication de la branche auprès des TPE/PME visant à faciliter l'accès des seniors au plan de formation de l'entreprise et à développer la reconnaissance de leurs qualifications, par le biais de la VAE et des CQP notamment
Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité (article 18)	Recensement des accords d'entreprises par la branche et diffusion des meilleures pratiques
Aménagements des fins de carrière et transition entre activité et retraite (article 19)	Recensement des accords d'entreprises par la branche et diffusion des meilleures pratiques
Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences et aides aux PME	
Transmission des savoirs et des compétences (article 20)	Mise en œuvre d'un dispositif gratuit d'accompagnement tutorial de la branche Point spécifique à l'occasion de l'entretien annuel Prise en charge des frais liés au Tutorat par AGEFOS-PME

Pacte de responsabilité et de solidarité

Accord du 20 juin 2016

[Étendu par arr. 28 avr. 2017, JO 30 avr., applicable à compter de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

CFDT ;

SN2A CFTC.

Préambule

À l'heure où il est essentiel de renforcer la compétitivité des entreprises et de favoriser l'investissement en vue de relancer la croissance, le Gouvernement, à travers le Pacte de responsabilité et de solidarité, soutient et accompagne les entreprises dans cette démarche en favorisant leur capacité à investir et leur développement.

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, conscients de leur responsabilité sociale, ont souhaité exprimer leur volonté commune de poursuivre cet objectif au niveau de la branche professionnelle en engageant une négociation sur ce thème.

L'Assurance est un secteur en pleine mutation. Pour conserver leur niveau de compétitivité, les entreprises de la branche doivent s'adapter aux évolutions réglementaires et technologiques qui, non seulement, impactent l'organisation du travail et les techniques de distribution mais influent également sur le comportement des consommateurs et la concurrence. Les parties signataires de l'accord s'engagent dès lors à accompagner les entreprises de la branche professionnelle dans leur transformation.

C'est pourquoi l'accord prévoit des mesures appropriées à la situation économique et sociale de la branche professionnelle et au contexte de fortes mutations que connaît le secteur. Ces mesures portent notamment sur la formation des salariés au numérique, le développement du télétravail des salariés et la qualité de vie au travail.

De plus, la pérennité des entreprises passe avant tout par le renouvellement de leur population qui est assuré par la transmission des savoirs et des compétences entre générations. Aussi, les partenaires sociaux réaffirment, à travers cet accord, leur engagement en faveur du développement de l'emploi et des compétences, notamment en direction des jeunes et des seniors. En cela, l'accord s'inscrit dans la continuité des accords intervenus récemment sur le contrat de génération et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Enfin, l'accord acte des objectifs et des engagements pris notamment sur le niveau des embauches ou le maintien dans l'emploi des publics les plus fragiles.

À travers ces mesures concrètes et ambitieuses, indissociables de celles prises par le Gouvernement, la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances souhaite s'inscrire à la dynamique de croissance économique et sociale de la France.

Article 1 **S'engager en faveur de l'emploi**

Dans le cadre de cet engagement fort pour l'emploi, pour la transmission des compétences et la consolidation des expertises du secteur, les partenaires sociaux ont la volonté de se fixer des objectifs qualitatifs et quantitatifs sur la période 2017-2019. Ces objectifs doivent permettre de parvenir à recruter, sur trois ans, 4250 salariés en CDD et CDI, incluant les alternants.

1.1

Insérer davantage par l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation)

La branche professionnelle du courtage d'assurances souhaite développer le recours à l'alternance au sein des entreprises qui la composent.

À cet effet, elle se fixe comme objectif d'augmenter le nombre d'alternants embauchés dans les entreprises. Ainsi, au 31 décembre 2015, les entreprises de la branche accueillaient 800 alternants. L'objectif est d'atteindre au 31 décembre 2019 le chiffre d'au moins 1 500 alternants embauchés sur la période 2017-2019.

De plus, les parties signataires réaffirment leur volonté de soutenir une politique de développement de l'apprentissage au niveau de la branche professionnelle à travers notamment la recommandation d'un OCTA (Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage) unique.

1-2

Favoriser le déploiement de l'alternance dans les entreprises

La branche professionnelle dresse un double constat. D'un côté, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances n'arrivent pas à satisfaire leurs besoins en recrutement, et de l'autre, de nombreux jeunes restent éloignés de l'emploi.

Convaincus que l'alternance est l'un des moyens les plus efficaces pour, à la fois, répondre aux besoins en compétences des entreprises et insérer durablement les jeunes dans l'emploi, les partenaires sociaux décident de mettre en place une politique de sensibilisation des entreprises de la branche à l'apprentissage et à l'enseignement professionnel.

Aussi, les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche professionnelle à participer aux forums et à tout événement en lien avec l'emploi et l'alternance.

Afin d'accompagner les entreprises, et notamment les entreprises de moins de 50 salariés, dans leurs démarches d'accueil de jeunes en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage), les signataires du présent accord solliciteront les instances de l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) désigné par la branche, également OCTA recommandé par la branche, en vue du renforcement des services mis à disposition des entreprises et des candidats à l'alternance par cet organisme.

L'objectif premier étant de créer du lien entre les entreprises de la branche et les organismes ou écoles proposant des formations en alternance en lien avec les secteurs d'activité, les partenaires sociaux décident de s'appuyer sur les services de son OPCA-OCTA pour constituer une cartographie des Centres de formation des apprentis et des établissements privés ou universitaires.

Il est également rappelé qu'une plateforme Internet dédiée à l'apprentissage dans la branche a été créée à cet effet (www.emploi-courtier-assurance.com).

1-3

Favoriser le maintien dans la branche professionnelle des alternants, en CDI ou en CDD d'une durée

minimale de 6 mois

La branche professionnelle veut favoriser l'insertion durable des salariés embauchés en contrat d'alternance. En outre, il s'agit de permettre aux jeunes formés dans les entreprises à ce titre de se forger une première expérience professionnelle dans les métiers du courtage. Dès lors, les partenaires sociaux conviennent que les alternants doivent pouvoir bénéficier prioritairement des propositions de CDD formulées par les entreprises pour remplacer notamment des salariés en CDI absents et ce, dans le respect de la réglementation en vigueur. Les entreprises sont dès lors invitées à adopter cette démarche en faveur du maintien dans la branche des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée à l'issue de leur alternance.

Les parties signataires de l'accord se fixent comme objectif de maintenir dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances, en CDI ou en CDD d'une durée minimale de 6 mois, à l'issue de leur alternance, 10 % des jeunes parmi ceux qui seront accueillis en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage à durée déterminée. Il est convenu d'atteindre progressivement cet objectif sur la période 2017-2019.

Une démarche sera également engagée sur la période 2017-2019 avec les branches professionnelles d'activités représentées au sein d'OPCABAIA pour connaître leurs recrutements provenant d'alternants formés par la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

1-4 Accueil des jeunes éloignés de l'emploi

Dans le contexte d'évolution progressive du niveau d'embauche des nouveaux entrants au niveau de la branche professionnelle, les entreprises s'engagent, pendant la durée de l'accord, à développer l'accueil des jeunes de niveau Bac ayant besoin d'une formation complémentaire pour accéder à un emploi dans le secteur du courtage d'assurance.

Afin d'encourager les entreprises à s'engager dans cette voie, la branche professionnelle recensera les bonnes pratiques des entreprises qui mettent en œuvre une politique novatrice en faveur des jeunes éloignés de l'emploi. Ces bonnes pratiques feront l'objet d'une analyse par la CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) de la branche.

Dans ce cadre, le recours à la Préparation Opérationnelle à l'Emploi, qui permet de bénéficier d'une formation nécessaire pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle Emploi, est encouragé.

La branche professionnelle invite également les entreprises à proposer des stages aux personnes, et notamment les jeunes éloignés de l'emploi, en vue de leur faire découvrir les métiers du courtage d'assurances et/ou de réassurances et de favoriser à court ou moyen terme leur insertion dans la branche professionnelle.

Afin d'optimiser la visibilité des offres de stage, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à afficher leurs offres sur la plateforme Internet dédiée à l'emploi et à la formation dans la branche du courtage (www.emploi-courtier-assurance.com).

Article 2 Mesures en faveur des personnes en situation de handicap

2-1 Développer l'insertion de personnes en situation de handicap

Les parties signataires souhaitent reprendre les dispositions de l'article 17, 20 de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances pour rappeler l'obligation des entreprises de 20 salariés et plus en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

Conformément aux dispositions des articles L. 5212-1 et suivants du Code du travail, les entreprises d'au moins 20 salariés sont tenues d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, définis par l'article L. 5212-13 du Code du travail, dans la proportion d'un pourcentage, fixé par la loi, de leur effectif total. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation s'applique établissement par établissement. Les employeurs peuvent s'exonérer partiellement de l'obligation d'emploi en passant des contrats de sous-traitance ou de prestation de services avec des établissements de travail protégé.

Les employeurs peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant une contribution annuelle au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

La branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'engage à solliciter l'OPCA désigné par la branche, afin que soit conduite une politique de sensibilisation à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap dans toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

Il sera également demandé à l'OPCA désigné par la branche de mettre à disposition des entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances un accompagnement sur mesure en proposant des outils simples et concrets permettant l'insertion et l'accompagnement dans l'emploi par la professionnalisation des personnes handicapées.

La branche se fixe comme objectif d'accroître les embauches de personnes en situation de handicap.

Pour ce faire, les parties signataires se rapprocheront dès 2016, de structures telles que Pôle emploi, l'APEC, l'Agefiph etc. afin de conclure des partenariats visant à construire des dispositifs dont l'objectif est de faire connaître le courtage d'assurances auprès des personnes en situation de handicap et de les préparer à exercer les métiers du courtage, à les insérer durablement dans l'emploi et à sécuriser leur parcours professionnel. Un plan d'action sur trois ans, correspondant à la durée du présent accord, sera recherché et mis en place avec ces structures spécialisées.

Afin d'assurer un suivi du nombre d'embauches au sein de la branche professionnelle, une enquête sera menée dès 2016 auprès des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances concernées avec l'appui de l'OPCA désigné par la branche qui collaborera par ailleurs avec la branche professionnelle pour rechercher d'autres sources d'information concernant l'embauche des personnes en situation de handicap dans les entreprises de courtage d'assurances.

Les politiques de développement de l'apprentissage au profit des personnes en situation de handicap engagées par les Centres de formation des apprentis sont encouragées et seront soutenues financièrement par la branche professionnelle.

Les initiatives prises par les écoles et les organismes de formation pour développer l'accès des personnes en situation de handicap aux CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) élaborés par la CPNEFP recevront également l'appui de la branche professionnelle.

Enfin, les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à favoriser l'accès des personnes en situation de handicap au télétravail.

2-2 Reconnaitre et prendre en compte le handicap

Les entreprises sont invitées à mettre en place ou à développer des mesures destinées à favoriser la déclaration du handicap survenu après une maladie ou un accident, telle qu'accorder une journée de congé supplémentaire pour la réalisation d'un bilan fonctionnel.

Les partenaires sociaux invitent également les entreprises de la branche à encourager les salariés reconnus handicapés à réaliser un bilan de compétences.

Les entreprises pourront se rapprocher des organismes dédiés au handicap et de l'OPCA désigné par la branche pour la mise en place de ces mesures.

Cette incitation de la branche professionnelle vise à accompagner l'adaptation des salariés en situation de handicap à leur poste de travail ou à les accompagner dans leur reconversion professionnelle en privilégiant leur mobilité interne. Afin de trouver toute son efficacité, cet accompagnement se fera en tenant compte des besoins en compétences des entreprises.

Article 3 Sécuriser les parcours professionnels

Renforcer l'employabilité de tous les salariés en identifiant et comprenant les évolutions des métiers

Afin de prendre en compte l'évolution rapide des métiers, liée aux évolutions réglementaires technologiques et en particulier à la digitalisation des activités, la CPNEFP de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances :

- proposera au programme de travail de l'Observatoire des métiers au sein de l'OPCA de la branche professionnelle toute étude utile sur ce sujet,
- s'engage à intégrer systématiquement cette dimension dans ses travaux récurrents et notamment dans le cadre de la refonte des référentiels des CQP de la branche professionnelle ;
- recensera les bonnes pratiques repérées dans les entreprises appréhendant l'impact du digital sur les compétences à acquérir ou développer pour occuper un emploi dans le secteur du courtage d'assurance.

3-2 Favoriser l'embauche des seniors et les maintenir dans l'emploi

La branche professionnelle se fixe comme objectif d'accroître les embauches des personnes âgées de 45 ans et plus. Afin de suivre l'évolution du nombre d'embauches, les partenaires sociaux s'appuieront sur les services de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche. La branche se fixe comme objectif de recruter par an 150 salariés dans cette situation sur la période 2017-2019.

Les parties signataires souhaitent réaffirmer leur engagement en faveur du maintien dans l'emploi des seniors. Aussi, elles encouragent les entreprises de la branche à prendre des mesures en ce sens en vue de conserver à minima, au terme de la période triennale, le taux d'emploi des salariés âgés de 45 ans et plus constaté dans le portrait statistique 2015 de la branche, à savoir 27 %. Dans le cadre du suivi de l'accord, les partenaires sociaux de la branche

professionnelle seront particulièrement attentifs à la situation des seniors de 57 ans et plus.

En vue d'atteindre cet objectif, les entreprises s'assureront de l'employabilité des salariés âgés de 45 ans et plus à travers notamment leur plan de formation et des dispositifs garantissant la transmission des compétences.

Pour y parvenir, les entreprises s'appuient sur le compte rendu de l'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié et s'engagent à favoriser, auprès des seniors volontaires justifiant des prérequis pour exercer ce rôle, l'exercice de missions de formation et/ou d'accompagnement tutoral.

Les entreprises sont également invitées à solliciter les seniors pour participer à des jurys d'examen, dans le cadre des démarches de type certificat de qualification professionnelle (CQP) et/ou VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).

Toujours en vue d'atteindre cet objectif au 31 décembre 2019, des possibilités d'aménagement et d'organisation du temps de travail des salariés âgés de 57 ans et plus pourront être étudiées par les entreprises.

3-3

Favoriser l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi et assurer leur employabilité

Les parties signataires souhaitent rappeler les dispositifs en faveur de l'insertion professionnelle des personnes âgées de 35 à 45 ans éloignées de l'emploi et de leur employabilité.

Afin de poursuivre cet objectif et de renforcer l'attractivité de la branche auprès de ce public, les entreprises sont invitées à recourir au dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi et à identifier, lors des entretiens professionnels, les actions de VAE et de bilan de compétences à mettre en place.

Les services de l'OPCA désigné par la branche pourront accompagner les entreprises dans leur démarche.

3-4

Accompagner les mobilités externes

Il sera proposé aux salariés de la branche concernés par une procédure de licenciement pour motif économique de bénéficier des services de la plateforme «emploi-courtier-assurance.com» dédiée à l'emploi, afin d'informer l'ensemble des entreprises du bassin d'emploi correspondant au secteur géographique de leur recherche, des compétences des salariés concernés.

Article 4

Offrir un environnement de travail de qualité

4-1

Assurer la mise en œuvre du télétravail

Les entreprises ayant mis en œuvre un dispositif de télétravail sont invitées à veiller à minima au respect des règles suivantes :

- mise en place sur la base d'un souhait commun à l'employeur et au salarié ;
- définition des conditions selon lesquelles chacune des parties peut mettre fin au télétravail moyennant un délai de prévenance préalablement défini ;
- prise en charge par l'employeur de tous les moyens et outils nécessaires au salarié pour l'accomplissement de sa mission sous forme de télétravail ;
- fixation, en concertation avec le télétravailleur, des jours de présence en entreprise et des plages horaires durant lesquelles il peut être contacté ;
- organisation, au moins chaque année, d'un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du télétravailleur.

Les parties signataires ouvriront des négociations au cours de l'année 2016 sur ce thème au niveau de la branche en prenant en considération la «Déclaration commune relative au télétravail» élaborée au niveau européen le 10 février 2015.

4-2

Veiller à la qualité de vie au travail

La branche professionnelle entend veiller à la qualité de vie au travail des salariés. Elle souhaite renforcer les dispositifs destinés à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale au sein des entreprises de son champ. Pour y parvenir, les parties signataires ouvriront des négociations de branche sur ce thème au cours de l'année 2016.

4-3

Favoriser la mixité et la diversité au sein de la branche professionnelle

La branche professionnelle invite les entreprises de la branche à recourir aux services de l'OPCA désigné par la

branche en faveur de la mixité et de la diversité.

Elle continuera par ailleurs à recenser les bonnes pratiques des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances destinées à favoriser la mixité-diversité.

Les parties signataires affirment l'importance de la dimension «mixité-diversité» dans la communication sur les métiers de l'assurance pour diversifier les profils de candidats susceptibles de répondre aux besoins en recrutement des entreprises de la branche.

La branche professionnelle s'engage dès lors à multiplier ses actions dans le domaine de la relation entre le monde éducatif et le secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances, comme :

- l'intervention de professionnels dans les établissements d'enseignement pour présenter les métiers et les formations spécifiques de la branche professionnelle (CQP) ;
- la participation d'entreprises de la branche aux forums «emploi» des établissements d'enseignement ;
- la participation de la branche professionnelle à des salons de promotion des métiers ;
- le développement de partenariat avec des organismes tels que l'ONISEP servant de relais pour l'information du public, tout particulièrement la tranche d'âge 18-30 ans, sur les métiers et les formations de l'assurance.

La branche professionnelle soutient et encourage les organismes de formation à inscrire leurs sessions de formation dans des dispositifs tendant à favoriser la diversité et la mixité au sein de la branche professionnelle (ex : Préparation Opérationnelle à l'Emploi collective).

Pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale du salarié, les entreprises de la branche examinent les possibilités offertes par les nouvelles technologies telles que le télétravail et l'usage des outils technologiques et recherchent, dans la mesure du possible, des solutions adaptées en matière d'aménagement du temps de travail ou d'organisation du travail.

Article 5 **Dispositions diverses**

5-1 **Suivi de l'accord**

Il sera constitué une commission de suivi de l'application du présent accord, composée de représentants de la CSCA et des organisations syndicales de salariés qui en sont signataires, qui se réunira au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

La commission de suivi sera composée d'un représentant titulaire par organisation syndicale de salariés signataire et d'un remplaçant, ainsi que d'autant de représentants de la CSCA.

Afin de mesurer les effets du présent accord et de suivre les engagements chiffrés qu'il contient, la commission de suivi s'appuiera sur les indicateurs déterminés par les partenaires sociaux et annexés au présent accord.

La commission de suivi pourra, en tant que de besoin, faire appel à un prestataire pour recueillir toutes données qu'elle jugerait utile à la mission de suivi qui lui est confiée. À cette fin, elle s'appuiera, le cas échéant, sur l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche en tenant compte des priorités définies par la CPNEFP et des fonds disponibles alloués à l'Observatoire.

Elle veillera à ce que ses travaux intègrent, autant que de besoin, les dispositifs prévus par l'accord de branche relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le secrétariat de la commission de suivi sera assuré par la délégation patronale qui compilera, analysera et transmettra les éléments recueillis 15 jours avant chaque réunion.

5-2 **Portée juridique de l'accord**

Sans préjudice des accords d'entreprise, les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé de façon défavorable aux dispositions du présent accord.

5-3 **Date d'effet et durée de l'accord**

Les dispositions législatives et réglementaires relatives au Pacte de responsabilité et de solidarité couvrent la période 2017-2019.

Le présent accord prend effet à compter de la publication au journal officiel de son arrêté d'extension et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2019.

Durant cette période, les engagements du présent accord sont conditionnés au respect des mesures et du calendrier annoncés par le gouvernement, de l'absence d'évolution réglementaire défavorable au plan de la fiscalité des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances et des produits d'assurance et de l'absence de détérioration de

la situation économique.

Les partenaires sociaux se rencontreront au cours du dernier semestre de l'année 2017 pour en faire un premier bilan.

5-4 Dépôt légal et extension

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Annexe - Les indicateurs de suivi de l'accord

ARTICLE DE REFERENCE	ENGAGEMENT	OBJECTIF	PERIODE DE REFERENCE DE L'ENGAGEMENT	SUIVI- ECHEANCE(S)	SUIVI-METHODE	POINT DE DEPART	REMARQUES
Article 1	Nombre de salariés	+ 4 250 salariés (en CDI, en CDD et en alternance)	Sur 3 ans (2017 - 2019)	N+1, N+2, N+3	Bilans annuels Agefos-PME	35 573 salariés (Bilan Agefos-PME 2014)	
Article 1 - 1	Nombre d'alternants	Atteindre 1500 alternants	Sur 3 ans (2017 - 2019)	N+2	Contrat de pro. Informations communiquées par les CFA dans le cadre des demandes de fonctionnalité	659 (Etat des engagements 2015 au 15.01.2016, Agefos-PME)	

Ordre public conventionnel

Accord du 28 avril 2017

[Non étendu, applicable à compter de sa signature jusqu'au 31 déc. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNECAA CFE-CGC ;

FBA CFDT.

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances ont décidé d'engager une négociation afin de se conformer à l'obligation prévue à l'article 24 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels de négocier sur la définition de l'ordre public conventionnel applicable à la branche professionnelle.

Dans un contexte de restructuration des branches professionnelles, cette négociation doit permettre de démontrer le dynamisme et la qualité du dialogue social de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances. Elle doit également permettre de réaffirmer la valeur de la Convention Collective de la branche professionnelle en déterminant les thèmes sur lesquels les entreprises ne pourront pas conclure d'accord contenant des dispositions moins favorables que celles prévues au niveau de la branche professionnelle pour en faire in fine un véritable outil de progrès économique et social partagé par les salariés et les entreprises de la branche.

Le présent accord a pour objectif de fixer le cadre général de cette négociation sur les deux prochaines années, à savoir 2017 et 2018. Il doit permettre aux partenaires sociaux de se doter de repères communs et de rendre visible la démarche qui accompagne cette négociation.

Dès lors, les parties signataires du présent accord conviennent ce qui suit :

Article 1 Objet

À travers cet accord, les partenaires sociaux de la branche professionnelle souhaitent déterminer sur les deux années à venir, 2017 et 2018, le cadre de travail dans lequel interviendra la négociation relative à la définition de l'ordre public conventionnel applicable à la branche du courtage d'assurances et/ de réassurances et ainsi alimenter les travaux de la Commission Permanente de négociation et d'interprétation.

Cet accord vise également à fixer les modalités de cette négociation.

Il a pour objet de :

- déterminer une trame de travail,*
- fixer un calendrier de travail,*
- définir les moyens alloués aux partenaires sociaux dans le cadre de cette négociation.*

Article 2 Déroulement de la négociation

Un groupe de travail paritaire est constitué en vue de mener des réflexions sur l'ordre public conventionnel de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Ce groupe de travail se réunit selon un calendrier déterminé à l'avance par les partenaires sociaux.

Ce calendrier pourra être modifié au fil du temps compte tenu des priorités de la branche professionnelle et de l'avancée des travaux menés dans le groupe de travail.

Les négociations, qu'il s'agisse de celles liées à la définition de l'ordre public conventionnel de la branche professionnelle ou de celle(s) susceptible(s) d'en découler, interviendront dans le cadre de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation (C.P.P.N.I.) conformément à l'article 1 du règlement intérieur qui la concerne.

Article 3 Définition de la trame de travail

Le présent accord fait état des discussions menées dans la cadre des deux premiers groupes de travail et fixe un cadre de travail.

Il est rappelé que ce cadre de travail pourra être modifié au fil du temps compte tenu des priorités de la branche professionnelle et de l'avancée des travaux menés dans les différents groupes de travail.

Groupe de travail 1 : Étude des dispositions de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et identification des sujets qui concernent la branche professionnelle.

La première réunion du groupe de travail a consisté à partager le contenu de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Les partenaires sociaux ont pu échanger sur son contenu et ont été amené à identifier les dispositions qui concernent directement la branche professionnelle.

Ces premières discussions ont conduit le groupe de travail à engager prioritairement des discussions sur la définition de l'ordre public conventionnel de branche qui doit donner lieu à une négociation sur les deux années à venir.

Groupe de travail 2 : Définition et délimitation de l'ordre public conventionnel de la branche professionnelle.

La deuxième réunion du groupe de travail a permis aux partenaires sociaux d'apporter des éclairages et d'échanger sur la notion d'ordre public conventionnel de la branche en vue d'une acceptation commune.

Il a également permis d'identifier les thèmes qui ne pourront pas relever de l'ordre public conventionnel de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux rappellent que l'ordre public conventionnel de branche comporte, des thèmes «sanctuarisés» par la loi, énumérés par le législateur, et pouvant faire l'objet de dispositions conventionnelles d'entreprise plus favorables que celles prévues par la branche professionnelle :

Il s'agit les partenaires sociaux rappellent, d'une part, que l'ordre public conventionnel de branche comporte, les thèmes «sanctuarisés» par la loi, c'est-à-dire ceux énumérés par le législateur et ne pouvant pas faire l'objet de dispositions conventionnelles d'entreprise moins favorables que celles prévues par la branche professionnelle. Ils tiennent à préciser que ces thèmes pourront en revanche faire l'objet de dispositions conventionnelles d'entreprise plus favorables que celles prévues par la branche professionnelle :

- L'égalité hommes-femmes,
- Les classifications,
- Les salaires minima,
- Le régime de retraite,
- Le régime de prévoyance et de frais médicaux,
- Le financement de la formation professionnelle.

D'autre part, le législateur liste des thèmes pouvant faire l'objet de dispositions conventionnelles d'entreprise moins favorables que celles prévues au niveau de la branche professionnelle, l'accord de branche s'appliquant dès lors à titre supplétif en l'absence d'accord d'entreprise les concernant :

- La durée du travail,
- Le temps partiel,
- Les heures supplémentaires,
- Les congés payés,
- Les congés pour événements familiaux.

Enfin, restent du domaine exclusif de l'accord de branche :

- la possibilité de proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne relevant pas de sa catégorie professionnelle ou non équivalent ;
- la détermination de la durée minimale de travail à temps partiel ;
- la majoration de chacune des heures complémentaires effectuées dans le cadre d'un temps partiel ;
- le complément d'heures par avenant pour le salarié à temps partiel,
- de porter à 3 ans la durée maximale de la période de référence pouvant être négociée en matière de répartition de la durée du travail,
- le régime des équivalences en matière de temps de trajet, habillage etc.

L'ensemble des autres thèmes actuellement traités par la convention collective sont susceptibles d'être intégrés dans l'ordre public conventionnel de branche et dès lors les dispositions conventionnelles d'entreprise ne pourront y déroger d'une manière moins favorable. Elles pourront en revanche y déroger plus favorablement. Il s'agit de :

- la période d'essai (Article 18-2^o de la Convention Collective),

-
- le congé maternité (la branche prévoit 4 semaines supplémentaires) (Article 29),
 - les absences, maladies et accidents (Article 32),
 - le délai-congé (Article 36),
 - le licenciement (notamment l'indemnité prévue) (Article 37),
 - les dispositions communes relatives à la retraite (Article 39-3^o),
 - les dispositifs de la formation professionnelle,
 - la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (G.P.E.C.).

Le groupe de travail a permis l'émergence d'idées et d'observations notamment sur :

- la nécessité d'étendre la négociation sur l'ordre public conventionnel de la branche à d'autres thèmes et notamment ceux faisant actuellement l'objet d'une négociation (télétravail, qualité de vie au travail...),
- la nécessité de renégocier certains thèmes pour lesquels une mise à jour ou une clarification s'impose ou s'imposerait.

Il est convenu un calendrier de réunions groupes de travail sur l'année 2017. L'objectif étant d'aborder les thèmes suivants sur le premier semestre 2017 :

GT 3 - GT4 - GT5,

- La période d'essai,
- Le licenciement,
- Le délai-congé.

GT6 - GT7 - GT8

- Les absences maladie accident,
- La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

L'objectif sur le second semestre étant d'aborder les thèmes suivants :

GT9 - GT10

- Les dispositions communes relatives à la retraite,
- le congé maternité.

Il est prévu d'aborder les thèmes suivants sur l'année 2018 :

- la formation professionnelle,
- la qualité de vie au travail,
- le télétravail,

et tout autre thème sur lesquels les parties signataires du présent accord conviendraient d'engager des discussions.

Article 4 **Calendrier de travail**

La négociation relative à l'ordre public conventionnel de la branche doit être mise en œuvre dans les deux ans qui suivent la date de la promulgation de la loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, soit jusqu'au 9 août 2018.

La branche professionnelle doit établir un rapport sur l'état des négociations avant le 30 décembre 2018. Ce rapport devra être transmis à la Commission nationale de la négociation collective, au Haut Conseil du dialogue social et à la Commission d'experts et de praticiens des relations sociales chargé de refonder la partie législative du Code du travail.

Afin d'anticiper au mieux la remise de ce rapport, les partenaires sociaux conviennent de discuter et de valider le contenu de ce rapport avant la fin du mois d'octobre 2018.

En tout état de cause, il est convenu une remise définitive du rapport aux organismes concernés au 15 décembre 2018 au plus tard.

Article 5 **Maintien des dispositions conventionnelles existantes**

Il est convenu que les dispositions de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances existantes à la date de la signature du présent accord continueront à s'appliquer en l'état au minimum pendant toute la durée de la négociation.

Article 6 *Composition du groupe de travail*

Chaque organisation syndicale peut se faire représenter, à chaque réunion du groupe de travail, au maximum par 2 personnes mandatées provenant, dans la mesure du possible, d'entreprises différentes.

Les salariés mandatés informent leur employeur de leur participation aux réunions du groupe de travail dans les conditions d'usage de leur entreprise.

Article 7 *Moyens alloués aux partenaires sociaux*

Le temps passé en réunion lors des groupes de travail est assimilé à du temps de travail effectif.

Les frais de repas et de transport engagés au titre des réunions du groupe de travail sont pris en charge par la C.S.C.A. dans les conditions exposées ci-après.

Cette prise en charge vaut pour 2 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation aux réunions du groupe de travail.

Pour que cette prise en charge s'effectue, la réunion du groupe paritaire doit se tenir à une date différente de celles retenues pour les réunions de la C.P.P.N.I. et de la C.P.N.E.F.P. En effet, elle ne saurait se cumuler avec la prise en charge des frais de repas et de transport prévue aux annexes 1 et 8 à la convention collective.

La C.S.C.A. remboursera les entreprises concernées.

1o *Les frais de repas*

Les frais de repas que les Membres du groupe de travail auront engagés le jour de la tenue de chaque réunion du groupe de travail, au titre de leur participation à la réunion, seront pris en charge par la C.S.C.A. sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 20 € par salarié participant aux réunions.

2o *Les frais de transport*

Les frais de transport que les Membres du groupe de travail auront engagés à l'occasion de la tenue de chaque réunion du groupe de travail, au titre de leur participation à la réunion, seront pris en charge par la C.S.C.A. sur présentation de justificatifs (train sur la base du tarif S.N.C.F, 2^{ème} classe).

Article 8 *Information des entreprises de la branche*

Les parties signataires conviennent de communiquer sur le rapport final de la négociation.

La délégation patronale s'engage à publier ce rapport sur le site Internet de la C.S.C.A. et à en faire, autant que possible, la communication la plus large.

Article 9 *Suivi de la négociation*

Un point d'étape sur la négociation sera effectué à la fin de l'année 2017 par les partenaires sociaux en vue d'ajuster, le cas échéant, le calendrier et/ou la trame de travail et de définir le calendrier de travail pour l'année 2018.

Article 10 *Entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature.

Article 11 *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2018.

Article 12 *Dépôt et extension*

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

Télétravail

Accord du 28 juin 2018

[Étendu par arr. 15 juill. 2019, JO 20 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CSCA ;

Planète Courtier.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT.

Préambule

Le fonctionnement des entreprises du secteur des services est fortement remis en cause ces dernières années par l'utilisation généralisée des nouvelles technologies et l'émergence de nouveaux modes de consommation.

Cette évolution se poursuit sans être encore arrivée à son terme : les nouvelles technologies deviennent dès lors un outil de production indispensable et incontournable des entreprises du secteur assurantiel et notamment de celles de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Cette tendance forte a des implications multiples sur les organisations du travail dans les entreprises : les conditions de travail des salariés, le management doivent être redéfinis et repensés. Le temps et le lieu de travail eux-mêmes subissent des mutations importantes dues en particulier à l'accès à distance aux outils de production à partir du domicile des salariés dans le cadre du télétravail.

Cette nouvelle forme d'organisation du travail nécessite de la part des entreprises une adaptation de leur fonctionnement managérial et technique (processus de contrôles, lien avec les télétravailleurs, sécurisation des données par exemple) et une adaptation des télétravailleurs lesquels, confrontés à de nouvelles situations dans la façon dont ils travaillent, doivent aussi revoir leurs modes de fonctionnement dans un cadre qui n'est plus le cadre traditionnel de l'entreprise. Un tel changement nécessite une implication réciproque de l'entreprise et du salarié, et une grande vigilance dans la mise en œuvre du télétravail dans l'entreprise.

Car s'il participe et va être amené à participer largement au développement économique des entreprises du secteur, le télétravail est aussi pour les salariés un élément essentiel de la qualité de vie au travail en leur permettant de travailler régulièrement ou non dans un environnement privé, spécifiquement aménagé, limitant les déplacements vers l'entreprise. Il doit aussi permettre de leur garantir un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale dont les limites ont tendance à s'estomper et à être prémuni d'un risque d'isolement vis-à-vis de la communauté sociale que représente l'entreprise. Les risques liés à la santé du télétravailleur doivent faire l'objet d'une attention particulière.

Dans ces conditions, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité que les entreprises disposent d'un cadre pour mettre en œuvre les modalités du télétravail. Le présent accord a pour objectif de leur apporter une aide à son déploiement dans les entreprises en rappelant les étapes et les règles qui doivent être respectées pour y parvenir, les mesures à prendre pour en assurer le suivi et finalement le succès dans l'intérêt bien compris des entreprises et des salariés.

Pour les parties signataires du présent accord, le télétravail doit à la fois être un facteur de qualité de vie au travail et de maintien dans l'emploi et permettre de soutenir la productivité de l'entreprise.

Titre 1

Définition du télétravail

Le télétravail désigne une organisation du travail incluant alternativement travail au domicile du salarié et travail au sein des locaux de l'entreprise, défini comme suit dans l'article L. 1222-9 du Code du travail modifié par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 :

«Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de des locaux de l'entreprise de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC)».

Le télétravail renvoie à différentes formes de télétravail répondant à un large éventail de situations et de pratiques d'entreprise susceptibles d'évoluer.

Est qualifié de télétravailleur au sens du présent accord tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit en cours d'exécution du contrat de travail, du télétravail tel que défini au présent titre.

Article 1 **Définition des différentes situations de télétravail**

L'existence d'une situation de télétravail au sens du présent titre induit nécessairement un lien de subordination entre le salarié et l'employeur. Ainsi, le travailleur indépendant utilisant les moyens ou les technologies de l'information et de la communication pour effectuer des prestations de service auprès de ses clients n'est pas qualifié de télétravailleur au sens du présent accord.

Les parties signataires du présent accord distinguent plusieurs situations de télétravail :

— Les salariés «nomades». Contrairement aux salariés sédentaires, ces salariés exercent des activités itinérantes par leur nature qui ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'employeur. Par définition, les salariés «nomades» ne sont pas visés par les dispositions du présent accord dans la mesure où les technologies de l'information et de la communication ont pour seul objet de faciliter le travail et le contact avec l'entreprise ;

— Les télétravailleurs «réguliers». Pour ces salariés, la situation de télétravail est stable sur une période déterminée ou indéterminée.

Parmi les télétravailleurs «réguliers», sont visés les salariés qui exercent leurs activités en totalité en dehors des locaux de l'entreprise et les salariés «pendulaires» ou «alternants» qui alternent entre le travail dans les locaux de l'entreprise et le travail à l'extérieur ;

— Les télétravailleurs «occasionnels». Ces salariés travaillent de façon temporaire hors des locaux habituels de l'entreprise en vue de faciliter la bonne exécution de leurs activités en cas de besoins ponctuels et souvent imprévus.

Article 2 **Le caractère volontaire et principe de réversibilité**

Cette forme d'organisation et/ou de réalisation du travail doit être fondée sur un principe de double volontariat et de réversibilité tant à l'initiative de l'employeur que du salarié.

Lorsque le salarié exprime le désir d'opter pour le télétravail de manière régulière ou occasionnelle, l'employeur examine cette demande et apporte une réponse au salarié dans un délai raisonnable pouvant être défini dans un accord collectif ou une charte.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à ce mode d'organisation doit motiver sa réponse. Les conditions dans lesquelles doit intervenir le refus et les motifs de refus peuvent être listés dans l'accord collectif ou la charte.

Si l'entreprise propose le télétravail au salarié, celui-ci est en droit d'accepter ou de refuser.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut, en cours d'exécution du contrat de travail, postuler à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification et à ses compétences professionnelles. L'employeur, informé du souhait du salarié, communique sur la disponibilité de tout poste de cette nature.

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions initiales d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir d'y mettre fin et organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise.

Les modalités encadrant le principe de réversibilité du télétravail peuvent être prévues par accord collectif ou dans une charte établis au sein de l'entreprise (suspension temporaire, interruption automatique...).

Conformément à l'article L. 1222-9 du Code du travail, le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

Titre 2 **Introduire le télétravail dans l'entreprise**

Article 3 **Autodiagnostic préalable de l'entreprise**

L'introduction du télétravail au sein de l'entreprise et son organisation dépendent du contexte dans lequel évolue l'entreprise (organisation de l'entreprise, effectif, besoins, ambiance de travail, recours aux outils numériques...) et de la compatibilité de ce mode d'organisation de travail et les emplois concernés (réception des clients, effectif du service, besoins d'interaction avec les autres salariés...).

La mise en place du télétravail au sein de l'entreprise nécessite d'étudier la faisabilité du projet notamment en identifiant les emplois susceptibles d'être concernés, en mesurant les effets induits par le télétravail et en évaluant les coûts liés et les moyens nécessaires à sa mise en place au regard de l'organisation générale de l'entreprise.

Les objectifs poursuivis à travers la mise en place du télétravail sont déterminés pour permettre de mieux définir les critères d'éligibilité des salariés. Le recours au télétravail peut être organisé de manière régulière et/ou occasion-

nelle en fonction des objectifs de l'entreprise et des attentes et demandes des salariés.

Les parties signataires invitent les entreprises à mener cette réflexion avec le comité social et économique s'il existe.

Article 4 **Expérimenter le télétravail**

Les parties signataires encouragent les entreprises de la branche professionnelle à opter pour une phase d'expérimentation du télétravail, quelle qu'en soit sa forme, avant sa mise en place.

La phase d'expérimentation dont la durée est définie par l'entreprise doit permettre de mieux connaître et appréhender les attentes des salariés et d'adapter les objectifs de l'entreprise.

L'entreprise peut décider de conduire cette expérimentation sur un ou plusieurs services en fonction des objectifs qu'elle aura prioritairement définis.

Dans cette phase d'expérimentation, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances assurent par tout moyen la présentation du projet tant du point de vue des emplois éligibles que des outils et supports d'accompagnement nécessaires à la mise en place du télétravail ou encore des contraintes horaires.

À l'issue de la phase d'expérimentation, une phase d'évaluation est mise en place pour adapter si besoin le projet de télétravail initial et de déployer, le cas échéant, le projet dans l'ensemble des services de l'entreprise.

Article 5 **Organiser le télétravail**

Les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler que le travail réalisé par le télétravailleur doit l'être dans les mêmes conditions que s'il avait été réalisé dans les locaux de l'employeur. L'entreprise et le salarié veillent à ce que ces conditions soient reproduites dans le cadre du télétravail.

Le télétravail peut être mis en place par accord collectif ou, à défaut dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique s'il existe.

Dans ce cas, l'accord collectif ou la charte est porté(e) à la connaissance des salariés concernés.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, quelle qu'en soit sa forme, ils formalisent leur accord par tout moyen.

À cette fin, un avenant au contrat de travail peut être conclu pour les télétravailleurs réguliers.

Afin d'accompagner les entreprises dans la formalisation du télétravail, les parties signataires conviennent de mettre à disposition des entreprises de la branche :

- un modèle d'accord collectif ;
- un modèle de charte ;
- un modèle d'avenant au contrat de travail.

Lorsqu'il ou elle existe, l'accord collectif ou la charte précise les conditions de passage en télétravail, les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail, les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail, les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail et la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail.

À cet égard, les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler les risques du télétravail informel tant pour l'employeur que pour le salarié. Quel que soit le formalisme retenu par l'entreprise pour mettre en œuvre le télétravail, celui-ci vise à sécuriser le dispositif. Il permet, d'une part, au salarié de bénéficier de la présomption d'accident de travail prévue à l'article L. 1222-9 du Code du travail dès lors que l'accident survient sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle, et d'autre part, à l'employeur de déclencher, le cas échéant, les garanties de son contrat d'assurance responsabilité civile professionnelle.

La mise en place du télétravail doit être réfléchie, encadrée, mesurée et partagée. Elle doit à la fois prendre en considération les aptitudes des salariés occupant des postes éligibles à recourir au télétravail et veiller à la bonne organisation des services au sein de l'entreprise.

Pour ce faire, et afin de veiller au principe d'égalité entre les salariés, le recours au télétravail doit reposer sur des critères d'éligibilité clairs et objectifs que l'entreprise aura dégagés dans le cadre de son autodiagnostic.

Le recours au télétravail peut ainsi être subordonné à une ancienneté minimale, être exclu pour les contrats à durée déterminée inférieurs à une certaine durée, être réservé aux salariés à temps plein ou à temps partiel dont la durée du travail est supérieure à un certain pourcentage.... et pourra tenir compte de la capacité d'autonomie du salarié, de la configuration de l'équipe, de la compatibilité du logement du télétravailleur, des exigences intrinsèques du poste occupé.

En tout état de cause, l'entreprise devra s'interroger sur le nombre ou le pourcentage de salariés qui pourront être

télétravailleurs de manière à ne pas désorganiser l'entreprise. Pour ce faire, elle s'appuiera sur la phase d'expérimentation et pourra définir des quotas.

Quelle que soit sa forme, le recours au télétravail doit répondre in fine aux objectifs fixés par l'entreprise et être compatible avec les emplois concernés.

Les entreprises de la branche professionnelle prendront en compte dans la mise en place du télétravail les différentes modalités de temps de travail des salariés (temps partiel, convention de forfait en jours, modulation du temps de travail...) afin de fixer des règles garantissant la distinction entre le temps de travail et les temps relevant de la vie familiale et personnelle.

Le télétravail occasionnel peut également permettre de répondre à des besoins ponctuels, et souvent imprévus engendrés par des circonstances exceptionnelles (à titre indicatif : intempéries, recommandation du médecin du travail, déménagement en cours des bureaux, plan de continuité d'activité...).

Le télétravail peut être également préconisé par le médecin du travail (incapacité temporaire, femmes en situation de grossesse, personnes en situation de handicap...). Dans ce cas, il appartient à l'entreprise d'apprécier la situation et de s'assurer, le cas échéant, que l'ensemble des conditions sont réunies pour la mise en place du télétravail.

Lorsque les deux parties sont d'accord pour mettre en place le télétravail, une période d'adaptation doit avoir lieu. Pendant cette période, chacune des parties est libre de mettre fin unilatéralement au télétravail moyennant un délai de prévenance préalablement défini.

À l'issue de la période de télétravail, le salarié exercera à nouveau ses fonctions dans les locaux de l'entreprise.

Quoiqu'il en soit, la question de la poursuite ou non du télétravail sera abordée au cours d'un entretien mis en place avant la fin de la période d'adaptation.

Le télétravail peut s'exercer au domicile du salarié, en centre partagé avec d'autres salariés de la même entreprise ou d'une entreprise différente ou encore en bureau satellite, autre que celui du lieu de travail habituel appartenant à l'entreprise ou à une entreprise différente à l'exclusion de tout autre lieu non prévu.

L'accord collectif ou la charte peut préciser les lieux envisagés du télétravail.

Lorsque le télétravail est envisagé au domicile du salarié, l'employeur s'assure par le moyen convenu au préalable avec le salarié de la conformité des installations électriques, et de la qualité de l'accès internet. Le salarié s'assure de bonne foi aux vérifications techniques conditionnant la possibilité du télétravail.

En cas de recours au télétravail régulier, l'employeur prendra en charge les surcoûts susceptibles d'être engendrés par l'exercice des fonctions du salarié à son domicile.

Il est recommandé aux entreprises de définir clairement les frais pris en charge par l'employeur préalablement à la mise en œuvre du télétravail notamment si le télétravail fait partie des conditions d'embauché. Ils pourront être précisés dans l'accord collectif ou la charte. Le niveau de prise en charge pourra varier selon les typologies de télétravail.

Le salarié s'engage à exercer ses fonctions dans des conditions visant à garantir la distinction entre sa vie personnelle et familiale et sa vie professionnelle et favorables à l'exécution du travail et à la concentration.

En tout état de cause, les télétravailleurs seront informés, au même titre que les autres salariés, des procédures à mettre en œuvre afin de garantir la protection des données personnelles des clients et prospects telle que prévue par les textes en vigueur.

Titre 3

Intégrer le télétravail dans un climat de confiance

Article 6

Instaurer une confiance réciproque

Pour tirer profit de cette nouvelle organisation du travail, les parties signataires du présent accord considèrent que la mise en place du télétravail doit répondre à un objectif d'équilibre entre l'autonomie du salarié et le contrôle de l'entreprise.

Pour atteindre cet objectif, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'assurent de maintenir le lien entre les salariés d'une même équipe, et plus particulièrement entre les managers et leur équipe.

À travers la mise en place du télétravail, l'enjeu des entreprises est double ; lutter à la fois contre la culture du présentisme et contre l'isolement du télétravailleur.

Les entreprises de la branche professionnelle veilleront à maintenir le dialogue avec les télétravailleurs en prévoyant des temps communs d'échange avec les autres salariés de son équipe et/ou de l'entreprise sur le site ou dans les locaux de l'entreprise.

Afin de maintenir une relation de confiance du manager envers son équipe et de l'équipe envers son manager et d'atteindre les objectifs et les enjeux liés à la mise en place du télétravail, l'entreprise veille à former tant les managers que les équipes concernées.

L'objectif est de sensibiliser l'ensemble des salariés concernés à cette nouvelle méthode de travail afin que les entreprises et les salariés en tirent tous les avantages.

Article 7

Informer les télétravailleurs sur l'utilisation conforme des outils

Afin d'assurer la distinction entre la vie personnelle et familiale et la vie professionnelle du salarié et de la protection des données professionnelles, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances assurent l'entretien des équipements qu'elles mettent à la disposition du télétravailleur.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements mis à disposition, le télétravailleur en avise immédiatement l'entreprise suivant les modalités déterminées par celle-ci.

Le télétravailleur est informé des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection des données personnelles et à leur confidentialité.

Il est également informé de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de ces restrictions.

L'employeur peut ainsi limiter techniquement l'utilisation du matériel informatique qu'il a fourni à un usage professionnel et peut prendre, dans le respect des prescriptions de la CNIL, les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par les télétravailleurs à des fins professionnelles.

Il est recommandé aux entreprises de définir clairement les questions relatives aux équipements de travail et notamment à la responsabilité des équipements et des données. À cet effet, l'entreprise pourra déterminer ces règles dans une charte informatique spécifique.

Les parties signataires du présent accord tiennent à ce que les entreprises de la branche professionnelle sensibilisent les télétravailleurs au droit à la déconnexion.

Elles réaffirment l'importance du bon usage professionnel des outils numériques et de communication professionnels et de la nécessaire régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

À cet égard, les parties signataires du présent accord rappellent que les entreprises de 50 salariés et plus doivent négocier, dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail, sur le droit à la déconnexion du salarié et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. L'accord porte sur les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

À défaut, une charte doit être élaborée sur ce sujet, après avis du comité social et économique s'il existe. Cette charte définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit notamment la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage adapté des outils numériques.

Outre la mise en place d'outils de contrôle pertinents et proportionnés au but recherché, l'entreprise définit dans l'accord collectif ou la charte, lorsqu'il ou elle existe, les plages horaires durant lesquelles il peut être contacté afin de combiner son droit à la déconnexion et le respect de ses temps de repos avec les nécessités de communication professionnelle.

Les parties signataires tiennent à rappeler que le droit à la déconnexion relève de la santé des salariés et que toute entreprise, quelle que soit sa taille, a une obligation de résultat dans ce domaine à leur égard. Les entreprises de moins de 50 salariés sont donc encouragées à négocier un accord collectif relatif au droit à la déconnexion avec leurs institutions représentatives du personnel s'il en existe. À défaut, une charte pourra être élaborée.

Pour accompagner les entreprises dans la formalisation des règles relatives à l'utilisation des outils numériques et au droit à la déconnexion, des modèles de chartes sont mis à disposition.

L'employeur veille à préserver la santé et la sécurité des télétravailleurs au même titre que les salariés exerçant leurs fonctions au sein de l'entreprise. Il fait application des règles légales et conventionnelles édictées en la matière et veille à ce que le télétravailleur les respecte. Pour ce faire, l'employeur pourra s'appuyer sur le C.H.S.C.T. ou la commission santé, sécurité et conditions de travail créée au sein du comité social et économique, le cas échéant.

Titre 4

Pérenniser le télétravail dans l'entreprise

Article 8

S'assurer du bénéfice du télétravail

Pour être pérenne au sein de l'entreprise, le télétravail doit être bénéfique ou neutre pour le salarié et pour l'entreprise.

L'entretien annuel qui doit porter sur les conditions d'activité et la charge de travail permet notamment à l'entreprise d'apprécier l'opportunité du maintien de ce mode d'organisation du travail au regard des objectifs et des résultats attendus du télétravailleur.

En vue de cet entretien, l'entreprise donne des points de repères identiques à ceux utilisés par les salariés travaillant dans les locaux de l'employeur (charge de travail, normes de production, critères de résultats attendus...). Il en est de même des méthodes d'évaluation qui doivent être identiques à celles utilisées pour les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise et doivent permettre au télétravailleur de respecter la législation relative à la durée du travail et des temps de repos.

Article 9

S'assurer de l'égalité de traitement des salariés

Les salariés en situation de télétravail bénéficient des mêmes droits que les salariés de l'entreprise.

L'entreprise doit veiller à assurer d'une manière générale l'égalité de traitement entre les télétravailleurs et les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise. Cette égalité de traitement porte essentiellement sur la charge de travail, l'accès à la formation et l'accès aux droits collectifs.

Les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que des salariés en situation comparable qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

Les salariés concernés par le télétravail bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, de la législation sur les accidents du travail et de trajet et des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

Article 10

Assurer le suivi du télétravail

Pour les parties signataires du présent accord, employeurs comme salariés doivent tirer profit de ce mode d'organisation du travail. Le télétravail doit être à la fois un facteur d'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail permettant au télétravailleur de concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale et un moyen de soutenir la productivité de l'entreprise.

Un suivi du télétravail sera effectué de manière régulière, et autant que faire se peut, une fois par trimestre, par le manager du télétravailleur. Ce suivi portera notamment sur les conditions de travail du salarié et sa charge de travail.

Les entreprises pourront également s'appuyer sur l'entretien annuel d'évaluation pour assurer ce suivi et sur l'entretien prévu à l'article L. 3121-65 du Code du travail lorsqu'il est requis.

Afin d'évaluer les avantages du télétravail tant pour les salariés concernés que pour l'entreprise et d'apprécier l'opportunité de pérenniser ce mode d'organisation du travail, les entreprises de la branche professionnelle sont invitées à assurer un suivi du télétravail à travers notamment la mise en place d'une commission de suivi.

Cette commission de suivi au sein de laquelle siégeront les représentants du personnel (le C.H.S.C.T., le comité social et économique ou la commission santé, sécurité et conditions de travail créée au sein de ce comité, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, le cas échéant) aura vocation à déterminer des indicateurs (enquête, mesure de la productivité, taux d'absentéisme, populations concernées par métiers, tranches d'âge, sexe, temps complets/temps partiels...) afin de mesurer l'impact du télétravail sur l'activité de l'entreprise et sur les conditions de travail des salariés de l'entreprise et d'apprécier la qualité du dispositif du télétravail pour les télétravailleurs.

Par ailleurs les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances sont invitées à partager leur expérience et à transmettre les résultats de leur suivi au niveau de la branche.

Un suivi sera également mis en place chaque année au niveau de la branche. Pour ce faire, les parties signataires du présent accord fixent les indicateurs de suivi suivants :

- 1^o**) Le nombre d'entreprises de la branche qui ont conclu un accord ou élaboré une charte, ou l'envisage ;
- 2^o**) Le nombre d'entreprises pour lesquelles la phase d'expérimentation du télétravail n'a pas été probante ;
- 3^o**) Le nombre de salariés concernés avec une répartition hommes/femmes, temps complets/temps partiels et par métier ;
- 4^o**) le taux d'occupation des locaux ;

5º) Les bénéfices du télétravail pour les entreprises ;

6º) Les difficultés rencontrées par les entreprises.

Si les parties signataires du présent accord le jugent nécessaire, ces indicateurs pourront, dans la mesure du possible, être complétés, ajustés ou affinés d'une année sur l'autre.

Article 11 **Dispositions particulières**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Congés payés - Dispositions exceptionnelles prises dans le contexte d'épidémie de Covid 19

Accord du 6 avril 2020

[Non étendu, applicable du 17 mars au 1^{er} juill. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planete CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Banques et Assurances ;

CFE CGC Courtage et Agences d'Assurances.

L'activité des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances commence à ressentir les premiers effets de la crise sanitaire «Covid-19» et cette crise aura à terme un impact certain sur la santé économique et financière de nos entreprises. Un effort sans précédent de solidarité et de responsabilité est demandé aux employeurs et aux salariés. Seul celui-ci pourra permettre d'adapter les organisations afin de soutenir l'activité, même à la baisse, des entreprises, de sauvegarder leur pérennité et de maintenir ainsi le niveau d'emploi pendant toute la durée de l'actuel confinement de la population et lors de la sortie de crise.

C'est une prise de conscience commune qui conduit aujourd'hui les partenaires sociaux à dresser un constat partagé : seule la sauvegarde de la pérennité des entreprises pourra garantir le maintien des emplois et les salaires des salariés de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle prennent toute la mesure de la situation actuelle et à venir et tiennent à ce que les entreprises et les salariés de la branche professionnelle contribuent, chacun pour partie, à la mise en œuvre de cet effort par des mesures appropriées.

Parmi ces mesures, l'article 1^{er} de l'ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 permet un aménagement temporaire de la prise des congés payés sous réserve notamment de la conclusion d'un accord collectif de branche.

En application de cet article, les partenaires sociaux de la branche professionnelle décident de conclure un accord de branche à durée déterminée relatif aux congés payés.

De plus, les parties signataires du présent accord tiennent à assortir les dispositions relatives aux congés, de recommandations à l'égard des entreprises de la branche professionnelle qui les mettent en œuvre. Celles-ci figurent en annexe du présent accord.

D'autre part, les parties signataires tiennent à rappeler qu'en cette période de confinement le télétravail, même en mode dégradé, doit être le mode de travail privilégié pour tous les postes qui le permettent. Il doit être généralisé et maintenu pendant cette période.

Les mesures prévues par le présent accord de branche peuvent s'appliquer pour l'ensemble des salariés, peu importe leur situation ou leur modalité de travail, et interviennent en prévention ou pour limiter un recours à l'activité partielle.

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Après avoir rappelé que :

Le présent accord est applicable lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, et déroge, en application de l'ordonnance susvisée, aux sections 2 et 3 du chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la troisième partie du Code du travail.

En application de l'ordonnance susvisée, le présent accord aménage temporairement les dispositions de l'article 28 de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1 de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou d'assurances du 18 janvier 2002.

Article 2 *Recours au télétravail*

Les parties signataires tiennent à rappeler qu'en cette période de confinement le télétravail, même en mode dégradé, doit être le mode de travail privilégié pour tous les postes qui le permettent. Il doit être généralisé et maintenu pendant cette période dans le respect des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires.

Elles rappellent, à ce titre, que le temps passé en télétravail est du temps de travail effectif.

Article 3 *Poursuite du travail dans les locaux*

Dans l'hypothèse où le télétravail ne peut pas être à 100 % généralisé, les entreprises sont invitées à respecter et à faire respecter les gestes barrière.

Les entreprises veillent à prendre toutes les mesures d'hygiène qui s'imposent pour préserver la santé des salariés.

Article 4 *Arrêts de travail*

Par dérogation temporaire à l'article 32 de la convention collective, tout salarié bénéficiant d'un arrêt de travail dans le contexte de l'épidémie au «covid-19» (notamment ceux qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'une mesure d'éviction ou d'un maintien à domicile, et ceux qui sont parents d'un enfant de moins de 16 ans se trouvant dans l'impossibilité de travailler), quelle que soit son ancienneté, bénéficie du maintien de salaire dans les conditions prévues à ce même article.

Il en est de même pour les salariés bénéficiant d'un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnels dit «classique».

Article 5 *Prise de congés payés*

Les entreprises qui auraient recours au présent dispositif s'engagent, dans la mesure du possible, à ne pas avoir recours aux dispositions des articles 2, 3 et 4 de l'ordonnance du 25 mars 2020 relatif aux JRTT et aux jours de repos inscrits au compte épargne temps (CET).

Par ailleurs, le CSE, lorsqu'il existe, est informé sans délai et par tout moyen sur les mesures envisagées afin qu'il puisse émettre un avis. L'avis du comité est rendu dans le délai d'un mois à compter de cette information. Il peut intervenir après que l'employeur ait fait usage de cette faculté.

L'application des mesures qui suivent doit se faire, dans la mesure du possible, en concertation avec le salarié, afin d'identifier éventuellement ses contraintes et les solutions envisageables dans l'urgence. Toutefois, si l'employeur et le salarié ne parviennent pas à trouver une solution commune, la décision sera prise unilatéralement par l'employeur.

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19, l'employeur est autorisé, dans la limite de six jours ouvrables de congés, soit une semaine de congés payés, et sous réserve de respecter un délai de prévenance de 3 jours francs minimum :

- à décider de la prise de jours de congés payés acquis par le salariés y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris. Toutefois, et pendant la période de confinement, le recours au reliquat des jours 2019 est privilégié.
- ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

L'employeur est autorisé à fractionner ces congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié. Néanmoins, l'employeur détermine un ordre de départ dans la prise de ces congés en tenant, à chaque fois que cela est possible, d'accorder un congé simultané aux conjoints ou partenaires de PACS travaillant dans son entreprise.

Article 6 *Maintien de la rémunération en cas d'activité partielle*

En contrepartie de la mise en œuvre de ces mesures, pour les salariés placés en activité partielle, les entreprises

s'engagent à maintenir, lorsqu'elles le peuvent, tout ou partie de la rémunération de leurs salariés en raison du confinement sanitaire.

Article 7 **Entrée en vigueur et renouvellement**

Le présent accord est applicable avec effet rétroactif au 17 mars 2020 pour une durée déterminée. Il cessera de produire ses effets de plein droit le 1^{er} juillet 2020.

Si le confinement venait à se poursuivre au-delà, les partenaires sociaux conviennent de se réunir sans délai pour envisager les conditions de renouvellement du présent accord qui, en tout état de cause, ne pourra s'appliquer au-delà du 31 décembre 2020.

Article 8 **Suivi de l'accord**

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à se réunir au moins tous les quinze jours pour assurer un suivi du présent accord et, plus largement, pour faire un point sur la crise sanitaire et son impact sur l'organisation des entreprises de la branche professionnelle.

À cette fin, la délégation patronale s'engage à communiquer auprès des membres de la C.P.P.N.I. sur :

- *Les tendances économiques du secteur,*
- *Le nombre de télétravailleurs,*
- *Le nombre d'arrêts maladie liés au « covid-19 »,*
- *Le nombre de salariés placés en activité partielle,*
- *Les métiers/activités/services les plus touchés par une baisse d'activité,*
- *Le nombre de salariés concernés par la prise de congés payés dans le cadre de l'accord de branche.*

Article 9 **Dépôt et extension**

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal du présent accord.

Recueil de recommandations aux entreprises de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances

En annexe de l'accord collectif de branche relatif aux congés, les partenaires sociaux ont souhaité émettre un certain nombre de recommandations à l'égard des entreprises en matière :

- *d'organisation du travail et de maintien de salaire pour préserver aussi longtemps que possible la poursuite de l'activité mais également le niveau de vie des salariés,*
- *de prévention afin de garantir avant tout la sécurité des salariés et de préserver leur santé physique et mentale,*
- *de relations collectives de travail en vue de faciliter toute forme de dialogue social quelle qu'elle soit entre les salariés de l'entreprise mais également entre la Direction et les représentants du personnel,*
- *de formation afin de saisir l'opportunité de faire monter en compétences les collaborateurs et de les préparer à la reprise de demain.*

Ces recommandations interviennent dans le cadre exceptionnel de la crise sanitaire liée au « Covid-19 ».

Privilégier le Télétravail

Recommandation n° 1 : Généraliser le télétravail pendant la période de confinement

En cette période de confinement, le télétravail doit être le mode de travail privilégié pour tous les postes qui le permettent.

Encadrer et sécuriser le Télétravail

Recommandation n° 2 : Encadrer et sécuriser le télétravail pendant la période de confinement

Les entreprises veillent à bien informer leurs clients sur les conditions de travail particulières actuelles et leur communiquent les horaires d'appel et les moyens d'être joints par mail, via un affichage sur place, à l'extérieur des locaux, et/ou une information sur leurs réseaux sociaux. Pour favoriser la continuité de leurs activités, il est conseillé aux entreprises de communiquer une adresse mail générique si possible et les points de contacts téléphoniques principaux vis-à-vis des contacts extérieurs.

Recommandation n° 3 : Élaborer et mettre à disposition des salariés des email-type

Dans cette période de recours généralisé au télétravail, les entreprises sont encouragées à élaborer des email-type pour que leurs salariés en relation avec la clientèle puissent notamment expliquer les conditions particulières dans lesquelles ils exercent leur fonction en cas d'insatisfaction client.

Recommandation n° 4 : Mettre en place des mesures de prévention pour préserver la santé des salariés

Les entreprises mettent en place des mesures de prévention liées au risque d'isolement, à la charge de travail, aux risques d'accident ou maladie professionnelle et aux risques psychologiques.

Sur ce sujet, la mise en place de cellules psychologiques au niveau de la branche est envisagée.

Recommandation n° 5 : Suivre les bonnes pratiques du télétravail

Les bonnes pratiques du télétravail :

- *Lorsque l'environnement le permet, conserver le rythme que vous avez dans les locaux de l'entreprise ;*
- *Dans le cas contraire, adapter les horaires de travail à votre situation personnelle, en créant de nouvelles habitudes régulières ;*
- *Organiser la journée de travail, faites une «To-Do» ;*
- *Gérer les priorités ;*
- *Échanger par téléphone, visio-conférence, ou mail avec vos collègues ;*
- *Prendre une vraie pause déjeuner (au moins 30 minutes) ;*
- *Ne pas rester sédentaire, se lever et marcher régulièrement ;*
- *Prendre des pauses, comme au bureau*
- *Aménager un espace de travail :
 - *Un espace calme où travailler sans être (trop) dérangé*
 - *Un fond neutre derrière pour faciliter les visioconférences*
 - *Tous les documents et matériel (chargeurs, fournitures, ...) à portée de main.**

Recommandation n° 6 : Respecter le droit à la déconnexion

Même en cas de conditions de télétravail dites «dégradées», les entreprises et les salariés veillent à respecter des temps de déconnexion.

Il est rappelé qu'aucun salarié n'est tenu de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de ses heures habituelles de travail, pendant ses congés payés, ses temps de repos et ses absences, quelle qu'en soit la nature.

Il est rappelé à chaque salarié de :

- *s'interroger sur le moment opportun pour adresser un courriel, un message ou joindre un collaborateur par téléphone ;*
- *ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;*

Il est rappelé que chaque manager et/ou employeur doit :

- *faire respecter les durées maximales de travail,*
- *garantir le temps de repos,*
- *réguler la charge de travail,*
- *veiller à son obligation en matière de santé et de sécurité au travail (éviter le risque d'épuisement professionnel notamment),*
- *respecter la vie privée du salarié.*

En effet, le respect du droit à la déconnexion présente un double enjeu pour le salarié :

- *préserver sa sphère privée et ainsi mieux concilier vie professionnelle / vie personnelle,*
- *préserver sa santé physique et mentale.*

Sur ce point, il est rappelé que les partenaires sociaux de la branche ont signé un accord relatif au télétravail le 28 juin 2018.

Assurer la sécurité des salariés dits «à risques»

Recommandation n° 7 : Rendre obligatoire le télétravail ou l'arrêt de travail

Le Ministère de la santé a publié une liste complète de salariés dits à risques. Ainsi, ces derniers doivent impérativement :

-
- soit être placé en télétravail ;
 - soit être en arrêt maladie.

Les salariés dits «à risques» sont :

- les personnes âgées de 70 ans et plus ;
- les personnes aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, antécédents d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- les diabétiques insulinodépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- les personnes présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- les malades atteints de cancer sous traitement.
- les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise :
 - m** médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosupresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive,
 - m** infection à VIH non contrôlé ou avec des CD4 < 200/mm³,
 - m** consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques,
 - m** liée à une hémopathie maligne en cours de traitement,
- les malades atteints de cirrhose au stade B ou C de la classification de Child-Pugh ;
- les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40 kg/m²)
- les femmes enceintes à partir du troisième trimestre de la grossesse.

Si ces personnes sont placées en arrêt de travail, celles-ci bénéficient du maintien de salaire prévu à l'article 32 de par la convention collective

Assurer la sécurité des salariés travaillant dans les locaux

Recommandation n° 8 : Repenser l'organisation du travail

Si le télétravail ne peut pas être à 100 % généralisé, l'entreprise doit alors garantir la sécurité de ses salariés en repensant l'organisation du travail :

- Les règles de distanciation et les gestes barrière doivent impérativement être respectées
- Mettre du matériel de désinfection à disposition de tous les salariés sur site
- Limiter au strict nécessaire les réunions :
 - m** la plupart peuvent être organisées à distance ;
 - m** les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation ;
- Interdire les regroupements de salariés dans des espaces réduits.
- Les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés
- L'organisation du travail doit être au maximum adaptée, par exemple mettre en place la rotation des équipes.

Recommandation n° 9 : Fournir un justificatif de déplacement aux salariés

L'entreprise doit fournir un justificatif de déplacement professionnel pour motif impératif à tout salarié poursuivant son activité dans les locaux de l'entreprise.

Recommandation n° 10 : Nettoyer régulièrement les locaux

L'entreprise communique auprès de son personnel de ménage sur les règles de nettoyage des locaux, sols et surfaces :

- Le personnel d'entreprise doit être équipé d'une blouse à usage unique.
- Le lavage et la désinfection humide sont à privilégier :
 1. Nettoyer avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
 2. Rincer à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
 3. Laisser le temps de sécher ;
 4. Désinfecter à l'eau de javel diluée avec un nouveau bandeau de lavage à usage unique ;
- Filière d'élimination classique pour les déchets potentiellement contaminés.

Recommandation n° 11 : Adopter les bons réflexes en cas de contamination ou de suspicion de

contamination

En cas de contamination ou de suspicion de contamination :

- *Renvoyer le salarié à son domicile ;*
- *Appeler le 15 si les symptômes sont graves ;*
- *Informier les salariés qui ont été en contact étroit avec le salarié ;*
- *Nettoyer immédiatement les espaces de travail du salarié concerné.*

Assurer la continuité du dialogue social au sein de l'entreprise

Recommandation n° 12 : Faciliter la communication entre les salariés et les représentants du personnel

Les entreprises sont invitées à permettre aux représentants du personnel à utiliser les outils numériques internes afin de faciliter le lien avec les salariés en télétravail.

En tout état de cause, les entreprises sont invitées à faciliter, par tout moyen, le lien social entre les représentants du personnel et les salariés.

Recommandation n° 13 : Poursuivre les échanges avec le CSE

Dans une situation de crise sanitaire, le CSE joue un rôle particulièrement important dans les entreprises.

Ainsi, il est recommandé aux entreprises de continuer à consulter, à informer mais également à négocier avec leurs représentants du personnel tout en respectant les consignes de confinement (tenue des réunions en visioconférence / audioconférence).

Recommandation n° 14 : Accorder de la souplesse au crédit d'heures des membres du CSE

En cette période exceptionnelle de confinement, nous invitons les entreprises à accorder de la souplesse dans le cadre du décompte des crédits d'heures des membres du CSE, et ce, lorsqu'il en va de l'intérêt des salariés et/ou de l'entreprise.

Assurer le maintien de salaire à 100 % en cas d'arrêt de travail

Recommandation n° 15 : Maintenir le salaire en cas d'arrêt pour garde d'enfants

Par dérogation temporaire à l'article 32 de la convention collective, tout salarié, quelle que soit son ancienneté, bénéficie du maintien de salaire dans les conditions prévues à ce même article, soit à hauteur de 100 % pendant les 3 premiers mois.

Recommandation n° 16 : Maintenir le salaire en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnels

Par dérogation temporaire à l'article 32 de la convention collective, tout salarié, quelle que soit son ancienneté, bénéficie du maintien de salaire dans les conditions prévues à ce même article, soit à hauteur de 100 % pendant les 3 premiers mois, puis à hauteur des 2/3 pendant les 3 mois suivants.

Privilégier la formation de vos salariés

Recommandation n° 17 : Saisir l'opportunité de former mes salariés

Que ce soit dans le cadre de l'obligation de formation continue liée à la DDA ou dans le cadre de la montée en compétences de vos salariés, les entreprises s'engagent à mettre en place des actions de formation pendant les heures chômées de leurs salariés.

Dans le cadre d'un recours à l'activité partielle, les coûts pédagogiques liés aux actions de formation suivies par les salariés concernés pendant leurs heures chômées pourront être financées à 100 % par le FNE-Formation via les Directe.

Emploi et qualité de vie au travail

Accord du 1^{er} juillet 2021

[Étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable à compter de sa signature et cessera de produire ses effets au 31 déc. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Planete CSCA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA Banque ;

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ont signé, le 20 juin 2016, pour une durée de trois ans, un accord portant sur le Pacte de responsabilité et de solidarité.

En 2016, les partenaires sociaux de la branche professionnelle avaient souhaité s'inscrire, dans leur périmètre, dans la dynamique de croissance économique et sociale de la France, en prenant des engagements partagés en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi, notamment des publics les plus fragiles.

Cet accord à durée déterminée a pris fin à la fin de l'année 2019. Il a fait l'objet d'un suivi annuel présenté dans le cadre de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) qui a permis de mettre en évidence la réussite des engagements définis paritairement.

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, conscients de leur responsabilité sociale, ont souhaité exprimer, à travers le présent accord, leur volonté commune de renouveler les engagements fixés en 2016 en les adaptant aux nouveaux enjeux de la branche professionnelle.

Malgré la crise sanitaire et économique actuelle, les parties signataires du présent accord encouragent les entreprises à maintenir les efforts en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi, notamment en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi. Le présent accord recense l'ensemble des moyens mis à la disposition des entreprises pour y parvenir.

Les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler que, pour conserver leur niveau de compétitivité, les entreprises de la branche doivent s'adapter aux évolutions règlementaires et technologiques qui, non seulement, impactent l'organisation du travail et les techniques de distribution mais influent également sur le comportement des consommateurs et la concurrence. Aussi, elles restent attachées à poursuivre l'accompagnement des entreprises de la branche professionnelle dans leur transformation.

De plus, la pérennité des entreprises passe avant tout par le renouvellement de leur population qui est assuré par la transmission des savoirs et des compétences entre générations. Aussi, les partenaires sociaux réaffirment, à travers cet accord, leur engagement en faveur du développement de l'emploi et des compétences, notamment en direction des jeunes et des seniors. En cela, l'accord s'inscrit dans la continuité des actions actuelles et à venir de la branche professionnelle.

Ce nouvel accord s'inscrit dans une véritable démarche responsable et solidaire en faveur de l'emploi et de la qualité de vie au travail dans les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les parties signataires du présent accord prennent ainsi les engagements suivants :

Article 1 **S'engager en faveur de l'emploi**

Dans le cadre de la poursuite de cet engagement fort pour l'emploi, pour la transmission des compétences et la consolidation des expertises du secteur, les partenaires sociaux ont la volonté de se fixer des objectifs qualitatifs et quantitatifs sur la période 2021-2023. Ces objectifs doivent permettre de parvenir à recruter, en CDI ou CDD, sur trois ans, 4 200 salariés.

1.1

Insérer davantage par l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation)

La branche professionnelle du courtage d'assurances souhaite poursuivre le développement de l'alternance au sein des entreprises qui la composent.

À cet effet, elle se fixe comme objectif d'augmenter le nombre d'alternants embauchés dans les entreprises.

Ainsi, au 31 décembre 2022, les entreprises de la branche accueillaient 2 008 alternants. L'objectif est d'atteindre au 31 décembre 2023 le chiffre d'au moins 3 000 embauchés sur la période 2021-2023.

Les parties signataires encouragent vivement les tuteurs et maîtres d'apprentissage à recourir à la formation tutorale. Enfin, durant cette période de crise sanitaire, les entreprises sont vivement invitées à former les managers au management à distance afin de tenir compte des difficultés afférentes au télétravail dans le cadre du suivi des alternants.

1.2

Favoriser le déploiement de l'alternance dans les entreprises

La branche professionnelle dresse un double constat. D'un côté, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances n'arrivent pas à satisfaire leurs besoins en recrutement, et de l'autre, de nombreux jeunes restent éloignés de l'emploi.

Convaincus que l'alternance est l'un des moyens les plus efficaces pour, à la fois, répondre aux besoins en compétences des entreprises et insérer durablement les jeunes dans l'emploi, les partenaires sociaux décident de poursuivre leur politique de sensibilisation des entreprises de la branche à l'apprentissage et à l'enseignement professionnel.

Aussi, les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche professionnelle à participer aux forums et à tout événement en lien avec l'emploi et l'alternance.

Les représentants patronaux de la branche professionnelle s'engagent à être présents à au moins deux salons de recrutement et de promotion de l'alternance et des métiers sur l'année.

Afin d'accompagner les entreprises, et notamment les entreprises de moins de 50 salariés, dans leurs démarches d'accueil de jeunes en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage), les signataires du présent accord s'assurent que les services de l'Opco Atlas, notamment les antennes régionales, garantissent un service décentralisé et harmonisé sur l'ensemble du territoire.

L'objectif premier est de créer du lien entre les entreprises de la branche et les organismes ou écoles proposant des formations en alternance en lien avec les secteurs d'activité. Pour ce faire, les quatre branches de l'assurance ont créé, avec le soutien de l'Opco Atlas, l'unique portail sur les métiers de l'assurance à destination des jeunes accessible à l'adresse suivante : www.j'assuremonfutur.fr.

Le site internet www.j'assuremonfutur.fr rassemble, pour les candidats, jeunes ou professionnels en reconversion, et pour l'ensemble des acteurs de la formation ou de l'orientation, un ensemble d'outils interactifs avec notamment :

- Plus de 140 métiers, un annuaire de formations, des outils de promotion des métiers, des kits pédagogiques, des brochures et des vidéos permettant à chacun de découvrir les métiers et les formations associées, pour la plupart accessibles par la voie de l'alternance ;
- Des fiches pratiques ;
- Un test d'orientation.

Chaque étudiant a notamment la possibilité de créer un espace «mon compte étudiant» permettant d'enregistrer ses préférences dans un espace personnel et de s'abonner aux actualités associées.

Par ailleurs, la branche professionnelle tient à prendre en considération la dimension internationale de certains métiers du courtage d'assurances et/ou de réassurances. C'est pourquoi, ils souhaitent soutenir et accompagner la mobilité des apprentis en Europe et contribuer ainsi à l'emploi des jeunes et à la compétitivité des entreprises.

Cette initiative permet à la fois de renforcer l'employabilité des jeunes par l'acquisition de compétences enrichies dans une langue étrangère et la découverte de pratique et de savoir-faire différents dans le cadre d'une démarche autonome et responsable mais également de renforcer la compétitivité des entreprises en internationalisant ses pratiques, en enrichissant ses ressources humaines et en élargissant son réseau technico-commercial.

Pour ce faire, la branche professionnelle se rapprochera de l'Association Euro App Mobility (www.euroappmobility.eu) dont les missions sont :

- Développer une plateforme d'offres et de demandes de mobilité,
- Plaider auprès des financeurs et des ministères compétents,
- Accompagner les acteurs de terrain dans l'internationalisation de leurs parcours de formation,
- Nouer des jumelages entre organismes européens de formation,
- Former des groupes de travail avec les différents acteurs,
- Communiquer pour susciter le désir de mobilité.

1.3

Favoriser le maintien dans la branche professionnelle des alternants, en CDI ou en CDD d'une durée minimale de 6 mois

La branche professionnelle veut favoriser l'insertion durable des salariés embauchés en contrat d'alternance. En outre, il s'agit de permettre aux jeunes formés dans les entreprises à ce titre de se forger une première expérience professionnelle dans les métiers du courtage. Dès lors, les partenaires sociaux conviennent que les alternants doivent pouvoir bénéficier prioritairement des propositions de CDD formulées par les entreprises pour remplacer notamment des salariés en CDI absents et ce, dans le respect de la réglementation en vigueur. Les entreprises sont dès lors invitées à adopter cette démarche en faveur du maintien dans la branche des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée à l'issue de leur alternance.

Les parties signataires de l'accord se fixent comme objectif de maintenir les alternants dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances, en CDI ou en CDD d'une durée minimale de 6 mois, à l'issue de leur alternance. Pour ce faire, la branche professionnelle s'assurera que les propositions d'emploi faites par les entreprises de courtage d'assurances aux alternants, à l'issue de leur alternance, permettent le maintien dans l'emploi de 20 % d'entre eux dans la branche.

Il est convenu d'atteindre progressivement cet objectif sur la période 2021-2023.

Si par impossible, l'objectif de 20 % de maintien dans l'emploi des alternants dans la branche n'est pas atteint en 2023, une attention particulière sera portée par les partenaires sociaux sur les raisons de la non embauche des alter-

nants, à l'issue de leur contrat d'alternance, par les entreprises de la branche professionnelle.

Une démarche sera également engagée sur la période 2021-2023 avec les trois branches professionnelles d'activités assurantielles (assurances, agences générales, assiseurs) représentées au sein de l'OPCO Atlas pour connaître leurs recrutements provenant d'alternants formés par la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

1.4 Accueil des jeunes éloignés de l'emploi

Dans le contexte d'évolution progressive du niveau d'embauche des nouveaux entrants au niveau de la branche professionnelle, les entreprises s'engagent, pendant la durée de l'accord, à développer l'accueil des jeunes de niveau Bac ayant besoin d'une formation complémentaire pour accéder à un emploi dans le secteur du courtage d'assurance.

Afin d'encourager les entreprises à s'engager dans cette voie, la branche professionnelle recensera les bonnes pratiques des entreprises qui mettent en œuvre une politique novatrice en faveur des jeunes éloignés de l'emploi. Ces bonnes pratiques feront l'objet d'une analyse par la CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) de la branche.

Dans ce cadre, le recours à la Préparation Opérationnelle à l'Emploi, qui permet de bénéficier d'une formation nécessaire pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle Emploi, est encouragé.

Il est rappelé aux entreprises l'existence de l'association Assure Moi Un Projet (Amu'p) ayant vocation de faciliter un emploi à des personnes qui en sont éloignées dans le secteur du courtage d'assurance.

La branche professionnelle invite également les entreprises à proposer des stages aux personnes, et notamment les jeunes éloignés de l'emploi, en vue de leur faire découvrir les métiers du courtage d'assurances et/ou de réassurances et de favoriser à court ou moyen terme leur insertion dans la branche professionnelle.

Afin d'optimiser la visibilité des offres de stage, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à afficher leurs offres sur les plateformes Internet dédiées à l'emploi et à la formation dans le secteur de l'Assurance.

Article 2 Mesures en faveur des personnes en situation de handicap

2.1 Développer l'insertion de personnes en situation de handicap

Les parties signataires souhaitent reprendre les dispositions de l'article 17, 2^o de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances pour rappeler l'obligation des entreprises de 20 salariés et plus en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

Conformément aux dispositions des articles L. 5212-1 et suivants du Code du travail, les entreprises d'au moins 20 salariés sont tenues d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, définis par l'article L. 5212-13 du Code du travail, dans la proportion d'un pourcentage, fixé par la loi, de leur effectif total. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation s'applique au niveau de l'entreprise.

Pour ce faire, les entreprises sont vivement invitées à :

- Consulter les sites internet d'emploi spécialisés sur le recrutement de travailleurs handicapés ;
- Préciser, au sein des offres d'emploi, que les postes sont accessibles aux travailleurs handicapés ;
- Développer une campagne de sensibilisation à l'embauche de travailleurs handicapés.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs du secteur privé soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'aides financières en cas d'embauche d'un salarié handicapé.

Les employeurs peuvent s'exonérer partiellement de l'obligation d'emploi en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec des établissements de travail protégé.

Les employeurs peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant une contribution annuelle au Fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

La branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances travaillera de concert avec le référent handicap qui rejoindra les services de l'Opco Atlas, afin que soit conduite une politique de sensibilisation à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap dans toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

La représentation de la branche au sein de la Commission paritaire transversale (CPT) publics spécifiques de l'OPCO Atlas permet d'avoir une vision complète et transversale des initiatives et actions menées, notamment en faveur du handicap.

Il sera également demandé à l'Opco Atlas de mettre à disposition des entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances un accompagnement sur mesure en proposant des outils simples et concrets permettant

l'insertion et l'accompagnement dans l'emploi par la professionnalisation des personnes handicapées.

Les entreprises sont également invitées à consulter les différentes fiches pratiques publiées par l'AGEFIPH, et notamment la fiche «intégrer durablement le handicap dans une stratégie globale».

Afin d'assurer un suivi du nombre d'embauches et des politiques en faveur du handicap menées au sein de la branche professionnelle, une enquête quantitative et qualitative sera conduite annuellement auprès des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances concernées.

La branche se fixe comme objectif de faire évoluer le nombre d'embauches de personnes en situation de handicap et de proposer des mesures d'optimisation par rapport aux démarches menées par les entreprises.

Les initiatives prises par les écoles et les organismes de formation pour développer l'accès des personnes en situation de handicap aux CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) élaborés par la CPNEFP recevront également l'appui de la branche professionnelle.

Enfin, les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à favoriser l'accès des personnes en situation de handicap au télétravail.

2.2 Reconnaître et prendre en compte le handicap

Les entreprises sont invitées à mettre en place ou à développer des mesures destinées à favoriser la déclaration du handicap survenu après une maladie ou un accident, telle qu'accorder une journée de congé supplémentaire pour la réalisation d'un bilan fonctionnel.

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont conclu un accord sur les dispositifs de la formation professionnelle le 21 janvier 2021 prévoyant notamment que le salarié qui obtient une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ou à qui il est notifié une inaptitude qui aurait un impact sur sa trajectoire professionnelle, peut solliciter un entretien professionnel.

Les partenaires sociaux invitent également les entreprises de la branche à encourager les salariés reconnus handicapés à réaliser un bilan de compétences.

Les entreprises pourront se rapprocher des organismes dédiés au handicap et de l'Opco Atlas pour la mise en place de ces mesures.

Cette incitation de la branche professionnelle vise à accompagner l'adaptation des salariés en situation de handicap à leur poste de travail ou à les accompagner dans leur reconversion professionnelle en privilégiant leur mobilité interne. Afin de trouver toute son efficacité, cet accompagnement se fera en tenant compte des besoins en compétences des entreprises.

Article 3 Sécuriser les parcours professionnels

3-1

Renforcer l'employabilité de tous les salariés en identifiant et comprenant les évolutions des métiers

Afin de prendre en compte l'évolution rapide des métiers, liée aux évolutions réglementaires technologiques et en particulier à la digitalisation des activités, la CPNEFP de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances a négocié un accord collectif de branche relatif à la Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Sous certaines conditions, les entreprises peuvent également recourir au dispositif «Transitions Collectives» (TransCo). Ce nouveau dispositif permet aux salariés dont les emplois sont fragilisés de se reconvertir vers des métiers plus porteurs en vue d'une mobilité externe.

Pour ce faire, l'employeur doit définir les emplois fragilisés au sein de son entreprise et constituer un dossier TransCo, avec l'appui de l'Opco Atlas si besoin, puis le déposer auprès de l'association Transitions Pro de sa région.

Enfin, afin de renforcer l'employabilité de tous les salariés et d'identifier les évolutions des métiers, la branche professionnelle s'est engagée à réaliser deux études portant sur :

- l'influence de l'intelligence artificielle sur les métiers et compétences,
- l'identification des aires de mobilités valorisant des parcours de formation dans la branche professionnelle.

3-2 Favoriser l'embauche des seniors

La branche professionnelle se fixe comme objectif d'accroître les embauches des personnes âgées de 50 ans et plus. Afin de suivre l'évolution du nombre d'embauches, les partenaires sociaux s'appuieront sur les services de l'OPCO Atlas. La branche se fixe comme objectif d'accroître le nombre d'embauches des seniors sur la période 2021-2023. Par ailleurs, les entreprises s'assureront de l'employabilité des salariés âgés de 50 ans et plus à travers notamment

leur plan de développement des compétences et des dispositifs garantissant la transmission des compétences. Cette transmission des compétences peut s'opérer en mettant en place des binômes «juniors/séniors».

De plus, les entreprises s'appuieront sur le compte rendu de l'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié et s'engageront à favoriser, auprès des seniors volontaires justifiant des prérequis pour exercer ce rôle, l'exercice de missions de formation et/ou d'accompagnement tutorial.

Les entreprises sont également invitées à solliciter les seniors pour participer à des jurys d'examen, dans le cadre des démarches de type certificat de qualification professionnelle (CQP) et/ou VAE (Validation des Acquis de l'Expérience).

Enfin, il est recommandé aux entreprises d'organiser un entretien de fin de carrière permettant de mesurer la motivation du senior, d'améliorer la fin de sa carrière et de préparer la transition entre l'activité professionnelle et la retraite.

Des possibilités d'aménagement et d'organisation du temps de travail des salariés âgés de 57 ans et plus pourront être étudiées par les entreprises.

3-3

Favoriser l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi et assurer leur employabilité

Les parties signataires souhaitent rappeler les dispositifs en faveur de l'insertion professionnelle des personnes âgées de 35 à 45 ans éloignés de l'emploi et de leur employabilité.

Afin de poursuivre cet objectif et de renforcer l'attractivité de la branche auprès de ce public, les entreprises sont invitées à recourir au dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi et à identifier, lors des entretiens professionnels, les actions de VAE et de bilan de compétences à mettre en place.

Les services de l'Opco Atlas pourront accompagner les entreprises dans leur démarche.

3-4

Accompagner les mobilités externes et internes

Il sera proposé aux salariés de la branche concernés par une procédure de licenciement pour motif économique de bénéficier des services de la plateforme à venir dédiée à l'emploi dans l'Assurance, afin d'informer l'ensemble des entreprises du bassin d'emploi correspondant au secteur géographique de leur recherche, des compétences des salariés concernés.

En outre, le dispositif Transitions Collectives permet aux salariés dont les emplois sont fragilisés de se reconvertis vers des métiers plus porteurs en vue d'une mobilité externe (cf. art 3-1)

Plus particulièrement, les entreprises de la branche professionnelle sont invitées, dans le cadre d'opérations de restructuration (opération de fusion-absorption, fusion par création de société nouvelle, scission notamment), à mettre en place des actions d'accompagnement de leurs collaborateurs.

Article 4

Offrir un environnement de travail de qualité

4-1

Assurer la mise en œuvre du télétravail

Les entreprises sont invitées à consulter l'accord de branche conclu le 28 juin 2018 ainsi que l'Accord National Interprofessionnel du 26 novembre 2020.

Par ailleurs, il a été élaboré, dans le cadre de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation un recueil de recommandations portant sur l'exercice du télétravail en période exceptionnelle.

4-2

Veiller à la qualité de vie au travail

La branche professionnelle entend veiller à la qualité de vie au travail (QVT) des salariés. Elle souhaite renforcer les dispositifs destinés à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale au sein des entreprises de son champ.

Dans ce cadre, la branche professionnelle a réalisé un livrable «Cap sur la QVT» qui fournit des repères sur ce qu'est la QVT, quelle que soit la taille de l'entreprise. Ce guide identifie les actions qui sont et/ou peuvent être déployées sur les différents champs de la QVT. Il livre des illustrations concrètes de quelques pratiques QVT mises en œuvre dans les entreprises de la branche.

En matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes, les entreprises sont invitées à consulter le guide pratique et juridique portant sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail publié par le Ministère du travail, ou encore le guide de branche «Cap sur la QVT».

Lutter contre les discriminations et favoriser la mixité et la diversité au sein de la branche professionnelle

Les partenaires sociaux considèrent que la lutte contre les discriminations est un enjeu social, sociétal et économique majeur et que chaque acteur peut contribuer, à son niveau, à des actions en faveur de la mixité et de la diversité au sein de la branche professionnelle du courtage d'assurances et de réassurance.

Ainsi, les partenaires sociaux tiennent au préalable à réaffirmer le principe de non-discrimination légalement inscrit en droit national, qu'en droit communautaire.

En vertu de l'article L. 1132-1 du Code du travail, le fait d'opérer une distinction entre les salariés (ou entre les personnes candidates à un recrutement ou à l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise) constitue une discrimination, dès lors que la raison de la distinction figure dans l'un des critères suivants :

- l'origine ;
- le sexe ;
- les moeurs ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'identité de genre ;
- l'âge ;
- la situation de famille ou la grossesse ;
- les caractéristiques génétiques ;
- la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- les opinions politiques ;
- les activités syndicales ou mutualistes ;
- l'exercice d'un mandat électif local ;
- les convictions religieuses ;
- l'apparence physique ;
- le nom de famille ;
- le lieu de résidence ou la domiciliation bancaire ;
- l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap ;
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Dans certaines circonstances, certaines différences de traitement sont possibles afin de répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, à condition que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Pour que chacun puisse contribuer à la réduction des inégalités et à la prévention de toutes formes de discrimination directe ou indirecte, il est rappelé qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés.

Des sanctions civiles et pénales sont applicables en cas de discrimination.

Afin que les politiques d'emploi et l'ensemble des mesures et dispositions prévus au présent accord trouvent leur pleine application et réussite, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises et particulièrement leur gouvernance se mobilisent, notamment en communiquant régulièrement pour que ces principes de non-discriminations soient respectés et que la diversité professionnelle soit soutenue et valorisée. Des actions de sensibilisation et de formations en ce sens sont vivement encouragées.

Elle les incite par ailleurs à consulter les sites dédiés, comme par exemple celui créé par le Gouvernement le 12 février 2021 www.antidiscriminations.fr ou à se rapprocher des associations œuvrant contre les discriminations.

La branche professionnelle invite également les entreprises de la branche à recourir aux services de l'Opco Atlas en faveur de la mixité et de la diversité.

Par ailleurs, les parties signataires affirment l'importance de cette dimension dans la communication sur les métiers de l'assurance pour diversifier les profils de candidats susceptibles de répondre aux besoins en recrutement des entreprises de la branche.

Elle continuera par ailleurs à recenser les bonnes pratiques des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances destinées à favoriser la mixité-diversité.

La branche professionnelle s'engage dès lors à multiplier ses actions dans le domaine de la relation entre le monde éducatif et le secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances, comme :

- l'intervention de professionnels dans les établissements d'enseignement pour présenter les métiers et les forma-

- tions spécifiques de la branche professionnelle (CQP) ;
- la participation d'entreprises de la branche aux forums «emploi» des établissements d'enseignement ;
 - la participation de la branche professionnelle à des salons de promotion des métiers ;
 - le développement de partenariat avec des organismes tels que l'ONISEP servant de relais pour l'information du public, tout particulièrement la tranche d'âge 18-30 ans, sur les métiers et les formations de l'assurance.

La branche professionnelle soutient et encourage les organismes de formation à inscrire leurs sessions de formation dans des dispositifs tendant à favoriser la diversité et la mixité au sein de la branche professionnelle.

Article 5 **Dispositions diverses**

5-1 **Suivi de l'accord**

Planète CSCA présentera, chaque année, le suivi des engagements chiffrés prévu par le présent accord.

Afin de mesurer les effets du présent accord et de suivre les engagements chiffrés qu'il contient, Planete CSCA s'appuiera sur les indicateurs déterminés par les partenaires sociaux et annexés au présent accord.

La commission de suivi pourra, en tant que de besoin, faire appel à un prestataire pour recueillir toutes données qu'elle jugerait utile à la mission de suivi qui lui est confiée. À cette fin, elle s'appuiera, le cas échéant, sur l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche en tenant compte des priorités définies par la CPNEFP et des fonds disponibles alloués à l'Observatoire.

Elle veillera à ce que ses travaux intègrent, autant que de besoin, les dispositifs prévus par l'accord de branche relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

5-2 **Portée juridique de l'accord**

En application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

5-3 **Date d'effet et durée de l'accord**

Les présentes dispositions couvrent la période 2021-2023.

Le présent accord prend effet à compter de sa signature et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2023.

Les partenaires sociaux se rencontreront à la fin de l'année 2021 pour en faire un premier bilan.

5-4 **Dépôt légal et extension**

Planète CSCA s'engage à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Annexe

Les indicateurs de suivi de l'accord

N + 1 = 2021

N + 2 = 2022

N + 3 = 2023

Article de référence	Engagement	Objectif	Période de référence de l'engagement	Suivi - Échéance(s)	Suivi - Méthode	Point de départ	Remarques
Article 1	Nombre de salariés	+ 4 200 salariés (en CDI, en CDD)	Sur 3 ans (2021 - 2023)	N + 1, N + 2, N + 3	Données INSEE, DADS	42 300 salariés (ETP) Données INSEE, DADS	
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives						SEE, DADS Mise à jour (j20/07/2025)	287

Article de référence	Engagement	Objectif	Période de référence de l'engagement	Suivi - Échéance(s)	Suivi - Méthode	Point de départ	Remarques
Article 1 - 1	Nombre d'alternants	Atteindre 3 000 alternants	Sur 3 ans (2021 - 2023)	N + 1, N + 2, N + 3	Données Opclo Atlas	2008 contrats d'alternance	
						Données Opclo Atlas, au 31 décembre 2020	
Article 1 - 3	Maintien dans la branche professionnelle des alternants en CDI ou en CDD ≥ 6 mois	Évolution du taux de maintien dans la branche professionnelle des alternants en CDI ou en CDD ≥ 6 mois (les propositions d'emploi faites par les entreprises de courtage d'assurances aux alternants, à l'issue de leur alternance, permettent le maintien dans l'emploi de 20 % d'entre eux dans la branche)	Sur 3 ans (2021 - 2023)	N + 1, N + 2, N + 3	Enquête Emploi (Planete CSCA)	À identifier en N + 1	
Article 1 - 4	Accueil des jeunes de niveau Bac	15 %	Sur 3 ans (2021 - 2023)	N + 1, N + 2, N + 3	Enquête Emploi (Planete CSCA)	16,20 % des jeunes de niveau Bac ont été accueilli ou embauché (Enquête Emploi 2021, données 2020)	
Article 2 - 1	Embauche des personnes en situation de handicap	Évolution du nombre d'embauches/ politiques mises en œuvre par les entreprises	Sur 3 ans (2021 - 2023)	N + 1, N + 2, N + 3	Enquête Emploi (Planete CSCA)	6,9 % (Enquête Emploi 2021, données 2020)	
Article 3 - 2	Embauche des seniors âgés de 50 ans et +	Accroître le nombre d'embauches	Sur 3 ans (2021 - 2023)	N + 1, N + 2, N + 3	Enquête Emploi (Planete CSCA)	À identifier en N+1	

Pour Planete CSCA

10, rue Auber, 75009 Paris,

Pour la CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances, 43, rue de Provence 75009 Paris,

Pour la Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances, 47, avenue Simon Bolivar - 75950 Paris Cedex 19

Pour le Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C

34, Quai de la Loire - 75019 Paris

Pour la Fédération Nationale C.G.T. du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA),
Case 537, 263, rue de Paris, 93515 Montreuil cedex,

Pour la Fédération des Employés et Cadres C.G.T./F.O., Section Fédérale des Assurances,
54, rue d'Hauteville, 75010 Paris,

Pour la Fédération U.N.S.A. Banques, Assurances et Sociétés Financières
21 rue Jules Ferry - 93177 Bagnolet Cedex

