

Brochure n° 3110

Convention collective nationale

IDCC : 2247. – **ENTREPRISES DE COURTAGE
D'ASSURANCES ET/OU DE RÉASSURANCES**

ACCORD DU 5 MARS 2009
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES
NOR : ASET0950517M
IDCC : 2247

Dans le cadre de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et dans le prolongement de l'article 17.1 de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances veulent favoriser l'amélioration et la progression de la reconnaissance et la mise en œuvre du principe d'égalité professionnelle des hommes et des femmes.

Par le présent accord de branche, les parties précisent les principes qu'il convient d'appliquer afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes à toutes les étapes de la vie professionnelle. Aussi, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances acceptent de prendre des engagements avec un suivi, au travers notamment d'indicateurs fixés dans le présent accord. Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1^{er} de la convention collective du 18 janvier 2002.

Article 1^{er}

Recrutement

1.1. Offres d'emploi

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'interdisent de faire apparaître tout critère illicite ou discriminatoire (mention précisant le sexe, la situation familiale, l'âge...) lors de la diffusion d'offres d'emploi, tant en interne qu'en externe (quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé).

1.2. Processus et critères de recrutement

L'activité professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances est ouverte aux femmes comme aux hommes. Le processus de recrutement des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances est donc unique et des critères de sélection strictement identiques sont appliqués.

Ces critères doivent être strictement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats.

1.3. Candidatures reçues et candidatures retenues

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances veillent à conserver un équilibre nécessaire dans le recrutement entre les femmes et les hommes. Lors du recrutement, la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus doit tendre, à compétences et expériences ou profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats, compte tenu du marché du travail.

Dans le cadre de leurs relations avec les établissements de formation cibles, universités ou écoles, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'attacheront à inciter les femmes, comme les hommes, à s'orienter vers l'ensemble des filières métiers.

1.4. Rémunération à l'embauche

La rémunération à l'embauche est liée au niveau de formation et d'expérience acquise et au type de responsabilités confiées ; elle ne tient en aucun cas compte du sexe de la personne recrutée.

Article 2

Parcours et évolutions professionnels

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances affirment leur engagement de veiller à l'égalité des hommes et des femmes en ce qui concerne les possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel et de rémunération.

La mixité des emplois suppose qu'hommes et femmes aient les mêmes possibilités en matière de parcours et d'évolution professionnels. Ils peuvent avoir accès à tous les emplois quel qu'en soit le niveau de responsabilité, y compris les plus élevés. A cet égard, l'accès des femmes aux postes à responsabilité se fait sur les mêmes critères que pour les hommes.

Les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière sont identiques pour les femmes et pour les hommes. Ils sont fondés sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience, de la performance et des qualités professionnelles.

Article 3

Formation professionnelle

3.1. Accès à la formation

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances garantissent le principe général d'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle et au dispositif du droit individuel à la formation.

L'accès à la formation professionnelle est en effet un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité des chances dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des hommes et des femmes. Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances veillent à ce que hommes et femmes participent aux mêmes formations tant pour le développement des compétences individuelles et professionnelles que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

3.2. Organisation de la formation

Pour favoriser la participation de tous les salariés aux actions de formation et aux séminaires, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances veillent :

- à réduire les contraintes de déplacement liées aux actions de formation à niveau de qualité de formation égale ;
- à mettre en place, un aménagement d'horaire pour faciliter la participation à la formation.

3.3. Accès aux formations de direction et diplômantes

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances garantissent le principe général d'égalité d'accès aux formations de direction et aux formations diplômantes. Lors des entretiens de sélection aux formations, les questions spécifiques à la maternité et aux modalités d'exercice de la parentalité sont proscrites.

3.4. Sensibilisation des dirigeants et responsables de service

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'engagent à sensibiliser leurs dirigeants et responsables de services aux principes de non-discrimination et d'égalité entre les femmes et les hommes.

3.5. Calcul des droits à DIF des salariés en congé de maternité, de paternité, d'adoption ou congé parental d'éducation

La période d'absence des salariés pour congé de maternité, de paternité d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation.

Article 4

Egalité salariale et promotion

4.1. Principe d'égalité de rémunération

Le respect du principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes est fondamental.

Pour y parvenir, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances prennent les engagements suivants :

- elles veillent à ce que, lors des révisions de situation, les dirigeants d'entreprise s'assurent qu'à compétences, qualifications, et fonctions équivalentes, performances individuelles comparables, les promotions et augmentations de salaires soient similaires entre les femmes et les hommes ;
- elles sont vigilantes au respect de la proportionnalité des promotions entre femmes et hommes à compétences et expériences ou profils et performances équivalents ;

- le fait que le salarié soit un homme ou une femme ne doit en aucune manière avoir une quelconque influence dans la détermination de sa rémunération.

4.2. Actions spécifiques à des étapes potentiellement charnières de la vie professionnelle

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances prennent trois engagements :

1. Pour les promotions des niveaux de classification, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'attacheront à faire converger les taux des promotions des hommes et des femmes.

2. Des entretiens de carrière seront réalisés avec les salariés qui le demandent et qui totalisent entre 15 et 20 ans d'expérience professionnelle car cette période peut correspondre à une étape clé et permettre le développement d'une « deuxième partie de carrière ».

3. Les salariés qui travaillent à temps partiel et qui expriment leur souhait de passer à temps plein seront reçus dans le cadre d'un entretien de carrière pour faire un point sur leur parcours et leurs perspectives professionnels.

4.3. Mesures spécifiques au titre du rattrapage salarial pour supprimer les écarts de salaire entre les femmes et les hommes d'ici à la fin 2010

Il est rappelé que la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a pour objectif de supprimer les écarts salariaux entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

A cet effet, dans les sociétés de plus de 200 salariés, il sera possible pour identifier les dossiers des salariés les plus susceptibles de présenter une différence salariale non justifiée et devant donc faire l'objet d'une analyse prioritaire, d'avoir recours à une méthodologie consistant à comparer, par niveau de classification de la convention collective, leur rémunération par rapport à la médiane des rémunérations.

A titre exceptionnel, pour les années 2009 et 2010, la situation salariale de chaque salarié fera l'objet d'un examen une fois par an dans le cadre du processus annuel habituel de révision des rémunérations.

Cette démarche doit bien entendu s'effectuer au regard du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Article 5

Maternité, paternité et parentalité

5.1. La maternité

Garantie pendant la grossesse :

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avère nécessaire, il donne lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi que des droits afférents à cette qualification, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Garanties pendant le congé de maternité ou d'adoption :

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, la maternité ou l'adoption ne pénalisent pas les salariées dans leur vie professionnelle.

Cette période d'indisponibilité est considérée comme du temps de travail effectif, notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- la répartition de l'intéressement, de la participation ;
- le calcul des congés payés et des primes.

Le ou la salariée de retour de congé maternité ou de congé d'adoption bénéficie des augmentations générales de rémunération perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Dès que le ou la salariée aura informé son employeur de son retour, un entretien sera organisé avec sa hiérarchie ou son gestionnaire ressources humaines afin d'arrêter les conditions de sa réintégration soit dans son précédent emploi ou similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire son évolution professionnelle. A cette occasion, sa situation professionnelle est précisée ainsi que les actions de formation en découlant.

Ces entretiens individuels font l'objet d'une formalisation écrite et un exemplaire du document est remis à le ou la salariée. Ils ne se substituent pas aux entretiens d'évaluation professionnelle.

5.2. La paternité

La période d'absence au titre du congé légal de paternité est prise en compte pour le calcul des droits dans les conditions fixées par la loi.

5.3. Le congé parental d'éducation à temps complet

Afin de faciliter son retour, le ou la salariée est reçue par sa hiérarchie dès son retour de congé parental afin d'arrêter les conditions de sa réintégration, soit dans son précédent emploi ou similaire, soit dans un emploi de nature à satisfaire son évolution professionnelle.

Article 6

Organisation et aménagement du temps de travail

Les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances veillent à ce que les modalités d'organisation du travail du ou de la salariée, et notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel est rappelé.

Article 7

Indicateurs de suivi

Dans un souci de cohérence avec le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes mis en œuvre par le décret n° 2008-838 du 22 août 2008, et afin de ne pas multiplier inutilement les tableaux de bord, les parties conviennent de se référer aux indicateurs contenus dans le rapport.

Le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes diffère selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés. Les modèles mis à la disposition des entreprises par le ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité sont annexés au présent accord (1).

Cependant, les informations collectées dans le rapport de situation comparée ne sont pas suffisantes pour appréhender les problématiques visées aux articles 1^{er} « Recrutement » et 5 « Maternité, paternité et parentalité » du présent accord.

En conséquence, il est décidé d'ajouter les indicateurs suivants qui pourront être adjoints au rapport de situation comparée :

- embauches de l'année : répartition par emploi type et par sexe ;
- nombre de salariés (avec une répartition par sexe) en congé parental (pour une durée supérieure à 6 mois) ;
- nombre de jours de congés de paternité pris dans l'année et nombre de jours théoriques dans l'année (avec une répartition par catégorie hiérarchique).

Article 8

Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé par avenant dans les conditions légales. Il entrera en vigueur à compter de la date de sa signature.

Un examen de l'application du présent accord sera effectué chaque année au niveau de la branche au sein de la commission paritaire. Dans le même cadre, un examen plus général visant à mesurer les progrès réalisés et, le cas échéant, ceux éventuels restant à faire sera réalisé après 3 années d'application.

Dans l'hypothèse où des modifications législatives ou réglementaires conduiraient à des aménagements ou à des difficultés d'application du présent accord, les parties signataires se rencontreront pour examiner l'incidence des nouvelles dispositions sur les dispositions de l'accord.

Cet accord pourra être dénoncé par les parties en respectant un préavis de 3 mois.

Article 9

Entrée en vigueur. – Formalités de dépôt et de publicité

Le présent avenant prend effet 1 jour franc après sa signature.

Le présent accord sera déposé en un exemplaire au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ces formalités seront exécutées par la CSCA.

(1) Les modèles de rapport de situation comparée (entreprises de moins de 300 salariés et entreprises de 300 salariés et plus) annexés au présent accord ne sont pas reproduits dans la présente parution mais consultables sur le site : journal-officiel.gouv.fr, rubrique : BO conventions collectives, à la suite du présent texte.

Fait à Paris, le 5 mars 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Chambre syndicale des courtiers d'assurances (CSCA).

Syndicats de salariés :

Syndicat national de l'encadrement du courtage et des agences d'assurances CFE-CGC ;

Syndicat national de l'assurance et de l'assistance (SN2A) CFTC.

**Modèle de rapport de situation comparée
(Entreprises de moins 300 salariés)**

Modèle de rapport de situation comparée (Entreprises de 300 salariés et plus)

Tableau 1 : Mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

1 <u>Catégories professionnelles</u> <i>[Correspondance avec le Bilan social]</i>	2 Sexe	3 Effectif total au 31/12 <i>BS :11 (111)</i>	4 Ancienneté moyenne dans l'entreprise au 31/12 <i>À partir de BS :11 (117)</i>	5 Age moyen au 31/12 <i>A partir de BS :11 (116)</i>	6 <u>Rémunération moyenne ou médiane</u> <i>A partir de BS :21 (211)</i>		7 Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle	8 <u>Durée moyenne d'interruption</u> <i>A partir de BS : 18</i>	9 Type de contrats <i>BS : 11 (112/113)</i>		10 Durée du travail <i>BS : 41 (414)</i>		
					Rémunération moyenne ou médiane	Spécificité - rémunération			CDI	CDD	Temps complet	Temps partiel : de 20h à 30h	Temps partiel : autres formes
	F					Oui/non							
	H					Oui/non							
	F					Oui/non							
	H					Oui/non							

3- Données relatives à l'articulation vie professionnelle/vie privée :

<p>Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de maternité ou d'adoption</p> <p><i>Correspondance BS 24</i></p>	
<p>Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé paternité</p>	
<p>Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil à la petite enfance <i>pouvant être rapproché de l'indicateur 71 du Bilan social n°41 et 42</i></p>	<p>Entreprise</p> <p>Comité d'entreprise</p>
<p>Evolution des dépenses éligibles au Crédit d'impôt famille</p>	
<p>Nombre de jours de congé de paternité réellement pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.</p>	
<p>Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle.</p>	