

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

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

Accord collectif de branche du 21 janvier 2021

relatif aux dispositifs de la formation professionnelle

NOR : ASET2150394M

IDCC : 2247

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

Planète CSCA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA Banque ;

FNPSF CGT ;

SNECAA CFE-CGC ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT ;

FEC FO Assurance,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre au sein de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances les différents dispositifs de la formation professionnelle.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2019, a profondément réformé les dispositifs de la formation professionnelle.

Par le biais du présent accord, les partenaires sociaux souhaitent accompagner les entreprises de la branche professionnelle en leur donnant les moyens de faire de la formation professionnelle des salariés un des leviers majeurs de leur compétitivité.

Le présent accord vise à redéfinir les moyens et les ressources mis à disposition des salariés et des employeurs pour activer des leviers permettant à la fois la sécurisation de l'emploi et l'adaptation des entreprises aux enjeux de demain :

- favoriser l'insertion professionnelle et la professionnalisation des jeunes ;
- renforcer l'adaptabilité des salariés aux évolutions des postes de travail en développant leurs compétences ;

- assurer leur employabilité par l'amélioration de leur technicité et la consolidation de leur expertise ;
- permettre une transmission fluide et raisonnée des savoirs ;
- faire émerger les compétences qui seront nécessaires demain.

À l'instar de l'accord de branche du 14 avril 2016, les parties signataires réaffirment leur volonté :

- d'orienter la formation professionnelle vers ceux qui en ont le plus besoin, notamment les jeunes, les salariés les moins qualifiés ou qui exercent des métiers en déclin, les personnes éloignées de l'emploi, les seniors et les salariés en situation de handicap ;
- de renforcer les dispositifs destinés à garantir l'égalité, la mixité et la diversité au sein des entreprises de son champ :
 - en assurant le développement de l'alternance, la promotion de validation des acquis et de l'expérience et la mise en œuvre de la transmission générationnelle à travers le développement des missions tutorales ;
 - en définissant une politique d'abondement dans le cadre du compte personnel de formation.

En vue d'atteindre cet objectif, les partenaires sociaux rappellent le rôle clé de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la mise en œuvre de cette politique de branche.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle contribue activement à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en procédant notamment à l'étude de la situation de l'emploi et de son évolution prévisible au niveau de la branche et en assurant un suivi des actions menées en faveur de la formation et de l'emploi.

Elle assure également l'échange d'informations sur la situation de l'emploi, au niveau régional et national.

Elle étudie tous les moyens techniques et financiers permettant d'assurer au personnel des entreprises de la branche professionnelle, la formation et le perfectionnement professionnels permanents. Elle interagit avec les instances de l'OPCO Atlas, notamment en impulsant des actions transversales.

Elle peut elle-même décider de privilégier certaines actions qu'elle estime nécessaires et adéquates à l'amélioration de l'emploi dans la branche.

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle précisent également que la formation professionnelle peut être dispensée à distance pour tous les salariés concernés.

Le présent accord constitue un socle fondamental en matière de formation professionnelle et de dispositifs associés. Les partenaires sociaux de la branche professionnelle invitent les entreprises et les salariés à consulter 2 autres accords de branche plus spécifiques et portants sur :

- la reconversion et promotion par alternance « Pro-A » (accord à durée indéterminée du 10 décembre 2020) ;
- les taux de contribution à la formation professionnelle (accord annuel du 24 novembre 2020).

En tout état de cause, les entreprises et salariés peuvent solliciter l'opérateur de compétences, l'OPCO Atlas, afin d'être accompagnés dans la mise en œuvre de ces dispositifs.

Titre I^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1^{er} de la convention collective du 18 janvier 2002.

Article 2 | Entrée en vigueur

Les dispositions légales relatives aux dispositifs de la formation professionnelle sont applicables depuis le 1^{er} janvier 2019.

Le présent accord sera applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3 | Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Dépôt et extension

La partie patronale s'engage à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

À défaut, cet accord ne sera pas applicable.

Article 5 | Dispositions particulières

Les parties signataires conviennent que des dispositifs d'information particuliers à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés seront élaborés en lien avec les membres de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle et l'OPCO Atlas.

Titre II Favoriser l'insertion dans la branche

Article 1^{er} | Contrat d'apprentissage

L'OPCO Atlas met à disposition des employeurs un guide pratique^[1] portant sur la conclusion et les modalités d'exécution du contrat d'apprentissage.

1.1. Dispositions générales

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre :

- un enseignement théorique dispensé dans un centre de formation d'apprentissage ;
- une formation au sein d'une entreprise fondée sur l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur.

[1] <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/05/17-contrat-apprentissage.pdf>.

Toute personne âgée de 16 à 29 ans révolus peut entrer en apprentissage. Toutefois, des dérogations à ce principe sont possibles :

- l'âge minimum peut être de 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a achevé la scolarité du collège ;
- l'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus dans les cas suivants :
 - pour la préparation d'un diplôme de niveau supérieur ;
 - en cas de rupture d'un précédent contrat d'apprentissage pour une cause indépendante de la volonté de l'apprenti, ou pour inaptitude physique et temporaire ;
- l'âge n'est pas limité dans les cas suivants notamment :
 - pour les travailleurs handicapés ;
 - pour les porteurs de projet de création ou reprise d'entreprise conditionnée par l'obtention d'un diplôme ou d'un titre.

1.2. Réalisation du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est transmis auprès de l'OPCO Atlas qui procède à son dépôt dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée déterminée ou une durée indéterminée.

Pendant la durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir pendant la durée du contrat un emploi en relation avec cet objectif.

Le titulaire du contrat d'apprentissage s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

1.3. Durée du contrat d'apprentissage

La durée du contrat (ou de la période d'apprentissage, si le contrat est conclu à durée indéterminée) varie entre 6 mois et 3 ans, selon la durée du cycle de formation, lui-même variable selon le diplôme préparé, jusqu'à 4 ans pour les travailleurs handicapés notamment.

La durée de formation est fixée par une convention entre le centre de formation des apprentis (CFA), l'employeur et l'apprenti. En tout état de cause, cette durée ne peut pas être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat ou de la période d'apprentissage.

1.4. Situation du bénéficiaire du contrat d'apprentissage

Le salarié titulaire 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 la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

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 d'apprentissage.

Le salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage bénéficie, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise, d'une visite d'information et de prévention.

1.5. Maître d'apprentissage

Le maître d'apprentissage^[1] est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti.

Il a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti, dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre du diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié volontaire au sein de l'entreprise. Il doit posséder la compétence professionnelle requise pour assurer la formation du jeune dont il a la responsabilité :

- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifiant de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- ou justifier de 3 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimal de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

Outre les compétences professionnelles susvisées, l'employeur doit rester attentif, au moment de la désignation du maître d'apprentissage, aux qualités professionnelles de ce dernier, notamment en termes de pédagogie. Il en va de la formation de l'alternant et de sa volonté de poursuivre son alternance, ou de poursuivre en CDI ou CDD dans l'entreprise d'accueil.

Le maître d'apprentissage est en effet le garant de l'intégration de l'alternant dans l'entreprise et le référent dans son acquisition et sa montée en compétences.

Ainsi, afin d'endosser au mieux la fonction de maître d'apprentissage, l'employeur veille à ce que ce dernier puisse assurer sa mission dans les meilleures conditions en redéfinissant avec lui sa charge de travail et en lui faisant suivre, si nécessaire, une formation spécifique préalable. Cette formation spécifique peut être prise en charge par l'OPCO Atlas dans les conditions définies par les règles de prise en charge^[2].

Le nombre d'apprentis suivi par un maître d'apprentissage est limité à 2 apprentis ou 3 apprentis lorsque le contrat d'apprentissage de l'un d'entre eux a été prolongé.

Lorsque l'employeur choisit un maître d'apprentissage, il est vivement encouragé à faire suivre aux maîtres d'apprentissage ayant à leur charge plusieurs apprentis, la formation mentionnée ci-dessus.

Un point spécifique est fait sur cette activité de maître d'apprentissage, à l'occasion de l'entretien périodique d'évaluation, avec les salariés concernés et avec ceux qui seraient intéressés ou pressentis pour le devenir. La question de la formation du maître d'apprentissage est alors expressément abordée au cours dudit entretien.

En toute hypothèse, l'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail, les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'alternant et aux relations avec le centre de formation.

Dans le cadre des perspectives d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du maître d'apprentissage pourront être valorisés et faire l'objet d'une analyse de la situation du salarié avec la direction des ressources humaines de l'entreprise ou le service du personnel ou le responsable compétent notamment lors de l'entretien professionnel.

[1] <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/26-tutorat.pdf>.

[2] <https://www.opco-atlas.fr/actualites/tuteur-maitre-dapprentissage-se-former-pour-mieux-transmettre.html>.

Le maître d'apprentissage bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de VAE.

1.6. Prise en charge du contrat d'apprentissage

L'OPCO Atlas prend en charge les coûts pédagogiques du contrat d'apprentissage^[1] conformément aux niveaux de prise en charge des coûts des contrats déterminés par la branche professionnelle ou, à défaut, aux niveaux de prise en charge des coûts des contrats fixés par France Compétences. Ces listes de coûts contrats sont accessibles auprès des services de l'OPCO Atlas.

Les frais annexes engagés^[2] par les centres de formation des apprentis (CFA) sont pris en charge par l'OPCO Atlas dans les conditions définies par les règles de prise en charge.

Article 2 | *Contrat de professionnalisation*

L'OPCO Atlas met à disposition des employeurs un guide pratique^[3] portant sur la conclusion et les modalités d'exécution du contrat de professionnalisation.

2.1. Objectifs et bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux titulaires de compléter leur formation initiale, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des publics les plus éloignés du marché du travail et de suivre une des formations diplômantes ou qualifiantes, correspondant aux besoins du secteur d'activité et de l'entreprise prévisibles à court ou moyen terme, enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), reconnue par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche.

Les parties signataires souhaitent rappeler que le recours au contrat de professionnalisation doit s'inscrire dans une perspective d'insertion durable de l'alternant dans l'emploi.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes suivantes :

- jeunes de 16 à 25 ans révolus pour compléter leur formation initiale ;
- bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ;
- bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
- bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- personnes ayant été en contrat unique d'insertion (CUI).

2.2. Réalisation du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation doit être déposé auprès de l'OPCO Atlas dans les 5 jours ouvrables qui suivent le démarrage du contrat.

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme soit d'un contrat à durée indéterminée soit d'un contrat à durée déterminée conclu dans le cadre des dispositifs de politique pour l'emploi.

L'action de professionnalisation se situe au début du contrat conclu pour une durée indéterminée, alors qu'elle se confond avec le contrat conclu pour une durée déterminée.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif.

[1] https://www.opco-atlas.fr/cout-contrat.html?f%5B0%5D=branche_professionnelle%3A276.

[2] <https://www.opco-atlas.fr/criteres-financement.html?branche=217>.

[3] <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/05/15b-contrat-pro.pdf>.

Le titulaire s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

2.3. Durée du contrat et de la formation

La durée de cette action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois.

Cependant, la durée de l'action de professionnalisation peut être allongée jusqu'à 24 mois lorsque le contrat a pour objet :

- l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- l'obtention d'une certification enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles ;
- l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification qui est reconnue par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances ;
- de former des bénéficiaires sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Cette durée peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les publics prioritaires, à savoir :

- les personnes âgées de moins de 26 ans qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire (infra bac) et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel (infra CAP/BEP) ;
- les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
- les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) en CDD ou CDI ;
- les personnes en situation de handicap concernées par l'obligation d'emploi.

La prolongation est également possible dans les cas suivants :

- la seconde qualification visée est supérieure ou complémentaire à la première ;
- le bénéficiaire n'a pu atteindre la qualification préparée pour cause d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, accident du travail, défaillance de l'organisme de formation.

Lorsque le contrat de professionnalisation est rompu avant son terme par l'entreprise, sauf cas de rupture pour faute, l'OPCO Atlas poursuit la prise en charge des coûts pédagogiques de la formation en considération de ses propres règles de fonctionnement.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques, mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un centre de formation, constituent la partie théorique de la formation.

Cette formation théorique est d'une durée minimale de 15 % de la durée totale de l'action de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures pour les qualifications visées par la convention collective et les publics spécifiques, et de 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation, sans être inférieure à 150 heures, pour les diplômes ou titres inscrits au Répertoire national des certifications professionnels et les certificats de qualification professionnelle.

La durée maximale de la formation théorique sera de 50 % de la durée du contrat pour les qualifications visées par la convention collective nationale, les publics spécifiques, les certificats de qualification professionnelle et les diplômes ou titres inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles.

2.4. Situation du salarié bénéficiaire du contrat de professionnalisation

Pendant la durée de l'action de professionnalisation, les salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération calculée en fonction du minimum conventionnel correspondant à leur position dans la grille de classification de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Cette rémunération ne peut être inférieure à :

- 70 % du minimum conventionnel pour les jeunes ayant 26 ans et moins, sans pouvoir être inférieure à 80 % du Smic ;
- 85 % du minimum conventionnel pour les salariés de plus de 26 ans, sans pouvoir être inférieure à 100 % du Smic.

La durée du travail de l'intéressé, incluant le temps passé en formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire de travail pratiquée dans l'entreprise.

Toute clause contractuelle ayant pour objet le remboursement à l'employeur par le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation des dépenses de formation en cas de rupture du contrat de travail est réputée non écrite.

2.5. Prise en charge par l'OPCO Atlas

L'OPCO Atlas prend charge tout ou partie des frais pédagogiques^[1] conformément aux critères de prise en charge définis par la branche professionnelle et validés par les instances de l'OPCO.

Les coûts pédagogiques non pris en charge pourront être financés sur le plan de développement de compétences de l'entreprise.

En cas de rupture anticipée du contrat de professionnalisation ou d'absentéisme, la formation est financée par l'OPCO Atlas conformément aux règles validées par les instances de l'OPCO.

2.6. Tutorat

Les partenaires sociaux rappellent que le tutorat a pour objectif :

- d'aider, d'informer et de guider les salariés pendant les actions de formation ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'appréciation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel.

L'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Outre les compétences professionnelles susvisées, l'employeur doit rester attentif, au moment de la désignation du tuteur, aux qualités professionnelles de ce dernier, notamment en termes de pédagogie. Il en va de la formation de l'alternant et de sa volonté de poursuivre son alternance, ou de poursuivre en CDI ou CDD dans l'entreprise d'accueil.

Le tuteur est en effet le garant de l'intégration de l'alternant dans l'entreprise et le référent dans son acquisition et sa montée de compétences. Ainsi, afin d'endosser au mieux la fonction

[1] <https://www.opco-atlas.fr/criteres-financement.html?branche=217>.

de tuteur, l'employeur veille à ce que ce dernier puisse assurer sa mission dans les meilleures conditions en redéfinissant avec lui sa charge de travail et en lui faisant suivre, si nécessaire, une formation spécifique préalable. Cette formation spécifique peut être prise en charge par l'OPCO Atlas dans les conditions définies par les règles de prise en charge.^[1]

Un tuteur peut ainsi être désigné par l'employeur, en privilégiant notamment les seniors ayant l'expérience requise, afin d'accueillir et de guider le bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation.

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation. L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires desdits contrats.

Lorsque l'employeur désigne un tuteur, il est vivement encouragé à faire suivre aux tuteurs ayant à leur charge plusieurs bénéficiaires de contrats de professionnalisation, la formation mentionnée ci-dessus.

Un point spécifique est fait sur cette activité tutorale, à l'occasion de l'entretien périodique d'évaluation, avec les salariés concernés et avec ceux qui seraient intéressés ou pressentis pour le devenir. La question de la formation tutorale est alors expressément abordée au cours dudit entretien.

Dans le cadre des perspectives d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du tuteur pourront être valorisés et faire l'objet d'une analyse de la situation du salarié avec la direction des ressources humaines de l'entreprise ou le service du personnel ou le responsable compétent notamment lors de l'entretien professionnel. Le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de VAE.

Titre III Maintenir dans l'emploi et sécuriser les parcours professionnels

Les partenaires sociaux rappellent toute l'importance qu'ils accordent à la formation professionnelle pour les salariés :

- facteur de développement des connaissances, des qualifications et des compétences des salariés ;
- facteur d'évolution de carrière et de promotion sociale ;
- facteur de maintien et de développement dans l'emploi ;
- facteur de mobilité tant professionnelle que géographique,

et également, facteur de retour à l'emploi au bénéfice des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour diverses raisons.

Chapitre I^{er} Formation à l'initiative de l'employeur

Article 1^{er} | Plan de développement des compétences

L'OPCO Atlas met à disposition des employeurs un guide pratique^[2] portant sur le plan de développement des compétences.

[1] <https://www.opco-atlas.fr/actualites/tuteur-maitre-dapprentissage-se-former-pour-mieux-transmettre.html>.

[2] <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/18-plan.pdf>.

1.1. Définition du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences de l'entreprise s'inscrit dans la démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels, en vue notamment d'adapter les compétences détenues aux compétences requises.

Il comprend les actions d'adaptation des salariés aux évolutions des postes de travail ainsi que, le cas échéant, toute action visant à maintenir leur capacité à occuper un emploi ou participant au développement de leurs compétences. Afin de rendre les salariés acteurs de leur évolution professionnelle, les entreprises veillent à prendre en compte les besoins en formation exprimés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle, en particulier à l'occasion de l'entretien professionnel.

Les parties signataires rappellent que l'élaboration du plan de développement des compétences doit s'inscrire dans une véritable démarche prospective communiquée aux salariés et doit donc permettre aux salariés de se préparer aux évolutions de demain.

Aussi, elles invitent les entreprises de la branche à tenir compte, dans le cadre de la construction de leur plan de développement des compétences, de l'évolution des métiers du courtage d'assurances. Pour ce faire, les entreprises pourront s'appuyer sur les études conduites sur ce sujet par l'observatoire des métiers de la branche.

1.2. Actions de formation du plan

Le plan de développement des compétences comporte deux types d'actions de formation :

- les actions de formation obligatoires ou nécessaires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires. Elles constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- les actions de formation autres que celles ci-dessus, dites non obligatoires : elles constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

1.3. Élaboration du plan de développement des compétences

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) est consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise, notamment en matière de formation professionnelle. Cette consultation porte chaque année sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et sur le plan de développement des compétences.

1.4. Constitution d'une commission de la formation dans les entreprises de 300 salariés et plus

La commission de formation est obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés. Cette commission peut cependant être constituée par accord d'entreprise lorsqu'elle n'est pas obligatoire.

La commission de formation est chargée de préparer les délibérations relatives aux orientations stratégiques et à la politique sociale, d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine, ainsi que d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Le CSE et la commission de formation sont consultés sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre des dispositifs de la formation continue (dont le plan de développement des compétences) et de la validation des acquis de l'expérience.

Article 2 | *Promotion ou reconversion par alternance (« Pro-A »)*

Le dispositif de promotion ou reconversion par alternance s'applique à l'unique condition qu'un accord de branche ait été conclu puis étendu par le ministère du travail.

Le dispositif « Pro-A » a vocation à permettre au salarié de changer de métier ou de bénéficier d'une promotion professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Les partenaires sociaux de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances ont négocié et signé un accord relatif à la « Pro-A » en date du 10 décembre 2020.

Les employeurs et salariés sont invités à consulter cet accord^[1] afin de connaître les modalités pratiques de ce dispositif.

Chapitre II Formations à l'initiative du salarié

Article 1^{er} | *Projet de transition professionnelle*

L'OPCO Atlas met à disposition des employeurs un guide pratique^[2] portant sur le projet de transition professionnelle.

1.1. Définition et bénéficiaires

Le projet de transition professionnelle peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au compte personnel de formation, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Par dérogation, des modalités particulières d'ancienneté sont prévues pour les salariés souhaitant réaliser leur projet de transition à l'issue de leur CDD.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

1.2. Financement

Les frais pédagogiques et la validation de la certification sont pris en charge par les associations de transition professionnelle uniquement si les droits CPF du salarié ne sont pas suffisants, et ce, dans la limite d'un plafond.

Dès lors que le dossier du salarié a obtenu l'accord de la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR), le salarié peut bénéficier d'une rémunération conditionnée à l'assiduité à la formation ou au stage demandés pour obtenir la certification visée.

Article 2 | *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et

[1] https://www.planetecsa.fr/content/uploads/sites/3/2021/01/20201211_Accord-collectif-Pro-A_CPPNI-VS.pdf.

[2] <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/20-cpf-transition.pdf>.

moyen terme et de construire le cas échéant un parcours de formation adapté. Il peut être mis en place soit à l'initiative de l'employeur, sous réserve de l'accord du salarié, soit à l'initiative du salarié.

Par ailleurs, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie et totalisant au moins 5 ans (consécutifs ou non) d'activité professionnelle salariée peut faire la demande auprès de son employeur pour réaliser un bilan de compétences.

Le financement du bilan de compétences diffère en fonction qu'il soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur :

- lorsqu'il est à l'initiative du salarié, il est financé par le CPF, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur. À défaut, un financement personnel reste possible ;
- lorsqu'il est à l'initiative de l'employeur en accord avec le salarié, il est financé par les fonds dédiés à la formation (plan de développement des compétences) et, le cas échéant, par l'OPCO Atlas, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur.

Le bilan de compétences peut être réalisé pendant le temps de travail ou en dehors du temps du travail :

- lorsqu'il est réalisé, en tout ou partie, pendant le temps de travail, l'employeur doit donner son accord selon les conditions fixées par accord d'entreprise ou à défaut conformément aux dispositions légales ;
- lorsqu'il est réalisé en dehors du temps de travail, l'employeur n'a pas à en être informé.

La réalisation du bilan de compétences peut être envisagée dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.

Quelles que soient les modalités de réalisation du bilan de compétences, le salarié est le seul destinataire des résultats du bilan de compétences. Cependant, le salarié reste libre de communiquer à son employeur les éléments du bilan de compétences notamment lorsqu'il s'agit de définir en commun un projet professionnel ou un projet de formation.

Article 3 | *Passeport d'orientation, de formation et de compétences*

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Pour cela, le salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui recensera notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stages ou de formation en entreprise ;
- les certifications à finalités professionnelles délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois ;
- dans une annexe, et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors d'entretiens professionnels et de bilan de compétences dont il a bénéficié.

Le passeport formation étant un droit du salarié mis en œuvre à son initiative, l'entreprise ne peut ni l'imposer, ni le systématiser.

Le passeport formation étant la propriété personnelle du salarié et utilisé sous sa seule responsabilité, l'entreprise ne peut en exiger la communication notamment lors d'une opération de recrutement ou d'évaluation des compétences.

En revanche, l'entreprise peut informer les salariés de l'utilité du passeport d'orientation, de formation et de compétences et les encourager à le constituer. Cela peut être fait notamment lors de l'entretien professionnel.

Le passeport d'orientation, de formation et de compétences est accessible via le système d'information dédié au compte personnel de formation.

Article 4 | Compte personnel de formation (CPF)

En permettant au salarié d'acquérir une qualification, le compte personnel de formation^[1] favorise la montée en compétences du salarié qui devient acteur de son parcours professionnel.

Son utilisation est à l'initiative du salarié.

Pour les entreprises de la branche, le compte personnel de formation peut constituer un des moyens leur permettant de renforcer leur compétitivité et d'assurer la sécurisation des parcours professionnels de leurs salariés.

Les parties signataires entendent donner au compte personnel de formation toute son efficacité et encouragent les parties prenantes à s'inscrire une convergence d'intérêts à la fois pour développer les compétences des salariés, à la fois pour les besoins de l'entreprise.

4.1. Définition et bénéficiaires

Le compte personnel de formation (CPF) appartient et s'adresse à toutes les personnes de 16 ans et plus et par dérogation, les jeunes de 15 ans, ayant signé un contrat d'apprentissage.

Le CPF est fermé à la date à laquelle son titulaire a fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, par exception au titre des activités bénévoles et de volontariat que le salarié exerce.

Dès 65 ans, le compte CPF est automatiquement fermé pour les salariés ayant liquidé leurs droits à la retraite et n'ayant pas repris d'activité salariée.

Le CPF recense :

- les droits acquis par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite ;
- et les formations dont peut bénéficier personnellement le salarié.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en euros et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures alimentant le CPF.

Chaque titulaire peut accéder à son CPF à l'adresse suivante : <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

[1] <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/cpf-outils.pdf>.

4.2. Formations éligibles au compte personnel de formation

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) ;
- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences ;
- de bénéficier d'un accompagnement pour la validation des acquis et de l'expérience ;
- de créer ou reprendre une entreprise ;
- d'acquérir le permis B, uniquement lorsque les conditions cumulatives suivantes sont réunies :
 - l'obtention du permis contribue à la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte ;
 - le titulaire du compte ne fasse pas l'objet d'une suspension de son permis ou d'une interdiction de solliciter un permis (cette obligation est vérifiée par une attestation sur l'honneur de l'intéressé).

4.3. Abondements au compte personnel de formation

Le salarié peut recevoir des abondements en droits complémentaires lorsque le coût de la formation envisagée est supérieur au montant des droits inscrits sur le CPF et/ou selon les modalités prévues par un accord d'entreprise ou de groupe.

Dans le cas où un abondement de branche au profit du CPF serait envisagé, les membres de la CPNEFP s'engagent à examiner dans les meilleurs délais, et en relation avec l'OPCO, les possibilités d'abondements et le cas échéant, définir une liste de formations éligibles.

4.4. Mobilisation du compte personnel de formation

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation, et l'employeur lui notifie sa réponse dans un délai de 30 jours. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque :

- la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation quand l'employeur n'a pas respecté les dispositions légales liées à l'entretien professionnel ;
- la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement VAE.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Article 5 | Validation des acquis de l'expérience

La VAE permet à toute personne engagée dans la vie active de faire valoir l'expérience qu'elle a acquise afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Ce dispositif vise à sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Elle est accessible dans le cadre soit du plan de développement des compétences, soit du congé pour VAE, soit du CPF, soit encore à titre personnel en dehors du temps de travail.

Les partenaires sociaux renouvellent leur volonté d'encourager toute démarche de validation des acquis de l'expérience.

Article 6 | Congé de formation économique, sociale et syndicale

Tout salarié peut prendre un congé de formation économique, sociale et syndicale.

Ce congé permet d'acquérir des connaissances économiques, sociales ou syndicales, dans le but d'exercer des responsabilités syndicales.

Titre IV Orienter professionnellement et déterminer les besoins de formation

Article 1^{er} | Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 du code du travail. L'opérateur du conseil en évolution professionnelle 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. Il facilite 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.

Sous réserve de l'article L. 6111-6-1 du code du travail, le conseil en évolution professionnelle est assuré par :

- Pôle emploi ;
- Association pour l'emploi des cadres (APEC) ;
- Mission locale ;
- Cap emploi (pour les personnes en situation de handicap).

Un salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord à son employeur, se rapprocher d'un CEP en prenant rendez-vous de préférence avec un conseiller de l'APEC s'il est cadre, ou d'une commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) dans les autres cas.

Le CEP accompagne les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle prévus à l'article L. 6323-17-1 du code du travail.

L'offre de service du CEP est définie par un cahier des charges arrêté par le ministre chargé de la formation professionnelle.

Article 2 | Entretien professionnel

L'employeur a l'obligation de faire passer un entretien professionnel au salarié tous les 2 ans. Cet entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également 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.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est par ailleurs proposé systématiquement 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'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste et également dans l'hypothèse où le salarié obtient une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou qu'il lui est notifié une inaptitude qui aurait un impact sur sa trajectoire professionnelle.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Afin d'accompagner les employeurs et les salariés dans la démarche, l'OPCO Atlas met à leur disposition des fiches explicatives^[1] et trames d'entretiens professionnels.

Les entreprises sont invitées à utiliser les documents mis à leur disposition sur le site internet de l'OPCO Atlas^[2].

Article 3 | Bilan de compétences

Le bilan de compétences est traité à l'article 2 du chapitre II du titre III du présent accord.

Titre V Observatoire des métiers et des qualifications

Article 1^{er} | Missions

Les partenaires sociaux confirment le rôle de l'observatoire des métiers et des qualifications du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Cet observatoire des métiers et des qualifications est chargé notamment de :

- mettre en place et diligenter des enquêtes et des études sur l'état de la formation dans la branche ;
- rassembler les informations nécessaires à garantir un droit à la formation tout au long de la vie ;
- arrêter le cahier des charges destiné aux personnes mandatées pour ces enquêtes et ces études.

L'observatoire exerce ses missions sous le contrôle de la CPNEFP du courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les modalités de fonctionnement et d'intervention de l'observatoire des métiers et des qualifications du courtage d'assurances et/ou de réassurances sont définies dans un règlement intérieur.

Article 2 | Financement

L'observatoire des métiers et des qualifications du courtage d'assurances et/ou de réassurances est géré par les services de l'OPCO Atlas.

[1] <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/entretien-pro-employeurs.pdf>.

[2] <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/entretien-pro-outils.pdf>.

Les enquêtes et les études souhaitées par l'observatoire des métiers et des qualifications du courtage d'assurances et/ou de réassurances sont prises en charge par l'OPCO Atlas après accord de ses instances paritaires compétentes.

Titre VI Suivi de l'accord

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du courtage d'assurances fera, tous les ans, un point sur l'application de l'ensemble des dispositions de l'accord relatif aux dispositifs de la formation professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Pour ce faire, elle s'appuiera notamment sur les éléments quantitatifs et qualitatifs communiqués par l'OPCO Atlas dans le cadre de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du courtage d'assurances pourra également mandater l'observatoire des métiers et des qualifications pour diligenter toute étude ou enquête sur les dispositifs de la formation professionnelle au sein de la branche professionnelle.

Fait à Paris, le 21 janvier 2021.

(Suivent les signatures.)