

**Convention collective nationale**

IDCC : 653. – **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE  
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION  
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCE**  
**(27 mars 1972)**

---

**Convention collective nationale**

IDCC : 438. – **ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES  
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION  
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCE**  
**(13 novembre 1967)**

---

**ACCORD DU 22 JUIN 2007**  
**RELATIF AU CHANGEMENT PROFESSIONNEL**  
**DANS LES RÉSEAUX COMMERCIAUX**  
**NOR : ASET0751176M**  
**IDCC : 438, 653**

---

Entre :

La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA),

D'une part, et

La fédération des services CFDT (branche assurances) ;

La fédération de l'assurance CFE-CGC ;

Le syndicat national des conseillers salariés d'assurances (SNCSA) CFE-CGC ;

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC ;

La fédération des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance CGT (branche assurances),

D'autre part,

**PRÉAMBULE**

Le secteur de l'assurance connaît de profondes mutations qui ont des conséquences sur l'organisation des entreprises et sur la distribution de leurs produits. Les sociétés d'assurances ont ainsi été amenées à diversifier leurs

réseaux de vente au fil du temps. Aujourd'hui, plusieurs canaux coexistent, l'intérêt de la clientèle pour les modes de vente traditionnels ne s'étant pas démenti. Ainsi, les producteurs salariés de base et les échelons intermédiaires visés par le présent accord continuent à constituer une force de vente importante, d'autant que le marché des assurances de personnes sur lequel ils opèrent de manière privilégiée offre de réelles perspectives de développement.

Dans ce contexte, les métiers de producteurs salariés de base et d'échelons intermédiaires ont fortement évolué et continuent de le faire, pour s'adapter en permanence aux exigences du marché. L'acte de vente revêt aujourd'hui de multiples facettes. Face à un client mieux informé, en attente d'une approche globale de ses besoins, ces personnels commerciaux proposent une palette très étendue de produits et services d'assurance et financiers. Ils sont investis d'une mission de conseil dans un environnement législatif et réglementaire de plus en plus complexe.

Face à ces évolutions, les sociétés d'assurances rationalisent leurs structures et renforcent le professionnalisme de leurs salariés. Elles axent en particulier leurs efforts sur la fidélisation de ces personnels commerciaux, afin de faire baisser le taux de renouvellement des effectifs qui caractérise, plus que d'autres, cette catégorie de salariés. Dans cet objet, elles font évoluer les modes de management et diversifient les recrutements.

Le développement de la formation professionnelle constitue un élément essentiel de la stratégie des sociétés d'assurances à l'égard de leurs salariés commerciaux. Cet effort s'inscrit dans le temps, tout au long de la vie professionnelle. Il s'agit non seulement d'intégrer les salariés commerciaux en leur délivrant la formation prévue par les textes en vigueur, mais bien au-delà, de les fidéliser au même titre que les autres salariés des entreprises d'assurances et d'en faire des professionnels de la vente grâce à des parcours de formation variés leur permettant d'accroître en permanence leur expertise, d'évoluer vers des fonctions de management ou, le cas échéant, d'autres métiers au sein de la profession.

Ainsi, considérant que la formation constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les entreprises dont elle contribue à accroître l'efficacité que pour les salariés à qui elle apporte un moyen de réaliser leur projet professionnel, les organisations signataires souhaitent permettre aux salariés et futurs salariés des entreprises d'assurances, visés par le présent accord, de disposer en permanence des compétences nécessaires à la tenue d'un emploi tout au long de leur vie professionnelle et au bon fonctionnement des entreprises. Elles entendent faciliter à tous ces salariés la gestion de leur parcours professionnel, quels que soient leur sexe, leur âge, leur ancienneté et leur métier. Elles reconnaissent les contraintes particulières aux métiers commerciaux en ce qui concerne, notamment, l'accès à la formation professionnelle des personnels itinérants. Elles entendent que ces spécificités, notamment au regard de leur système de rémunération, ne puissent constituer un obstacle à l'accès à la formation, ni à l'exercice de la mission tutorale.

A cet égard, les parties signataires réaffirment que la formation professionnelle est un droit qui concerne l'ensemble des salariés visés par le présent accord. Elles soulignent leur attachement, en ce sens, au développement et à la reconnaissance des qualifications acquises tant par l'expérience que par les actions de formation, y compris diplômantes.

Cette démarche s'inscrit naturellement dans le cadre des dispositions issues de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 relatifs à la formation professionnelle, au même titre que l'accord de branche « Anticiper et accompagner le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie » signé le 14 octobre 2004 dans le cadre des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992.

En conséquence,

Considérant l'importance que les parties signataires attachent à la formation professionnelle ;

Vu la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 et la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 ;

Vu les accords nationaux interprofessionnels des 20 septembre et 5 décembre 2003 et leurs avenants du 20 juillet 2005 ;

Vu la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social,

les parties signataires conviennent de ce qui suit :

## **TITRE I<sup>er</sup>**

### **CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Champ d'application*

Le présent accord vise les entreprises, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d'application de la convention collective de travail des échelons intermédiaires (EI) des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 et de la convention collective de travail des producteurs salariés de base (PSB) des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972.

#### **Article 2**

##### *Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle*

Il est procédé tous les 3 ans, à compter de la date de signature du présent accord, à une négociation relative aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle des EI/PSB, telle que prévue par la législation en vigueur.

Cette négociation se fonde sur le bilan des actions menées et des résultats obtenus au plan professionnel dans le domaine de la formation des EI/PSB au cours des 3 années précédentes, établi à partir, notamment, des données communiquées par l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA), par OPCASSUR et par les organismes professionnels de formation de l'assurance.

## TITRE II

# DIAGNOSTIC, DÉFINITION DES BESOINS ET ACTIONS D'IMPULSION EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS COMMERCIAUX AU NIVEAU DE LA BRANCHE

### Article 3

#### *La commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE)*

Les compétences et missions de la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE), telles qu'elles sont définies à l'article 3 de l'accord « Anticiper et accompagner le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie » du 14 octobre 2004, sont étendues aux catégories de personnels relevant du présent accord.

Il est rappelé qu'aux termes de l'accord du 14 octobre 2004, la CPNFPE :

- formule des propositions et recommandations quant aux priorités à assigner aux politiques ou actions de formation dans la profession. Elle dispose à cette fin des éléments quantitatifs et qualitatifs résultant des travaux de l'OEMA, ainsi que des résultats d'enquêtes menées par les organisations d'employeurs ou des organismes appartenant ou non à la profession, et portant sur les dispositifs de formation professionnelle (plan de formation, droit individuel à la formation [DIF], congé individuel de formation [CIF], contrats et périodes de professionnalisation) ;
- formule des demandes, des propositions et recommandations à l'attention de l'OEMA, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle ;
- examine l'activité des établissements de formation relevant de la profession ;
- examine et émet des recommandations concernant l'évolution des titres et diplômes définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications, résultant notamment de l'harmonisation européenne ;
- préconise les actions en vue du développement de la validation des acquis de l'expérience ;
- définit les qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation. Dans cet objet, elle examine les demandes de création de certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche, établit la liste de ceux qu'elle reconnaît, et veille au suivi de leur mise en place et de leur inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ; elle peut également impulser la création de tels CQP ; elle précise les modalités de prise en charge par OPCASSUR des frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre de la création du dispositif professionnel de qualification prévu à l'article 15 de l'accord du 14 octobre 2004 ;
- fixe les forfaits horaires relatifs à la prise en charge par OPCASSUR des contrats et périodes de professionnalisation ;
- définit, dans le respect des dispositions du présent accord, les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels OPCASSUR examine les demandes de financement présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation ;

- élabore des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle de certains publics ;
- examine les moyens nécessaires au bon exercice de la mission des tuteurs ;
- examine les actions à développer en régions, le cas échéant, et les missions qui pourraient en conséquence être confiées à OPCASSUR dans ce domaine ;
- reçoit dans les meilleurs délais, par leur secrétariat, les accords signés par les entreprises en application du présent accord de branche.

La réunion annuelle de la CPNFPE consacrée à la formation professionnelle traitera également des publics relevant du présent accord.

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.

## **Article 4**

### *L'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA)*

#### **4.1. Principes généraux**

Le champ de compétences de l'OEMA, mis en place en 1997 par les sociétés d'assurances, inclut les producteurs salariés de base et les échelons intermédiaires.

#### **4.2. Articulation des travaux de l'OEMA avec ceux de la CPNFPE**

L'OEMA assiste la CPNFPE par ses études sur l'emploi et 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.

L'enquête spécifique quantitative et qualitative réalisée tous les 3 ans par l'OEMA en application de l'article 4-3 de l'accord du 14 octobre 2004 traitera également des publics relevant du présent accord.

Par ailleurs, la CPNFPE, afin de mener à bien les missions qui lui sont confiées, identifie ses besoins en termes d'études sur l'emploi et la formation professionnelle. Elle formule en conséquence des demandes, des propositions et recommandations à l'attention de l'OEMA, en vue de leur réalisation.

## **TITRE III**

## **INFORMATION ET ORIENTATION DES SALAIRES**

## **Article 5**

### *L'entretien professionnel*

#### **5.1. Principes généraux**

Tout salarié EI/PSB ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 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 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 (au sens de l'article 2-2 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003) permettrait de répondre, en termes de maintien ou 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 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 ou la période de professionnalisation.

Les salariés âgés de 45 ans et plus, ou ayant plus de 20 ans d'activité professionnelle, bénéficient en outre d'une information relative aux parcours de formation et/ou aux dispositifs mis en œuvre à leur intention par l'entreprise ou au niveau de la branche, en particulier dans le cadre des organismes professionnels de formation.

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 en application de l'accord du 14 octobre 2004, conçu pour être décliné afin de tenir compte des spécificités des entreprises et des personnels, pourra 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 ;
- 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.

En outre, les propositions d'actions de formation qui seraient faites au salarié, lors ou à l'issue de cet entretien professionnel, peuvent, à son initiative, être portées dans une annexe séparée à son passeport formation tel que défini à l'article 7 du présent accord.

## **Article 6**

### *Le bilan de compétences*

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45<sup>e</sup> anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 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 pourront prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du bilan de compétences visé par le présent article.

## **Article 7**

### *Le passeport formation*

Afin de favoriser sa mobilité, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier 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, chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le passeport 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, obtenues 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, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié.

Tout salarié qui le souhaite peut établir son passeport formation sur la base du modèle élaboré par le comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP), qui prend notamment en compte le *curriculum vitae* européen.

Sur la base du passeport formation élaboré et diffusé par le CPNFP, 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 formation auprès des salariés.

#### TITRE IV

### LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

#### Article 8

##### *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 décembre 2003 et la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social du 4 mai 2004.

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

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail ;
- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

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 3 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 différentes 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 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 favoriser l'accès des salariés aux différents dispositifs instaurés par les nouvelles dispositions conventionnelles et législatives, des modalités particulières d'articulation entre le plan de formation, le droit individuel à la 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 droit individuel à la formation et/ou la période de professionnalisation, prennent en compte les conclusions tirées de l'analyse des entretiens d'appréciation et professionnels, ainsi que des politiques de gestion prévisionnelle des entreprises.

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 de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises. Ils portent également sur l'attribution de la classification et, le cas échéant, sur le rattachement à la convention collective correspondant au poste occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

## Article 9

### *Le droit individuel à la formation (DIF)*

#### 9.1. Principes généraux

Les parties signataires entendent promouvoir le 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.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec l'entreprise. Afin de promouvoir les actions prioritaires énoncées ci-dessus, celle-ci 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 1 an dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> 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 *pro rata temporis*.

Le cumul des droits ouverts à ce titre est au minimum égal à une durée de 120 heures sur 6 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<sup>er</sup> janvier de l'année civile qui suit la date d'effet dudit contrat, d'un DIF calculé *pro rata temporis*, en fonction du nombre de mois exécutés au titre de leur contrat de travail.

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.

Toutefois, les actions de formation prises en charge au titre du DIF, entrant dans le cadre de la période de professionnalisation, peuvent faire l'objet d'une prise en charge par OPCASSUR au titre de la collecte visée à l'article 19 du présent accord. Sont pris en charge à ce titre les frais d'évaluation, d'accompagnement et de formation, et, le cas échéant, les frais de transport et d'hébergement liés à la réalisation de ces actions de formation, dans la limite des forfaits déterminés par la CPNFPE.

## 9.2. 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 L. 933-4 du code du travail.

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.

## 9.3. Transférabilité du DIF

Le DIF est transférable dans le cadre des dispositions prévues à l'article L. 933-6 du code du travail.

En outre, en cas de licenciement du salarié, sauf faute grave ou lourde, le salarié concerné est considéré comme prioritaire pendant la durée de son préavis pour l'utilisation de son DIF.

Par ailleurs, dans le cas de licenciement du salarié, sauf faute grave ou lourde, ou de démission, le salarié pourra transférer pour moitié le DIF déjà acquis, et non consommé avant son départ de la société d'assurances qu'il a quittée, dans les conditions suivantes :

- embauche par une société d'assurances dans l'année qui suit le licenciement ou la démission ;

- obligation d'informer le nouvel employeur lors de la signature du contrat de travail sur le montant des droits acquis au titre du DIF, s'il compte faire valoir ses droits dans l'entreprise qu'il intègre ;
- utilisation après 1 année de présence dans la nouvelle entreprise, sauf dérogation accordée par l'employeur ; passé ce délai de 1 an, le DIF transféré de la précédente entreprise peut être consommé ou se cumuler avec celui acquis dans la nouvelle.

Le DIF transféré est à la charge de celle-ci.

Le cumul des droits ainsi transférés par le salarié avec les droits acquis dans la nouvelle entreprise ne peut excéder le plafond de 120 heures prévu à l'article L. 933-2 du code du travail.

L'employeur remet au salarié, avant son départ pour licenciement ou démission, une attestation mentionnant le DIF acquis et non encore consommé.

## Article 10

### *La professionnalisation*

#### 10.1. Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation concerne les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, ainsi que les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

##### 10.1.1. Priorités.

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 est portée à 24 mois maximum pour les publics relevant du présent accord et préparant les certifications et qualifications suivantes, considérées comme prioritaires :

- acquisition de la qualification d'échelon intermédiaire ou de producteur salarié de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances telle que définie à l'article 18 des conventions collectives de travail des 27 mars 1972 et 13 novembre 1967 ;
- certifications préparées par les entités du groupe Ecole nationale d'assurances relatives aux métiers de la vente ;
- certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), spécifiques au secteur de l'assurance, et préparant aux métiers de la vente.

Après examen des capacités de financement d'OPCASSUR, il est décidé que les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation afférentes aux priorités définies ci-dessus sont portées par le présent accord à une durée égale à 50 % maximum de la durée du contrat.

##### 10.1.2. Rémunérations.

Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation perçoit une rémunération déterminée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle correspondant à la qualification visée, dans les conditions prévues par les conventions collectives de travail visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Les pourcentages applicables aux rémunérations minimales annuelles sont les mêmes que ceux fixés aux articles L. 981-5 et D. 981-1 du code du travail.

Cette rémunération est versée pendant toute la durée du contrat lorsqu'il est à durée déterminée ou uniquement pendant l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

## 10.2. La période de professionnalisation

Les parties signataires entendent faire de la période de professionnalisation un élément moteur d'accompagnement du déroulement du parcours professionnel des salariés sous contrat à durée indéterminée, afin de permettre leur maintien dans l'emploi. L'articulation de cette mesure avec les autres dispositifs destinés à promouvoir l'évolution professionnelle des salariés – plan de formation et DIF – est encouragée.

### 10.2.1. Publics visés.

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, conformément aux priorités définies par le présent accord ;
- aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 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 L. 323-3 du code du travail.

### 10.2.2. Mise en œuvre.

La mise en œuvre de la période de professionnalisation est fondée sur :

- l'adaptation du parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de son bénéficiaire ;
- l'alternance des périodes de formation proprement dites et de l'exercice d'activités professionnelles en lien avec la qualification visée ;
- l'évaluation des compétences et de la qualification professionnelle acquise.

Afin d'atteindre ces objectifs, les actions de VAE et de tutorat sont encouragées.

Les modalités de mise en œuvre de la période de professionnalisation, articulée, le cas échéant, avec le DIF ou certaines actions du plan de formation, relatives à la réalisation pendant ou hors du temps de travail et la rémunération, sont régies par l'article L. 982-4 du code du travail.

#### 10.2.3. Actions prioritaires.

Il est convenu, après examen des travaux menés par l'OEMA, et compte tenu des spécificités des métiers de la vente dans les réseaux salariés des sociétés d'assurances, d'une part, des évolutions technologiques et organisationnelles que connaît actuellement la profession, d'autre part, de définir comme prioritaires dans ce cadre les actions de formation suivantes, menées dans un cadre certifiant ou qualifiant :

- actions de formation dispensées par les entités du groupe Ecole nationale d'assurances ;
- actions de formation préparant à une certification dans le domaine financier et de la gestion de patrimoine (type Conseil en gestion de patrimoine certifié) ;
- actions permettant l'acquisition d'une qualification dans les domaines du commercial ou du marketing ;
- actions permettant l'acquisition de qualifications dans les domaines de l'encadrement d'équipe et du management ;
- actions permettant à des salariés expérimentés d'évoluer vers des fonctions de partage d'expertise, de transmission des connaissances et des compétences ;
- actions permettant à des salariés expérimentés d'évoluer vers des fonctions d'intermédiaires d'assurances.

Les salariés visés par les actions prioritaires doivent être présents dans l'entreprise depuis 6 mois au moins avant le début de l'action de formation.

#### 10.2.4. Actions non prioritaires.

Les actions n'entrant pas dans le cadre des priorités définies à l'article 10.2.3 ci-dessus mais permettant d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 900-3 du code du travail peuvent faire l'objet d'une prise en charge par OPCASSUR. C'est le cas notamment de la formation obligatoire permettant l'acquisition de la qualification d'échelon intermédiaire ou de producteur salarié de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances telle que définie à l'article 18 des conventions collectives de travail des 27 mars 1972 et 13 novembre 1967.

#### 10.2.5. Modalités d'application communes aux actions prioritaires et non prioritaires.

La durée de la formation peut inclure plusieurs modules ou séquences successifs de formation proprement dite, qu'ils soient suivis en présentiel, ou à distance avec utilisation éventuelle des technologies de l'information et de la communication. Elle inclut également toutes les actions permettant d'individualiser le parcours de formation, et notamment celles relatives à la VAE.

L'action de formation qui comprend plusieurs modules ou séquences successifs de formation proprement dite, ainsi que des actions d'individualisation des parcours ou de VAE, est considérée comme formant un tout, même si elle se déroule sur plusieurs exercices.

#### 10.2.6. Durée de prise en charge des périodes de professionnalisation.

Les actions de formation éligibles à la période de professionnalisation doivent être d'une durée d'au moins 70 heures.

Le nombre d'heures prises en charge par OPCASSUR, sur la base des forfaits définis en CPNFPE, est plafonné annuellement :

- à 400 heures par salarié, pour les actions prioritaires ;
- à 150 heures par salarié, pour les actions non prioritaires ;
- à 400 heures par salarié, en cas de cumul d'actions prioritaires et non prioritaires.

En tout état de cause, la prise en charge par OPCASSUR d'une même action prioritaire se déroulant sur plusieurs exercices ne peut excéder 400 heures.

#### 10.3. Le financement des contrats et périodes de professionnalisation

OPCASSUR prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation, dans les conditions et sur la base de forfaits horaires fixés chaque année par la CPNFPE des sociétés d'assurances.

### Article 11

#### *La validation des acquis de l'expérience (VAE)*

##### 11.1. Principes généraux

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance 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 de leurs réseaux de vente sur la VAE afin d'en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

##### 11.2. Mise en œuvre

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 du groupe Ecole nationale d'assurances qui a notamment pour mission d'informer les salariés d'entreprises et de les accompagner dans leurs démarches ; ce pôle peut les accompagner dans leurs démarches de VAE 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 d'accompagner les salariés qui le souhaitent dans leur démarche de validation en lien avec les organismes concernés, en particulier le pôle VAE du groupe Ecole nationale d'assurances 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 12**

### *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. 992-8 du code du travail.

## **Article 13**

### *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.

OPCASSUR prendra en charge les dépenses exposées pour la formation des tuteurs et pour l'exercice de la fonction tutorale, dans les conditions prévues aux articles D. 981-9 et D. 981-10 du code du travail.

Les entreprises sont invitées à mettre en œuvre des modalités particulières 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 devra être fait sur cette activité, pour les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien annuel.

## **Article 14**

### *La gratification pour diplôme*

Les salariés qui obtiennent un diplôme ou un titre, inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (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.

Cette gratification est étendue aux salariés qui obtiennent un diplôme ou un titre inscrit au RNCP, à l'issue d'une action de VAE, dès lors que la durée totale de préparation de la certification, toutes actions de formation confondues, est au moins égale à 150 heures.

Les actions de formation visées ci-dessus comprennent :

- la constitution et la préparation du dossier de VAE dans les conditions prévues par l'article L. 900-1 du code du travail ;
- la formation, sur la base du volume horaire correspondant aux unités de la certification préparée par le salarié pour lesquelles il se présente à l'examen ;
- les heures consacrées aux séances de regroupement que le salarié a effectivement suivies, pour la formation à distance.

Les références retenues pour le calcul des volumes horaires correspondent au nombre d'heures afférent aux unités suivies par le salarié, figurant dans le programme de formation de l'organisme de formation concerné. A défaut, la durée retenue comme base de calcul est celle figurant dans la convention de formation passée entre l'employeur et l'organisme de formation.

La gratification est versée, en une seule fois, sur présentation du document justificatif, dans les 2 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'éducation nationale ;
- 14 % de cette base, pour un diplôme ou un titre classé au niveau IV de l'éducation nationale ;
- 21 % de cette base, pour un diplôme ou un titre classé au niveau III de l'éducation nationale ou à un niveau supérieur.

## **TITRE V**

### **L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

## **Article 15**

### *Les dispositions favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de formation professionnelle*

Les parties signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue, qui constitue, au même titre que le développement de

l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les femmes et les hommes.

A cette fin, les parties signataires considèrent qu'il est de la responsabilité de la branche professionnelle et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette égalité d'accès à la formation professionnelle.

Dans cette perspective, les travaux de l'OEMA prennent en compte l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

Les organismes professionnels intervenant au niveau de la branche sont par ailleurs invités à proposer des actions diversifiées permettant la prise en compte des spécificités des publics visés, tenant compte notamment des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

Dans cet objet, ils renforcent leurs actions avec les entreprises et les salariés, en vue de favoriser des actions de proximité :

- pour l'Ecole nationale d'assurances – ADAP avec le développement des activités « intra » ;
- pour l'Ecole nationale d'assurances – AEA et l'Ecole nationale d'assurances – institut du CNAM, grâce au développement des activités « intra » et de la mise en ligne des supports de cours dans le cadre de l'enseignement à distance.

Les actions de formation spécifiques menées dans cet objet pourront faire l'objet d'une prise en charge adaptée, après examen de la demande par le comité paritaire des sociétés d'assurances d'OPCASSUR.

Les parties signataires invitent les entreprises à mettre en œuvre les mesures adaptées pour favoriser les formations contribuant à une meilleure mixité des emplois dans leurs réseaux salariés grâce notamment à la prise en compte des contraintes liées à la parentalité. A ce titre, les plans de formation doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle et permettre d'ouvrir aux femmes des possibilités de promotion équivalentes à celles des hommes.

## TITRE VI

### **LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX TRAVAILLEURS HANDICAPÉS**

#### **Article 16**

##### *Les dispositions favorisant l'insertion et la formation professionnelle des travailleurs handicapés*

Les parties signataires soulignent l'importance de favoriser l'accès à la formation des personnes handicapées et le développement de leurs compétences, conscientes des enjeux relatifs au niveau de formation des personnes handicapées dans leur parcours d'insertion professionnelle.

Dans cette perspective, les travaux de l'OEMA prennent en compte le handicap dans l'accès à la formation professionnelle.

Les organismes professionnels intervenant dans les champs de l'emploi et de la formation sont invités à porter une attention particulière aux personnes handicapées pour favoriser leur insertion professionnelle et leur maintien dans l'emploi :

- l'association paritaire pour l'emploi dans les sociétés d'assurances (APESA) est particulièrement attentive aux candidatures de personnes handicapées. En amont du recrutement, elle peut suggérer à celles qui le souhaitent, de recourir à un complément de formation. Elle les oriente alors en leur apportant conseil et information ;
- les organismes professionnels de formation sont sensibilisés à l'accueil de personnes handicapées au sein de leurs formations. Ils développent notamment une communication auprès des entreprises pour mieux leur faire connaître des modes de formation, telle la formation à distance, particulièrement adaptés aux personnes handicapées.

Les actions de formation spécifiques menées dans cet objet pourront faire l'objet d'une prise en charge adaptée, après examen de la demande par le comité paritaire des sociétés d'assurances d'OPCASSUR.

Au niveau des entreprises, les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

Afin de favoriser leur accès à l'emploi, leur maintien dans l'emploi et leur promotion professionnelle, les personnes handicapées bénéficient d'actions spécifiques de formation.

Une attention particulière est apportée lors de l'entretien annuel sur les volets objectifs et formations à mettre en œuvre.

Le recours à la période de professionnalisation pour les travailleurs handicapés permet de mieux gérer les situations de maintien dans l'emploi.

## **TITRE VII**

### **LES DISPOSITIONS FINANCIÈRES**

#### **Article 17**

##### *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 des personnels relevant du présent accord est porté à 2,2 % de la masse salariale.

#### **Article 18**

##### *Récapitulatif des actions prises en charge par OPCASSUR*

##### **18.1. Les contrats et périodes de professionnalisation**

OPCASSUR prend en charge, sur la base des forfaits fixés chaque année par la CPNFPE du présent accord :

- les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation. Ces forfaits font l'objet, si besoin, d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation. Ils peuvent notamment faire l'objet d'une majoration au bénéfice des publics visés aux articles 15 et 16 du présent accord ;

- les frais d'évaluation, d'accompagnement et de formation, et, le cas échéant, les frais de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation prises en charge au titre du DIF, entrant dans le cadre de la période de professionnalisation.

## 18.2. Le tutorat

OPCASSUR prend en charge les dépenses exposées pour la formation des tuteurs et pour l'exercice de la fonction tutorale, dans les conditions prévues aux articles D. 981-9 et D. 981-10 du code du travail.

## 18.3. Les frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de VAE

OPCASSUR prend en charge les frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de VAE afférents aux certificats de qualification professionnelle, sur la base, le cas échéant, des forfaits proposés chaque année par la CPNFPE.

## Article 19

### *L'utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein d'OPCASSUR*

Les versements obligatoires effectués par les sociétés d'assurances à OPCASSUR au titre des contrats et périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, après imputation des contributions obligatoires (versement au Fonds unique de péréquation, frais de fonctionnement d'OPCASSUR, financement du paritarisme), sont affectés au financement, dans le respect des priorités définies par le présent accord :

- des contrats de professionnalisation, à hauteur de 40 % de la collecte des sociétés d'assurances à OPCASSUR ;
- des périodes de professionnalisation, incluant, le cas échéant certaines actions afférentes au DIF, en application des dispositions des articles 9 et 10 du présent accord, à hauteur de 40 % de la collecte des sociétés d'assurances à OPCASSUR ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis, à hauteur de 15 % de la collecte des sociétés d'assurances à OPCASSUR ;
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, à hauteur de 5 % de la collecte des sociétés d'assurances à OPCASSUR.

Les pourcentages de collecte consacrés aux différents types d'actions pourront néanmoins faire l'objet de modifications en cours d'année sur décision des instances d'OPCASSUR, au vu de la consommation des fonds affectés aux différentes catégories de dépenses.

Afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par OPCASSUR, il sera demandé à cet organisme, *via* les instances, d'élaborer chaque année des statistiques détaillées relatives aux personnels EI/PSB, de nature à alimenter les travaux de l'OEMA, ainsi que ceux de la CPNFPE de la branche.

## TITRE VIII

### DISPOSITIONS DIVERSES

#### Article 20

##### *Commission de suivi*

Il est constitué une commission de suivi de l'application du présent accord, composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés qui en sont signataires.

Cette commission se réunit 1 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 CPNPFPE.

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 des conditions identiques à celles applicables aux réunions paritaires relevant de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et définies à l'article 12 de celle-ci.

#### Article 21

##### *Portée juridique*

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. 132-23 du code du travail.

#### Article 22

##### *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.

#### Article 23

##### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les signataires se réuniront avant le 31 décembre 2009, dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur la formation professionnelle, pour procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre du présent accord, à partir notamment des travaux de la commission de suivi, de l'OEMA et des éléments fournis par les organismes professionnels intervenant dans les champs de l'emploi et de la formation, et pour compléter, le cas échéant, le présent accord par de nouvelles dispositions.

Fait à Paris, le 22 juin 2007.

(Suivent les signatures.)