IDCC : 2247
+ DE

DGT / RT 2
09 JAN. 2014
Arrivée n°
00241-37

CSCA
CHAMBRE SYNDICALE DES COURTIERS D'ASSURANCES

Ministère Du Travail, de l'emploi et de la santé
Direction des Relations du Travail
Dépôt des Accords Collectifs
39/43, quai André Citroën
75902 PARIS Cedex 15

Paris, le 08 janvier 2014

LR+AR
Objet : dépôt et demande d'arrêté d'extension

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous vous transmettons, pour dépôt et extension, 1 exemplaire original de l'accord « relatif au contrat de génération dans les sociétés de courtage d'assurance et/ou de réassurance ».

Cet avenant a été signé le 24 octobre 2013 entre les organisations patronales et syndicales suivantes :

- Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA.) ;

d'une part,

- Syndicat National de l'Encadrement du Courtage et des Agences d'Assurances SNECAA- CGC ;
- Fédération des Services C.F.D.T. (Branche Assurance) ;

d'autre part.

Cet accord a été notifié le 31 octobre 2013 à l'ensemble des organisations représentatives, par lettre recommandée avec accusé de réception (voir copie des courriers de notification et leur avis de réception). Aucune organisation syndicale de salariés ne s'est à ce jour opposée à ce texte.

L'ensemble de ces documents vous sont transmis ce jour même par courriel.

Nous vous serions reconnaissants de bien vouloir faire prendre un arrêté d'extension concernant les dispositions contenues dans cet accord.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de nos sentiments distingués.

Hilaire CASANOVA
Responsable juridique

P.J./ 1 exemplaire original de l'accord du 24 octobre 2013 ;
Copie des courriers de notifications et leur avis de réception.

CSCA – Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances
91, rue Saint-Lazare - 75009 Paris - Tel : 01 48 74 19 12 - Fax : 01 42 82 91 10
N° Siret : 489 472 696 00017 - N° Préfecture de Paris : 20259
Internet : http://www.csca.fr – E-mail : csca@csca.fr

ACCORD RELATIF AU CONTRAT DE GENERATION DANS LES SOCIETES COURTAGE D'ASSURANCE ET/OU DE REASSURANCE

TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES 3

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION 3
ARTICLE 2 – OBJET DE L'ACCORD 3
ARTICLE 3 – DUREE DE L'ACCORD 3
ARTICLE 4 – ENTREE EN VIGUEUR – DEPOT LEGAL – EXTENSION 3
ARTICLE 5 – DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE 50 A MOINS DE 300 SALARIES N'APPARTENANT PAS A UN GROUPE 3
ARTICLE 6 – CALENDRIER PREVISIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DES ENGAGEMENTS 3
ARTICLE 7 – PUBLICITE DE L'ACCORD 4
ARTICLE 8 – SUIVI DE L'ACCORD 4

TITRE II - DIAGNOSTIC PREALABLE 4

ARTICLE 9 – REALISATION DU DIAGNOSTIC DE BRANCHE 4
ARTICLE 10 – CONTENU DU DIAGNOSTIC DE BRANCHE 4
ARTICLE 11 – AIDE A LA REALISATION DU DIAGNOSTIC POUR LES ENTREPRISES DE 50 A 299 SALARIES 5

TITRE III - ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI 5

ARTICLE 12 – ENGAGEMENTS DE LA BRANCHE EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES 5
12.1 – Embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée 5
12.2 – Information des jeunes sur les dispositifs de branche 5
12.3 Information des jeunes dans leur accès au logement 6
ARTICLE 13 – ENGAGEMENTS DE LA BRANCHE EN FAVEUR DE LA FORMATION DES JEUNES 6
13.1 - Faciliter l'accès des jeunes aux formations en alternance 6
13.2 – Contribuer à améliorer la qualité des stages 6
13.3 – Contribuer à un accueil de qualité des jeunes dans les entreprises de la branche 7
ARTICLE 14 – RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS 8
14.1 – Objectif chiffré 8
14.2 – Indicateur chiffré 8
ARTICLE 15 – ANTICIPATION DES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES ET GESTION DES AGES 8
15.1 – Informer régulièrement les entreprises de courtage d'assurance et/ou de réassurance de l'évolution de la population de la branche. 8
15.2 – Objectif chiffré 8
15.3 – Entretien de seconde partie de carrière 9
ARTICLE 16 – ORGANISATION DE LA COOPERATION INTERGENERATIONNELLE 9
ARTICLE 17 – DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A LA FORMATION 9
17.1 – Favoriser l'accès des seniors à la formation professionnelle et développer la reconnaissance des qualifications 9
17.2 – Objectif chiffré 9
17.3 – Indicateur de suivi de l'action 9
ARTICLE 18 – AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SENIORS ET PREVENTION DE LA PENIBILITE 9
ARTICLE 19 – AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE 10

TITRE V - ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES ET AIDES AUX PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES 10

ARTICLE 20 – ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES 10
ARTICLES 21 – AIDES AUX TRES PETITES ENTREPRISES (TPE) ET PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES (PME) 10

TITRE VI - MESURES LEGALES, REGLEMENTAIRES ET CONVENTIONNELLES APPLICABLES AUX ENTREPRISES DE 50 A MOINS DE 300 SALARIES N'APPARTENANT PAS A UN GROUPE POUR LA MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE GENERATION 11

Préambule

L'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 et la loi du 1er 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 1er 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 – Duree 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 – Entree en vigueur – Depot legal – 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 a moins de 300 salaries n'appartenant pas a 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 previsionnel 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 compter de sa signature.

ARTICLE 7 – PUBLICITE 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 – REALISATION 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 A LA REALISATION DU DIAGNOSTIC POUR LES ENTREPRISES DE 50 A 299 SALARIES

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 DIRRECTE. 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 1er 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.

A 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. A 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 1er 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 EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES ET GESTION DES AGES

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 19/08/2012) sur la formation professionnelle ainsi que le support élaboré paritairement (exemple de document d'entretien de seconde partie de carrière) qui constitue l'annexe 6 dudit accord.

ARTICLE 16 – ORGANISATION DE LA COOPERATION INTERGENERATIONNELLE

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 – DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCES A 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 – AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SENIORS ET PREVENTION DE LA PENIBILITE

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 – AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE 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 COMPETENCES

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 09 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 tutoral 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.

ARTICLES 21 – AIDES AUX TRES 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 Etre à jour des 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
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 14)	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 18)	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 tutoral de la branche Point spécifique à l'occasion de l'entretien annuel Prise en charge des frais liés au Tutorat par AGEFOS-PME

Fait à Paris le 24/10/ 2013

En neuf exemplaires

Pour la Chambre Syndicale des Courtiers d'Assurances (CSCA),

91, rue Saint-Lazare, 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,

Daniel SCHAEFER

Pour la Fédération C.F.D.T. Banque et Assurances,

47, avenue Simon Bolivar - 75950 Paris Cedex 19

CRIAL

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,

Pour la Fédération des Employés et Cadres C.G.T./F.O., Section Fédérale des Assurances,

28, rue des Petits Hôtels, 75010 Paris,