

ACCORD RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES DANS LA BRANCHE DU COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES.

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 Ile-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.

A 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. (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.

A 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. A 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'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.
- 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,

A 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 Etapes 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:

JK

AC
RK h

- 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.

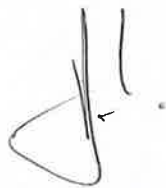
Les fédérations constitutives de la branche peuvent communiquer de façon libre sur les contributions et les études, dans le respect de l'exactitude des informations issues de chaque contribution ou étude, et de la propriété des études.

Fait à Paris le 14 mars 2013

En neuf exemplaires

Pour la Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),
91, rue Saint-Lazare, 75009 Paris,

Alain MORICTON.



Pour la CFE-CGC, le Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances,
43, rue de Provence 75009 Paris,

AC
TAC
h

Richard. CURVSB



Pour la Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,
47, avenue Simon Bolivar - 75950 Paris Cedex 19

J. OROU
Jr.

Pour le Syndicat National de l'Assurance et de l'Assistance - SN2A - C.F.T.C
Bourse du Travail, 21, rue Roque de Fillol, 92800 PUTEAUX

Pour la Fédération Nationale C.G.T. du personnel de la banque et de l'assurance (FSPBA),
263, rue de Paris, 93515 Montreuil cedex,

A. Chateaux



Pour la Fédération des Employés et Cadres C.G.T./F.O., Section Fédérale des Assurances,
28, rue des Petits Hôtels, 75010 Paris,