

Convention collective nationale

IDCC : 438. – **ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCE**

Convention collective nationale

IDCC : 653. – **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCE**

Brochure n° 3265

Convention collective nationale

IDCC : 1672. – **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

Brochure n° 3267

Convention collective nationale

IDCC : 1679. – **INSPECTION D'ASSURANCE**

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2008
RELATIF À LA MIXITÉ ET À LA DIVERSITÉ
DANS LES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES
NOR : ASET0950372M
IDCC : 438, 653, 1672, 1679

Entre :

La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ;
Le groupement des entreprises mutuelles d'assurances (GEMA),

D'une part, et

La fédération des services (branche assurances) CFDT ;
La fédération de l'assurance CFE-CGC ;

Le syndicat national de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance des employés, techniciens et agents de maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC ;

Le syndicat national des cadres de l'assurance, de la prévoyance et de l'assistance (SNCAPA) CFE-CGC ;

Le syndicat national des inspecteurs d'assurances (SNIA) CFE-CGC ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La société française connaît des bouleversements démographiques profonds, qui imposent une nouvelle approche de l'activité économique et de l'attractivité du marché du travail. L'insertion des personnes en situation de handicap est devenue un enjeu majeur pour l'ensemble de la société. La France a, par ailleurs, pris d'importants engagements destinés à améliorer le taux d'emploi des seniors. En outre, le relèvement du taux d'activité des femmes incite notamment à mesurer de façon précise les progrès de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Enfin, depuis plusieurs décennies, l'arrivée de populations nouvelles dans la société française rend nécessaire une réflexion sur la diversité du recrutement et des carrières. Plus globalement, les partenaires sociaux, conscients de leur responsabilité sociale au sein de l'entreprise, se donnent les moyens de l'assumer.

Les acteurs sociaux de l'assurance considèrent que ces mutations sont autant d'opportunités pour leur branche. La diversification des recrutements et des carrières, la mixité effective des organisations sont autant de vecteurs de progrès, d'innovation et d'attractivité qui favorisent la croissance de l'activité et la compétitivité des sociétés d'assurances. Cette conviction justifie, qu'au-delà des efforts déjà accomplis en matière de dialogue social dans ces domaines, notamment par la conclusion de deux accords en 2004 et en 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés de l'assurance, un accord sur la mixité et la diversité soit négocié.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de branche mettent au jour des objectifs communs de lutte contre l'ensemble des discriminations, et en faveur de la diversité et de l'égalité des chances, notamment, par une diversification des sources de recrutement, comme des profils recrutés, et en préservant la mixité dans le déroulement des carrières.

Les parties signataires, sans préjudice des résultats à venir des négociations interprofessionnelles et des dispositions législatives à venir dans le domaine de la formation professionnelle, veulent, en continuité avec la « Déclaration commune préalable à l'engagement de négociations sur la formation professionnelle et sur la mixité diversité » du 10 décembre 2007, promouvoir la diversité et la mixité dans l'assurance, confiants dans les vertus économiques et sociales de ces principes.

Elles conviennent que l'implication des chefs d'entreprise, des équipes de direction, des lignes hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants, conjuguée à celles des partenaires sociaux de la branche professionnelle, constitue un facteur indispensable au succès d'une démarche de développement de la mixité et de déploiement de la diversité professionnelle au niveau de la branche comme des entreprises d'assurances. Cette démarche d'intégration sociale est de la responsabilité de tous.

Elles retiennent, comme principe majeur, qu'à compétences et capacités professionnelles égales, tous les salariés, actuels et futurs, doivent avoir les mêmes possibilités et les mêmes droits.

Les parties signataires souhaitent, en ce sens, mener des actions de branche et sensibiliser les entreprises du secteur aux problématiques suivantes :

Les problématiques :

- l'égalité des chances, en considérant que le respect et la promotion de ce principe est fondamental ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en s'engageant à positionner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un axe fort de la politique de gestion des ressources humaines de la branche ;
- l'emploi des seniors, en reconnaissant la nécessité d'engager des actions sur la gestion de l'emploi des collaborateurs seniors avec le double objectif de maintenir leur motivation et de les accompagner de manière positive dans la seconde partie de leur vie professionnelle ;
- l'emploi des personnes handicapées, en affirmant la volonté de la branche de s'inscrire dans une démarche dynamique et à long terme en faveur de leur insertion et de leur recrutement, de leur maintien dans l'emploi ainsi que de l'adaptation de leur poste de travail aux évolutions de l'entreprise ;
- l'insertion, en rappelant la nécessité d'y consacrer des moyens concrets.

Afin d'aborder la phase de négociation sur la base d'un diagnostic partagé, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité engager au préalable un processus de réflexion et d'échanges. Des travaux ont été menés dans ce cadre, sur la base des éléments fournis tant par l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance que par les employeurs sur l'égalité entre les femmes et les hommes, en matière salariale, notamment sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, sur la situation des seniors et sur l'insertion des jeunes. Ils ont montré l'implication de la branche et des entreprises dans la lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité de traitement. Ils ont également permis d'identifier les axes de progrès et les mesures à promouvoir selon les publics visés.

Les lignes directrices :

Les parties signataires considèrent que l'insertion et le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle de publics susceptibles de rencontrer des difficultés en la matière constituent des atouts pour le développement économique de la branche et la compétitivité des entreprises.

Aussi entendent-elles faire de la situation démographique que connaît le secteur de l'assurance, une opportunité pour la promotion de la mixité et de la diversité. En effet, les départs à la retraite vont prochainement augmenter de manière significative et les entreprises doivent se préparer à accueillir les compétences nécessaires à l'exercice et à la pérennisation de leur activité.

Elles rappellent les lignes directrices auxquelles répondent les dispositions du présent accord, telles qu'elles ont été adoptées dans la « Déclaration commune préalable à l'engagement de négociations sur la formation professionnelle et sur la mixité diversité » signée le 10 décembre 2007 :

- promouvoir l'égalité d'accès des différents publics à l'emploi et à la formation professionnelle ;
- favoriser le maintien dans l'emploi ;
- adapter en conséquence les dispositifs professionnels d'emploi et de formation professionnelle ;
- prendre en compte les mutations attendues en matière d'emploi ou de formation professionnelle.

A ce titre, et au-delà des dispositions législatives et conventionnelles, les parties signataires affirment leur volonté de faire évoluer rapidement les objectifs, les outils de pilotage et les moyens consacrés au traitement de ces problématiques, afin de pouvoir en observer les effets à moyen terme et long terme au niveau de la branche.

En conséquence :

Vu la loi du 9 mai 2001, l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 et la loi du 23 mars 2006 relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

Vu la loi du 11 février 2005 relative à l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ;

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à l'emploi des seniors du 13 mai 2005 ;

Vu l'accord national interprofessionnel relatif à la diversité dans l'entreprise du 12 octobre 2006 ;

Vu la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, la convention collective nationale de l'inspection de l'assurance du 27 juillet 1992 (1), la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 (1), et la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 (1) ;

Vu l'accord « Anticiper et accompagner le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie » du 14 octobre 2004 ;

(1) Sociétés hors GEMA.

Vu l'accord « Anticiper et accompagner le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie dans les réseaux commerciaux » du 22 juin 2007 ;

Vu la « Déclaration commune préalable à l'engagement de négociations sur la formation professionnelle et sur la mixité-diversité » du 10 décembre 2007,

les parties signataires conviennent ce qui suit :

TITRE I^{er}

CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

Article 1^{er}

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 de l'assurance du 27 juillet 1992 (1), de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 (2) et de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 (2).

Article 2

Objet de l'accord

En application de la « Déclaration commune préalable à l'engagement de négociations sur la formation professionnelle et sur la mixité-diversité » du 10 décembre 2007 précitée, le présent accord constitue, au sens des articles L. 2241-3 et L. 2241-5 du code du travail, un accord mettant en œuvre, dans le secteur des sociétés d'assurances, des mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu'un accord relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Il vise également l'insertion et le maintien dans l'emploi des seniors prévue par l'accord national interprofessionnel du 13 mai 2005.

Au-delà de ces obligations légales et conventionnelles, il a pour objectif de favoriser globalement l'insertion de publics aujourd'hui éloignés de l'emploi (jeunes des quartiers de la politique de la ville, chômeurs de longue durée...), qui, grâce notamment aux mesures de professionnalisation mises en place par le présent accord, sont susceptibles d'occuper un emploi dans une société d'assurances.

TITRE II

RECRUTEMENT ET INSERTION PROFESSIONNELLE

Article 3

Attractivité du secteur de l'assurance

Afin de répondre aux besoins croissants des sociétés d'assurances en personnels qualifiés et de diversifier les candidatures de futurs professionnels de l'assurance, les parties signataires souhaitent renforcer l'attractivité du secteur, notamment par la mise en place de dispositifs d'intégration.

(1) Sociétés hors GEMA.

3.1. Partenariat avec l'éducation nationale

Les parties signataires conviennent, dans le respect des prérogatives de la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE), de conclure une convention de partenariat avec le ministère de l'éducation nationale afin d'attirer des lycéens des zones d'éducation prioritaire (ZEP) vers les métiers de l'assurance. Cette action vise à ouvrir des sections de formations menant aux métiers de l'assurance, sur la base d'une cartographie élaborée par la branche.

3.2. Création d'un dispositif professionnel d'accès et de retour à l'emploi

Les parties signataires soulignent l'importance de favoriser l'accès à la formation et au développement des compétences des publics visés par le présent accord et plus particulièrement des personnes en situation de handicap.

A cette fin, elles décident de mettre en place, à titre expérimental, un dispositif leur permettant d'accéder à un emploi dans les sociétés d'assurances.

Les organismes professionnels intervenant dans les champs de la formation professionnelle (Institut de formation de la profession de l'assurance [IFPASS]) et de l'emploi (APESA) sont invités à mettre en œuvre une collaboration en ce sens définie comme suit :

- l'IFPASS met en œuvre, en adéquation avec les besoins des entreprises et des personnes sélectionnées, des formations adaptées au public retenu ;
- l'APESA identifie des personnes en recherche d'emploi, notamment des personnes en situation de handicap et des seniors, susceptibles d'acquies les qualifications leur permettant d'exercer une activité professionnelle dans la branche. Elle les oriente en leur apportant conseil et information sur les besoins en compétences diagnostiqués.

Ils contribuent ensemble à l'élaboration de parcours individualisés d'orientation, d'intégration et de formation.

3.3. Mise en place et suivi

Le comité paritaire mixité-diversité prévu à l'article 19 ci-dessous est chargé de préciser le cadre de mise en œuvre des actions prévues aux articles 3.1 et 3.2 du présent accord, et d'en définir les finalités, les moyens, les méthodes et le calendrier.

Le comité paritaire mixité-diversité pourra se réunir en tant que de besoin pendant la phase de mise en place de ces actions.

Il aura en particulier pour mission de définir le cahier des charges nécessaire à la mise en œuvre de la cartographie (niveaux de formation, effectifs, répartition géographique...) visé à l'article 3.1 ci-dessus. Il devra, sur ce point, conclure ses travaux dans les 6 mois de la signature du présent accord.

Article 4

Processus de recrutement

La possession des compétences et capacités professionnelles requises pour exercer les emplois disponibles est strictement appréciée en fonction de critères objectifs.

Chaque entreprise met en place, après information des représentants élus du personnel, les procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et visant à une diversification des sources de recrutement.

Ces principes valent aussi bien pour les recrutements effectués en interne que pour ceux effectués par l'intermédiaire du dispositif paritaire de branche (association paritaire pour l'emploi dans les sociétés d'assurances APESA), du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés.

L'APESA développe une expertise spécifique pour accompagner les publics relevant du présent accord, et en particulier les personnes souhaitant suivre un parcours de formation individualisé dans le cadre du dispositif professionnel d'accès et de retour à l'emploi prévu à l'article 3.2 ci-dessus, mis en place au sein de l'IFPASS.

A ce titre, les synergies entre l'APESA et le service public de l'emploi sont encouragées. En particulier, l'APESA participe dans toute la mesure du possible aux manifestations organisées par le service public de l'emploi et destinées en particulier aux personnes handicapées et aux jeunes issus des quartiers de la politique de la ville, afin de faciliter le rapprochement entre les sociétés d'assurances et ces demandeurs d'emploi.

L'APESA développe en outre toutes actions visant à informer les publics visés par le présent accord sur les opportunités d'emploi et de formation professionnelle offertes par les entreprises de la branche, afin de les inciter à s'orienter vers l'assurance. Elle leur propose également un accompagnement spécifique à tous les stades de leur recherche d'emploi.

TITRE III

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Article 5

Principes généraux

Les parties signataires rappellent que, comme en matière de recrutement, l'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs. Elle doit correspondre aux compétences et capacités professionnelles exercées ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise.

Ainsi, les entreprises vérifient que leurs procédures d'appréciation et d'évaluation des salariés sont exemptes de toute forme de discrimination. Elles s'attachent, après information des instances représentatives du personnel, à sensibiliser les responsables hiérarchiques chargés de cette mission.

Article 6

Mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

6.1. Déroulement de carrière et promotion

Les entreprises doivent porter une attention particulière à l'évolution professionnelle des femmes, et notamment l'accès de celles-ci aux équipes dirigeantes, aux postes à responsabilité et d'encadrement. L'accès des femmes à ces fonctions et postes doit avoir pour objectif une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les familles de métiers.

Les mesures permettant d'atteindre ces objectifs sont déterminées au niveau de chaque entreprise.

6.2. Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes telle que définie aux articles L. 3221-2 et suivants du code du travail.

L'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes donne pour objectif de faire de la réduction des écarts de rémunération une priorité. Dans le même esprit, la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, fixe l'objectif de supprimer, avant le 31 décembre 2010, tout écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui ne peut être expliqué par des raisons objectives.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail et sur la base du rapport égalité professionnelle et salariale réalisé à cette occasion, la branche établit un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, et identifie le cas échéant les axes de progrès en la matière.

Le diagnostic des écarts éventuels de rémunération est mené au sein de chaque entreprise. A défaut de méthode d'identification propre à l'entreprise, ce diagnostic est établi notamment à partir des données recueillies sur la base des indicateurs du rapport annuel sur la mixité-diversité, précisés en annexe du présent accord.

Les axes de progrès identifiés sont examinés lors de la négociation annuelle obligatoire au sein de chaque entreprise. Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes ne peut être expliqué par des raisons objectives, les employeurs mettent en œuvre toutes les mesures utiles pour y remédier avant le 31 décembre 2010. A cet effet, la mise en place d'actions spécifiques de rattrapage progressif est particulièrement encouragée.

Par ailleurs, les entreprises déterminent les modalités d'application de l'article L. 1225-26 du code du travail relatives à l'application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption.

Article 7

Mesures en faveur des seniors

7.1. Le développement de l'emploi des seniors

En application de l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009, les parties signataires se fixent pour objectif de contribuer à faire progresser au niveau de la branche l'âge moyen de cessation d'activité, qui se situe à 59 ans et 1 mois au 31 décembre 2007 pour atteindre 60 ans au 31 décembre 2011. La publication annuelle des indicateurs mentionnés en annexe permet d'assurer le suivi de cette évolution, dans le cadre des travaux menés par la CPNFPE.

7.2. L'entretien de deuxième partie de carrière

A l'occasion de l'entretien professionnel visé aux articles 8 de l'accord de branche du 14 octobre 2004 et 5 de l'accord de branche du 22 juin 2007, il est prévu qu'à compter de son 45^e anniversaire, puis au moins tous les 5 ans,

chaque salarié puisse bénéficier d'un entretien de deuxième partie de carrière, destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle. Il est également l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat, ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié), ainsi que les modalités de fin de carrière.

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

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

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

7.3. Le bilan de compétences

Les parties signataires rappellent qu'après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e 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.

7.4. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires incitent les entreprises à faciliter les démarches d'accès à la VAE présentées par des salariés de 45 ans et plus pour faciliter leur évolution professionnelle sur la base d'un projet identifié, en les faisant bénéficier d'une priorité en matière d'accompagnement et de prise en charge.

7.5. Missions de tutorat, de formation, et de participation à des jurys

Organiser la transmission des savoirs et savoir-faire constitue un objectif prioritaire de la politique de gestion des ressources humaines. A ce titre, les parties signataires appellent toute l'attention qu'elles portent à la transmission des compétences acquises par les seniors, tout au long de leur vie professionnelle.

A cet effet, les entreprises sont incitées à favoriser, auprès de seniors volontaires justifiant des prérequis pour exercer ce rôle, l'exercice de missions de formation et/ou d'accompagnement tutoral.

Les seniors peuvent également être sollicités pour participer à des jurys d'examen, dans le cadre des démarches de type certificat de qualification professionnelle (CQP) et/ou VAE.

Ces missions contribuant à valoriser une expérience professionnelle reconnue, les parties signataires incitent vivement les entreprises à mettre en œuvre les modalités de reconnaissance de leur exercice telles que précisées dans l'article 11 du présent accord.

Article 8

Mesures en faveur des travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés doivent pouvoir bénéficier d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés eu égard à leurs compétences et à leurs aptitudes.

Ils doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

A cet égard, il est rappelé que des mesures spécifiques sont prévues pour ce public dans le cadre de l'IFPASS notamment, en application de l'article 11 ci-dessous.

Il est également rappelé que le recours à la période de professionnalisation est facilité pour ces personnes, qui peuvent faire l'objet de prises en charge adaptées par OPCASSUR.

TITRE IV

FORMATION PROFESSIONNELLE ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Article 9

Accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière de développement des compétences et constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés dans l'évolution de leurs qualifications et leur déroulement de carrière.

A cet égard, les parties signataires rappellent les dispositifs qui font l'objet de mesures spécifiques à la branche dans le cadre des accords relatifs à la formation professionnelle :

- le contrat de professionnalisation destiné non seulement aux nouveaux entrants mais également aux demandeurs d'emploi. Il est rappelé que le contrat de professionnalisation est le dispositif prioritaire pour favoriser la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi, en leur assurant une qualification ;
- la période de professionnalisation qui a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée. Ce dispositif, qui peut être associé au droit individuel à la formation (DIF), cible tout particulièrement les publics visés par le présent accord ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE), qui permet aux salariés de faire valider leur expérience professionnelle en bénéficiant s'ils le souhaitent d'un accompagnement, en particulier avec l'aide de la cellule VAE de l'institut de formation de la profession de l'assurance.

Les parties signataires rappellent que l'une des finalités de l'entretien professionnel est de déterminer les besoins en formation éventuels et d'identifier les dispositifs les plus adéquats pour y répondre.

Article 10

Evolution des modalités de formation

Les entreprises doivent veiller à ce que les moyens apportés pour le développement professionnel, notamment par la formation, de chacun des publics

visés par le présent accord, soient adaptés et répondent aux besoins et aux évolutions de l'entreprise, ainsi qu'aux attentes des salariés en matière d'évolution professionnelle.

Dans cette perspective, elles s'assurent que les conditions de réalisation des actions de formation ou parcours d'acquisition de compétences prennent en compte les contraintes spécifiques de ces publics, y compris des salariés à temps partiel.

Ainsi, les entreprises mettent en œuvre les mesures susceptibles de favoriser la participation de chacun aux actions de formation ou parcours d'acquisition de compétences : réduction de l'éloignement géographique ou décentralisation des certaines actions de formation (aménagements possibles des dates, horaires, ou modulation des actions de formation, développement de la formation sur le poste de travail), développement de l'accompagnement en formation (tutorat, parrainage), recours à la formation à distance (développement *e-learning* et de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication), notamment.

En tout état de cause, les entreprises veillent à ce que les prestataires de formation auxquels elles font appel prennent en compte les contraintes de ces publics. Elles accordent à ces salariés une priorité d'accès aux sessions de formation qui leur sont les plus adaptées.

Dans ce cadre, l'IFPASS sera sollicité pour développer les solutions adéquates, notamment dans le cadre du parcours d'accès et retour à l'emploi, afin d'accompagner les entreprises d'assurances dans leurs objectifs de garantie d'égalité des chances et de promotion de la diversité.

Article 11

Accompagnement tutoral

L'accompagnement tutoral est un élément clé pour garantir la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre de l'insertion de nouveaux collaborateurs et de la formation professionnelle. A cet effet, les parties signataires soulignent l'importance de la mission tutorale.

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article 18 de l'accord du 14 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle dans les sociétés d'assurances, ainsi que de l'article 13 de l'accord du 22 juin 2007, relatif à la formation professionnelle des personnels commerciaux des sociétés d'assurances.

Dans ce cadre, la branche a créé un dispositif professionnel d'accompagnement tutoral pour aider les tuteurs dans leur mission. Certains publics visés par le présent accord pouvant nécessiter une approche spécifique (notamment les personnes handicapées), des modules complémentaires à ce dispositif seront créés.

Par ailleurs, afin de favoriser le développement du tutorat dans les entreprises, une charte qualité du tutorat est élaborée par la branche et mise à la disposition des entreprises dans un délai de 12 mois à compter de la signature du présent accord.

En outre, les entreprises sont incitées 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 VAE, 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 seniors volontaires, et justifiant des prérequis pour exercer un rôle de tuteur, bénéficient d’une priorité d’accès aux formations adaptées à l’exercice des missions de tuteur. Un point spécifique devra être fait sur cette activité, pour les salariés concernés, à l’occasion de l’entretien annuel.

Le recours au tutorat est vivement encouragé pour l’insertion des publics bénéficiaires du dispositif professionnel d’accès et de retour à l’emploi visé à l’article 3.2 du présent accord.

TITRE V

CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE, VIE PRIVÉE

Article 12

Temps partiel

Les parties signataires rappellent le principe d’égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Les entreprises sont attentives à ce que les modalités d’organisation du travail du salarié, notamment l’aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

Lorsque des postes à temps plein se libèrent, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet sont prioritaires pour l’attribution d’un emploi de ce type dès lors qu’ils possèdent les qualifications et les compétences requises.

Les demandes des salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet, disposés à acquérir les qualifications et les compétences requises, sont également examinées.

Article 13

Mesures liées à la maternité et à la parentalité

Les entreprises sont incitées à rechercher les modalités pratiques permettant aux salariés qui le souhaitent de maintenir un lien avec l’entreprise pendant les congés de maternité, d’adoption ou parental, afin de faciliter le retour à la vie professionnelle.

Dans cette perspective, elles sont incitées à organiser avec les salariés concernés un entretien préalable au départ en congé de maternité ou d’adoption, afin d’examiner notamment les conditions de son absence, de son éventuel remplacement, ainsi que les conditions dans lesquelles, s’il le souhaite, le salarié peut recevoir pendant ces congés une information (institutionnelle ou professionnelle) de l’entreprise.

Il en va de même au retour de ces congés pour permettre de préparer dans les meilleures conditions le retour au travail des intéressés. Les entreprises sont ainsi incitées à mettre en place un entretien en vue de faire le point sur

les conditions de ce retour, les besoins de formation éventuels, la nécessité d'un accompagnement spécifique, notamment. A cet égard, les parties signataires rappellent que ces salariés figurent parmi les bénéficiaires privilégiés de périodes de professionnalisation prévues aux accords des sociétés d'assurances relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie des 14 octobre 2004 et 22 juin 2007.

Article 14

Autres mesures destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie privée

Pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, les entreprises étudient les possibilités qu'offrent les dispositifs d'horaire variable et s'attachent, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec le rythme de la vie privée. Dans le même ordre d'idée, les entreprises examinent les possibilités offertes par les nouvelles technologies ainsi que les mesures visant à favoriser la mobilité professionnelle.

L'entretien périodique annuel peut être l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, ainsi que celles relatives aux modalités de mise en œuvre d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle, notamment en recherchant des solutions adaptées (ex. : aménagement du temps de travail, organisation du travail, etc.).

TITRE VI

SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

Article 15

Sensibilisation et lutte contre les stéréotypes

La mobilisation de tous les acteurs doit permettre de lever les obstacles sociaux et culturels et constitue un facteur de réussite.

Dans cette perspective, les parties signataires encouragent les entreprises à engager une démarche de communication régulière pour l'ensemble du personnel visant à lutter efficacement contre la discrimination, à assurer l'égalité des chances de chacun et à promouvoir la richesse de la diversité professionnelle.

A cet effet, les personnels des directions des ressources humaines (chargé de recrutement, formation, gestion des carrières et mobilité, relation école, etc.) ainsi que les managers sont prioritairement mobilisés. Une information, et si nécessaire une formation de ces publics, est réalisée au sein des entreprises, dans le respect des dispositions prévues, le cas échéant, par leurs propres accords.

Afin de faciliter cette démarche, la désignation d'un correspondant mixité-diversité dans l'entreprise est encouragée. En charge des questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, il participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en la matière et en particulier aux actions d'information. Une formation lui permettant le cas échéant d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de cette mission peut lui être proposée.

En outre, les entreprises s'assurent que les prestataires de services ressources humaines (cabinet de recrutement, organismes de formation, etc.) auxquels elles font appel sont impliqués et présentent des garanties pour assurer l'égalité des chances et de traitement.

Dans ce cadre, la branche mettra à destination des entreprises et de leurs collaborateurs des outils de communication relatifs à la non-discrimination et à la promotion de la diversité rappelant les principales dispositions légales et réglementaires (sur tous les publics) ainsi que les engagements pris dans le présent accord.

Article 16

Communication mixité-diversité dans l'assurance

La prise en compte de la dimension mixité-diversité dans la communication sur les métiers de l'assurance est indispensable pour diversifier les profils de candidats susceptibles de répondre aux besoins en recrutement des entreprises du secteur.

16.1. Les actions de communication

La branche mène de nombreuses actions dans le domaine de la relation entre le monde éducatif et le monde professionnel de l'assurance, comme :

- la participation de professionnels dans les enseignements de filières diplômantes ;
- l'accueil dans les sociétés d'assurances de stagiaires (étudiants et enseignants) ;
- l'intervention de professionnels dans les établissements d'enseignement pour présenter les métiers et les formations spécifiques au secteur ;
- le développement de partenariat avec des organismes (l'ONISEP notamment) servant de relais pour l'information du public, tout particulièrement la tranche d'âge 18-30 ans, sur les métiers et les formations de l'assurance.

Les outils actuels de communication de la branche feront l'objet d'un réexamen sous l'angle de la promotion de la diversité.

Ils seront diffusés aux relais d'information du public cités ci-dessus, ainsi qu'au service public de l'emploi.

Ils comporteront notamment des données sur les potentialités d'emploi et les compétences attendues, ainsi que les orientations du secteur en matière de développement de l'alternance.

La branche portera également à la connaissance du service public de l'emploi les études issues des travaux de l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance.

16.2. Création d'un réseau d'ambassadeurs des métiers de l'assurance

Les signataires préconisent la mise en place d'un réseau de salariés de l'assurance disposant d'une expérience professionnelle reconnue (notamment chez les seniors), qui acceptent, en accord avec leur entreprise, de présenter, au nom de la profession, les différents métiers de l'assurance, ou de participer à certaines actions décrites à l'article 16.1 ci-dessus.

La création des modalités de fonctionnement de ce réseau et son animation seront réalisées par la branche.

Les désignations des ambassadeurs se feront à l'initiative des sociétés d'assurances.

16.3. Mise en place d'un forum mixité-diversité

Les parties signataires conviennent de mettre en place un forum mixité-diversité.

Lieu d'échanges et de débats, il est organisé annuellement dans le cadre de la CPNFPE. Il est l'occasion de présenter les résultats de l'enquête visée à l'article 17 et du rapport de l'OEMA relatif aux bonnes pratiques visé à l'article 18 ci-dessous. Cette manifestation largement ouverte s'adresse aux parties signataires, aux membres de la CPNFPE, aux responsables de ressources humaines, et en particulier aux correspondants mixité-diversité des entreprises, etc.

TITRE VII

SUIVI DE LA POLITIQUE DE PROMOTION DE LA MIXITÉ-DIVERSITÉ

Article 17

Indicateurs

En vue d'assurer une information et un suivi de l'évolution de la mixité et de la diversité dans la branche, un rapport destiné aux membres du comité paritaire mixité-diversité mentionné à l'article 19 ci-dessous sera réalisé chaque année sur la base des indicateurs figurant en annexe.

A cette fin, une enquête sera réalisée annuellement auprès des entreprises relevant du présent accord. Un référent désigné au sein de chaque entreprise est chargé de répondre à cette enquête.

Article 18

Bonnes pratiques

Les parties signataires confient à l'OEMA le recensement des bonnes pratiques des sociétés d'assurances, destinées à favoriser la mixité-diversité.

Il peut s'agir d'actions de communication, de démarches de recrutement, d'évolution professionnelle, de formation, originales et innovantes, à destination des publics visés par l'accord.

Ces bonnes pratiques font l'objet d'un rapport examiné par le comité paritaire mixité-diversité prévu à l'article 19 ci-après ainsi que par la CPNFPE. Elles sont mises en ligne sur le site internet de l'OEMA.

Article 19

Comité paritaire mixité-diversité

Il est constitué au niveau de la branche, dans le cadre de la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE),

un comité paritaire mixité-diversité, composé de 2 représentants titulaires et de 2 suppléants par organisation syndicale représentative et d'une délégation équivalente de représentants d'employeurs. Ses travaux bénéficieront de l'appui technique de l'OEMA.

Ce comité a pour mission de suivre le bilan périodique de réalisation du présent accord en vue de sa transmission à la CPNFPE.

Ce comité se réunit une fois par an.

La prise en charge des salaires et remboursements de frais de transport, de repas et d'hébergement des représentants des organisations syndicales de salariés sont effectués dans les conditions prévues à l'article 12 de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992.

TITRE VIII

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 20

Portée juridique de l'accord

Sans préjudice des accords d'entreprise déjà conclus, les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé de façon défavorable aux dispositions du présent accord.

Article 21

Date d'effet

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature.

Article 22

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Une réunion paritaire sera organisée avant le 31 décembre 2011, dans le cadre notamment de l'obligation triennale de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur l'emploi des personnes handicapées et sur les seniors. A cette occasion, il sera procédé à une évaluation des conditions de mise en œuvre du présent accord, à partir des travaux du comité paritaire mixité-diversité, de l'OEMA et des organismes professionnels concernés, et, les cas échéant, à sa révision.

Article 23

Dépôt légal et extension

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

Fait à Paris, le 19 décembre 2008.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille de lecture de l'accord. – Mesures par public

ARTICLE N°	MESURES	SENIORS	HANDICAPÉS	ÉGALITÉ professionnelle	INSERTION
3.1	Partenariat avec l'éducation nationale				X
3.2	Création d'un dispositif professionnel d'accès et de retour à l'emploi	X	X	X	X
4	Processus de recrutement	X	X	X	X
6	Mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes			X	
7	Mesures en faveur de seniors	X			
8	Mesures en faveur des travailleurs handicapés		X		
9	Accès à la formation professionnelle	X	X	X	X
10	Evolution des modalités de formation	X	X	X	X
11	Accompagnement tutoral	X	X		X
12	Temps partiel	X	X	X	

ARTICLE N°	MESURES	SENIORS	HANDICAPÉS	ÉGALITÉ professionnelle	INSERTION
13	Mesures liées à la maternité et à la parentalité			X	
14	Autres mesures destinées à mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée	X	X	X	
15	Sensibilisation et lutte contre les stéréotypes	X	X	X	X
16	Communication mixité-diversité dans l'assurance	X	X	X	X
17	Indicateurs	X	X	X	X
18	Bonnes pratiques	X	X	X	X
19	Comité paritaire mixité-diversité	X	X	X	X

Indicateurs du rapport annuel de branche sur la mixité-diversité

1. Structure et évolution des effectifs

a) Effectifs :

i. Répartition par genre.

ii. Place des seniors (hommes/femmes) dans la population totale (< 45 ans, 45/54 ans 55/60 ans et 60 ans et plus).

iii. Place des jeunes (hommes/femmes) dans la population totale (< 30 ans dont < 26 ans).

vi. Place des personnes en situation de handicap dans la population totale.

b) Répartition par famille de métiers : hommes/femmes, seniors, jeunes, personnes en situation de handicap.

c) Répartition par statut (cadre/non cadre) : hommes/femmes, seniors, jeunes, personnes en situation de handicap.

d) Focus sur la place des femmes dans les métiers de cadres :

- i. Evolution de la part des femmes parmi les cadres dans les familles de métiers.
- ii. Ventilation par classe de fonction et âge moyen.

e) Répartition des salariés à temps partiel par genre, âge (seniors, jeunes), personnes en situation de handicap.

f) Nouveaux entrants : répartition par genre, âge, statut, diplômes, personnes en situation de handicap.

g) Ancienneté : répartition par genre, âge, personnes en situation de handicap.

h) Promotion des femmes et des hommes à l'intérieur d'une même entreprise :

- i. Promotions en pourcentage selon la classe.
- ii. Promotions en pourcentage selon la famille de métiers.
- iii. Ancienneté moyenne dans l'entreprise pour les salariés promus cadres.

i) Fins d'activités : ventilation par genre, âge et famille de métiers.

2. Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

a) Rémunération annuelle brute au sens de la RMA :

- ensemble du personnel ;
- hommes ;
- femmes.

b) Pour les 3 familles de métiers :

- conception, adaptation des produits ;
- gestion des contrats ;
- commercial.

Est réalisée une analyse par éléments croisés des 3 indicateurs suivants :

- genre ;
- âge moyen ;
- ancienneté moyenne.

3. Formation professionnelle

a) Taux d'accès des salariés à la formation professionnelle et durée moyenne (par genre, âge, personnes en situation de handicap, ancienneté, famille de métiers).

b) Domaines de formation (par genre, âge, personnes en situation de handicap, ancienneté, famille de métiers).

c) Dispositifs de formation :

- i. Tableau général (par genre, âge, personnes en situation de handicap, ancienneté, famille de métiers).

ii. Focus sur le contrat et la période de professionnalisation :

1. Nombre de salariés en ayant bénéficié par genre, classe d'âge, personne en situation de handicap.
2. Nombre total de contrats et périodes de professionnalisation pris en charge par OPCASSUR.
3. Nombre d'entreprises ayant conclu des contrats et périodes de professionnalisation.
4. Durée des contrats et périodes de professionnalisation pris en charge par OPCASSUR, par famille de métiers.