

Accord professionnel

SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

Accord du 15 septembre 2020

relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
et à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2051010M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA banques et assurances ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT,

d'autre part,

Préambule

En protégeant les personnes, les biens, les activités, l'environnement, les sociétés d'assurances sont en prise directe avec les évolutions de la société. En corollaire, les produits et services d'assurances, les organisations et les modes de distribution se transforment rapidement. Par ailleurs, les sociétés d'assurances sont particulièrement concernées par l'évolution des normes de régulation du marché, par l'innovation, par les mutations technologiques et en particulier par les enjeux sociétaux et culturels liés à la digitalisation des activités et des métiers.

Ces évolutions nécessitent une adaptation rapide de toutes les générations de salariés. À la spécialisation métier s'ajoute le besoin en compétences transversales, en capacité d'innovation et en créativité, face à des changements rapides et multiples. Dans un marché du travail lui-même en forte évolution, l'adaptation en continu des compétences des salariés en place et l'attractivité des métiers de l'assurance constituent des défis majeurs pour l'avenir du secteur.

Dans ce contexte, les entreprises continuent de se mobiliser pour anticiper les conséquences des évolutions de métiers. Elles mènent une politique volontariste de développement de compétences grâce à des actions de formation adaptées à tous les salariés.

Les réformes engagées au niveau national ont pour objet d'accompagner ces évolutions et de dynamiser le marché du travail. Les parties signataires entendent participer activement aux objectifs d'insertion dans l'emploi et de sécurisation des parcours professionnels, en prenant

en compte les dispositions issues de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Conscients de la responsabilité qui leur incombe, les signataires soulignent le rôle des partenaires sociaux en matière de diagnostic d'évolution des métiers, d'information, d'orientation professionnelle et de définition des politiques d'insertion et de développement des compétences. Ils entendent, par le présent accord, définir les orientations et moyens de la politique de branche en matière d'emploi et de formation, ainsi que les conditions de sa mise en œuvre par les différents outils et mesures mis à leur disposition, qu'ils ont contribué à créer ou à faire évoluer. Ils soulignent le rôle fondamental joué par la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE) des sociétés d'assurances dans la mise en œuvre des dispositions du présent accord, en lien étroit avec les organismes paritaires concernés, dans le respect des rôles et missions de chacun.

D'ores et déjà, les partenaires sociaux de la branche ont impulsé et participé activement à créer l'opérateur de compétences (OPCO) Atlas, en veillant à ce que la continuité de service au bénéfice des entreprises et des salariés soit assurée.

Ils se sont également saisis, dans le cadre de la CPNFPE des sociétés d'assurances, de leur nouvelle mission en matière d'apprentissage, en lien avec France compétences.

Enfin, s'inscrivant dans la dynamique du dialogue social mené depuis plus de 20 ans en matière d'anticipation d'évolution des métiers, les signataires rappellent l'importance des travaux réalisés par l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA), reconnus pour leur qualité et leur pertinence par de nombreux acteurs, bien au-delà de la profession de l'assurance.

Par le présent accord, les parties signataires :

- rappellent les dispositions relatives aux obligations de négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la formation professionnelle, tant au niveau de la branche que de l'entreprise. Ils soulignent l'importance d'anticiper les besoins en compétences des entreprises et des salariés, et de mettre en place les mesures permettant l'acquisition, le développement et la transmission des compétences clés. Ces démarches permettent aux entreprises d'améliorer leurs performances au regard de leur stratégie, de renforcer leur compétitivité et de sécuriser les parcours professionnels des salariés ;
- considèrent que les mesures de développement des compétences, et notamment les actions relevant du champ de la formation professionnelle, constituent un moyen incontournable pour maintenir et accroître les compétences des salariés et leur accès à la culture générale, contribuer au développement économique sur tous les territoires et à l'insertion professionnelle, favoriser les passerelles entre les métiers. Elles rappellent leur attachement au développement et à la reconnaissance des qualifications acquises tant par l'expérience que par les actions de formation, y compris certifiantes.

En conséquence, les axes prioritaires de la politique de la branche sont les suivants :

- anticiper et accompagner les évolutions des métiers, favoriser et développer l'employabilité des salariés, assurer la transmission des compétences et des savoirs ;
- promouvoir l'égalité professionnelle en favorisant l'accès à tous les salariés et futurs salariés, quels que soient leur âge, leur sexe, leur ancienneté et leur métier, aux dispositifs d'information et de formation ;
- favoriser l'insertion de nouveaux entrants, y compris par des expérimentations d'inclusion de publics éloignés de l'emploi, en particulier par le biais de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation ;
- insuffler une politique volontariste d'insertion et de maintien de l'emploi en matière de handicap ;

- porter une attention particulière aux conséquences pour l’entreprise et les salariés, de l’allongement de la durée de la vie professionnelle ;
- encourager la coconstruction de parcours professionnels en cohérence avec les besoins des entreprises et les attentes des salariés ;
- sécuriser les parcours professionnels des salariés tout au long de leur vie active, en maintenant leur employabilité et leur capacité à occuper un emploi de qualité ;
- permettre aux salariés, quel que soit leur âge, d’être pleinement acteurs de leur évolution professionnelle, avec comme objectif de progresser d’au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle ;
- améliorer le pilotage de l’offre de formation en assurance, en contenu et en volume, au regard des besoins identifiés comme pertinents et prioritaires pour le développement des compétences, tant pour l’accès à l’emploi que pour le maintien dans l’emploi et les évolutions professionnelles ;
- garantir l’existence d’une offre de formation diversifiée et de qualité, sur l’ensemble du territoire ;
- optimiser les moyens existant au niveau des entreprises et de la branche au plus près du terrain pour atteindre ces objectifs.

En conséquence, les parties signataires conviennent de 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 d’assurance du 27 juillet 1992, de la convention collective nationale du 27 mars 1972 des salariés commerciaux des sociétés d’assurance (convention collective nationale des producteurs salariés de base élargie aux échelons intermédiaires au 1^{er} janvier 2021), et de l’accord des cadres de direction des sociétés d’assurances du 3 mars 1993.

Article 2 | Objet de l’accord

Le présent accord s’inscrit dans le cadre de la négociation relative à la GPEC, ainsi que dans le cadre de celle relative aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle.

Il prend en compte les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles récentes, issues notamment de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et de la création de l’opérateur de compétences (OPCO) Atlas, lequel a été agréé par arrêté ministériel à compter du 1^{er} avril 2019.

Cette négociation se fonde sur les résultats des travaux menés par les partenaires sociaux dans le domaine de l’emploi et de la formation, dans le cadre de la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l’emploi (CPNFPE), ainsi que sur les travaux de l’observatoire de l’évolution des métiers de l’assurance (OEMA) et de l’OPCO dont relève la branche. Elle se fonde également sur le bilan de l’accord de branche relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d’assurances en date du 24 novembre 2014, réalisé préalablement à la négociation du présent accord.

Titre II Anticiper l'évolution des métiers et des compétences

Article 3 | *Contexte*

Dans ses travaux les plus récents, les principaux constats et tendances identifiés par l'OEMA concernant les métiers de l'assurance sont les suivants :

- des évolutions quantitatives mais surtout structurelles et qualitatives des métiers ;
- peu de métiers nouveaux, surtout des spécialisations et/ou hybridations ;
- la mise en œuvre d'organisations collaboratives et coopératives ;
- un traitement progressivement automatisé des tâches administratives et/ou répétitives ;
- une valeur ajoutée du salarié qui réside dans sa capacité à construire une réponse adaptée à chaque situation singulière.

Par ailleurs, les métiers se recomposent autour de trois groupes de compétences :

- des compétences spécifiques liées aux nouvelles technologies digitales ;
- des compétences techniques de métier, mises en œuvre dans un environnement digital, nouvelles dans leur contenu ou dans l'exigence de leur niveau de maîtrise ;
- des compétences dites transférables et contextualisées : relationnelles, pédagogiques, analytiques...

Article 4 | *Principes directeurs*

Dans ce contexte, les signataires soulignent l'importance, tant au niveau de la branche que des entreprises, d'anticiper les évolutions des métiers et des compétences. À ce titre, la GPEC, qui s'inscrit désormais dans le cadre plus large de la gestion des emplois, des parcours professionnels et de la mixité des métiers, a pour objectif d'identifier les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques et technologiques ainsi qu'aux évolutions démographiques et environnementales.

La GPEC doit donc être abordée sous l'angle de l'anticipation de l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, en lien avec la stratégie de l'entreprise et ses conséquences en termes d'évolution attendue des compétences des salariés. Cette démarche implique de mobiliser des informations et d'engager des actions à différents niveaux, articulés et coordonnés dans un souci d'efficacité : les niveaux interprofessionnels, interbranches, branche, ainsi que celui des entreprises et des salariés.

Les informations ainsi mobilisées et les actions mises en œuvre visent à fournir aux entreprises et aux salariés les outils dont ils ont besoin pour s'inscrire dans une dynamique de coconstruction et de sécurisation des parcours professionnels.

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

Les dispositions du présent accord relevant de la branche sont déclinées dans le cadre de la CPNFPE puis mises en œuvre et suivies en lien avec les organismes paritaires concernés, dans le respect des prérogatives qui leur sont dévolues.

Article 5 | *Commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE)*

Les missions confiées à la CPNFPE, telles qu'elles sont définies dans le cadre des annexes III aux conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992, sont renforcées afin de prendre en compte le rôle central confié aux branches professionnelles par le droit positif, en matière d'emploi et de formation professionnelle.

L'annexe au présent accord, relative à la CPNFPE, actualise les annexes précitées afin de prendre en compte les évolutions survenues.

Article 6 | Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA)

6.1. Rôle et missions

L'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance est une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901. Elle est dotée d'instances paritaires.

Les statuts de l'OEMA prévoient que par ses travaux d'analyse et ses préconisations, cet organisme a pour objet d'apporter son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications au sein de l'assurance et, par voie de conséquence, les besoins en formation.

À cet effet, l'OEMA élabore et met en œuvre les outils nécessaires à la collecte et à l'analyse des informations quantitatives et qualitatives permettant d'identifier et de mesurer les évolutions des métiers de l'assurance, ainsi que des compétences et formations nécessaires à leur exercice.

L'OEMA communique largement ses rapports et études, accessibles au grand public via son site internet. Il présente régulièrement ses travaux à de nombreux acteurs, en particulier dans les entreprises. Il publie également des données régionales.

Sur la base des demandes formulées par la CPNFPE ou proposées par l'OEMA, et validées par le conseil d'administration de cet organisme, celui-ci fait évoluer ses travaux afin d'accompagner le développement des analyses de GPEC menées au niveau de la branche, en lien, en tant que de besoin, avec d'autres observatoires de branche ou territoriaux. Il porte une attention particulière aux questions de mixité des métiers et aux mutations professionnelles liées à la digitalisation des activités et à l'évolution des normes de régulation du marché, ainsi qu'à celles affectant les filières et les métiers impactés par la transition écologique.

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

Ainsi, le rôle dévolu à l'OEMA par les partenaires sociaux de la branche s'inscrit parfaitement dans le cadre des dispositions légales relatives aux observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, qui constituent des outils techniques paritaires d'information, de connaissance et d'analyse des besoins prioritaires des entreprises permettant aux branches professionnelles de conduire une politique d'emploi et de formation professionnelle. Ces observatoires permettent également d'anticiper les évolutions de l'emploi et des métiers, et d'alimenter les politiques nationales d'emploi et de formation.

Concernant les missions attribuées à l'OEMA, les signataires demandent que les statuts de cet organisme soient réexaminés dans le cadre de son conseil d'administration paritaire, afin de vérifier leur conformité avec les dispositions issues de la réforme et, le cas échéant, de les modifier en conséquence.

6.2. Articulation des travaux de l'OEMA avec ceux de la CPNFPE

Les signataires rappellent que l'OEMA est étroitement associé aux travaux de la CPNFPE.

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

De même, les représentants de l'OEMA sont étroitement associés aux travaux menés par la CPNFPE, notamment en matière de formation professionnelle. Ils assistent en tant qu'experts aux réunions de cette commission.

Les résultats des travaux de l'OEMA sont présentés avant toute communication externe à la CPNFPE. Ils seront transmis à France compétences afin de permettre à ce dernier de consolider et rendre publics les travaux réalisés par les observatoires de branche conformément à la législation en vigueur.

6.3. Participation de l'OEMA aux travaux de l'OPCO Atlas

Les travaux de l'OEMA permettent d'alimenter les réflexions et productions de la commission paritaire transversale (CPT) « Prospective et transformation des métiers » de l'OPCO Atlas, notamment, dans le respect de l'accord de branche et des décisions de la CPNFPE. Figurent parmi les missions de cette commission, l'élaboration des études ou des travaux en complémentarité avec ceux menés par les observatoires des différentes branches adhérentes, ainsi que la mutualisation de projets envisagés dans l'interbranche tels que l'étude des impacts des évolutions réglementaires et/ou de la transformation numérique.

L'OEMA peut ainsi être mis à contribution pour la réalisation d'études communes à plusieurs branches ou secteurs économiques, ou l'appui à des actions menées dans le cadre d'autres CPT.

6.4. Financement

Tout en soulignant l'intérêt de s'inscrire dans la dynamique collective insufflée par la création de l'OPCO Atlas, les signataires s'accordent sur l'importance de conserver les moyens humains et matériels nécessaires pour continuer de disposer des rapports et études, quantitatives et qualitatives, produits par l'OEMA. En conséquence, les signataires demandent que les dépenses relatives au fonctionnement de l'OEMA, ainsi qu'aux études spécifiques à la branche des sociétés d'assurances continuent d'être financées dans le cadre des moyens obtenus au titre de la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue entre l'OPCO Atlas et l'État, conformément aux dispositions en vigueur.

Article 7 | *Information et orientation*

Depuis de nombreuses années, le secteur de l'assurance, parfois mal connu, s'emploie à renforcer l'attractivité de ses métiers auprès du public, et en particulier des jeunes.

Dans cet objet, les parties signataires entendent développer les actions d'information et de promotion des métiers et des formations de l'assurance auprès des jeunes, de leurs familles, des demandeurs d'emploi, des professionnels de l'orientation, notamment, ceux appartenant aux différentes entités du service public de l'orientation au plan national et régional, et à favoriser les échanges entre le monde éducatif et les sociétés d'assurances.

Ils prennent en compte les évolutions récentes survenues en la matière et en particulier la possibilité de développer cette politique en s'appuyant sur les services de l'OPCO Atlas. Ces actions s'inscrivent dans le cadre de la convention-cadre de coopération pour la promotion des métiers et de l'apprentissage, négociée entre l'OPCO Atlas et l'État.

Ainsi, les signataires s'accordent pour recourir aux services de l'OPCO Atlas pour les accompagner dans la mise en œuvre d'actions concrètes de promotion des métiers et de l'alternance.

Un bilan annuel des actions réalisées sera effectué avec l'OPCO Atlas et présenté en CPNFPE.

Sous-titre II-2 GPEC au niveau des entreprises

La GPEC vise à mettre en œuvre – à court et moyen termes – des mesures permettant d'anticiper, d'organiser et d'adapter les emplois et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des évolutions économiques, technologiques, sociales et juridiques.

La GPEC est une démarche de gestion prospective des ressources humaines qui permet d'accompagner le changement.

Elle doit permettre d'appréhender, collectivement, les questions d'emploi et de compétences et de construire des solutions transversales répondant simultanément aux enjeux de tous les acteurs concernés : les entreprises et leurs salariés, les territoires et les actifs.

Article 8 | *Négociation au niveau de l'entreprise*

Les entreprises d'au moins 300 salariés sont soumises à l'obligation triennale de négociation sur la GPEC et la GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) définie par l'article L. 2242-20 du code du travail.

À défaut d'accord d'entreprise, les éléments prévus à l'article précité font l'objet d'une consultation du comité social et économique (CSE) de l'entreprise.

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

Article 9 | *Information et consultation du CSE*

Sont mises à disposition du comité social et économique dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (art. L. 2312-26 du code du travail), notamment les informations :

- sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation et des salaires, sur les actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage ;
- sur le plan de développement des compétences du personnel de l'entreprise ;
- sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs prévus à l'article L. 6315-1.

Article 10 | *Entretien professionnel*

10.1. Organisation

L'entretien professionnel a principalement pour objet l'examen des perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

Afin d'accompagner au mieux le salarié dans sa démarche de développement des compétences, l'entretien professionnel se tient de telle sorte que pour chaque période de 6 années civiles à compter de son embauche, le salarié puisse bénéficier de trois entretiens professionnels. Il est convenu qu'il ne pourra être réalisé deux entretiens professionnels au cours de la même année.

Le salarié bénéficie d'un entretien professionnel de droit, à sa demande, dès lors que son dernier entretien date de plus de 24 mois.

Les entretiens professionnels réalisés dans le cadre des dispositions de l'article 10.3 sont comptabilisés dans ces trois entretiens.

Au terme de chaque période de 6 années civiles, l'entretien donne lieu à l'état récapitulatif du parcours du salarié indiqué à l'article 10.4 du présent accord.

Un accord d'entreprise ou de groupe peut définir une périodicité des entretiens professionnels différente.

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

L'entreprise organise les entretiens et communique au salarié, au préalable, les informations et documents nécessaires.

Le contenu et les modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel sont communiqués par écrit à l'ensemble des salariés, après information du CSE.

L'entretien professionnel peut se tenir à la suite de l'entretien périodique d'évaluation. Il peut également avoir lieu à une autre date.

L'entretien professionnel peut être réalisé par toute personne qualifiée, le manager ou un membre de la direction des ressources humaines.

Les entreprises sont invitées à informer, et former en tant que de besoin, les personnels chargés de mener les entretiens professionnels.

10.2. Contenu

L'entretien professionnel permet d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

L'entretien peut ainsi porter sur :

- l'évolution prévisible du métier exercé par le salarié ;
- les souhaits émis par le salarié quant à son évolution professionnelle ;
- les compétences développées depuis le dernier entretien et celles à développer dans les années à venir ;
- la seconde partie de carrière du salarié lorsque celui-ci a plus de 20 ans d'activité professionnelle.

Il comporte des informations relatives :

- à la validation des acquis de l'expérience ;
- à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer ; et
- au conseil en évolution professionnelle.

L'entreprise informe également les salariés des éléments mis à leur disposition par la branche sur les évolutions du secteur, ainsi que sur leurs effets sur les métiers et les compétences, grâce aux études et travaux prospectifs de l'OEMA (www.metiers-assurance.org).

Les besoins du salarié, identifiés grâce à l'entretien professionnel, font l'objet, par l'entreprise, de propositions d'orientation ou d'accompagnement, selon le projet professionnel du salarié, en lien avec la politique de GPEC au sein de l'entreprise. Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du plan de développement des compétences, du compte personnel de formation ou de la promotion par l'alternance.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié : il est distinct de l'entretien d'évaluation annuel, portant sur l'appréciation de la contribution du salarié à la réalisation des objectifs de l'entreprise.

10.3. Mise en œuvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie d'un entretien professionnel avec son employeur, selon la périodicité décrite à l'article 10.1 ci-dessus, ou selon celle déterminée par accord d'entreprise ou de groupe.

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

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;

- d'un congé de proche aidant ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- d'un congé de solidarité familiale ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période d'activité à temps partiel ;
- d'un arrêt longue maladie ;
- d'un mandat syndical.

L'entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste ou lors de :

- la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- l'obtention d'un titre ou d'un diplôme inscrit au registre national des certifications professionnelles (RNCP).

Le salarié :

- est informé au préalable du contenu et des modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel ;
- dispose d'une copie du document rédigé de façon précise et personnalisée à la suite de l'entretien ;
- peut demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou par un responsable du service des ressources humaines, en cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien professionnel.

10.4. État des lieux récapitulatif

Au terme de chaque période de 6 années civiles, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Sauf accord d'entreprise ou de groupe prévoyant d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié, cet état des lieux, établi selon les mêmes modalités que celles définies ci-dessus, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels selon la périodicité qui leur est applicable et d'apprécier s'il a :

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

Les entreprises de 50 salariés et plus, doivent justifier que chaque salarié a bénéficié au cours des six années, des entretiens professionnels selon la périodicité qui leur est applicable et d'au moins une formation non obligatoire, entendue comme une action de formation qui ne conditionne pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales ou réglementaires.

Lorsque tel n'est pas le cas, le salarié bénéficie d'un abondement de son compte personnel de formation dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

10.5. Guide de branche sur l'entretien professionnel

Le guide de l'entretien professionnel élaboré dans le cadre de la CPNFPE de la branche, conçu pour être décliné afin de tenir compte des besoins spécifiques des entreprises et des personnels, sera actualisé et diffusé aux entreprises au plus tard dans les six mois à compter de la conclusion du présent accord. La CPNFPE examinera l'opportunité de s'inscrire dans le cadre

d'une démarche interbranches proposée, le cas échéant, par l'OPCO Atlas. En tout état de cause, la CPNFPE veillera à ce que la version du guide destinée aux entreprises et aux salariés de la branche prenne en compte les dispositions du présent accord.

Quelles que soient les modalités retenues pour la réalisation du guide, l'OPCO Atlas le tiendra à la disposition des entreprises.

Article 11 | Conseil en évolution professionnelle

Tous les salariés peuvent bénéficier sur l'ensemble du territoire d'un conseil en évolution professionnelle (CEP).

Dans le cadre de l'entretien professionnel, une information sur le CEP est fournie au salarié, (art. 10.2 du présent accord).

L'opérateur du CEP accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.

Le CEP a pour objectif de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime, ainsi que les financements disponibles. Il accompagne également les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle.

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

Les entreprises sont invitées à étudier, pour chaque salarié qui en fait la demande, la possibilité d'effectuer l'accompagnement CEP sur son temps de travail.

Pour favoriser une bonne connaissance du secteur de l'assurance en termes de métiers, formations et besoins, la branche met à la disposition des conseils en évolution professionnelle toute information utile, en lien avec l'OEMA et l'OPCO Atlas.

Article 12 | Bilan de compétences

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

Le bilan de compétences peut notamment se dérouler dans le cadre du plan de développement des compétences. Il fait alors l'objet d'une convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences. Il peut également être réalisé dans le cadre du compte personnel de formation (CPF).

Dans tous les cas, le bilan est réalisé avec l'accord du salarié. Le bénéficiaire du bilan de compétences est destinataire des résultats détaillés et d'un document de synthèse. Ce document de synthèse peut être communiqué, à sa demande, à l'opérateur du CEP. Les résultats détaillés et le document de synthèse ne peuvent être communiqués à toute autre personne ou institution qu'avec l'accord du bénéficiaire.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

Article 13 | Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Chaque titulaire du compte personnel de formation peut disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences grâce au site d'accès dédié au compte personnel de formation, géré par la Caisse des dépôts et consignations (<https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>).

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

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

Afin de promouvoir cet outil, les parties signataires conviennent d'élaborer au sein de la CPNFPE une communication à destination des entreprises et des salariés.

Article 14 | *Parcours professionnel des représentants du personnel*

Les parties signataires invitent les entreprises à se référer aux dispositions de l'accord de branche relatif à la valorisation des parcours syndicaux dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2019.

Elles rappellent également les dispositions relatives aux permanents syndicaux du sous-titre II « valorisation des compétences et de l'expérience acquises durant l'exercice d'une activité syndicale » du protocole d'accord « rénovation du dialogue social dans l'assurance » du 7 novembre 2017.

Titre III Insérer, développer les compétences

Article 15 | *Principes directeurs*

Les signataires soulignent l'importance d'une insertion professionnelle réussie suivie d'actions de développement de compétences adaptées, tant pour les entreprises que pour les salariés.

Conformément aux orientations stratégiques de la branche à trois ans sur le périmètre emploi/formation validées en CPNFPE le 13 novembre 2019, la branche compte poursuivre les actions favorisant l'égalité professionnelle en donnant accès à tous les salariés et futurs salariés aux dispositifs d'information et de formation, quel que soit leur âge, leur ancienneté, leur sexe, leur métier. Elle souhaite développer l'insertion et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, de salariés atteints d'affections de longue durée, et favoriser des expérimentations et des actions d'inclusion de tout public éloigné de l'emploi.

Qu'il s'agisse d'insertion professionnelle ou de développement des compétences des salariés, les orientations de la politique de la branche portent sur :

- l'adéquation entre le niveau, l'action suivie et les débouchés professionnels ;
- l'acquisition et le développement des compétences en situation de travail, par la pratique professionnelle ;
- l'individualisation du parcours de développement des compétences ;
- la modularisation des certifications et la possibilité de les acquérir par étapes, dans le cadre d'un parcours de développement des compétences adapté ;
- la coconstruction de parcours de développement des compétences adapté ;
- l'accessibilité de l'offre de formation ;
- l'adaptation des formats et des supports aux modes de vie actuels ;
- la complémentarité entre les actions de formation, présentiels, distancielles, action de formation en situation de travail (AFEST), et toute autre action permettant d'acquérir les compétences visées ;
- le développement des actions relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- la transférabilité des compétences acquises afin de favoriser les mobilités professionnelles ;

- l’acquisition de compétences transversales attendues dans toutes les configurations de travail telles que la capacité à travailler en mode projet ;
- l’articulation des temps de travail et des temps de formation.

Sous-titre III-1 Insérer

Les signataires réaffirment leur engagement relatif à l’insertion des jeunes et des demandeurs d’emploi, l’importance de leur apporter un soutien actif et de les stabiliser dans l’emploi, en leur transmettant les compétences-clés, en organisant les processus d’intégration et de transmission des compétences.

Les signataires rappellent leur attachement à l’utilisation des dispositifs d’insertion et de formation en alternance, qui répondent notamment à l’enjeu de renouvellement des générations, et sont vecteurs de diversité dans les entreprises d’assurances.

Ils entendent accompagner dans le cadre de la politique de branche les évolutions récentes portées par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », qui ont pour objet de développer les dispositifs d’insertion, et tout particulièrement l’alternance.

Article 16 | Préparation opérationnelle à l’emploi (POE) et actions collectives d’insertion

Les signataires du présent accord encouragent le recours à la préparation opérationnelle à l’emploi individuelle (POEI) ou collective (POEC). Ce dispositif permet aux demandeurs d’emploi, aux bénéficiaires d’un contrat unique d’insertion (CUI), ainsi qu’aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles recrutées par une structure d’insertion par l’activité économique, de bénéficier sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle d’une formation préalable à l’embauche, incluant une période d’immersion en entreprise. La POE permet aux bénéficiaires d’acquérir les compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi (POEI) ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche (POEC).

16.1. POEC

Les besoins en compétences permettant l’accès à la POEC dans les sociétés d’assurances sont identifiés par la CPNFPE. La formation correspondante peut être financée par l’OPCO Atlas selon les fonds disponibles et les règles de prise en charge en vigueur. L’État et Pôle emploi peuvent également financer la formation dans les conditions fixées, le cas échéant, dans une convention conclue avec l’OPCO Atlas.

Pour les demandeurs d’emploi âgés de moins de 30 ans, la formation peut être dispensée dans un centre de formation d’apprentis.

16.2. Embauche à l’issue de la POEC

Le contrat de travail qui peut être conclu à l’issue de la préparation opérationnelle à l’emploi collective est soit :

- un contrat à durée indéterminée ;
- un contrat de professionnalisation d’une durée minimale de 12 mois ;
- un contrat d’apprentissage d’une durée minimale de 12 mois ;
- un contrat à durée déterminée d’une durée minimale de 12 mois.

Article 17 | Contrats en alternance

Qu’il s’agisse du contrat d’apprentissage ou du contrat de professionnalisation, ces dispositifs de formation sont adaptés aux besoins en qualification du secteur, aussi bien pour les métiers

spécifiques, que pour les métiers supports. Ils permettent d'insérer, notamment, des jeunes dont le niveau de formation initiale est inférieur au niveau requis pour occuper un emploi dans l'assurance.

Les entreprises doivent porter une attention particulière au recrutement des alternants, à leur accompagnement ainsi qu'à leur insertion professionnelle.

17.1. Contrat d'apprentissage

L'apprentissage est une formation en alternance, délivrée dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée de type particulier permettant de préparer une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

17.1.1. Définition du niveau de prise en charge dans la branche

En janvier 2019, dans le cadre de la procédure mise en place par France compétences, la CPNFPE des sociétés d'assurances a déterminé pour une première durée de 2 ans les niveaux de prise en charge relatifs aux diplômes et titres à finalité professionnelle préparés dans la branche, selon la procédure définie par cette instance. Une procédure complémentaire telle que définie par les textes réglementaires permet à la CPNFPE de définir des niveaux de prise en charge pour des nouvelles certifications qui n'auraient pas été recensées en janvier 2019.

Les coûts validés par France compétences sont publiés et appliqués par l'OPCO Atlas. Ils sont disponibles sur le site internet de l'OPCO (www.opco-atlas.fr).

17.1.2. Autres mesures d'accompagnement

Les partenaires sociaux de la branche définissent, dans le cadre de la CPNFPE, leurs attentes vis-à-vis de l'OPCO Atlas ainsi que les actions portées par cet organisme en faveur du développement de l'apprentissage, qu'ils souhaitent mettre en œuvre ou auxquelles ils entendent s'associer.

17.2. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle dans un emploi et permet d'acquérir une des qualifications professionnelles telle que définie par l'article L. 6314-1 du code du travail. À titre expérimental, et avec l'accord du salarié, il peut permettre d'acquérir des compétences définies par l'entreprise et l'OPCO Atlas.

17.2.1. Durée

Il est convenu que :

- la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée peut être allongée jusqu'à 24 mois en application de l'article L. 6325-12 du code du travail, ainsi que lorsque la nature du titre, du diplôme, du certificat de qualification professionnelle ou de la qualification visée l'exige ;
- les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont portés à une durée égale à 50 % maximum du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou des actions de professionnalisation engagées dans le cadre de contrats à durée indéterminée.

La CPNFPE peut définir des publics ainsi que des qualifications et certifications prioritaires visés par ces mesures.

17.2.2. Prise en charge

La CPNFPE détermine chaque année les montants forfaitaires des contrats de professionnalisation pris en charge par l'OPCO Atlas. Ce forfait couvre tout ou partie des frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les rémunérations chargées.

La CPT « alternance » de l'OPCO Atlas examine ces propositions, dans le respect des politiques définies et des préconisations des SPP, dans le cadre de sa mission d'élaboration de coûts cohérents par contrat.

17.2.3. Rupture du contrat de professionnalisation

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, d'un contrat de professionnalisation comportant une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, l'OPCO poursuit le financement, pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements (hors rémunération).

17.3. Tuteurs et maîtres d'apprentissage. Accompagnement tutorial

Pour chaque salarié en apprentissage ou en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit le maître d'apprentissage ou le tuteur parmi les salariés de l'entreprise, qualifiés et volontaires, selon les dispositions fixées par la réglementation en vigueur.

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.

Les entreprises prennent en compte et valorisent la fonction tutorale exercée par les salariés, en particulier la reconnaissance de cette activité :

- dans l'organisation de la charge de travail ;
- dans les perspectives d'évolution professionnelle ;
- dans la définition des actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier dans ce cadre.

Par ailleurs, les entreprises mettent à disposition des tuteurs et des maîtres d'apprentissage les informations nécessaires à l'exercice de leur mission, ainsi que les moyens pour les exercer.

Les tuteurs et maîtres d'apprentissage sont consultés lors de l'appréciation des salariés qu'ils accompagnent, à l'issue de leur parcours de formation.

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

Une attestation d'activité est remise par l'entreprise au salarié ayant assuré la fonction de maître d'apprentissage pendant une durée supérieure ou égale à 6 mois afin de créditer son compte d'engagement citoyen.

Les actions de formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage (frais pédagogiques) sont prises en charge par l'OPCO Atlas, selon le montant horaire et la durée maximale prévus par les dispositions réglementaires en vigueur.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ou de tuteur engagés par les entreprises dans le cadre d'un contrat en alternance et de la reconversion peuvent être pris en charge sur décision du conseil d'administration de l'OPCO Atlas, sur la base du forfait et de la durée déterminés par la CPNFPE de la branche, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires en vigueur.

17.4. Certification digitale

Les partenaires sociaux veillent à ce que les salariés détiennent les compétences digitales nécessaires à l'exercice de leur métier via, notamment, le certificat digital assurance (CDA). Ainsi, les alternants sont inscrits au test en ligne sur la plateforme e-certif de l'OPCO Atlas afin de valider leurs compétences en lien avec le référentiel de certification, à savoir : l'« intégration de la digitalisation des activités et les apports des outils numériques dans la pratique professionnelle » et la « maîtrise des outils du poste de travail connecté ».

17.5. Parcours professionnel

Les entreprises de la branche des sociétés d'assurances mènent une politique active en faveur de l'insertion réussie des jeunes sur le marché du travail par l'alternance, notamment. Afin de renforcer les initiatives de ses adhérents, la fédération française de l'assurance (FFA) en lien avec l'association pour l'emploi des cadres (APEC), proposera aux entreprises de la branche, la mise en œuvre d'ateliers destinés aux jeunes diplômés. Ces ateliers auront pour objectifs d'informer les alternants sur les opportunités d'emploi, les outils et ressources à leur disposition et de les accompagner dans leurs démarches.

Article 18 | *Action en faveur de l'insertion professionnelle*

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

Les modalités de délivrance d'un CQP dans ce cadre sont fixées par la procédure définie par la CPNFPE. Cette procédure peut être étendue à d'autres certificats.

Article 19 | *Rémunérations des salariés en contrat de professionnalisation et d'apprentissage*

Le salarié titulaire d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage perçoit une rémunération déterminée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle correspondant à la classe de fonctions à laquelle est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par les conventions collectives nationales visées à l'article 1^{er} du présent accord.

Les pourcentages applicables aux rémunérations minimales annuelles sont les mêmes que ceux fixés par les textes en vigueur relatifs à la rémunération des salariés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Sous-titre III-2 Développer les compétences tout au long de la vie professionnelle

La formation professionnelle est une source incontournable d'acquisition et de développement des compétences. Elle a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle, de permettre le maintien dans l'emploi des salariés, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, de contribuer au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à leur promotion sociale.

Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou ascendants en situation de dépendance.

Article 20 | Définition de l'action de formation

L' action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel préalablement déterminé. Elle vise le développement des compétences, en lien ou non avec le poste de travail.

Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance. Elle peut également être réalisée en situation de travail.

Les actions concourant au développement des compétences qui entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle sont :

- les actions de formation ;
- les bilans de compétences ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les actions de formation par alternance.

Article 21 | Nouvelles modalités de formation professionnelle

21.1. Formation ouverte et à distance

Une « formation ouverte et/ou à distance » est un dispositif souple de formation organisé en fonction de besoins individuels ou collectifs (individus, entreprises, territoires). Elle comporte des apprentissages individualisés et l'accès à des ressources et compétences locales ou à distance. Elle n'est pas exécutée nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur.

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

21.2. Action de formation en situation de travail

Une action de formation peut être réalisée en situation de travail (art. D. 6313-3-2).

Pour être mise en œuvre, elle doit comprendre :

- l'analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives ;
- des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

Les phases réflexives sont distinctes des mises en situation de travail et sont destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages.

Article 22 | Plan de développement des compétences

22.1. Principes généraux

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues par le plan de développement des compétences. Elles peuvent permettre d'obtenir tout ou partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Compte tenu de la diversité des situations rencontrées dans les entreprises du secteur, il appartient à chacune d'elles de définir les orientations du plan de développement des compétences et les actions s'y rattachant, en fonction de sa stratégie et de ses spécificités.

Les actions définies dans le plan de développement des compétences sont établies en cohérence avec les politiques de gestion prévisionnelle des entreprises. Elles prennent en compte les conclusions tirées de l'analyse des entretiens d'appréciation et professionnels.

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés, dont certaines sont obligatoires.

En application de l'article L. 6321-2 du code du travail, une formation obligatoire se définit comme toute action qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Toute action de formation entrant dans ce cadre constitue un temps de travail effectif.

Afin de faciliter l'accès des salariés aux différents dispositifs existants, des modalités particulières d'articulation, entre le plan de développement des compétences, le compte personnel de formation (CPF) ou le dispositif Pro-A peuvent être fixées par accord d'entreprise ou de groupe ou avec l'accord formalisé du salarié. De même, des modalités d'abondement du CPF peuvent être prévues par accord collectif ou individuel dans le cadre de la coconstruction de projets de développement des compétences.

Les entreprises portent une attention particulière à la sécurisation des parcours professionnels et à l'évolution professionnelle des publics spécifiques (seniors, travailleurs handicapés, temps partiel...). Elles veillent à favoriser leur accès aux différentes actions de formation destinées au maintien et au développement des compétences, dans le format le plus adapté à leurs attentes et à leurs besoins.

22.2. Temps de formation

Par principe, le temps passé en formation se déroule pendant les horaires habituels de travail et donne lieu au maintien de la rémunération.

Cependant, les actions de formation non obligatoires, inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail dans la limite de 30 heures par an et par salarié. Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait.

Un accord collectif d'entreprise peut déterminer des actions de formation pouvant se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, selon le cas, soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une limite d'un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année. L'accord peut également prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations en dehors du temps de travail.

L'accord du salarié à suivre une action de formation, en tout ou partie, en dehors du temps de travail est formalisé par écrit.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation hors temps de travail ou la dénonciation de l'accord, dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 23 | Compte personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, afin de suivre, à son initiative, une formation certifiante ou toute action éligible, inscrite à l'article L. 6323-6 du code du travail.

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

Les droits inscrits sur le CPF permettent à son titulaire de financer une formation éligible à ce dispositif.

Le choix de la formation parmi les formations éligibles, de l'organisme de formation et le déclenchement du financement se font via l'application « Mon compte formation ».

Le salarié souhaitant mobiliser son CPF, peut recourir, gratuitement, aux services des conseillers en évolution professionnelle, détaillés dans l'article 11 du présent accord (<https://www.mon-service-cep.fr>).

Il peut formaliser une demande de financement complémentaire selon les conditions applicables dans son entreprise, dans le cas où le montant disponible sur son CPF n'est pas suffisant pour financer l'action de formation certifiante.

Un accord d'entreprise ou de groupe peut définir les actions de formation éligibles au CPF pour lesquelles l'employeur s'engage à financer, dans des conditions définies par cet accord, des abondements lorsque le coût de la formation éligible au CPF est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte du salarié.

Les actions suivies sur le temps de travail, après accord de l'entreprise, font l'objet d'un maintien de salaire.

Les parties signataires encouragent la coconstruction de parcours professionnels permettant le maintien ou l'évolution dans l'emploi par un abondement du CPF. Ce sujet peut être évoqué notamment, dans le cadre de l'entretien professionnel.

Article 24 | CPF de transition

Tout salarié, sous réserve du respect des conditions légales et réglementaires, peut entreprendre un projet de transition professionnelle, en vue de changer de métier ou de profession.

Sont éligibles à ce dispositif, les actions de formation certifiantes sanctionnées par :

- une certification enregistrée au RNCP ;
- l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- une certification enregistrée au répertoire spécifique.

Le salarié mobilise les droits inscrits à son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement de l'action de formation certifiante. Il bénéficie d'un congé spécial lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Dans le cadre de son projet de transition professionnelle le salarié peut bénéficier de l'accompagnement d'un conseiller en évolution professionnelle afin de préparer son projet, élaborer son plan de financement et le mettre en œuvre.

Le projet est présenté à la commission paritaire interprofessionnelle régionale qui apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable prévu, instruit la demande de prise en charge financière et autorise la réalisation et le financement du projet. Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Le salarié bénéficiaire du projet de transition professionnelle a droit, au minimum à la rémunération déterminée par décret.

Article 25 | *Reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)*

Les signataires conviennent d'engager les travaux en vue de déterminer les modalités de mise en œuvre du dispositif « Pro-A » par accord de branche négocié séparément, dans les 6 mois qui suivent la signature du présent accord.

Article 26 | *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

26.1. Principes généraux

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet, à toute personne engagée dans la vie active, d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans le cadre d'une activité professionnelle et/ou extra-professionnelle. La certification qui peut être un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

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

Étant 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 actions sont éligibles au CPF.

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

26.2. Mise en œuvre

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail à son initiative, il bénéficie d'un congé à cet effet.

La durée de cette autorisation d'absence ne peut excéder 24 heures par session d'évaluation.

Le salarié demande à l'employeur une autorisation d'absence, qui peut être reportée par l'employeur pour des raisons de service.

26.3. Promotion de la VAE

Les entreprises peuvent contribuer à développer la VAE :

- lorsque le sujet est abordé dans le cadre de l'entretien professionnel ;
- par la formation des collaborateurs de la direction des ressources humaines et des managers, 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 la mise en place d'interlocuteurs identifiés dans l'entreprise, assurant la promotion et l'accompagnement des salariés qui le souhaitent dans leur démarche de VAE.

Les parties signataires soulignent l'importance de promouvoir ce dispositif et d'en faciliter l'accès.

À cette fin, les partenaires sociaux de la branche examineront l'opportunité d'actualiser sous forme numérique la brochure relative à la VAE dans les sociétés d'assurances, dans les 6 mois à compter de la conclusion du présent accord. La CPNFPE examinera l'opportunité de

cette démarche au regard de l'information désormais accessible sur le portail national dédié, voire de s'inscrire dans le cadre d'une démarche interbranches proposée, le cas échéant, par l'OPCO Atlas.

Article 27 | Organisation des jurys d'examens ou de validation des acquis de l'expérience (VAE)

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

Les dépenses liées à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de VAE sont à la charge de l'entreprise. Ces dépenses sont prises en charge selon les modalités définies au niveau de l'entreprise pour la participation des salariés à des actions de formation.

Les dépenses liées à la participation des représentants des organisations syndicales de salariés membres de la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi des sociétés d'assurances, aux jurys de certification statuant sur la délivrance des certificats de qualification professionnelle de la branche ou de certificats de qualification professionnelle interbranches, sont prises en charge selon les modalités définies à l'article 21 du protocole d'accord « dialogue social dans la branche des sociétés d'assurances » du 7 novembre 2017.

Article 28 | Commission formation

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

Dans cette perspective, une action de formation destinée à appréhender les récentes évolutions du droit de la formation professionnelle est proposée aux membres du CSE et de la commission de formation, lorsqu'elle existe.

Les entreprises prévoient ainsi, au plan de développement des compétences, le stage de formation évoqué ci-dessus. Cette formation a lieu pendant le temps de travail.

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

Les entreprises mettent à la disposition du CSE et des membres de la commission formation les résultats des travaux de l'OEMA, ainsi que des informations relatives à la GPEC, selon des modalités à déterminer à leur niveau.

Article 29 | Gratification pour diplôme

29.1. Les salariés relevant de la convention collective nationale du 27 mai 1992, les salariés relevant de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ainsi que les salariés relevant de la convention collective nationale du 27 mars 1972 des salariés commerciaux des sociétés d'assurances (convention collective nationale des PSB élargie aux EI au 1^{er} janvier 2021) relèvent des dispositions de l'article 65 *b* de la convention collective nationale du 27 mai 1992.

Il est rappelé que la gratification est calculée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle applicable aux salariés relevant des conventions collectives précitées. Son montant est égal à :

- 7 % de cette base, pour un diplôme ou un titre classé au niveau 3 du cadre national des certifications professionnelles ;
- 14 % de cette base, pour un diplôme ou un titre classé au niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles ;

- 21 % de cette base, pour un diplôme ou un titre classé au niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles ou à un niveau supérieur.

Il est précisé que la gratification est due si la publication de l'inscription du titre ou du diplôme au RNCP est effective lors de l'inscription du salarié à la formation préparant à la certification concernée.

29.2. Les salariés relevant de la convention collective nationale du 27 mars 1972 des salariés commerciaux des sociétés d'assurance (convention collective nationale des PSB élargie aux EI au 1^{er} janvier 2021) qui obtiennent un diplôme ou un titre répondant aux critères définis à l'article 29.1 ci-avant, bénéficient d'une gratification de montants identiques à ceux définis par ce même article.

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.

29.3. Les salariés qui obtiennent un diplôme ou un titre, inscrit au RNCP à l'issue d'une démarche de VAE, bénéficient d'une gratification, à condition que cette action de VAE soit expressément inscrite au plan de développement des compétences de l'entreprise.

Les salariés concernés bénéficient de cette gratification selon les modalités prévues aux articles 29.1 et 29.2 ci-avant, en fonction de leur statut.

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

Titre IV Orienter l'offre de formation professionnelle et accompagner l'évolution des certifications

Sous-titre IV-1 Orienter l'offre de formation professionnelle

Article 30 | Résultats attendus de l'offre de formation

L'offre de formation en assurance est le reflet des priorités de la politique de la branche en matière de formation professionnelle. Elle émane de nombreux acteurs, publics et privés. Répartie sur tout le territoire, elle s'est constituée en réponse aux besoins exprimés par la profession et par les entreprises. Elle répond également aux attentes des salariés, en termes de sécurisation de leur parcours et de leur évolution professionnelle.

La responsabilité de la branche est de veiller à ce que les entreprises et les salariés trouvent sur le marché de la formation les réponses à la diversité des besoins en compétences, à l'évolution des normes de régulation du marché, à la digitalisation des métiers, à l'élévation du niveau de qualification et au recours aux formations en alternance.

Les parties signataires réaffirment l'intérêt pour la profession de l'assurance, dans le cadre de la commission paritaire de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE), d'être attentive à l'évolution de l'offre de formation initiale et continue en assurance. Elles veillent à ce que les formations s'adaptent en permanence aux besoins en compétences des entreprises de la profession, permettant ainsi à chaque salarié ou futur salarié de disposer d'une offre de services favorisant son intégration ou son évolution professionnelle, ainsi que son employabilité.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche incitent les organismes de formation à adapter leur offre de services pour répondre aux évolutions induites par la réforme de la formation profes-

sionnelle en cours de mise en œuvre, et à s'inscrire dans le cadre des orientations définies par le préambule du présent accord.

Sous-titre IV-2 Accompagner l'évolution des certifications professionnelles

Article 31 | Développement du dispositif professionnel de qualifications de la branche

Dans le cadre du dispositif paritaire de certification professionnelle propre à la branche, instauré par l'accord du 14 octobre 2004, ont été créés le CQP chargé(e) de relation clientèle assurance (CRCA), et plus récemment, le certificat digital assurance (CDA).

Le certificat de qualification professionnelle chargé(e) de relation clientèle assurance (CQP CRCA), construit paritairement, a pour objet de reconnaître les compétences acquises des salariés en matière de relation-client dans les domaines de la souscription et/ou de l'indemnisation de risques standards. Il s'adresse aussi bien aux salariés en poste qu'aux nouveaux entrants.

Afin de prendre en compte les évolutions importantes introduites par la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », les partenaires sociaux de la branche ont engagé récemment, dans le cadre de la CPNFPE, la rénovation du référentiel du CQP CRCA.

Le certificat digital assurance (CDA) est également une construction entièrement paritaire, de la conception à la mise en œuvre, traduisant l'investissement des partenaires sociaux de la branche pour accompagner les salariés de l'assurance dans la transition digitale des activités du secteur.

Cette certification inscrite au répertoire spécifique bénéficie d'une visibilité nationale. La création du CDA a fait de ce certificat le « pilote » qui conduit à la mise en place de la plate-forme de certifications administrée par l'OPCO Atlas, @certif. Cette plate-forme gère aujourd'hui plusieurs certifications, de l'inscription des candidats à la délivrance des certificats par le jury paritaire.

Les parties signataires rappellent l'importance qu'ils attachent à ce certificat et souhaitent que celui-ci soit promu afin que tous les salariés de la branche puissent en bénéficier.

Les signataires s'engagent à examiner, dans les 6 mois qui suivent la mise en œuvre de l'accord l'opportunité de créer de nouvelles certifications de branche, de s'associer à des certifications existantes ou encore à la création de certifications interbranches.

À cette fin, les partenaires sociaux de la branche participent activement aux travaux de la commission paritaire transversale (CPT) « certification » de l'OPCO Atlas.

Ces travaux seront menés ou feront l'objet d'un suivi dans le cadre de la CPNFPE, sur la base des travaux confiés au comité de pilotage paritaire de la certification professionnelle issu de cette commission.

Les certifications de la branche font l'objet de données statistiques présentées en CPNFPE.

Article 32 | Délivrance d'une certification aux salariés ayant préparé un diplôme ou un titre à finalité professionnelle dans le cadre de la formation continue

Le dispositif prévu à l'article 18 du présent accord est également applicable aux salariés ayant préparé un diplôme ou un titre à finalité professionnelle dans le cadre de la formation continue.

Titre V Investir dans les actions d'acquisition et de développement des compétences

Article 33 | *Nouveau paysage des acteurs du financement*

La réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage de 2018 a profondément transformé le rôle des acteurs ainsi que les règles du financement de la formation professionnelle.

Les entreprises participent au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage via :

- le financement direct des actions de formation de leurs salariés ;
- le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA) ;
- le versement éventuel de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) ;
- le versement de la contribution dédiée au financement du CPF pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée.

D'une façon globale, les circuits de collecte et d'affectation des contributions formations sont également modifiés en profondeur. À terme, les URSSAF recouvreront les fonds et les reverseront à France compétences qui se chargera de leur répartition entre les différents acteurs, dont l'OPCO Atlas.

Article 34 | *Investissement en faveur de l'acquisition et du développement des compétences par les sociétés d'assurances*

Les entreprises concourent à l'acquisition et au développement des compétences de leurs salariés en participant, chaque année, au financement de leurs actions de formation, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'investissement ainsi réalisé est présenté aux représentants du personnel.

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

L'exploitation des données concernant la branche, réalisée par l'OPCO Atlas, fait également l'objet d'une présentation régulière aux membres de la CPNFPE.

Article 35 | *Utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein de l'OPCO Atlas*

L'OPCO Atlas prend en charge, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur et par les décisions de ses instances, les actions relevant :

- du contrat d'apprentissage ;
- du contrat de professionnalisation ;
- du dispositif « Pro-A » ;
- de la validation des acquis de l'expérience ;
- de la préparation opérationnelle à l'emploi ;
- du plan de développement des compétences pour les entreprises concernées, en particulier les entreprises de moins de 50 salariés ;
- pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés par les entreprises pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les fonds de l'OPCO Atlas sont affectés au financement d'actions relevant des dispositifs visés ci-dessus, répondant à des besoins identifiés au niveau de la branche, dans une logique de GPEC, dans le respect des dispositions du présent accord, des modalités de prise en charge des actions de formation définies par la CPNFPE, ainsi que des règles de fonctionnement et des prérogatives du conseil d'administration de l'OPCO Atlas.

Afin d'assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par l'OPCO Atlas, il est demandé à cet organisme, via ses instances, d'élaborer chaque année des statistiques détaillées de nature à alimenter les travaux de la CPNFPE de la branche et de l'OEMA. Ces statistiques, présentées à l'occasion des SPP assurance assistance feront apparaître, selon les données disponibles :

- le nombre de bénéficiaires par dispositif de formation, leur typologie (répartition femme/homme, catégorie socio-professionnelle, tranche d'âge, niveau de qualification) ;
- les spécificités de la formation suivie (nature, durée, qualification visée, coût, modalité pédagogique, formation interne, externe, intra ou inter entreprise).

Titre VI Recourir aux services de l'OPCO Atlas

Les partenaires sociaux de la branche ont impulsé et participé activement à créer l'opérateur de compétences (OPCO) Atlas, en veillant à ce que la continuité de service au bénéfice des entreprises et des salariés soit assurée. Ils participent activement à ses instances.

L'OPCO Atlas est l'opérateur compétent pour décliner la politique de branche auprès des entreprises, des salariés et des territoires, dans le cadre des actions qui relèvent de ses compétences.

En application des dispositions du présent accord et des orientations stratégiques déterminées par la CPNFPE des sociétés d'assurances sur le périmètre emploi-formation, les partenaires sociaux de la branche veillent à la mise en œuvre des actions correspondant aux besoins qu'ils ont identifiés :

Article 36 | Observation et prospective métiers

Tant au niveau de la branche que des entreprises, dans le cadre de la gestion des métiers et des parcours professionnels, les informations issues des travaux de l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance sont largement mobilisées afin d'anticiper les évolutions des métiers et les besoins en compétences.

Besoins spécifiques de la branche

Afin de maintenir les capacités de l'OEMA à produire des études de qualité et actualisées, les partenaires sociaux réaffirment la nécessité pour l'OEMA de disposer des financements prévus à l'article R. 6332-17 du code du travail, à savoir : des dépenses réalisées pour le fonctionnement d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications destinées à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, des frais d'études et de recherche intéressant la formation.

Chaque année, l'OEMA :

- actualise le rapport de l'observatoire sur les métiers et les formations de l'assurance (ROMA), à partir des données socioprofessionnelles consolidées de l'ensemble des adhérents de la fédération française de l'assurance et en extrait les données régionales ;
- produit un baromètre prospectif destiné à apporter une vision à 5 ans des grandes tendances d'évolution du secteur de l'assurance et de ses conséquences sur les métiers et les compétences ;
- réalise des études thématiques, des focus et des rapports thématiques.

D'autre part, la visibilité des travaux réalisés apparaît essentielle, aussi, l'appui de l'OPCO à leur promotion auprès des entreprises, des salariés, des futurs salariés et des acteurs de l'orientation et des CEP, est souhaitée.

Besoins pouvant faire l'objet d'actions communes/transversales menées par l'OPCO

Des études et actions multibranches peuvent être favorisées au sein de l'OPCO, notamment sur des projets transverses portant par exemple sur les métiers en tension, les passerelles inter-branches. Dans ce cadre, les équipes de l'OEMA pourront participer à la réalisation des travaux et proposer des thèmes d'études.

Article 37 | *Alternance*

Besoins spécifiques de la branche

Les dispositifs d'insertion en alternance sont fortement mobilisés par les sociétés d'assurances et contribuent à renouveler et rajeunir les populations. Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre la politique de développement et de soutien de l'alternance menée par la branche.

L'assurance souffre d'un défaut d'attractivité et de méconnaissance des nombreuses opportunités d'emploi offertes par les sociétés. Un des enjeux fort de la profession est de faire connaître la pluralité des métiers auprès des publics jeunes et de valoriser le secteur au travers de ses missions économiques et sociétales.

Les partenaires sociaux entendent développer des actions ambitieuses de valorisation du secteur, de promotion des métiers et s'appuyer sur les services de l'OPCO Atlas pour développer des outils, des animations à destination des jeunes, de leur famille, du monde éducatif et des acteurs de l'orientation professionnelle.

Afin d'assurer pleinement son rôle de pilotage de l'alternance, la branche des sociétés d'assurances souhaite disposer d'une étude qualitative et quantitative annuelle des contrats et des formations en alternance (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, « Pro-A ») dans la branche, réalisée par l'OPCO. Cette étude fera l'objet d'une présentation en CPNFPE.

Convaincus de l'importance de l'accompagnement des alternants dans leur intégration en entreprise et dans le développement de leurs compétences professionnelles, les signataires de l'accord s'accordent à actualiser les modules de formation de tuteur existants et les élargir aux fonctions de maître d'apprentissage. Cette formation pourra être mutualisée au sein de l'OPCO avec les autres branches professionnelles.

Enfin, les partenaires sociaux réaffirment la nécessité d'opérer un suivi des alternants à l'issue de leur contrat et de disposer, notamment, du taux de placement en emploi. Une enquête annuelle pilotée par les équipes de l'OPCO fera l'objet d'une présentation en CPNFPE.

Besoins pouvant faire l'objet d'actions communes/transversales menées par l'OPCO

Le développement de l'alternance est largement partagé par toutes les branches constitutives de l'OPCO Atlas, aussi des actions communes et mutualisées peuvent être engagées et développées :

- la mise à disposition d'une information générale relative à l'alternance pour les entreprises et les salariés via le site de l'OPCO, notamment ;
- l'information et la promotion de la mobilité internationale ;
- l'identification des aires de mobilité et des passerelles possibles, à partir des travaux d'études prospectives menés par les observatoires ;

- la communication sur les certifications relatives à la fonction de tuteur, de maître d'apprentissage et d'accompagnateur en entreprise ainsi que l'identification des formations y préparant via les actions collectives nationales.

Article 38 | Promotion des métiers et territorialité

Depuis plusieurs années, tant au niveau national qu'en régions, la branche a mis en place des actions visant à promouvoir le secteur et les métiers, notamment via les ambassadeurs des métiers de l'assurance.

Dans ce cadre, plusieurs projets pourraient être développés, notamment dans le cadre de conventions de coopération avec des ministères (Éducation nationale, enseignement supérieur, ministère du travail) et auprès de structures locales (maisons de l'emploi, missions locales, régions...) :

- site internet dédié à la promotion des métiers et de l'alternance : site attractif sur les métiers et les formations de l'assurance, mettant à la disposition du public des supports de communication variés (cf. outils développés ci-après) ;
- vidéos métiers : présentation des métiers cœurs, et des métiers en évolution ou en émergence, qui contribuent fortement à l'attractivité du secteur de l'assurance ;
- supports numériques de communication (brochures, flyers, affiches) téléchargeables en vue de leur utilisation à l'occasion de forums ou salons ;
- kit découverte des activités de l'assurance : séquences et outils pédagogiques permettant différents niveaux d'intervention, notamment auprès de collégiens, de lycéens, et d'étudiants ;
- salons métiers – rassemblement régionaux des ambassadeurs métiers (type « Salon de l'étudiant »).

S'il est essentiel de promouvoir cette démarche, celle-ci pourrait être menée en transversalité avec d'autres secteurs proches (assistance, agents généraux, courtiers).

Article 39 | Certification

Besoins spécifiques de la branche

Les partenaires sociaux sont attachés aux certifications créées paritairement : le CQP chargé(e) de relation clientèle assurance et le certificat digital assurance comme rappelé dans l'article 30 du présent accord.

Afin de garantir leur parfaite adéquation avec les évolutions des métiers, les attendus des entreprises et des salariés, la réglementation en vigueur, il convient de maintenir les financements de l'OPCO permettant d'actualiser autant que de besoin, les référentiels et modalités de certification y afférents. Un appui technique pourra être sollicité auprès des équipes de l'OPCO, notamment pour leur réinscription au registre national des certifications professionnelles (RNCP), et/ou, au registre spécifique (RS).

Les parties signataires réaffirment l'importance de conserver la gestion et/ou la certification dématérialisée de ces deux certifications via la plateforme @certif administrée par l'OPCO Atlas. Il s'agit d'un réel outil de pilotage des certifications au service des entreprises, des salariés et des partenaires sociaux qu'il conviendra de pouvoir faire évoluer, le cas échéant.

En référence également à l'article 30 du présent accord, une étude d'opportunité sur la création de nouvelles certifications sera initiée par les partenaires sociaux. Aussi, les services de l'OPCO pourront être mobilisés pour accompagner le comité de pilotage paritaire des certifications professionnelles (C2PCP) des sociétés d'assurances, tant au niveau technique que financier.

Toutes les modalités d'acquisition de certification doivent être valorisées et notamment la validation des acquis de l'expérience. Ce dispositif peu mobilisé, doit être promu auprès des entreprises et des salariés afin de le rendre plus visible et plus accessible. L'OPCO Atlas est invité par les partenaires sociaux à le faire connaître voire à le développer au sein des entreprises de la branche par des actions innovantes telle que la création de parcours collectifs.

Besoins pouvant faire l'objet d'actions communes/transversales menées par l'OPCO

La branche des sociétés d'assurances est favorable à la création de certifications interbranches voire de s'associer à des certifications existantes. Elle contribue en ce sens aux projets et travaux menés dans le cadre de la CPT « certification ».

Article 40 | Publics spécifiques

Besoins spécifiques de la branche

Conformément à l'article 15 du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent développer l'insertion et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap, de salariés atteints d'affections de longue durée, et favoriser les expérimentations en faveur de tout public éloigné de l'emploi.

Il sera rappelé dans les supports de promotion des métiers, réalisés avec le soutien de l'OPCO Atlas, que l'ensemble des métiers de l'assurance est accessible aux travailleurs handicapés.

Une vidéo spécifique sera consacrée aux travailleurs handicapés dans l'assurance et diffusée au plus grand nombre. De même, les actions menées par la branche à destination de ces publics seront relayées par l'OPCO par tout moyen de communication approprié.

Des actions spécifiques en faveur de ces publics pourront être proposées par cet organisme.

Il lui sera demandé de veiller à ce que les prestataires sélectionnés pour figurer dans le catalogue d'actions de formation collectives nationales veillent à l'accessibilité de leurs formations aux travailleurs handicapés.

Afin de développer le nombre de bénéficiaires de préparations opérationnelles à l'emploi (POE) et répondre aux besoins en recrutement des sociétés d'assurances, l'OPCO Atlas pourra contribuer à l'identification des besoins en compétences au niveau régional et promouvoir les actions initiées par la branche auprès des entreprises et des acteurs publics. Il veillera au maintien voire au développement des financements des préparations opérationnelles à l'emploi collectives. Il assurera un suivi des groupes concernés et établira un bilan qualitatif et quantitatif des actions faisant état, entre autres, du taux de placement en emploi.

Besoins pouvant faire l'objet d'actions communes/transversales menées par l'OPCO

Afin de renforcer voire développer les actions en faveur des publics spécifiques, les partenaires sociaux sont favorables à l'échange et la mutualisation de projets innovants avec les autres branches constitutives de l'OPCO Atlas, à l'occasion de la CPT « publics spécifiques ». À titre d'exemple, il pourrait s'agir :

- d'identifier les bonnes pratiques des branches ;
- de développer des actions communes.

Article 41 | Catalogue d'actions de formation collective

Afin d'optimiser le référencement d'actions de formation et d'en faciliter l'accès pour les entreprises et les salariés, la branche des sociétés d'assurances souhaite élargir le catalogue d'actions de formation collectives de l'OPCO Atlas. Et ce, en fonction des besoins des branches, des évolutions technologiques, économiques, réglementaires, sociétales...

Article 42 | Financements liés à des situations particulières

En vue d'accompagner la politique de branche en faveur du développement des compétences des salariés, des alternants et des publics spécifiques, l'OPCO Atlas identifie et met en œuvre des partenariats financiers avec des acteurs de l'emploi et de la formation.

Il prend en charge pour une durée n'excédant pas 6 mois, des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements, en cas de rupture d'un contrat de professionnalisation à l'initiative de l'employeur (art. 17.2.3 ci-avant).

Il finance les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à de graves difficultés économiques et conjoncturelles (art. 35 ci-avant).

Titre VII Dispositions diverses

Article 43 | Suivi de l'accord

La CPNFPE a pour mission de suivre l'application du présent accord.

Article 44 | Portée juridique

Le présent accord annule et remplace l'accord de branche du 24 novembre 2014 relatif à la GPEC et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances.

Article 45 | Entreprises de moins de 50 salariés

La branche des sociétés d'assurances est composée en quasi-totalité d'entreprises de 50 salariés et plus, les entreprises de moins de 50 salariés appartenant majoritairement à des groupes. En conséquence, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques telles que mentionnées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail. En tout état de cause, ils veilleront à ce que les services et outils mis à disposition soient adaptés à toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Article 46 | 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 47 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux se réuniront avant le 31 décembre 2022 pour procéder à l'évaluation de sa mise en œuvre et pour compléter, le cas échéant, le présent accord par de nouvelles dispositions après examen des orientations stratégiques de la branche sur le périmètre emploi/formation.

Par la suite, cette évaluation et les éventuelles modifications de cet accord seront réalisées à l'issue de la rédaction triennale de la note d'orientations stratégiques de la Branche en matière de formation professionnelle.

Fait à Paris, le 15 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Cette annexe actualise les dispositions des annexes III des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 comme indiqué à l'article 3 du présent accord.

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

I. Missions

I-1. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Sur ce sujet, les membres de la commission :

- étudient périodiquement et régulièrement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation ;
- examinent annuellement les informations relatives aux évolutions d'ordre économique et réglementaire susceptibles d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers de l'assurance ;
- échangent et débattent des conséquences de ces évolutions sur les métiers exercés dans les sociétés d'assurances, ainsi que sur les travaux transversaux à plusieurs branches menés dans le cadre des instances de l'OPCO Atlas ;
- formulent sur cette base, des demandes, des propositions et recommandations à l'attention du conseil d'administration de l'OEMA, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle.

I-2. Développement des compétences et formation professionnelle

La commission participe à l'étude et au suivi des formations en vue de leur adaptation régulière à l'évolution des besoins.

À cette fin, les membres de la commission :

- exercent un suivi annuel de l'offre de formations en assurance sur la base de la cartographie mentionnée à l'article II-2 ci-dessous ;
- examinent régulièrement les données relatives à l'alternance et aux actions de développement des compétences dans la branche ;
- suivent les travaux menés dans le cadre des instances ministérielles en charge des certifications diplômantes intéressant le secteur ;
- font évoluer les certifications de branche existantes ;
- étudient l'opportunité de créer de nouvelles certifications de branche, de s'associer à des certifications existantes ou encore à la création de certifications interbranches ;
- proposent à des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage selon la méthodologie qu'ils définissent.

I-3. Préparation et suivi des travaux menés dans le cadre de l'OPCO Atlas

À ce titre, les membres de la commission, dans le cadre des interactions avec les instances de l'OPCO Atlas rappellent le rôle politique de la CPNFPE en matière de formation professionnelle et d'emploi et :

- communiquent aux instances de l'OPCO Atlas les conditions de prise en charge des différents dispositifs financés par cet organisme, dans le respect des priorités de la branche et des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- impulsent des actions transversales, examinent et émettent un avis sur les projets d'actions transversales initiés par d'autres secteurs membres de l'OPCO Atlas, traités par les commissions paritaires transversales (CPT) de cet organisme, et visant en particulier : l'alternance, la promotion des métiers et des formations, la prospective métiers, la politique de communication et de proximité, la certification, les publics spécifiques ;
- suivent la mise en œuvre et prennent connaissance des résultats de ces actions.

I-4. Examen des cas de licenciement collectif envisagés dans la profession

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

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

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

- dans les 15 jours qui suivent la réunion du comité social et économique (CSE) où celui-ci reçoit ces informations :
 - les motifs économiques des suppressions d'emploi projetées ou décidées ;
 - le nombre de salariés concernés et la nature des emplois supprimés ;
 - le calendrier des licenciements ;
 - les mesures examinées au niveau de l'entreprise pour réduire autant que possible les conséquences de ces décisions sur l'emploi ;
- aussitôt que possible, l'avis du CSE.

I-5. Recommandations en matière d'emploi et de formation

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

II. Moyens

II-1. Organisation

La commission se réunit au moins quatre fois par an. Sur proposition des partenaires sociaux et sur décision de la commission, une ou plusieurs de ces quatre réunions peuvent être consacrées au traitement de thèmes tels que la formation professionnelle ou encore les publics spécifiques.

En outre, une réunion *ad hoc* portant sur l'environnement économique et réglementaire du secteur de l'assurance est organisée chaque année.

II-2. Communication

Les membres de la commission disposent :

- des éléments quantitatifs et qualitatifs résultant des travaux de l'OEMA, ainsi que les résultats d'enquêtes menées par les organisations d'employeurs ou par toute autre source pertinente, au niveau régional, national, et européen, et portant sur l'évolution des métiers et sur la formation professionnelle ; sont ainsi communiqués à la commission, sauf exception de confidentialité, tous les travaux d'intérêt général susceptibles d'éclairer sa réflexion sur les perspectives d'évolution de l'emploi et de la formation dans la profession ;
- d'une cartographie des formations initiales diplômantes à l'assurance en France, mise à jour régulièrement ;
- de tous éléments fournis par l'OPCO Atlas, dont ceux relatifs au suivi de l'alternance.

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

III. Composition

La commission est composée de représentants des employeurs et de représentants des salariés.

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

- 4 membres titulaires par confédération représentative ;
- 4 autres membres titulaires à raison d'un nombre de sièges par confédération, fixé d'après l'audience des organisations syndicales mesurée tous les 4 ans sur la base des résultats consolidés qu'elles ont obtenus au premier tour des élections des titulaires des CSE dans l'ensemble des entreprises de la branche (arrêté ministériel fixant la liste des syndicats représentatifs dans la branche des sociétés d'assurances).

Le nombre des représentants de la FFA est au plus égal à celui des représentants des salariés.

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

- 2 membres suppléants par confédération représentative ;
- 2 autres membres suppléants à raison d'un nombre de sièges par confédération fixé d'après l'audience des organisations syndicales mesurée tous les 4 ans sur la base des résultats consolidés qu'elles ont obtenus au premier tour des élections des titulaires des CSE dans l'ensemble des entreprises de la branche (arrêté ministériel fixant la liste des syndicats représentatifs dans la branche des sociétés d'assurances).

Le nombre des représentants de la fédération française de l'assurance (FFA) est au plus égal à celui des représentants des salariés.

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

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

IV. Fonctionnement

Outre les cinq réunions mentionnées au II de la présente annexe, des réunions supplémentaires peuvent être demandées par une ou plusieurs organisations signataires de la présente convention en cas de licenciements pour motifs économiques d'une importance particulière.

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

Le calendrier des réunions de la commission est fixé annuellement.

Le secrétariat de la commission est assuré par la FFA.

La convocation comporte un ordre du jour prévisionnel. Elle est adressée aux membres de la commission au moins 10 jours avant la tenue de la réunion. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche qui souhaite ajouter un point à l'ordre du jour en informe par écrit l'ensemble des autres organisations syndicales, ainsi que la FFA. Le point dont l'ajout est demandé doit s'inscrire dans le cadre des missions de la commission, être motivé et communiqué au plus tard dans les 5 jours qui suivent l'envoi de la convocation.

Les décisions et avis adoptés par la commission sont adressés à ses membres après chaque réunion. Ils sont communiqués aux entreprises. Ces décisions et avis font en outre l'objet d'un relevé annuel.

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

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