

ACCORD DU 20 JUIN 2016 RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITE ET DE SOLIDARITE DANS LA BRANCHE DU COURTAGE D'ASSURANCES ET/OU DE REASSURANCES

PREAMBULE

A 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.

A 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.

AM

5

1/13
PK
EK

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.

A 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 accueillait 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 formation en alternance en lien avec les secteur 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 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.

AM

9

RC
2/13
D.W.

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, 2° 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.

AM

G

Re

W R

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 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.

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.

Am

67

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 :

- 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 *a 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 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.

AM

5

RC
W
Ck

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.

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 *a 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.

Am

6/13

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. A 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.

AM

G

Re
7/13
h
Lu

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.

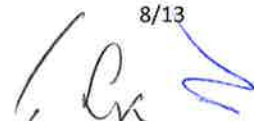
5-4 Dépôt légal et extension

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 20 juin 2016



8/13



**ANNEXE
LES INDICATEURS DE SUIVI DE L'ACCORD**

N+1 = 2017

N+2 = 2018

N+3 = 2019

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)
					Contrat de pro.	Bilan Agefos-PME	
Article 1 - 1	Nombre d'alternants	Atteindre 1 500 alternants	Sur 3 ans (2017 - 2019)	N+1, N+2	Contrat de pro.	Informations communiquées par les CFA dans le cadre des demandes de fongibilité	659 (Etat des engagements 2015 au 15.01.2016, Agefos-PME)
					Contrat d'appr.	Etude conjointe FPSPP + DARES (4 ^{ème} trimestre 2017)	
					Contrat de pro.	Informations communiquées par les CFA. Accompagnement d'Agefos-PME dans la formalisation d'indicateurs plus fins	
				N+2	Contrat de pro.	Bilan Agefos-PME	150 environ (données CFA, Demandes 2015 de fongibilité)
					Contrat d'appr.	Informations communiquées par les CFA	
					Contrat de pro.	Contrat d'appr.	
N+3	Contrat de pro.	Informations communiquées par les CFA					
	Contrat d'appr.						

AM
RC
N.C.

ARTICLE DE REFERENCE	ENGAGEMENT	OBJECTIF	PERIODE DE REFERENCE DE L'ENGAGEMENT	SUIVI - ECHEANCE(S)	SUIVI - METHODE	POINT DE DEPART	REMARQUES	
Article 1 - 3	Maintien dans la branche professionnelle des alternants en CDI ou en CDD ≥ 6 mois	10 % des alternants	Sur 3 ans (2017 - 2019)	N+1	Contrat de pro.	659 (Etat des engagements 2015 au 15.01.2016, Agefos-PME)		
					Contrat d'appr.	Informations communiquées par les CFA dans le cadre des demandes de fongibilité		150 environ (données CFA, Demandes 2015 de fongibilité)
				N+2	Contrat de pro.	Etude conjointe FPSPP + DARES <ul style="list-style-type: none"> Taux d'insertion dans la branche professionnelle Type des contrats des bénéficiaires 6 mois après la fin du contrat 	A identifier en N+1	
					Contrat d'appr.	Informations communiquées par les CFA. Accompagnement d'Agefos-PME dans la formalisation d'indicateurs plus fins	A identifier en N+1	
Article 1 - 4	Accueil des jeunes de niveau BAC	A développer	Sur 3 ans (2017 -2019)	N+3	Contrat de pro.	A identifier en N+2		
					Contrat d'appr.	Informations communiquées par les CFA		A identifier en N+2
				Enquête diligentée par la CSCA		A identifier en N+1		




ARTICLE DE REFERENCE	ENGAGEMENT	OBJECTIF	PERIODE DE REFERENCE DE L'ENGAGEMENT	SUIVI - ECHEANCE(S)	SUIVI - METHODE	POINT DE DEPART	REMARQUES
Article 2 - 1	Embauche des personnes en situation de handicap	A développer	Sur 3 ans (2017-2019)	N+1, N+2, N+3	Partenariat Agefos-PME - Agefiph (données spécifiques à la branche pro.) dès 2017	A identifier en N+1 à l'occasion des résultats de l'enquête Agefiph	
	Embauche des seniors âgés de 45 ans et +	+ 150 salariés			Enquête diligentée par la CSCA	A identifier en N+1	A apprécier au regard du taux de rupture conventionnelle communiqué par la DIRECCTE
Article 3 - 2	Maintien dans l'emploi des seniors âgés de 45 ans et +	27%	Sur 3 ans (2017 - 2019)	N+1, N+2, N+3	Portrait statistique annuel de la branche pro. (Agefos-PME)	27% (Portrait statistique 2015 de la branche pro.)	Une attention particulière sera portée au public senior âgé de 57 ans et plus.

63

Am
 W
 RC
 Cx

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

Alain MORICHON



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

Richard CLARVET




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

T. TISSERAND

P. KASH

ERWAN DE VILLER



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

G. BENZAKRI



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,

