

**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 24 NOVEMBRE 2014**

**ACCORD DU 24 NOVEMBRE 2014 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 :

- Fédération CFDT Banques et Assurances, représentée par _____
- CFE-CGC Fédération de l'Assurance, représentée 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, représentée par _____
- Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) Fédération Banques-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	13
Titre IV – FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE	16
Titre V – FORMATIONS CERTIFIANTES ET QUALIFIANTES	22
Titre VI – DISPOSITIONS FINANCIERES	24
Titre VII – DISPOSITIONS DIVERSES	25
ANNEXE RELATIVE A LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI.....	27

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 et services d'assurances, les organisations et les modes de distribution se transforment rapidement. Par ailleurs, les sociétés d'assurances sont particulièrement concernées par l'évolution des normes de régulation du marché, par les mutations technologiques et en particulier par les enjeux sociétaux et culturels liés à la digitalisation des activités et des métiers. Ces évolutions nécessitent une adaptation rapide de toutes les générations de salariés.

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, le développement et la transmission des compétences clés.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux considèrent que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), 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 GPEC 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. Ils prennent en compte la réforme de la formation professionnelle instaurée par l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 et par la loi du 5 mars 2014, ainsi que par les dispositions de l'ANI du 11 janvier 2013 et de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, relatives au lien entre la GPEC et la formation professionnelle.

Par le présent accord, les parties signataires :

- rappellent l'importance de la GPEC ; 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 maintenir et accroître les compétences des salariés et leur accès à la culture générale, contribuer au développement économique 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.

Ainsi, qu'il s'agisse de formation initiale ou continue, les orientations de la politique de la branche portent sur :

- l'adéquation entre le niveau, l'action de formation suivie et les débouchés professionnels,
- la reconnaissance des compétences en situation de travail,
- l'individualisation de la réponse à la demande formulée,
- l'accessibilité de l'offre,
- la modularisation des certifications et possibilité de les acquérir par étapes,
- l'adaptation des formats et des supports aux modes de vie actuels,
- la complémentarité entre les actions de formation, présentes ou distancielles et toute autre action d'accompagnement permettant d'acquérir les compétences visées,
- la transférabilité des compétences acquises afin de favoriser les mobilités professionnelles,
- l'acquisition de compétences transversales attendues dans toutes les configurations de travail telles que la capacité à travailler en mode projet.

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 ;
- anticiper les évolutions des métiers, favoriser et développer l'employabilité des salariés ;
- 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 ;
- favoriser 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, notamment par la création de nouvelles certifications à l'initiative de la branche, 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 GPEC, 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 la réforme de la formation professionnelle instaurée par l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 et par la loi du 5 mars 2014, ainsi que des dispositions de l'ANI du 11 janvier 2013 et de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, relatives au lien entre la GPEC et la formation professionnelle.

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, présenté régulièrement aux partenaires sociaux dans le cadre des travaux de la Commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE), et de ceux réalisés par l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (Oema), par Opcabaia, ainsi que par les organismes professionnels de formation délivrant des formations spécialisées en Assurance. Elle prend également en compte les dispositions de l'accord relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances du 13 mai 2013.

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. Elle permet, au regard des stratégies des entreprises, de renforcer leur dynamisme et aux salariés de disposer des informations (notamment au travers de la base de données mise à disposition de leurs représentants) 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.

¹ GEMA non signataire

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.

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 GPEC insufflée par le présent accord, la réforme de la formation professionnelle instaurée par l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013 et par la loi du 5 mars 2014, ainsi que les dispositions de l'ANI du 11 janvier 2013 et de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, relatives au lien entre la GPEC et la formation professionnelle. L'annexe 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, technologique et réglementaire susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers de l'assurance, sur la base en particulier du Baromètre de l'Oema qui présente annuellement des données prospectives pour les cinq années à venir ;
- 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 du Conseil d'administration 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 (par ex : examen, VAE), ainsi qu'en matière de tutorat,
 - l'organisation de l'offre de formation professionnelle Assurance à tous niveaux : national, régional et européen ;
- 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 ;

- orientent et font le bilan de l'activité des principaux organismes qui interviennent dans les champs de la formation initiale et continue en Assurance, dont l'Institut de formation de la profession de l'assurance (Ifpass), sur la base d'une présentation annuelle de leurs résultats et de leurs orientations ;
- prennent connaissance des résultats et des orientations du plan d'action qu'Opcabaia met en œuvre pour s'assurer de la qualité des formations financées ou co-financées par cet organisme ;
- mettent en œuvre la politique de certification prévue à l'article 24 du présent accord, permettant d'attester d'une qualification et/ou de compétences par les salariés ;
- élaborent et révisent la liste des certifications éligibles au Compte personnel de formation (CPF) de la branche ;
- identifient et proposent au COPANEF les certifications éligibles au CPF, en vue de les faire figurer sur la Liste nationale interprofessionnelle (LNI) ;
- identifient et proposent aux COPAREF les certifications éligibles au CPF, en vue de les faire figurer sur les listes régionales ;
- définissent les priorités de la branche en matière d'utilisation des fonds mutualisés de la formation ;
- proposent aux instances d'Opcabaia les conditions de prise en charge des différents dispositifs financés par cet organisme, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

3-2 Moyens

Organisation

La CPNFPE se réunit au moins cinq fois par an, dont :

- une réunion annuelle spécifique portant sur l'environnement économique et réglementaire du secteur de l'assurance,
- deux réunions annuelles consacrées à la formation professionnelle et aux mesures spécifiques prises en faveur des publics relevant de l'accord relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances du 13 mai 2013.

En outre, en raison du développement des activités de la Commission et du rôle accru qui lui est conféré, les membres de la Commission pourront, en cas de nécessité, rendre certains avis ou décisions après consultation et échanges par voie électronique. Cette procédure d'urgence peut être déclenchée à l'initiative de toute délégation membre de la CPNFPE.

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 ;
- 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 GPEC menées au niveau de la branche, en lien, en tant que de besoin, avec d'autres observatoires de branche ou territoriaux. Il porte une attention particulière aux questions de mixité des métiers et aux mutations professionnelles liées à digitalisation des activités et à l'évolution de la régulation, ainsi qu'à celles affectant les filières et les métiers impactés par la transition écologique et énergétique.

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

4-2 Instances

Il est convenu d'apporter les modifications suivantes aux statuts de l'Oema :

L'Oema est administré par un Conseil d'administration composé de 16 membres titulaires :

- 8 membres désignés par le FFSA et le GEMA ;
- 8 membres désignés par les fédérations représentatives des organisations syndicales de salariés au niveau professionnel.

Chaque fédération syndicale dispose d'un administrateur. Les sièges restant à pourvoir sont répartis entre les fédérations représentatives des organisations syndicales de salariés au niveau professionnel à raison, pour chacune d'elles, d'un nombre de sièges fixé d'après l'audience des organisations syndicales mesurée tous les quatre ans sur la base des résultats consolidés qu'elles ont obtenus au premier tour des élections des titulaires des comités d'entreprise dans l'ensemble des entreprises de la Branche (Arrêté ministériel fixant la liste des syndicats représentatifs dans la Branche de l'Assurance). En conséquence, le comité de pilotage paritaire est supprimé.

Chaque organisation syndicale et patronale doit veiller à désigner les administrateurs de façon à parvenir à une représentation équilibrée des hommes et des femmes conformément à l'accord du 18 mars 2013 sur la modernisation du paritarisme et de son fonctionnement.

L'administrateur doit être en activité et âgé de moins de 70 ans à la date de sa désignation, ou du renouvellement de son mandat.

12 membres suppléants sont également désignés, dans les mêmes conditions.

Le mandat d'administrateur dure quatre ans. Il prend fin au 31 décembre de l'année de mesure de la représentativité. Il peut être renouvelé.

La présidence est assurée alternativement tous les deux ans par un représentant des organisations d'employeurs et des organisations représentatives des salariés membres du Conseil d'administration.

Des comités paritaires ad hoc pourront être créés sur décision du Conseil d'administration, en lien avec les travaux de la CPNFPE, en fonction du calendrier de travail de l'Oema.

4-3 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.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, soumises à l'obligation triennale de négociation sur la GPEC, la négociation porte notamment sur :

- la mise en place d'un dispositif de GPEC, sur lequel le Comité d'entreprise est informé, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation et d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences et de mobilité professionnelle et géographique (autres que celles prévues par les articles L.2242-21 et L.2242-22 du code du travail) ;
- les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle et les objectifs du plan de formation. Ces orientations et ces objectifs précisent notamment les compétences et qualifications à acquérir pour les trois ans de validité de l'accord, les catégories de salariés et d'emplois prioritairement visés par le plan et les critères et modalités d'abondements par l'employeur du compte personnel de formation des salariés prévus dans ce cadre.

A défaut d'accord d'entreprise, ces éléments font l'objet d'une consultation du comité d'entreprise.

Les entreprises de moins de 300 salariés sont incitées à négocier un accord sur la GPEC.

Article 5 – L'entretien professionnel

L'entretien professionnel a lieu tous les deux ans. Tous les six ans, il fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

5-1 Finalités

Afin de permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, un entretien professionnel est mis en œuvre dans toutes les entreprises. Il permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Cet entretien est distinct de 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, portant sur l'appréciation de la contribution du salarié à la réalisation des objectifs de l'entreprise.

5-2 Mise en œuvre

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur, répondant aux finalités décrites ci-dessus.

En outre, l'entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité,
- d'un congé parental d'éducation,
- d'un congé de soutien familial ou d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L.1225-47 du code du travail,
- d'un congé d'adoption,
- d'un arrêt longue maladie,
- d'un congé sabbatique,
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée,
- d'un mandat syndical.

Le salarié :

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

5-3 Contenu

5-3-1 L'entretien professionnel

Le contenu de l'entretien professionnel est défini au niveau de chaque entreprise.

Il peut porter sur :

- l'évolution prévisible du métier exercé par le salarié,
- les souhaits émis par le salarié quant à son évolution professionnelle,
- les compétences développées depuis le dernier entretien et celles à développer dans les deux ans à venir,
- les souhaits d'utilisation du compte personnel de formation.

Les besoins ainsi identifiés et analysés font l'objet, par l'entreprise, et dans toute la mesure du possible, de propositions de mesures d'accompagnement, notamment d'actions de formation, en lien avec la politique de GPEC au sein de l'entreprise. Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation ou de la période de professionnalisation.

5-3-2 L'état des lieux récapitulatif

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à une formalisation selon les mêmes modalités que celles prévues ci-dessus pour l'entretien biennal, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels tous les deux ans et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation,
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une action de validation des acquis de l'expérience,
- bénéficié d'une progression salariale et/ou professionnelle.

Les entreprises de 50 salariés et plus, doivent justifier que chaque salarié a bénéficié des entretiens tous les deux ans et d'au moins deux des trois mesures prévues ci-dessus.

Lorsque tel n'est pas le cas, le salarié à temps plein bénéficie de 100 heures de formation supplémentaires inscrites à son compte personnel de formation. Pour le salarié à temps partiel, le nombre d'heures de formation supplémentaires est porté à 130 heures. L'entreprise doit alors verser à Opcabaia une somme forfaitaire correspondant à ces heures, en application des dispositions réglementaires en vigueur.

5-3-3 Guide de branche sur l'entretien professionnel

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, sera actualisé et diffusé aux entreprises au plus tard dans les six mois à compter de la conclusion du présent accord. Opcabaia le tiendra à la disposition des entreprises.

Les entreprises sont invitées à informer, voire former en tant que de besoin, les personnels chargés de faire passer les entretiens professionnels.

5-4 Organisation

Les modalités de préparation et de déroulement de l'entretien professionnel sont définies par les entreprises, compte tenu de leurs caractéristiques et organisation propres.

L'entretien professionnel peut se tenir à la suite de l'entretien périodique mentionné à l'article 5-1 ci-dessus. Il peut également avoir lieu à une autre date.

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

Article 6 – Le conseil en évolution professionnelle

Tous les salariés peuvent bénéficier sur l'ensemble du territoire d'un conseil en évolution professionnelle (CEP). Le CEP accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. A ce titre, l'articulation entre le CEP et l'entretien professionnel, prévu à l'article 5 du présent accord, est encouragé.

Le CEP a pour objectif de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours au compte personnel de formation.

Ce service est assuré par des opérateurs nationaux et régionaux, dans le cadre du service public de l'orientation tout au long de la vie organisé par l'Etat et les régions.

Chaque salarié doit être informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir au CEP.

L'entreprise informera également les salariés de la possibilité de s'informer sur les évolutions du secteur, ainsi que sur leurs effets sur les métiers et les compétences, grâce aux études et travaux prospectifs de l'Oema (www.metiers-assurance.org).

Article 7 – Le bilan de compétences

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences peut se dérouler dans le cadre du plan de formation à l'initiative de l'employeur.

Il peut également se dérouler à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé de bilan de compétences, dès lors qu'il bénéficie d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins cinq ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont douze mois dans l'entreprise. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée dans ce cas, en priorité, par le dispositif du congé individuel de formation.

Dans tous les cas, le bilan est réalisé avec l'accord du salarié. Le résultat du bilan est confidentiel et reste la propriété du salarié.

Article 8 – Le passeport d'orientation, de formation et de compétences

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 d'orientation, de formation et de compétences permet à chaque salarié de recenser les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle, conformément aux modalités déterminées par les dispositions réglementaires.

Chaque titulaire du compte personnel de formation peut disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences grâce au site d'accès dédié au compte personnel de formation, géré par la Caisse des dépôts et consignations.

Le passeport reste un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire qui est seul à en autoriser la consultation.

Article 9 – Parcours professionnel des représentants du personnel

Les parties signataires rappellent les dispositions du Sous-titre II « Valorisation des compétences et de l'expérience acquises durant l'exercice d'une activité syndicale » du protocole d'accord « Renovation du dialogue social dans l'assurance » du 4 novembre 2013, en cours de mise en œuvre.

Ces dispositions sont confortées par la loi du 5 mars 2014 qui étend la Validation des acquis d'expérience (VAE) à toute personne ayant exercé des responsabilités syndicales en rapport direct avec le contenu de la certification visée.

TITRE III – INSERTION ET REINSERTION PROFESSIONNELLE

Article 10 – Orientation et 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, notamment ceux appartenant aux différentes entités du Service public de l'orientation au plan national et régional, ainsi qu'à toutes les actions favorisant les échanges entre le monde éducatif et les sociétés d'assurances.

Dans cet esprit, la profession continue de 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 de l'assurance prévu dans l'accord de branche relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances du 13 mai 2013.

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) individuelle ou collective qui permet aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI), ainsi qu'aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles recrutées par une structure d'insertion par l'activité économique, de bénéficier d'une formation nécessaire pour occuper l'emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi.

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.

Les entreprises portent une attention particulière au recrutement des alternants, à l'accompagnement dont ils bénéficient ainsi qu'aux possibilités d'insertion qui s'ensuivront.

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.

12-1-1 Durée et prise en charge

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 modifié et des prérogatives du Conseil d'administration de cet organisme, la CPNFPE détermine chaque année, avant fin juin, 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.

12-1-2 Tutorat

L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner. Les conditions de désignation, les missions et les conditions d'exercice de la fonction de tuteur sont déterminées par la réglementation en vigueur.

Les parties signataires rappellent l'importance de l'accompagnement tutoral visé à l'article 21 du présent accord.

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 ou indéterminée de type particulier permettant de préparer une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

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

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 (CQPI).

Les modalités de délivrance d'un CQP dans ce cadre sont définies par la procédure mise en place par la CPNFPE (décision du 16 juin 2014). Cette procédure pourra être étendue à d'autres certificats.

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 par la réglementation en vigueur.

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 compte personnel de formation 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 compte personnel de formation 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.

Lorsque l'action de formation, prévue au plan de formation, a pour objet le développement des compétences, 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 Compte personnel de formation (CPF)

16-1 Principes généraux

Le CPF est un droit attaché à la personne.

Le CPF permet au salarié de suivre une action de formation qualifiante ou certifiante conforme à ses aspirations professionnelles et offrant des débouchés en termes d'emploi, au regard des besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme.

Il a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

Le CPF est alimenté et mis en œuvre dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

16-2 Certifications éligibles

Conformément à l'article L.6323-16 du code du travail, la CPNFPE des sociétés d'assurances établit et révisé en tant que de besoin la liste des certifications éligibles au CPF au niveau de la branche, correspondant aux qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et compétences recherchées par les sociétés d'assurances.

Elle détermine, le cas échéant, au sein de cette liste, des certifications prioritaires.

Elle identifie également les certifications qu'elle souhaite voir inscrites sur la liste nationale interprofessionnelle (LNI), ainsi que sur les listes régionales.

16-2-1 Processus d'élaboration et de révision de la liste de branche et de contribution de la CPNFPE à la constitution des listes nationale et régionales

Pour élaborer la liste de branche et déterminer les certifications qu'ils souhaitent voir inscrites sur la liste nationale interprofessionnelle (LNI), les partenaires sociaux mènent les travaux suivants, avec l'appui et sur la base des travaux de l'Oema :

- analyse quantitative et qualitative des activités et compétences de l'ensemble des familles de métiers du secteur, intégrant une dimension prospective ;
- identification des certifications utilisées actuellement et répertoriées dans le cadre de l'enquête annuelle de l'Oema ;
- identification des autres certifications correspondant à une qualification utile dans le secteur, qu'elles soient d'ores et déjà éligibles ou qu'elles remplissent les conditions pour le devenir dans un avenir proche.

Il est convenu que la liste de branche fera l'objet chaque année d'un réexamen par la CPNFPE, en vue de sa mise à jour. De plus, la liste pourra être modifiée si nécessaire en cours d'exercice sur décision de la CPNFPE. Il en est de même des demandes que la CPNFPE adressera au COPANEF en vue de l'inscription des certifications qu'elle souhaite voir intégrées sur la LNI, ainsi qu'aux COPAREF dans les régions où la profession identifie des besoins en emploi.

16-2-2 Critères retenus pour l'élaboration de la liste de branche et pour la contribution de la CPNFPE à la constitution des listes nationale et régionales

Les certifications éligibles au titre de la liste de branche :

- répondent à des besoins prévisibles en compétences au sein des sociétés d'assurances, ainsi qu'aux souhaits d'évolution professionnelle des salariés ;
- visent aussi bien les métiers spécifiques au secteur de l'assurance, que les métiers dits transversaux susceptibles d'être exercés au sein d'autres secteurs d'activités ;
- permettent l'obtention de certifications partielles identifiées.

16-3 Financement du CPF au niveau de la branche

Les fonds collectés par Opcabaia sont affectés à la prise en charge des actions de formation éligibles, des frais annexes afférents, des frais de garde, ainsi que des coûts salariaux, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

16 – 4 Abondements par Opcabaia

Pour le cas où le nombre d'heures inscrites sur le CPF serait insuffisant pour la réalisation de la formation, le salarié pourra bénéficier d'un abondement supplémentaire au moment de la mobilisation de son compte, conformément à l'article L. 6323-14 du Code du travail.

16-4-1 Publics prioritaires

Cet abondement est attribué en priorité aux publics suivants :

- salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- salariés en mobilité professionnelle ou géographique, ou occupant un emploi menacé ;
- salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans ;
- salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- salariés qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou après un congé parental ;
- salariés qui reprennent leur activité professionnelle à l'issue d'une absence prolongée pour maladie ou accident ;
- salariés à temps partiel ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L5212-13 du Code du travail.

La CPNFPE des sociétés d'assurances pourra adapter la liste des publics prioritaires à l'abondement au titre du CPF.

Ces dispositions s'appliquent aux salariés d'entreprises de la branche qui n'ont pas conclu d'accord relatif au financement du compte personnel de formation et à son abondement, prévu à l'article L. 6331-10 du code du travail.

16-4-2 Conditions de prise en charge des abondements

Dans la limite du coût réel de la formation, Opcabaia, sur proposition de la CPNFPE des sociétés d'assurances, pourra fixer des plafonds de prise en charge, les conditions d'abondements au titre du CPF et de la période de professionnalisation, en fonction des priorités éventuellement définies

par les partenaires sociaux de la branche, de la nature des actions de formation, et des disponibilités financières.

Article 17 – La période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

La période de professionnalisation est mise en œuvre dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre d'un commun accord, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié lors de l'utilisation de son CPF.

Dans le respect des dispositions de l'accord portant création d'Opcabaia du 4 juillet 2011 modifié, ainsi que des prérogatives du Conseil d'administration de cet organisme, la CPNFPE détermine chaque année, pour l'exercice suivant :

- la nature des actions prises en charge par Opcabaia, en définissant le cas échéant des actions prioritaires,
- les montants de prise en charge correspondants.

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 :

- la brochure d'information existante sera actualisée et diffusée sous forme dématérialisée aux entreprises dans les six mois à compter de la conclusion du présent accord. Opcabaia la tiendra à la disposition des entreprises,
- les services d'accompagnement RH développés par l'Ifpass, dont celui en faveur de la promotion de la VAE.

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 l'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 19 du protocole d'accord « Rénovation du dialogue social dans l'assurance » du 4 novembre 2013.

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, ainsi que des informations relatives à la GPEC, 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, accessible sur le site internet d’Opcabaia, se développe. Ainsi, il est convenu que les supports correspondants seront régulièrement revus et mis à jour si nécessaire.

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.

Les parties signataires rappellent l’existence d’une Charte qualité du tutorat au niveau de la branche et encouragent les entreprises à y adhérer.

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

Dans le respect des dispositions de l’accord portant création d’Opcabaia du 4 juillet 2011 modifié 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 de VAE 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 – L'OFFRE DE FORMATION EN ASSURANCE

L'offre de formation en Assurance est le reflet des priorités de la politique de la branche en matière de formation professionnelle. Elle 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. Elle répond également aux attentes des salariés, en termes de sécurisation de leur parcours et de leur évolution professionnelle.

La responsabilité de la branche est d'assurer les entreprises et les salariés de la qualité des prestations délivrées par les organismes de formation travaillant pour le secteur de l'assurance, de nature à répondre à la diversité des besoins en compétences, à l'évolution de la régulation des normes de marché, à la digitalisation des métiers, à l'élévation du niveau de qualification et au recours aux formations en alternance.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les organismes de formation à adapter leur offre de services pour répondre aux évolutions induites par la réforme de la formation professionnelle en cours de mise en œuvre, et à s'inscrire dans le cadre des orientations définies par le préambule du présent accord.

23-1 Résultats attendus de l'offre de formation

Les parties signataires réaffirment l'intérêt pour la profession de l'assurance, dans le cadre de la Commission paritaire de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE), d'être attentive à l'activité des principaux organismes qui interviennent dans les champs de la formation initiale et continue en Assurance. 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 services favorisant son intégration ou son évolution professionnelle, ainsi que son employabilité.

Elles attendent des organismes de formation intervenant dans les champs de la formation initiale et continue, et en particulier l'Ifpass, qu'ils adaptent leur offre pour qu'elle corresponde aux orientations de la politique de branche, définies paritairement.

23-2 L'Institut de formation de la profession de l'assurance (Ifpass)

L'Ifpass dispense de nombreuses formations diplômantes et qualifiantes.

L'Institut prend en compte, dans le cadre de son Plan stratégique, les orientations élaborées par les partenaires sociaux. Ainsi :

- L'Ifpass adapte en tant que de besoin son offre de formation certifiante et qualifiante aux orientations de la politique de branche telles que précisées dans le préambule du présent accord ;
- L'Ifpass développe son activité en matière de formations diplômantes sur la préparation aux certifications de niveau III et II ;
- L'Ifpass développe aussi des partenariats avec des établissements habilités à délivrer la licence professionnelle, comme par exemple l'Enass au sein du Cnam, ainsi qu'avec tout organisme susceptible de lui apporter les compléments d'expertise utiles pour enrichir son offre de formation et mailler le territoire où sont présents les salariés de l'assurance ;
- Le Centre de formation d'apprentis (CFA) de l'assurance en Ile de France, dont l'Ifpass est l'organisme gestionnaire, est appelé à occuper une place prépondérante dans le dispositif, du fait du recours à l'insertion par l'alternance souhaité par la profession,
- L'Ifpass est en mesure d'offrir 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 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 13 mai 2013.

23-4 Suivi

Les partenaires sociaux suivent régulièrement ces évolutions dans le cadre des réunions de la CPNFPE. Un point est fait sur l'activité de l'Ifpass et les partenariats qu'il contracte, à l'occasion du bilan annuel de l'activité des principaux organismes qui interviennent dans les champs de la formation initiale et continue en Assurance présenté à la CPNFPE, lors de la réunion spécifique sur la formation professionnelle prévue à l'annexe du présent accord.

TITRE VI - DISPOSITIF PROFESSIONNEL DE QUALIFICATIONS

Article 24 – Développement du dispositif professionnel de qualifications de la branche

Un dispositif de création de certificats de qualification professionnelle (CQP) propre à la branche a été instauré par l'accord du 14 octobre 2004.

En 2005, un premier CQP a été créé par la CPNFPE des sociétés d'assurances, à titre expérimental : le CQP Chargé(e) de relation clientèle assurance.

Afin de développer ce dispositif, la CPNFPE a entamé un chantier de création de certifications au niveau de la branche des sociétés d'assurances.

Ces travaux s'inscrivent dans une démarche globale visant à identifier, construire et mettre à disposition des entreprises et des salariés des référentiels correspondant à des blocs d'activités et de compétences correspondant à leurs besoins.

Ces référentiels pourront faire l'objet d'une déclinaison, dans le cadre de CQP ou de CQPI (CQP Interbranches), de l'Inventaire de la CNCP ou d'une partie identifiée de certification professionnelle classée au sein du RNCP.

Une expérimentation sera menée dans ce cadre, avec le concours de l'Oema et d'Opcabaia, par la mise en place dès 2015 de nouvelles certifications de branche.

La CPNFPE vérifiera périodiquement l'adéquation de ces référentiels avec les compétences requises pour l'exercice des activités professionnelles concernées.

Article 25 – Délivrance d'une certification aux salariés ayant préparé un diplôme ou un titre à finalité professionnelle dans le cadre de la formation continue

Le dispositif mis en place dans le cadre de l'article 13 du présent accord est également applicable aux salariés ayant préparé un diplôme ou un titre à finalité professionnelle dans le cadre de la formation continue, selon les modalités définies par la procédure mise en place sur décision de la CPNFPE du 16 juin 2014.

TITRE VII – DISPOSITIONS FINANCIERES

Article 26 – Financement de la formation professionnelle continue par les sociétés d'assurances

Les entreprises concourent au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation de leurs salariés, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Elles déclinent notamment les orientations déterminées au niveau de la branche, destinées à améliorer la qualité des formations dispensées ainsi que leur adéquation aux besoins actuels et futurs des entreprises et des salariés.

L'investissement ainsi réalisé est présenté aux représentants du personnel, dans le cadre de la Base de données économiques et sociales.

Le montant de l'investissement formation comporte l'ensemble des coûts d'achat, de gestion et de rémunération ainsi que des coûts de structures liés à la mise en place, à la réalisation et à l'évaluation des actions de formation ou d'accès aux certifications par les salariés.

Au niveau de la branche, l'enquête ROFA menée annuellement par l'Oema permet de connaître le taux d'accès des salariés à la formation professionnelle continue, la nature des formations et les dispositifs utilisés, la durée moyenne des actions de formation, et de recueillir des données sur les caractéristiques des personnels formés.

Les indicateurs de cette enquête sont réexaminés par la CPNFPE pour tenir compte, à partir de 2016, des évolutions introduites par les nouvelles dispositions législatives et réglementaires.

En outre, l'exploitation au niveau de la branche, réalisée annuellement à partir de 2016, de la Base de données économiques et sociales des entreprises, complétée par les données fournies par Opcabaia, permet de connaître le montant total de l'investissement formation des entreprises.

Ce montant est fixé globalement, au niveau de la branche, à 2,2% de la masse salariale.

Article 27 – 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 unique égal au pourcentage des rémunérations de l'année de référence, fixé par les textes en vigueur.

Opcabaia prend en charge, dans le cadre de l'article L 6332-1 du code du travail, les actions de formation relevant :

- du contrat de professionnalisation,
- de la période de professionnalisation,
- du plan de formation pour les entreprises concernées,
- du compte personnel de formation,
- de la préparation opérationnelle à l'emploi,
- pendant une durée maximale de deux ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Après imputation des contributions obligatoires (FPSPP, OPCACIF) et des frais de gestion, les versements des entreprises à Opcabaia sont affectés au financement d'actions visées ci-dessus, 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 VIII – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 28 – 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 annuel 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 29 – Portée juridique

Le présent accord annule et remplace l'accord du 26 mars 2012 relatif à la Gestion prévisionnelle des emplois et de compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances.

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

Article 30 – 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 31 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les signataires se réuniront avant le 31 décembre 2017, 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 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 Paritaire² 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 ;
- exercent un suivi annuel de l'évolution des formations à l'assurance sur la base de la cartographie mentionnée à l'article 2-2 ci-dessous et sont saisis des projets tendant à modifier les conditions d'obtention et les programmes de préparation des diplômes professionnels ;
- orientent et font le bilan de l'activité des principaux organismes qui interviennent dans les champs de la formation initiale et continue en Assurance, dont l'Ifpass, sur la base d'une présentation annuelle de leurs résultats ;
- prennent connaissance des résultats du plan d'action qu'Opcabaia met en œuvre pour s'assurer de la qualité des formations financées ou co-financées par cet organisme ;

² Dénommée ci-après : la Commission

- mettent en œuvre la politique de certification prévue à l'article 24 du présent accord, permettant d'attester d'une qualification et/ou de compétences par les salariés ;
- élaborent et révisent la liste des certifications éligibles au Compte personnel de formation (CPF) de la branche ;
- identifient et proposent au COPANEF les certifications éligibles au CPF, en vue de les faire figurer sur la Liste nationale interprofessionnelle (LNI) ;
- identifient et proposent aux COPAREF les certifications éligibles au CPF, en vue de les faire figurer sur les listes régionales ;
- définissent les priorités de la branche en matière d'utilisation des fonds mutualisés de la formation ;
- proposent aux instances d'Opcabaia les conditions de prise en charge des différents dispositifs financés par cet organisme, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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 IV³:

- 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'Oema.

II - Moyens

2.1 Organisation

- d'une réunion annuelle spécifique portant sur l'environnement économique et réglementaire du secteur de l'assurance ;

³ C'est-à-dire à la FFSA et au GEMA

- de deux réunions annuelles consacrées 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 13 mai 2013.

2.2 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 principaux organismes de formation dispensant des formations en Assurance, 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 :

- 4 membres titulaires 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 :

- 2 membres suppléants par confédération représentative;
- 2 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 trois réunions thématiques mentionnées au paragraphe II de la présente annexe, la Commission se réunit au moins deux 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.

Les membres de la Commission peuvent, en cas de nécessité, rendre certains avis ou décisions après consultation et échanges par voie électronique. Cette procédure d'urgence peut être déclenchée à l'initiative de toute délégation membre de la CPNFPE.

Le calendrier des réunions de la Commission est fixé annuellement.

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

La convocation comporte un ordre du jour prévisionnel. Elle est adressée aux membres de la Commission 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 Commission, 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.

Fait à Paris, le 24 novembre 2014

Pour les organisations d'employeurs

La Fédération Française des Sociétés
d'Assurances (FFSA)

Le Groupement des Entreprises Mutuelles
d'Assurances (GEMA)

Pour les organisations syndicales de salariés

La Fédération CFDT Banques et Assurances

La CFE-CGC Fédération de l'Assurance

La Fédération des Syndicats CFTC « Commerce,
Services et Force de vente » (CSFV)

La Fédération CGT des Syndicats du Personnel de
la Banque et de l'Assurance

La Fédération des employés et cadres Force
Ouvrière

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes
(UNSA) Fédération Banques-Assurances