

**ACCORD RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE
DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES
ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU
LONG DE LA VIE DANS LES SOCIETES D'ASSURANCES DU
26 MARS 2012**

ACCORD DU 26 MARS 2012 RELATIF A LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES ET A LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE DANS LES SOCIETES D'ASSURANCES

Entre :

les organisations d'employeurs ci-après, d'une part :

- Fédération Française des Sociétés d'Assurances (FFSA), représentée par
- Groupement des Entreprises Mutuelles d'Assurances (GEMA), représenté par

et :

les organisations syndicales de salariés ci-après, d'autre part :

- CFDT Banques et Assurances, représentée par
- CFE-CGC Fédération de l'Assurance, représentée par
- Syndicat National de l'Assurance, de l'Assistance des Techniciens et Agents de Maîtrise (SNAATAM) CFE-CGC, représenté par
- Syndicat National des Cadres de l'Assurance, de la Prévoyance et de l'Assistance (SNCAPA) CFE-CGC, représenté par
- Syndicat National des Conseillers Salariés d'Assurances (SNCSA) CFE-CGC, représenté par
- Syndicat National des Inspecteurs d'Assurances (SNIA) CFE-CGC, représenté par
- Fédération des syndicats CFTC « Commerce, Services et Force de Vente » (CSFV), représentée par
- Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance, représentée par
- Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière (section fédérale des assurances), représentée par

PLAN DE L'ACCORD

-	PREAMBULE	3
-	Titre I - CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD	5
-	Titre II - GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC) DIAGNOSTIC, INFORMATION, ORIENTATION.....	5
-	Titre III – INSERTION ET REINSERTION PROFESSIONNELLE.....	11
-	Titre IV – Formation tout au long de la vie professionnelle	13
-	Titre V - FORMATIONS CERTIFIANTES	19
-	Titre VI - DISPOSITIONS FINANCIERES	20
-	Titre VII - DISPOSITIONS DIVERSES	21
-	ANNEXE I RELATIVE A LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI.....	22
-	ANNEXE II RELATIVE AUX ORGANISMES PROFESSIONNELS DE FORMATION.....	26

PREAMBULE

En protégeant les personnes, les biens, les activités, l'environnement, les sociétés d'assurances sont en prise directe avec les évolutions de la société. En corollaire, les produits d'assurances, les organisations et les modes de distribution se transforment rapidement. Par ailleurs, les sociétés d'assurances sont particulièrement concernées par l'allongement de la durée de la vie professionnelle, le vieillissement des classes d'âge issues de l'après-guerre caractérisant plus que d'autres, le secteur de l'assurance.

Maîtriser ces paramètres implique d'anticiper les besoins en compétences dont l'entreprise et les salariés doivent disposer, et de mettre en place les mesures permettant l'acquisition et la transmission des compétences clés.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux considèrent que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que la formation professionnelle, constituent autant d'investissements incontournables destinés à accroître l'efficacité et la compétitivité des entreprises, la sécurisation des parcours professionnels et le développement des compétences des salariés.

Ils rappellent que l'assurance figure traditionnellement parmi les secteurs les plus formateurs, pour les salariés en place et pour les nouveaux entrants. A ce titre, la profession contribue fortement au développement de l'alternance.

Historiquement, l'assurance s'est dotée d'un dispositif de branche très complet dans le domaine de l'emploi et de la formation, qu'il s'agisse de suivre et d'anticiper les évolutions de métiers, de dispenser des formations ou de les financer.

Ainsi, les parties signataires s'inscrivent dans la dynamique du dialogue social mené depuis une vingtaine d'années en matière d'anticipation de l'évolution des métiers. Ils rappellent les dispositions relatives aux obligations de négociation en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de formation professionnelle, tant au niveau de la branche que de l'entreprise. Ils soulignent l'importance de ces démarches dont l'objectif est à la fois de contribuer à la sécurisation des parcours professionnels des salariés et de renforcer la compétitivité des entreprises.

Par le présent accord, les parties signataires :

- rappellent l'importance de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ; celle-ci permet aux entreprises d'améliorer leurs performances au regard de leur stratégie, et aux salariés de sécuriser leur parcours professionnel ;
- considèrent que la formation professionnelle constitue un moyen incontournable pour accroître les compétences des salariés, contribuer au développement économique et culturel et favoriser les passerelles entre les métiers. Elles rappellent leur attachement au développement et à la reconnaissance des qualifications acquises tant par l'expérience que par les actions de formation, y compris certifiantes.

Les dispositions du présent accord visent en conséquence à :

- souligner le rôle des partenaires sociaux en matière de diagnostic d'évolution des métiers, d'information, d'orientation professionnelle et définition des politiques de formation ;
- améliorer le pilotage de l'offre de formation en assurance, en contenu et en volume au regard des besoins identifiés comme pertinents et prioritaires pour le développement des

compétences, tant pour l'accès à l'emploi que pour le maintien dans l'emploi et les évolutions professionnelles ;

- promouvoir l'égalité professionnelle en favorisant l'accès à tous les salariés, quels que soient leur âge, leur sexe, leur ancienneté et leur métier, aux dispositifs d'information et de formation ;
- encourager la mise en place de parcours professionnels en cohérence avec les attentes des entreprises et permettant aux salariés d'être pleinement acteurs de leur évolution professionnelle, avec comme objectif de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle ;
- porter une attention particulière aux conséquences pour l'entreprise et les salariés, de l'allongement de la durée de la vie professionnelle ;
- soutenir l'insertion de nouveaux entrants, en particulier par le biais de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation ;
- assurer la transmission des compétences et des savoirs ;
- garantir l'existence d'une offre de formation diversifiée et de qualité, préparant à tous les métiers de l'assurance sur l'ensemble du territoire ;
- optimiser les moyens existant au niveau des entreprises et de la branche pour atteindre ces objectifs.

En conséquence, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

TITRE I - CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord vise les sociétés et organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992¹, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967¹, et de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972¹.

Article 2 - Objet de l'accord

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation triennale relative à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que dans le cadre de celle relative aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle.

Il prend en compte les évolutions conventionnelles et législatives issues de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels survenues, ainsi que de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Cette négociation se fonde sur le bilan des actions menées et des résultats obtenus au plan professionnel dans le domaine de l'emploi et de la formation au cours des trois années précédentes, présenté aux partenaires sociaux en amont de la négociation, à partir des travaux de la Commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi, et de ceux réalisés par l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA), par Opcassur ainsi que par les organismes professionnels de formation du secteur. Elle prend également en compte les dispositions de l'accord sur la mixité et la diversité du 19 décembre 2008.

TITRE II - GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC) DIAGNOSTIC, INFORMATION, ORIENTATION

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, démographiques et technologiques prévisibles, au regard des stratégies des entreprises, pour permettre à celles-ci de renforcer leur dynamisme et aux salariés de disposer des informations et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe à l'entreprise.

La GPEC doit donc être abordée sous l'angle de l'anticipation de l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications. Cette démarche implique de mobiliser des informations et d'engager des actions à différents niveaux, articulés et coordonnés dans un souci d'efficacité : le niveau interprofessionnel, le niveau de la branche, celui des entreprises et des salariés.

Toutes ces mesures visent à accompagner concrètement les salariés dans leur projet d'évolution professionnelle en prenant en compte leurs aspirations, au regard des possibilités offertes par l'entreprise.

¹ GEMA non signataire

Sous-titre 1 - La GPEC au niveau de la branche

Article 3 – La Commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE)

Les missions confiées à la CPNFPE, telles qu'elles sont définies dans le cadre des annexes III aux Conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992, sont renforcées afin de mieux prendre en compte la dynamique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences insufflée par le présent accord. L'annexe I au présent accord, relative à la CPNFPE, synthétise les dispositions issues de ces différents textes.

3-1 Missions

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Sur ce sujet, les membres de la CPNFPE :

- examinent annuellement les informations relatives aux évolutions d'ordre économique et réglementaire susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers de l'assurance,
- échangent et débattent des conséquences de ces évolutions sur les métiers exercés dans les sociétés d'assurances,
- formulent sur cette base des demandes, des propositions et recommandations à l'attention des instances de l'OEMA, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle.

Formation professionnelle

Sur ce sujet, les membres de la CPNFPE :

- formulent des recommandations quant aux priorités de formation au niveau professionnel, sur la base des données de l'OEMA, concernant :
 - . l'évolution des certifications, spécifiques ou non, permettant d'occuper un emploi dans les sociétés d'assurances, quel que soit leur mode d'acquisition (examen, VAE), ainsi qu'en matière de tutorat,
 - . l'organisation de l'offre de formation professionnelle Assurance à tous niveaux : national, régional et européen,
- orientent et font le bilan de l'activité des organismes professionnels de formation ainsi que des partenariats qu'ils pourraient nouer avec d'autres acteurs; dans ce cadre, les dirigeants de l'Enass et de l'Ifpass présentent chaque année leur rapport d'activité à la CPNFPE,
- exercent un suivi annuel de l'évolution des formations à l'assurance sur la base de la cartographie mentionnée à l'article 3-2 ci-dessous,
- définissent les priorités de la branche en matière d'utilisation des fonds mutualisés de la formation.

3-2 Moyens

Organisation :

- d'une réunion annuelle spécifique portant sur l'environnement économique et réglementaire du secteur de l'assurance
- d'une réunion annuelle consacrée à la formation professionnelle et aux mesures spécifiques prises en faveur des publics relevant de l'accord sur la mixité et la diversité dans les sociétés d'assurances du 19 décembre 2008.

Communication :

- des éléments quantitatifs et qualitatifs résultant des travaux de l'OEMA, ainsi que les résultats d'enquêtes menées par les organisations d'employeurs ou des organismes appartenant ou non à la profession, au niveau national régional et européen, et portant sur l'évolution des métiers et sur la formation professionnelle,
- d'une cartographie des formations initiales diplômantes à l'assurance en France, mise à jour annuellement,
- des accords signés par les entreprises en matière de GPEC et de formation professionnelle.

Les réflexions et échanges au sein de la CPNFPE peuvent être alimentés par des retours d'expériences d'entreprises.

Il est rappelé que la CPNFPE peut, en tant que de besoin, créer en son sein des groupes de travail paritaires dont la mission est précisée par la commission, en termes d'objectifs et de calendrier. Un compte-rendu est établi et communiqué aux membres pour chaque réunion.

Le calendrier des réunions de la CPNFPE est fixé annuellement.

Article 4 – L'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA)

4-1 Principes généraux

La FFSA et le GEMA ont mis en place, en 1997, l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA), dont la création avait été prévue par la Convention collective nationale du 27 mai 1992.

Sur la base des demandes formulées par son Conseil d'administration et par la CPNFPE, l'OEMA fait évoluer ses travaux afin d'accompagner le développement des analyses de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences menées au niveau de la branche, en lien, en tant que de besoin, avec d'autres observatoires de branche ou territoriaux.

Les représentants de l'OEMA vérifient régulièrement l'adéquation entre leurs prévisions et les réalisations, et communiquent les résultats de ces travaux.

4-2 Articulation des travaux de l'OEMA avec ceux de la CPNFPE

L'OEMA assiste la CPNFPE par ses études sur l'évolution des métiers et sur la formation professionnelle.

De même, les représentants de l'OEMA sont étroitement associés aux travaux menés par la CPNFPE, notamment en matière de formation professionnelle. Ils assistent en tant qu'experts à la réunion annuelle consacrée à ce thème, prévue à l'article 3 du présent accord.

Les résultats des travaux de l'OEMA sont présentés avant toute communication externe aux membres du Conseil d'administration de cet organisme, ainsi qu'à la CPNFPE.

Sous-titre 2 - La GPEC au niveau de l'entreprise

En fonction de la stratégie de l'entreprise, la GPEC vise 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.

Article 5 – L’entretien professionnel

5-1 Principes généraux

Tout salarié ayant au moins deux ans d’ancienneté dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les deux ans, d’un entretien professionnel réalisé par l’entreprise, conformément aux dispositions du présent accord.

L’entretien professionnel a pour finalité de permettre à chaque salarié d’élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d’évolution dans l’entreprise, de ses aptitudes et des besoins de l’entreprise.

Cet entretien peut compléter l’entretien périodique prévu à l’article 77 de la Convention collective nationale du 27 mai 1992 et à l’article 55 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992 dont l’importance est réaffirmée. Il peut également compléter l’entretien annuel d’appréciation de la contribution du salarié à la réalisation des objectifs de l’entreprise.

Il consiste en une analyse des besoins du salarié auxquels une action de formation permettrait de répondre, en termes de maintien dans l’emploi et plus encore de développement des compétences. Cette analyse découle des conclusions de l’entretien, ainsi que de l’évolution prévisible du métier exercé et des souhaits émis par le salarié quant à son évolution professionnelle.

Les besoins ainsi identifiés et analysés font l’objet, par l’entreprise, et dans toute la mesure du possible, de propositions en matière d’actions de formation, en lien avec la politique de gestion prévisionnelle de l’emploi et des compétences au sein de l’entreprise. Ces propositions peuvent s’inscrire dans le cadre du plan de formation, et être articulées avec d’autres dispositifs tels que le droit individuel à la formation et/ou la période de professionnalisation.

Les actions de formation incluent les actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l’expérience.

Les salariés âgés de quarante-cinq ans et plus, ou ayant plus de vingt ans d’activité professionnelle, bénéficient en outre d’une information relative aux parcours de formation et/ou aux outils mis en œuvre à leur intention par l’entreprise ou au niveau de la branche.

L’entretien professionnel peut avoir lieu séparément de l’entretien annuel.

5-2 Mise en œuvre

Les modalités de préparation et de mise en œuvre de l’entretien professionnel sont définies dans chaque entreprise, compte tenu de ses caractéristiques propres.

Le guide de l’entretien professionnel élaboré dans le cadre de la CPNFPE de la branche, conçu pour être décliné afin de tenir compte des besoins spécifiques des entreprises et des personnels, peut être utilisé à cette fin.

Lors de sa mise en place, ces modalités sont communiquées par écrit à l’ensemble des salariés, après information des instances représentatives du personnel compétentes.

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 de s’adapter à l’évolution de son poste de travail, de renforcer sa qualification ou de développer ses compétences pour tenir compte de ses souhaits d’évolution ;

- 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.

Le salarié :

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

Article 6 - L'entretien de deuxième partie de carrière

A l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 5 ci-dessus, il est prévu qu'à compter de son quarante-cinquième anniversaire, puis au moins tous les cinq ans, chaque salarié bénéficie d'un entretien de deuxième partie de carrière, destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle. Il est également l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat, ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié), ainsi que les modalités de fin de carrière.

Cet entretien est destiné à éviter toute discrimination liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle, et a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités des entreprises.

Il a lieu à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur.

Les modalités de mise en œuvre de cet entretien, qui peut avoir lieu séparément de l'entretien professionnel, sont déterminées au niveau de chaque entreprise

Article 7 – Le bilan de compétences

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation.

Ces actions de bilan ou de validation contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation, prises en charge notamment dans le cadre de la période de professionnalisation.

Le bilan de compétences constitue, pour le salarié comme pour l'entreprise, un élément de la démarche globale en faveur de la formation professionnelle, de nature, en particulier, à favoriser le développement des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE).

Les entreprises peuvent prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du bilan de compétences visé par le présent article, dans le respect des dispositions de l'article L. 6313-10 du Code du travail.

Article 8 – Le passeport orientation et formation

Dans la perspective de la sécurisation de son parcours professionnel et afin de favoriser sa mobilité, chaque salarié doit être en mesure d'identifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, le passeport orientation et formation, prévu à l'article L.6315-2 du Code du travail permet à chaque salarié de recenser ses acquis, expériences, formations suivies, qualifications obtenues. Le salarié peut, à son initiative, établir son passeport orientation et formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Ce passeport orientation et formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le passeport orientation et formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la VAE ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle ;
- les activités tutorales exercées ;
- 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 ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il aurait bénéficié,
- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion de l'entretien professionnel ou du bilan de compétences,
- les habilitations de personnes.

Tout salarié qui le souhaite peut établir son passeport orientation et formation sur la base du modèle élaboré et mis à jour par le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP) et mis en ligne par les sites internet du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et d'OPCABAIA.

Sur la base du passeport orientation et formation, un accord d'entreprise peut proposer des informations complémentaires que le salarié a la faculté de faire figurer dans son passeport. Il peut également définir les modalités de diffusion et de promotion du passeport orientation et formation auprès des salariés.

Article 9 - Parcours professionnel des représentants du personnel

Les parties signataires rappellent que l'exercice d'un mandat de représentation du personnel ne saurait constituer un frein ou un facteur de ralentissement de l'évolution professionnelle de la personne concernée.

Dans ce cadre, elles invitent les services de ressources humaines des entreprises à vérifier régulièrement l'absence de distorsion entre la situation des représentants du personnel et celle des autres salariés, à situation comparable.

Par ailleurs, lors de l'entretien professionnel, le salarié concerné et son supérieur hiérarchique font le point sur les compétences acquises dans le cadre de l'exercice du mandat.

Afin de favoriser la reconnaissance des compétences acquises dans le cadre du mandat de représentation du personnel, l'accès aux dispositifs permettant leur valorisation est encouragé, pendant et à l'issue du mandat. Il s'agit en particulier de la préparation d'une certification par Validation des acquis d'expérience (VAE), ainsi que de toutes actions de conseil, d'accompagnement et de formation s'y rapportant.

TITRE III – INSERTION ET REINSERTION PROFESSIONNELLE

Article 10 – Orientation et information

La loi du 24 novembre 2009 a créé un droit à l'orientation et à l'information.

Les parties signataires soulignent l'intérêt qu'elles attachent aux actions d'information des jeunes et de leurs familles, des demandeurs d'emploi, des professionnels de l'orientation ainsi qu'à toutes les actions favorisant les échanges entre le monde éducatif et les sociétés d'assurances.

Dans cet esprit, la profession souhaite développer son action d'information sur les métiers de l'assurance et les formations qui y préparent, à destination de tous les publics, et en particulier des jeunes.

Elle met en œuvre et déploie à cette fin le réseau des Ambassadeurs des métiers mis en place par l'accord de branche relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances du 19 décembre 2008.

La branche met à jour chaque année une cartographie des formations de l'assurance. Avec l'aide de l'OEMA et d'OPCABAIA, est établie annuellement une analyse prévisionnelle à cinq ans des besoins de la profession en jeunes diplômés. Cette étude prospective, présentée à la CPNFPE, vise à déterminer les besoins de formation, quantitatifs et qualitatifs, déclinés régionalement.

Article 11 – La préparation opérationnelle à l'emploi (POE) et les actions collectives d'insertion

Les signataires du présent accord encouragent le recours à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) qui permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire pour occuper l'emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi.

Ils recommandent également la conclusion de conventions entre OPCABAIA et Pôle Emploi, permettant la réalisation d'actions visées à l'article 115 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et à l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 7 avril 2011, répondant à des besoins collectifs, identifiés par la branche après avis de la CPNFPE.

Dans ce cadre, la POE peut être mobilisée en faveur de publics ayant un niveau de formation inférieur ou égal au baccalauréat, leur permettant ainsi d'accéder à des emplois nécessitant un niveau de formation plus élevé.

Article 12 – Les contrats en alternance

L'insertion et la réinsertion professionnelle constituent un enjeu fondamental pour la pyramide des âges du secteur des sociétés d'assurances. A cet effet, la profession réaffirme son attachement à l'utilisation des dispositifs de formation en alternance qui répondent parfaitement à cet enjeu de renouvellement des générations.

Ces dispositifs de formation sont adaptés aux besoins en qualification du secteur, aussi bien pour les métiers spécifiques, que pour les métiers supports. Ils permettent d'insérer, notamment, des jeunes dont le niveau de formation initiale est inférieur au niveau requis pour occuper un emploi dans l'assurance. A ce titre, l'apprentissage et l'alternance sont vecteurs de diversité dans les entreprises d'assurances.

12-1 – le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle dans un emploi et permet d'acquérir une des qualifications prévues par la réglementation en vigueur.

Il est convenu que :

- la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée peut être allongée jusqu'à 24 mois en application de l'article L.6325.11 du Code du travail, ainsi que lorsque la nature de la formation préparée l'exige.
- les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont portées à une durée égale à 50 % maximum du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou des actions de professionnalisation engagées dans le cadre de contrats à durée indéterminée.

Dans le respect des dispositions de l'accord portant création d'OPCABAIA du 4 juillet 2011 et des prérogatives du Conseil d'administration de cet organisme, la CPNFPE détermine chaque année, avant fin octobre, pour l'exercice suivant :

- la nature des actions et frais pris en charge par OPCABAIA
- les montants de prise en charge correspondants

Dans ce cadre, la CPNFPE définit des publics et des actions de formation prioritaires.

12-2 - Le contrat d' apprentissage

L'apprentissage est une formation en alternance, délivrée dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée de type particulier permettant de préparer une formation certifiante relevant de la formation initiale.

Les parties signataires sont informées et attentives à l'évolution qualitative et quantitative de l'apprentissage dans la branche.

La négociation de l'accord annuel intersecteurs Assurance et Assistance relatif à l'affectation de fonds de l'alternance collectés par OPCABAIA, à des CFA accueillant les apprentis du secteur, est en particulier l'occasion d'assurer le suivi des formations en apprentissage et de leur financement.

Article 13 - Action en faveur de l'insertion professionnelle

Tout salarié ayant préparé par la voie de l'alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) une formation n'ayant pas permis la délivrance d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle peut bénéficier à sa demande de la prise en compte de ses acquis en vue de l'obtention du Certificat de qualification professionnelle (CQP) Chargé de relation clientèle Assurance, ainsi que d'autres CQP qui seront développés ultérieurement par la branche, ou de CQP interbranches.

Les modalités de délivrance d'un CQP dans ce cadre sont définies par la CPNFPE, et notamment les critères de comparaison des référentiels d'activités et de compétences.

Article 14 - Rémunérations des salariés en contrat de professionnalisation et d'apprentissage

Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation ou 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 les Conventions collectives nationales visées à l'article 1 du présent accord.

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 de professionnalisation ou d'apprentissage.

TITRE IV – FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Article 15 - Le plan de formation

Le projet de plan de formation, remis lors de la consultation du comité d'entreprise ou d'établissement pour l'année à venir, prend en compte les dispositions prévues sur ce point par l'Accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et par la loi du 24 novembre 2009 précités.

Il précise la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise,
- celles qui participent au développement des compétences du salarié.

Compte-tenu de la diversité des situations rencontrées dans les entreprises du secteur, il appartient à chacune d'elles de définir les actions se rattachant aux catégories visées ci-dessus, en fonction de ses spécificités. Dans ce cadre, il est précisé qu'une même action, en fonction du public et de l'objectif visé, peut relever de l'une et/ou de l'autre de ces catégories.

Les actions du plan de formation sont déterminées dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur, ainsi que dans celui de l'article 63 de la convention collective nationale du 27 mai 1992, de l'article 11 de l'accord complémentaire « dispositions particulières cadres » de cette même convention, de l'article 41 de la convention collective nationale de l'inspection du 27 juillet 1992, de l'article 43 de la convention collective de travail des EI du 13 novembre 1967, ainsi que de l'article 42 de la convention collective de travail des PSB du 27 mars 1972.

Afin de faciliter l'accès des salariés aux différents dispositifs de formation existants, des modalités particulières d'articulation entre le plan de formation, le droit individuel à la formation (Dif) et la période de professionnalisation peuvent en outre être fixées par accord d'entreprise ou avec l'accord formalisé du salarié.

Les actions définies dans le plan de formation, articulées le cas échéant avec le Dif et/ou la période de professionnalisation, sont établies en cohérence avec les politiques de gestion prévisionnelle des entreprises. Elles prennent en compte les conclusions tirées de l'analyse des entretiens d'appréciation et professionnels, ainsi que, le cas échéant, des entretiens de deuxième partie de carrière.

Lorsque l'action de formation, prévue au plan de formation et ayant pour objet le développement des compétences, est réalisée en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé 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 ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant au poste occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 16 – Le droit individuel à la formation (Dif)

16-1 Principes généraux

La mise en œuvre du Dif relève de l'initiative du salarié, en accord avec l'entreprise.

Les parties signataires entendent poursuivre la promotion du Dif auprès des personnels visés par le présent accord, afin que ce dispositif contribue fortement au développement des actions menées en faveur de l'évolution professionnelle de ces salariés. Ainsi, le Dif a pour objet de promouvoir prioritairement les actions relevant des catégories d'actions de formation proposées dans le cadre du plan de formation, liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi, ainsi que celles ayant pour objet le développement des compétences des salariés. Il peut également être utilisé pour la réalisation d'un bilan de compétences ou d'une action de VAE.

Afin de promouvoir les actions prioritaires énoncées ci-dessus, l'entreprise peut formuler des propositions au salarié. Ainsi, des modalités particulières d'articulation du Dif avec le plan de formation et la période de professionnalisation peuvent être fixées par accord d'entreprise ou avec l'accord formalisé du salarié.

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise au 1^{er} janvier, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis. Toutefois, les salariés à temps partiel dont la durée est au moins égale à 80% de la durée collective du travail dans l'entreprise, bénéficient également d'un Dif calculé de la même manière que les salariés à temps plein.

Le cumul des droits ouverts à ce titre est au minimum égal à une durée de 120 heures sur six ans pour les salariés à temps plein et pour les salariés dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée collective du travail applicable dans l'entreprise.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, entrés dans l'entreprise en cours d'année civile, bénéficient au 1^{er} janvier de l'année civile qui suit la date d'effet dudit contrat, d'un Dif calculé prorata temporis, en fonction du nombre de mois exécutés au titre de leur contrat de travail.

16-2 Mise en œuvre du Dif

Les modalités de mise en œuvre du Dif, articulé le cas échéant avec les actions du plan de formation ou la période de professionnalisation, relatives à la réalisation pendant ou hors du temps de travail et à la rémunération, sont régies par l'article L6323-11 et s. du Code du travail.

Il est rappelé que les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié dans les conditions définies à l'article L. 6321-2 du Code du travail.

Lorsque les heures de formation sont accomplies hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur de l'allocation de formation telle que prévue par le Code du travail, égale à 50% de sa rémunération nette de référence.

Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport et d'hébergement correspondant aux droits ouverts au titre du Dif, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue, au titre du plan de formation.

Afin que tout salarié ait accès aux informations nécessaires à l'utilisation de son Dif, l'existence et les modalités de mise en œuvre de ce droit sont rappelées :

- chaque année dans les documents et supports d'entretien professionnel, en application des dispositions énoncées à l'article 5 du présent accord ;
- par tout autre moyen de diffusion d'information relative à la formation professionnelle, que l'entreprise jugera opportun d'utiliser (intranet, livret du personnel...).

En outre, chaque salarié est informé de l'état de ses droits annuellement, selon les modalités déterminées au niveau de l'entreprise.

Article 17 - La période de professionnalisation

17-1 Publics visés

En application de l'article L6324-1 du Code du travail, les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Elles sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimale d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;

- aux salariés qui reprennent leur activité professionnelle à l'issue d'une absence prolongée pour maladie ou accident ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L5212-13 du Code du travail ;
- aux salariés bénéficiaires d'un contrat conclu en application de l'article L5134-19-1 du Code du travail.

17-2 Mise en œuvre

Dans le respect des dispositions de l'accord portant création d'OPCABAIA du 4 juillet 2011 et des prérogatives du Conseil d'administration de cet organisme, la CPNFPE détermine chaque année, avant fin octobre, pour l'exercice suivant :

- la nature des actions et des frais pris en charge par OPCABAIA ;
- la durée des formations éligibles ;
- les montants de prise en charge correspondants.

Dans ce cadre, la CPNFPE définit des publics et des actions de formation prioritaires.

Article 18 - La validation des acquis de l'expérience (VAE)

18-1 Principes généraux

Les parties signataires confirment leur volonté de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de son expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés sur la VAE afin d'en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite.

18-2 Mise en oeuvre

Dans cet objet, elles rappellent qu'une information et une aide spécifique existent au niveau de la branche, dont disposent les salariés relevant du présent accord :

- une brochure d'information destinée aux entreprises et aux salariés, expliquant l'essentiel des dispositions régissant la VAE et comportant des informations spécifiques au secteur de l'assurance ;
- un « pôle VAE » au sein de l'Institut de formation de la profession de l'assurance (Ifpass) qui a notamment pour mission de promouvoir la VAE, d'informer les salariés et de les accompagner dans leurs démarches en vue de l'obtention de tout ou partie d'une certification concernant directement l'assurance, ou les orienter vers les dispositifs ad hoc dans le cas de demandes portant sur des certifications non spécifiques au secteur.

Elles incitent également au développement d'une information et d'une aide spécifique au niveau de l'entreprise :

- par l'information et si nécessaire la formation des collaborateurs de la Direction des ressources humaines et des managers concernés, dont la mission est notamment d'informer les salariés de l'entreprise sur les questions liées à la formation et à la gestion des compétences ;

- par l'information diffusée par les « cellules VAE », dont la mise en place au sein des entreprises est encouragée. Leur mission est notamment de promouvoir et d'accompagner les salariés qui le souhaitent dans leur démarche de validation en lien avec les organismes concernés, en particulier le pôle VAE de l'Institut de formation de la profession de l'assurance (Ifpass) au niveau de la branche, ou au plan interprofessionnel. L'organisation et le fonctionnement de la « cellule VAE » sont déterminés au niveau de chaque entreprise.

Article 19 – L'organisation des jurys d'examens ou de validation des acquis de l'expérience (VAE)

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 à l'article L.3142-3-1 du Code du travail.

Les dépenses liées à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE, dès lors que ce jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au RNCP, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue, au titre du plan de formation. Ces dépenses sont prises en charge selon les modalités définies au niveau de l'entreprise pour la participation des salariés à des actions de formation.

Les dépenses liées à la participation des représentants des organisations syndicales de salariés membres de la Commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi des sociétés d'assurances, aux jurys de certification statuant sur la délivrance des Certificats de qualification professionnelle de la branche ou de Certificats de qualification professionnelle interbranches, sont prises en charge selon les modalités définies à l'article 20 du protocole d'accord du 3 janvier 2011 relatif à la rénovation du dialogue social de branche dans l'assurance.

Article 20 – La Commission formation

Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur les dispositifs de formation.

Dans cette perspective, une action de formation destinée à appréhender les récentes évolutions du droit de la formation professionnelle est proposée aux membres de la commission de formation, ou, à défaut, à ceux du comité d'entreprise ou d'établissement.

Les entreprises prévoient ainsi, au plan de formation, le stage de formation évoqué ci-dessus au cours de l'année d'entrée en vigueur du présent accord.

Cette disposition s'applique sans préjudice des dispositions de l'article 64 de la Convention collective du 27 mai 1992 et l'article 42 de la convention collective nationale de l'inspection du 27 juillet 1992 concernant la Commission de formation.

Les entreprises mettent à la disposition des membres de la commission formation les résultats des travaux de l'OEMA, selon des modalités à déterminer à leur niveau.

Article 21 – L'accompagnement tutoral

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat, afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Elles souhaitent que le recours au dispositif professionnel d'accompagnement tutoral existant au niveau de la branche, utilisable pour les actions visant les salariés relevant du présent accord, se développe.

Les parties signataires conviennent de définir dans un avenant au présent accord les modalités de prise en compte et de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés, relatives en particulier à la reconnaissance de cette activité :

- dans l'organisation de la charge de travail ;
- dans les perspectives d'évolution professionnelle ;
- dans les actions de validation des acquis de l'expérience, en veillant à ce qu'ils puissent se prévaloir de la réalisation de cette mission ;
- dans la définition des actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier dans ce cadre.

Un point spécifique est fait sur cette activité, pour les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien annuel.

Dans le respect des dispositions de l'accord portant création d'OPCABAIA du 4 juillet 2011 et des prérogatives du Conseil d'administration de cet organisme, la CPNFPE détermine chaque année les conditions de prise en charge des frais liés au tutorat.

Article 22 – La gratification pour diplôme

22-1 Les salariés relevant de la Convention collective nationale du 27 mai 1992 ainsi que les salariés relevant de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 relèvent des dispositions de l'article 65 b de la Convention collective nationale du 27 mai 1992.

22-2 Les salariés des réseaux commerciaux des sociétés d'assurances, relevant des conventions collectives de travail des 13 novembre 1967 et 27 mars 1972, qui obtiennent un diplôme ou un titre, inscrit au RNCP, bénéficient d'une gratification, à condition que la préparation du diplôme ou du titre concerné soit expressément inscrite au plan de formation de l'entreprise.

La gratification est versée, en une seule fois, sur présentation du document justificatif, dans les deux mois qui suivent la première date anniversaire de l'obtention de la certification visée, à condition que le salarié soit toujours présent dans l'entreprise à cette date.

Cette gratification est calculée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle des producteurs salariés de base en vigueur à la date de l'obtention de la certification. Son montant est égal à :

- 7% de cette base, pour un diplôme ou un titre classé au niveau V de l'Education nationale
- 14% de cette base, pour un diplôme ou un titre classé au niveau IV de l'Education nationale
- 21% de cette base, pour un diplôme ou un titre classé au niveau III de l'Education nationale ou à un niveau supérieur.

22-3 Gratification pour diplôme en cas de VAE

Les salariés qui obtiennent un diplôme ou un titre, inscrit au RNCP à l'issue d'une démarche de validation des acquis de l'expérience (VAE), bénéficient d'une gratification, à condition que cette action soit expressément inscrite au plan de formation de l'entreprise.

Les salariés concernés bénéficient de cette gratification selon les modalités prévues aux articles 22-1 et 22-2 ci-dessus, en fonction de leur statut.

22-4 Il est rappelé que la gratification n'est pas applicable lorsque la préparation du diplôme ou du titre est l'objet même du contrat de travail (contrats d'apprentissage et de professionnalisation).

TITRE V - FORMATIONS CERTIFIANTES

Article 23 – Les formations diplômantes en assurance

L'offre de formation diplômante en assurance est vaste, essentiellement de bac + 2/3 à bac +5, voire au-delà. Les formations peuvent être regroupées en cinq domaines principaux : le commercial, les techniques d'assurances, le juridique, l'actuariat, l'économique et le financier.

Développée à l'origine par la profession, l'offre de formation émane aujourd'hui de nombreux acteurs, publics et privés, répartis sur tout le territoire.

23-1 Les organismes professionnels de formation

Les parties signataires soulignent la place importante occupée historiquement par l'Institut de formation de la profession de l'assurance et par l'Ecole nationale d'assurances dans la préparation des formations diplômantes spécifiques au secteur.

Elles en précisent la place et le rôle dans l'annexe II du présent accord.

23-2 Coordination de l'offre de formation

Les parties signataires souhaitent également développer leur action en faveur d'une meilleure coordination de l'ensemble de l'offre de formation actuelle et future, au plan national.

Elles exercent cette mission dans le cadre de l'article 3-1 du présent accord dont elles rappellent les axes principaux :

- évaluation des besoins de formation,
- bilan de l'activité des organismes professionnels de formation ainsi que des partenariats noués avec d'autres acteurs,
- suivi annuel de l'évolution des formations à l'assurance.

Dans ce cadre, elles seront particulièrement attentives à ce que les formations diplômantes en assurance soient en phase avec :

- le développement des activités du secteur (nouveaux risques, développement de la relation avec la clientèle, nouvelles organisations du travail, etc.),
- l'évolution des métiers de l'assurance et du niveau de qualification des collaborateurs,
- les besoins qui en résultent, en formation initiale et continue,
- les exigences qualitatives des entreprises et des salariés.

Article 24 – Dispositif professionnel de qualifications

Les parties signataires ont défini, dans le cadre de la CPNFPE, un dispositif de création de certificats de qualification professionnelle propre à la branche.

Un premier CQP a été créé dans ce cadre en 2005, à titre expérimental : le CQP Chargé de relation clientèle assurance.

Les parties signataires s'engagent à en vérifier périodiquement l'adéquation avec les compétences requises pour l'exercice de cette activité professionnelle.

Afin de développer ce dispositif, elles s'engagent également à étudier dans un délai d'un an :

- l'opportunité de mettre en place d'autres CQP. Ceux-ci devront viser prioritairement les qualifications dont l'acquisition et la transmission sont essentielles à l'activité des entreprises d'assurances et concernent une proportion significative des effectifs,
- les possibilités de s'inscrire dans la logique du développement de CQP interbranches et de se rapprocher, à cette fin, des branches professionnelles développant une démarche de même nature.

Elles conviennent d'étendre le dispositif mis en place dans le cadre de l'article 13 du présent accord aux salariés ayant préparé un diplôme ou un titre à finalité professionnelle dans le cadre de la formation continue.

TITRE VI - DISPOSITIONS FINANCIERES

Article 25 – La participation des sociétés d'assurances à la formation professionnelle continue

Le pourcentage de la contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue est fixé à 2,2 % de la masse salariale.

Article 26 – L'utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein d'OPCABAIA

Dans le cadre de l'obligation légale prévue à l'article L.6331-1 du Code du travail, les sociétés d'assurances adressent à OPCABAIA, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elle est due, un versement égal au pourcentage des rémunérations de l'année de référence, fixé par les textes en vigueur.

Ce versement, après imputation des contributions obligatoires (versement au FPSPP, frais de fonctionnement d'OPCABAIA, financement du paritarisme), est affecté au financement d'actions répondant à des besoins identifiés au niveau de la branche, dans une logique de GPEC, dans le respect des dispositions du présent accord, des modalités de prise en charge des actions de formation définies par la CPNFPE, ainsi que des règles de fonctionnement et des prérogatives du Conseil d'administration d'OPCABAIA.

Afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par OPCABAIA, il est demandé à cet organisme, via ses instances, d'élaborer chaque année des statistiques détaillées de nature à alimenter les travaux de l'OEMA, ainsi que ceux de la CPNFPE de la branche.

TITRE VII - DISPOSITIONS DIVERSES

Article 27 – Commission de suivi

La commission de suivi de l'application du présent accord, composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés qui en sont signataires, se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Elle a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan périodique de réalisation de celui-ci en vue de sa transmission à la CPNFPE.

La constitution des délégations syndicales aux réunions de cette commission, la désignation de leurs représentants ainsi que la prise en charge des salaires et le remboursement des frais de transport, de repas et d'hébergement de ceux-ci sont effectués dans les conditions prévues à l'article 12 de la Convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992.

Article 28 – Portée juridique

Le présent accord annule et remplace les accords suivants :

- Accord « Anticiper et accompagner le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances » du 14 octobre 2004 modifié par avenant du 10 décembre 2007 ;
- Accord « Anticiper et accompagner le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie dans les réseaux commerciaux des sociétés d'assurances » du 22 juin 2007 ;

Les parties signataires conviennent de donner aux dispositions de cet accord le même effet juridique que celui prévu par le troisième alinéa de l'article L. 2253-3 du Code du travail.

Article 29 – Date d'effet

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature, les signataires s'engageant à effectuer sans délai les démarches nécessaires à son dépôt légal et à son extension.

Article 30 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les signataires se réuniront avant le 30 avril 2015, dans le cadre des obligations triennales de négociation relatives à la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle, pour procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre du présent accord, à partir notamment des travaux de la CPNFPE, de l'OEMA et d'OPCABAIA, ainsi que des éléments fournis par les organismes intervenant dans les champs de l'emploi et de la formation, et pour compléter, le cas échéant, le présent accord par de nouvelles dispositions.

ANNEXE I - RELATIVE A LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI

Cette annexe synthétise les dispositions des annexes III des CCN des 27 mai et 27 juillet 1992 et celles prévues par l'article 3 du présent accord.

La Commission Paritaire¹ est au plan national l'instance d'information réciproque, d'étude et de concertation dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi. A ce titre, et conformément à la définition générale de ses attributions telle qu'elle figure à l'article 60 de la Convention Collective du 27 mai 1992 et à l'article 38 de la Convention Collective du 27 juillet 1992, elle exerce les missions suivantes :

I - Missions

1.1 Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Sur ce sujet, les membres de la CPNFPE :

- étudient périodiquement et régulièrement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi 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 de l'assurance ;
- échangent et débattent des conséquences de ces évolutions sur les métiers exercés dans les sociétés d'assurances ;
- formulent sur cette base des demandes, des propositions et recommandations à l'attention des instances de l'OEMA, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle.

1.2 Formation professionnelle

La Commission participe à l'étude et au suivi des moyens de formation en vue de leur adaptation régulière à l'évolution des besoins.

A cette fin, les membres de la CPNFPE :

- émettent des recommandations quant aux priorités de formation au niveau professionnel, sur la base des données de l'OEMA, concernant :
 - l'évolution des certifications, spécifiques ou non, permettant d'occuper un emploi dans les sociétés d'assurances, quel que soit leur mode d'acquisition (examen, VAE), ainsi qu'en matière de tutorat,
 - l'organisation de l'offre de formation professionnelle Assurance à tous niveaux : national, régional et européen,
- orientent et font le bilan de l'activité des organismes professionnels de formation ainsi que des partenariats qu'ils pourraient nouer avec d'autres acteurs ; dans ce cadre, les dirigeants de l'Enass et de l'Ifpass présentent chaque année leur rapport d'activité à la CPNFPE,
- exercent un suivi annuel de l'évolution des formations à l'assurance sur la base de la cartographie mentionnée à l'article 3-2 ci-dessous et sont saisis des projets tendant à modifier les conditions d'obtention et les programmes de préparation des diplômes professionnels,
- peuvent préconiser des réformes et des aménagements des contenus de formation, voire la réalisation de nouveaux enseignements, au vu des travaux menés dans le cadre de l'OEMA,
- formulent des avis sur les orientations données aux contenus et à l'organisation des formations dispensées au sein des organismes de formation relevant de la profession,

¹ Dénommée ci-après : la Commission

- définissent les priorités de la branche en matière d'utilisation des fonds mutualisés de la formation ainsi que les modalités de prise en charge des actions financées par OPCABAIA au titre de l'accord de branche en vigueur, dans le respect des prérogatives du conseil d'administration de cet organisme.

1.3 Examen des cas de licenciement collectif envisagés dans la profession.

La Commission est informée par le secrétariat visé au IV ci-après des cas de licenciement collectif pour motif économique portant sur au moins 10 salariés d'un même établissement sur une même période de 30 jours.

Un dossier d'information est établi à l'intention des membres de la Commission. Il leur est adressé dans toute la mesure du possible avant la réunion au cours de laquelle les cas seront examinés.

Les entreprises concernées communiquent à cet effet au secrétariat visé au IV ²:

- dans les 15 jours qui suivent la réunion du comité d'entreprise où celui-ci reçoit ces informations :

- . les motifs économiques des suppressions d'emploi projetées ou décidées ;
- . le nombre de salariés concernés et la nature des emplois supprimés ;
- . le calendrier des licenciements ;
- . les mesures examinées au niveau de l'entreprise pour réduire autant que possible les conséquences de ces décisions sur l'emploi.

- aussitôt que possible :

- . l'avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

1.4 Recommandations en matière d'emploi et de formation

En tant qu'instance de prévention et d'alerte, la Commission peut formuler des recommandations, propositions ou mises en garde en matière d'emploi et de formation, à l'intention générale des entreprises ou des organismes de la profession.

Celles-ci sont transcrites dans le rapport annuel d'activité de la Commission qui est porté à la connaissance des entreprises et communiqué à l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance.

II - Moyens

Organisation :

- d'une réunion annuelle spécifique portant sur l'environnement économique et réglementaire du secteur de l'assurance ;
- d'une réunion annuelle consacrée à la formation professionnelle et aux mesures spécifiques prises en faveur des publics relevant de l'accord Mixité-Diversité dans les sociétés d'assurances du 19 décembre 2008.

² C'est-à-dire à la FFSA et au GEMA

Communication :

Les membres de la Commission disposent :

- des éléments quantitatifs et qualitatifs résultant des travaux de l'OEMA, ainsi que les résultats d'enquêtes menées par les organisations d'employeurs ou des organismes appartenant ou non à la profession, au niveau national régional et européen, et portant sur l'évolution des métiers et sur la formation professionnelle ; sont ainsi communiqués à la commission, sauf exception de confidentialité, tous les travaux d'intérêt général susceptibles d'éclairer sa réflexion sur les perspectives d'évolution de l'emploi et de la formation dans la profession ;
- d'une cartographie des formations initiales diplômantes à l'assurance en France, mise à jour annuellement ;
- d'un bilan de la formation en alternance menée dans la profession et de ses suites ou concrétisations en matière d'emploi ;
- d'un bilan annuel de l'activité des organismes de formation relevant de la profession comprenant les effectifs et les principales caractéristiques des populations formées ou en cours de formation ainsi que toutes autres informations utiles au suivi de l'activité de ces établissements ;
- des accords signés par les entreprises en matière de GPEC et de formation professionnelle.

Les réflexions et échanges au sein de la Commission pourront être alimentés par des retours d'expériences d'entreprises.

III – COMPOSITION

La Commission est composée de représentants des employeurs et de représentants du personnel.

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales nationales représentatives sur le plan professionnel selon les modalités suivantes :

- 20 membres titulaires à raison de 4 par confédération représentative ;
- 4 autres membres titulaires à raison d'un nombre de sièges par confédération fixé au vu du nombre de voix obtenues par chacune au plan professionnel dans les élections des délégués du personnel les plus récentes.

Le nombre des représentants des employeurs est au plus égal à celui des représentants du personnel. Leur désignation est faite conjointement par la FFSA et le GEMA.

Les organisations syndicales du personnel peuvent désigner des représentants suppléants dans les conditions suivantes :

- 10 membres suppléants à raison de 2 par confédération ;
- 4 autres membres suppléants à raison d'un nombre de sièges par confédération fixé au vu du nombre de voix obtenues par chacune au plan professionnel dans les élections des délégués du personnel les plus récentes.

Le nombre des représentants des employeurs est au plus égal à celui des représentants du personnel.

Les membres suppléants peuvent assister aux réunions de la Commission mais en tant qu'observateurs tant qu'ils ne représentent pas un titulaire absent. Ils sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

Les représentants du personnel et des employeurs sont désignés pour une durée de 4 ans. Leur mandat est renouvelable.

IV – FONCTIONNEMENT

Outre les deux réunions thématiques mentionnées au paragraphe II de la présente annexe, la Commission se réunit au moins trois fois par an. Des réunions supplémentaires peuvent être demandées par une ou plusieurs organisations signataires de la présente convention en cas de licenciements pour motifs économiques d'une importance particulière.

Le calendrier des réunions de la Commission est fixé annuellement.

Le secrétariat de la CPNFPE est assuré par la délégation des employeurs.

La convocation comporte un ordre du jour prévisionnel. Elle est adressée aux membres de la CPNFPE au moins quinze jours avant la tenue de la réunion. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche qui souhaite ajouter un point à l'ordre du jour en informe par écrit l'ensemble des autres organisations syndicales, ainsi que la FFSA et le GEMA. Le point dont l'ajout est demandé doit s'inscrire dans le cadre des missions de la CPNFPE, être motivé et communiqué au plus tard dans les dix jours qui suivent l'envoi de la convocation.

Un compte-rendu est établi et communiqué aux membres pour chaque réunion.

La Commission peut, en tant que de besoin, créer en son sein des groupes de travail paritaires dont la mission est précisée par la commission, en termes d'objectifs et de calendrier.

Les dispositions de l'article 12 d) de la convention collective du 27 mai 1992 et de l'article 12 b) de la convention collective du 27 juillet 1992 sont applicables aux représentants du personnel désignés conformément au III ci-dessus.

ANNEXE II - RELATIVE AUX ORGANISMES PROFESSIONNELS DE FORMATION

Les parties signataires réaffirment l'intérêt pour la profession de l'assurance d'être dotée d'organismes de formation de branche, suivis paritairemment dans le cadre de la Commission paritaire de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE) et des instances de l'Institut de formation de la profession de l'assurance (Ifpass) pour ce qui le concerne. Elles veillent à ce que les formations s'adaptent en permanence aux besoins en compétences des entreprises de la profession, permettant ainsi à chaque salarié ou futur salarié de disposer d'une offre de formation favorisant son intégration ou son évolution professionnelle.

Elles constatent l'aboutissement du double processus initié par les partenaires sociaux en 2004 :

- la création de l'Institut de formation de la profession de l'assurance (Ifpass), organisme paritaire qui concrétise la volonté de synergie entre les organismes professionnels de formation impulsée par les partenaires sociaux ;
- l'autonomie financière de l'Ecole nationale d'assurances (Enass).

Les formations proposées par l'Ifpass et par l'Enass préparent environ un quart des diplômés de l'assurance tous types de formation confondus (initiale, en alternance, en formation continue).

L'Ifpass

L'Ifpass dispense de nombreuses formations certifiantes (diplômes, titre, CQP) et qualifiantes.

Le Centre de formation d'apprentis (CFA) de l'assurance en Ile de France, dont l'Ifpass est l'organisme gestionnaire, occupe une place croissante et désormais prépondérante dans le dispositif. Créé en 1995, il constitue le révélateur de l'évolution démographique qu'a connu le secteur depuis cette date.

En outre, l'Ifpass, grâce à ses Pôles VAE et Orientations Carrières, offre aux entreprises et aux salariés de la branche un dispositif complet d'intégration et d'évolution professionnelle, en lien avec les politiques de gestion prévisionnelle d'emplois et des compétences.

L'Ifpass développe également des actions en faveur de la politique de diversité, en particulier celles impulsées par l'accord de branche sur la mixité et la diversité dans les sociétés d'assurances du 19 décembre 2008.

L'Ifpass est piloté par des instances paritaires : un conseil d'administration qui s'appuie sur un comité scientifique chargé d'analyser les besoins de la profession et d'orienter l'offre de formation de l'Ifpass en réponse à ces besoins. Leur composition est précisée dans les statuts de cet organisme.

L'Enass :

L'Enass comporte plusieurs cycles de formations certifiantes sur les trois niveaux du LMD, qu'elle dispense dans le cadre d'un partenariat avec l'Ifpass.

Compte tenu de la réforme récente des statuts du Cnam, entraînant la disparition des Instituts en son sein, l'Ecole nationale d'assurances est devenue une composante du département Economie, Finance, Assurance, Banque (EFAB) de l'Ecole Management et Société du Cnam.

Dans ce nouveau cadre, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de maintenir des liens privilégiés entre la profession, l'Ifpass et l'Enass, permettant de préserver l'autonomie de l'Enass au sein du Cnam

Afin de garantir la coordination entre la profession et le Cnam pour le fonctionnement de l'Enass, les parties signataires conviennent d'une réunion annuelle dans le cadre de la Commission paritaire de la formation professionnelle et de l'emploi des sociétés d'assurances (CPNFPE), à laquelle est invité le directeur délégué à l'Enass.

La CPNFPE émet un avis sur la stratégie à moyen terme de l'Enass et les objectifs annuels qui en découlent, en termes de :

- niveau des formations,
- modalités de dispense des formations (formation initiale, continue, apprentissage et alternance),
- contenus de formation,
- budget des activités de l'Enass.

Elle procède à l'évaluation des résultats obtenus sur la base du rapport d'activité présenté par le Directeur délégué de l'Enass.

La diversification des partenariats

L'offre de formation en Assurance émane de nombreux acteurs, publics et privés. Répartie sur tout le territoire, elle s'est constituée en réponse aux besoins exprimés par la profession et par les entreprises.

En constante évolution du fait de la diversité des besoins en compétences, de l'élévation du niveau de qualification et du recours croissant aux formations en alternance, cette offre est également le reflet des priorités de la politique de la branche en matière de formation professionnelle.

A ce titre, l'Ifpass pourra notamment conclure de nouveaux partenariats utiles permettant de répondre aux attentes des entreprises et de la profession. Les projets de nouveaux partenariats conclus par l'Ifpass et leur suivi seront examinés dans le cadre des instances de l'Ifpass.

Les partenaires sociaux sont associés aux réflexions relatives à ces nouveaux partenariats dans le cadre des réunions de la CPNFPE. En outre, un point est fait sur ces nouveaux partenariats à l'occasion du bilan annuel de l'activité des organismes de formation relevant de la profession et présenté à la CPNFPE, lors de la réunion spécifique sur la formation professionnelle prévue à l'annexe I du présent accord.