

Brochure n° 3110 | Convention collective nationale

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

Accord du 1^{er} juillet 2021

relatif aux engagements responsables et solidaires
en faveur de l'emploi et de la qualité de vie au travail

NOR : ASET2151074M

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 ;

SNECAA CFE-CGC ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ont signé, le 20 juin 2016, pour une durée de trois ans, un accord portant sur le Pacte de responsabilité et de solidarité.

En 2016, les partenaires sociaux de la branche professionnelle avaient souhaité s'inscrire, dans leur périmètre, dans la dynamique de croissance économique et sociale de la France, en prenant des engagements partagés en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi, notamment des publics les plus fragiles.

Cet accord à durée déterminée a pris fin à la fin de l'année 2019. Il a fait l'objet d'un suivi annuel présenté dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui a permis de mettre en évidence la réussite des engagements définis paritairement.

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, conscients de leur responsabilité sociale, ont souhaité exprimer, à travers le présent accord, leur volonté commune de renouveler les engagements fixés en 2016 en les adaptant aux nouveaux enjeux de la branche professionnelle.

Malgré la crise sanitaire et économique actuelle, les parties signataires du présent accord encouragent les entreprises à maintenir les efforts en matière de recrutement, de maintien dans

l'emploi, notamment en faveur des personnes les plus éloignées de l'emploi. Le présent accord recense l'ensemble des moyens mis à la disposition des entreprises pour y parvenir.

Les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler que, pour conserver leur niveau de compétitivité, les entreprises de la branche doivent s'adapter aux évolutions réglementaires et technologiques qui, non seulement, impactent l'organisation du travail et les techniques de distribution mais influent également sur le comportement des consommateurs et la concurrence. Aussi, elles restent attachées à poursuivre l'accompagnement des entreprises de la branche professionnelle dans leur transformation.

De plus, la pérennité des entreprises passe avant tout par le renouvellement de leur population qui est assuré par la transmission des savoirs et des compétences entre générations. Aussi, les partenaires sociaux réaffirment, à travers cet accord, leur engagement en faveur du développement de l'emploi et des compétences, notamment en direction des jeunes et des seniors. En cela, l'accord s'inscrit dans la continuité des actions actuelles et à venir de la branche professionnelle.

Ce nouvel accord s'inscrit dans une véritable démarche responsable et solidaire en faveur de l'emploi et de la qualité de vie au travail dans les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les parties signataires du présent accord prennent ainsi les engagements suivants :

Article 1^{er} | S'engager en faveur de l'emploi

Dans le cadre de la poursuite de cet engagement fort pour l'emploi, pour la transmission des compétences et la consolidation des expertises du secteur, les partenaires sociaux ont la volonté de se fixer des objectifs qualitatifs et quantitatifs sur la période 2021-2023. Ces objectifs doivent permettre de parvenir à recruter, en CDI ou CDD, sur trois ans, 4 200 salariés.

Insérer davantage par l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation)

La branche professionnelle du courtage d'assurances souhaite poursuivre le développement de l'alternance au sein des entreprises qui la composent.

À cet effet, elle se fixe comme objectif d'augmenter le nombre d'alternants embauchés dans les entreprises. Ainsi, au 31 décembre 2020, les entreprises de la branche accueillaient 2 008 alternants. L'objectif est d'atteindre au 31 décembre 2023 le chiffre d'au moins 3 000 embauchés sur la période 2021-2023.

Les parties signataires encouragent vivement les tuteurs et maîtres d'apprentissage à recourir à la formation tutorale.

Enfin, durant cette période de crise sanitaire, les entreprises sont vivement invitées à former les managers au management à distance afin de tenir compte des difficultés afférentes au télétravail dans le cadre du suivi des alternants.

1.2. Favoriser le déploiement de l'alternance dans les entreprises

La branche professionnelle dresse un double constat. D'un côté, les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances n'arrivent pas à satisfaire leurs besoins en recrutement, et de l'autre, de nombreux jeunes restent éloignés de l'emploi.

Convaincus que l'alternance est l'un des moyens les plus efficaces pour, à la fois, répondre aux besoins en compétences des entreprises et insérer durablement les jeunes dans l'emploi, les partenaires sociaux décident de poursuivre leur politique de sensibilisation des entreprises de la branche à l'apprentissage et à l'enseignement professionnel.

Aussi, les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche professionnelle à participer aux forums et à tout événement en lien avec l'emploi et l'alternance.

Les représentants patronaux de la branche professionnelle s'engagent à être présents à au moins deux salons de recrutement et de promotion de l'alternance et des métiers sur l'année.

Afin d'accompagner les entreprises, et notamment les entreprises de moins de 50 salariés, dans leurs démarches d'accueil de jeunes en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage), les signataires du présent accord s'assurent que les services de l'OPCO Atlas, notamment les antennes régionales, garantissent un service décentralisé et harmonisé sur l'ensemble du territoire.

L'objectif premier est de créer du lien entre les entreprises de la branche et les organismes ou écoles proposant des formations en alternance en lien avec les secteurs d'activité. Pour ce faire, les quatre branches de l'assurance ont créé, avec le soutien de l'OPCO Atlas, l'unique portail sur les métiers de l'assurance à destination des jeunes accessible à l'adresse suivante : www.j'assuremonfutur.fr.

Le site internet www.j'assuremonfutur.fr rassemble, pour les candidats, jeunes ou professionnels en reconversion, et pour l'ensemble des acteurs de la formation ou de l'orientation, un ensemble d'outils interactifs avec notamment :

- plus de 140 métiers, un annuaire de formations, des outils de promotion des métiers, des kits pédagogiques, des brochures et des vidéos permettant à chacun de découvrir les métiers et les formations associées, pour la plupart accessibles par la voie de l'alternance ;
- des fiches pratiques ;
- un test d'orientation.

Chaque étudiant a notamment la possibilité de créer un espace « mon compte étudiant » permettant d'enregistrer ses préférences dans un espace personnel et de s'abonner aux actualités associées.

Par ailleurs, la branche professionnelle tient à prendre en considération la dimension internationale de certains métiers du courtage d'assurances et/ou de réassurances. C'est pourquoi, ils souhaitent soutenir et accompagner la mobilité des apprentis en Europe et contribuer ainsi à l'emploi des jeunes et à la compétitivité des entreprises.

Cette initiative permet à la fois de renforcer l'employabilité des jeunes par l'acquisition de compétences enrichies dans une langue étrangère et la découverte de pratique et de savoir-faire différents dans le cadre d'une démarche autonome et responsable mais également de renforcer la compétitivité des entreprises en internationalisant ses pratiques, en enrichissant ses ressources humaines et en élargissant son réseau technico-commercial.

Pour ce faire, la branche professionnelle se rapprochera de l'association Euro App Mobility (www.euroappmobility.eu) dont les missions sont :

- développer une plateforme d'offres et de demandes de mobilité ;
- plaider auprès des financeurs et des ministères compétents ;
- accompagner les acteurs de terrain dans l'internationalisation de leurs parcours de formation ;
- nouer des jumelages entre organismes européens de formation ;
- former des groupes de travail avec les différents acteurs ;
- communiquer pour susciter le désir de mobilité.

1.3. Favoriser le maintien dans la branche professionnelle des alternants, en CDI ou en CDD d'une durée minimale de 6 mois

La branche professionnelle veut favoriser l'insertion durable des salariés embauchés en contrat d'alternance. En outre, il s'agit de permettre aux jeunes formés dans les entreprises à ce titre de se forger une première expérience professionnelle dans les métiers du courtage. Dès lors, les partenaires sociaux conviennent que les alternants doivent pouvoir bénéficier prioritairement des propositions de CDD formulées par les entreprises pour remplacer notamment des salariés en CDI absents et ce, dans le respect de la réglementation en vigueur. Les entreprises sont dès lors invitées à adopter cette démarche en faveur du maintien dans la branche des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage à durée déterminée à l'issue de leur alternance.

Les parties signataires de l'accord se fixent comme objectif de maintenir les alternants dans la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances, en CDI ou en CDD d'une durée minimale de 6 mois, à l'issue de leur alternance. Pour ce faire, la branche professionnelle s'assurera que les propositions d'emploi faites par les entreprises de courtage d'assurances aux alternants, à l'issue de leur alternance, permettent le maintien dans l'emploi de 20 % d'entre eux dans la branche.

Il est convenu d'atteindre progressivement cet objectif sur la période 2021-2023.

Si par impossible, l'objectif de 20 % de maintien dans l'emploi des alternants dans la branche n'est pas atteint en 2023, une attention particulière sera portée par les partenaires sociaux sur les raisons de la non embauche des alternants, à l'issue de leur contrat d'alternance, par les entreprises de la branche professionnelle.

Une démarche sera également engagée sur la période 2021-2023 avec les trois branches professionnelles d'activités assurantielles (assurances, agences générales, assistants) représentées au sein de l'OPCO Atlas pour connaître leurs recrutements provenant d'alternants formés par la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

1.4. Accueil des jeunes éloignés de l'emploi

Dans le contexte d'évolution progressive du niveau d'embauche des nouveaux entrants au niveau de la branche professionnelle, les entreprises s'engagent, pendant la durée de l'accord, à développer l'accueil des jeunes de niveau Bac ayant besoin d'une formation complémentaire pour accéder à un emploi dans le secteur du courtage d'assurance.

Afin d'encourager les entreprises à s'engager dans cette voie, la branche professionnelle recense les bonnes pratiques des entreprises qui mettent en œuvre une politique novatrice en faveur des jeunes éloignés de l'emploi. Ces bonnes pratiques feront l'objet d'une analyse par la CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) de la branche.

Dans ce cadre, le recours à la préparation opérationnelle à l'emploi, qui permet de bénéficier d'une formation nécessaire pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi, est encouragé.

Il est rappelé aux entreprises l'existence de l'association Assure Moi Un Projet (Amu'p) ayant vocation de faciliter un emploi à des personnes qui en sont éloignées dans le secteur du courtage d'assurance.

La branche professionnelle invite également les entreprises à proposer des stages aux personnes, et notamment les jeunes éloignés de l'emploi, en vue de leur faire découvrir les métiers du courtage d'assurances et/ou de réassurances et de favoriser à court ou moyen terme leur insertion dans la branche professionnelle.

Afin d'optimiser la visibilité des offres de stage, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à afficher leurs offres sur les plateformes internet dédiées à l'emploi et à la formation dans le secteur de l'assurance.

Article 2 | Mesures en faveur des personnes en situation de handicap

2.1. Développer l'insertion de personnes en situation de handicap

Les parties signataires souhaitent reprendre les dispositions de l'article 17, 2° de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances pour rappeler l'obligation des entreprises de 20 salariés et plus en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

Conformément aux dispositions des articles L. 5212-1 et suivants du code du travail, les entreprises d'au moins 20 salariés sont tenues d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des travailleurs handicapés, définis par l'article L. 5212-13 du code du travail, dans la proportion d'un pourcentage, fixé par la loi, de leur effectif total. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation s'applique au niveau de l'entreprise.

Pour ce faire, les entreprises sont vivement invitées à :

- consulter les sites internet d'emploi spécialisés sur le recrutement de travailleurs handicapés ;
- préciser, au sein des offres d'emploi, que les postes sont accessibles aux travailleurs handicapés ;
- développer une campagne de sensibilisation à l'embauche de travailleurs handicapés.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les employeurs du secteur privé soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'aides financières en cas d'embauche d'un salarié handicapé.

Les employeurs peuvent s'exonérer partiellement de l'obligation d'emploi en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec des établissements de travail protégé.

Les employeurs peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant une contribution annuelle au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

La branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances travaillera de concert avec le référent handicap qui rejoindra les services de l'OPCO Atlas, afin que soit conduite une politique de sensibilisation à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap dans toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

La représentation de la branche au sein de la commission paritaire transversale (CPT) publics spécifiques de l'OPCO Atlas permet d'avoir une vision complète et transversale des initiatives et actions menées, notamment en faveur du handicap.

Il sera également demandé à l'OPCO Atlas de mettre à disposition des entreprises de la branche du courtage d'assurances et/ou de réassurances un accompagnement sur mesure en proposant des outils simples et concrets permettant l'insertion et l'accompagnement dans l'emploi par la professionnalisation des personnes handicapées.

Les entreprises sont également invitées à consulter les différentes fiches pratiques publiées par l'AGEFIPH, et notamment la fiche « intégrer durablement le handicap dans une stratégie globale ».

Afin d'assurer un suivi du nombre d'embauches et des politiques en faveur du handicap menées au sein de la branche professionnelle, une enquête quantitative et qualitative sera conduite annuellement auprès des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances concernées.

La branche se fixe comme objectif de faire évoluer le nombre d'embauches de personnes en situation de handicap et de proposer des mesures d'optimisation par rapport aux démarches menées par les entreprises.

Les initiatives prises par les écoles et les organismes de formation pour développer l'accès des personnes en situation de handicap aux CQP (certificat de qualification professionnelle) élaborés par la CPNEFP recevront également l'appui de la branche professionnelle.

Enfin, les partenaires sociaux encouragent les entreprises de la branche à favoriser l'accès des personnes en situation de handicap au télétravail.

2.2. Reconnaître et prendre en compte le handicap

Les entreprises sont invitées à mettre en place ou à développer des mesures destinées à favoriser la déclaration du handicap survenu après une maladie ou un accident, telle qu'accorder une journée de congé supplémentaire pour la réalisation d'un bilan fonctionnel.

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont conclu un accord sur les dispositifs de la formation professionnelle le 21 janvier 2021 prévoyant notamment que le salarié qui obtient une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou à qui il est notifié une inaptitude qui aurait un impact sur sa trajectoire professionnelle, peut solliciter un entretien professionnel.

Les partenaires sociaux invitent également les entreprises de la branche à encourager les salariés reconnus handicapés à réaliser un bilan de compétences.

Les entreprises pourront se rapprocher des organismes dédiés au handicap et de l'OPCO Atlas pour la mise en place de ces mesures.

Cette incitation de la branche professionnelle vise à accompagner l'adaptation des salariés en situation de handicap à leur poste de travail ou à les accompagner dans leur reconversion professionnelle en privilégiant leur mobilité interne. Afin de trouver toute son efficacité, cet accompagnement se fera en tenant compte des besoins en compétences des entreprises.

Article 3 | Sécuriser les parcours professionnels

3.1. Renforcer l'employabilité de tous les salariés en identifiant et comprenant les évolutions des métiers

Afin de prendre en compte l'évolution rapide des métiers, liée aux évolutions réglementaires technologiques et en particulier à la digitalisation des activités, la CPNEFP de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances a négocié un accord collectif de branche relatif à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Sous certaines conditions, les entreprises peuvent également recourir au dispositif « Transitions collectives » (TransCo). Ce nouveau dispositif permet aux salariés dont les emplois sont fragilisés de se reconvertir vers des métiers plus porteurs en vue d'une mobilité externe.

Pour ce faire, l'employeur doit définir les emplois fragilisés au sein de son entreprise et constituer un dossier TransCo, avec l'appui de l'OPCO Atlas si besoin, puis le déposer auprès de l'association Transitions pro de sa région.

Enfin, afin de renforcer l'employabilité de tous les salariés et d'identifier les évolutions des métiers, la branche professionnelle s'est engagée à réaliser deux études portant sur :

- l'influence de l'intelligence artificielle sur les métiers et compétences ;
- l'identification des aires de mobilités valorisant des parcours de formation dans la branche professionnelle.

3.2. Favoriser l'embauche des seniors

La branche professionnelle se fixe comme objectif d'accroître les embauches des personnes âgées de 50 ans et plus. Afin de suivre l'évolution du nombre d'embauches, les partenaires sociaux s'appuieront sur les services de l'OPCO Atlas. La branche se fixe comme objectif d'accroître le nombre d'embauches des seniors sur la période 2021-2023.

Par ailleurs, les entreprises s'assureront de l'employabilité des salariés âgés de 50 ans et plus à travers notamment leur plan de développement des compétences et des dispositifs garantissant la transmission des compétences. Cette transmission des compétences peut s'opérer en mettant en place des binômes « juniors/senior ».

De plus, les entreprises s'appuieront sur le compte rendu de l'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié et s'engageront à favoriser, auprès des seniors volontaires justifiant des prérequis pour exercer ce rôle, l'exercice de missions de formation et/ou d'accompagnement tutorial.

Les entreprises sont également invitées à solliciter les seniors pour participer à des jurys d'examen, dans le cadre des démarches de type certificat de qualification professionnelle (CQP) et/ou VAE (validation des acquis de l'expérience).

Enfin, il est recommandé aux entreprises d'organiser un entretien de fin de carrière permettant de mesurer la motivation du senior, d'améliorer la fin de sa carrière et de préparer la transition entre l'activité professionnelle et la retraite.

Des possibilités d'aménagement et d'organisation du temps de travail des salariés âgés de 57 ans et plus pourront être étudiées par les entreprises.

3.3. Favoriser l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi et assurer leur employabilité

Les parties signataires souhaitent rappeler les dispositifs en faveur de l'insertion professionnelle des personnes âgés de 35 à 45 ans éloignés de l'emploi et de leur employabilité.

Afin de poursuivre cet objectif et de renforcer l'attractivité de la branche auprès de ce public, les entreprises sont invitées à recourir au dispositif de préparation opérationnelle à l'emploi et à identifier, lors des entretiens professionnels, les actions de VAE et de bilan de compétences à mettre en place.

Les services de l'OPCO Atlas pourront accompagner les entreprises dans leur démarche.

3.4. Accompagner les mobilités externes et internes

Il sera proposé aux salariés de la branche concernés par une procédure de licenciement pour motif économique de bénéficier des services de la plateforme à venir dédiée à l'emploi dans l'assurance, afin d'informer l'ensemble des entreprises du bassin d'emploi correspondant au secteur géographique de leur recherche, des compétences des salariés concernés.

En outre, le dispositif transitions collectives permet aux salariés dont les emplois sont fragilisés de se reconverter vers des métiers plus porteurs en vue d'une mobilité externe (cf. art. 3.1).

Plus particulièrement, les entreprises de la branche professionnelle sont invitées, dans le cadre d'opérations de restructuration (opération de fusion-absorption, fusion par création de société nouvelle, scission notamment), à mettre en place des actions d'accompagnement de leurs collaborateurs.

Article 4 | Offrir un environnement de travail de qualité

4.1. Assurer la mise en œuvre du télétravail

Les entreprises sont invitées à consulter l'accord de branche conclu le 28 juin 2018 ainsi que l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020.

Par ailleurs, il a été élaboré, dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation un recueil de recommandations portant sur l'exercice du télétravail en période exceptionnelle.

4.2. Veiller à la qualité de vie au travail

La branche professionnelle entend veiller à la qualité de vie au travail (QVT) des salariés. Elle souhaite renforcer les dispositifs destinés à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale au sein des entreprises de son champ.

Dans ce cadre, la branche professionnelle a réalisé un livrable « Cap sur la QVT » qui fournit des repères sur ce qu'est la QVT, quelle que soit la taille de l'entreprise. Ce guide identifie les actions qui sont et/ou peuvent être déployées sur les différents champs de la QVT. Il livre des illustrations concrètes de quelques pratiques QVT mises en œuvre dans les entreprises de la branche.

En matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes, les entreprises sont invitées à consulter le guide pratique et juridique portant sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail publié par le ministère du travail, ou encore le guide de branche « Cap sur la QVT ».

4.3. Lutter contre les discriminations et favoriser la mixité et la diversité au sein de la branche professionnelle

Les partenaires sociaux considèrent que la lutte contre les discriminations est un enjeu social, sociétal et économique majeur et que chaque acteur peut contribuer, à son niveau, à des actions en faveur de la mixité et de la diversité au sein de la branche professionnelle du courtage d'assurances et de réassurance.

Ainsi, les partenaires sociaux tiennent au préalable à réaffirmer le principe de non-discrimination légalement inscrit tant en droit national, qu'en droit communautaire.

En vertu de l'article L. 1132-1 du code du travail, le fait d'opérer une distinction entre les salariés (ou entre les personnes candidates à un recrutement ou à l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise) constitue une discrimination, dès lors que la raison de la distinction figure dans l'un des critères suivants :

- l'origine ;
- le sexe ;
- les mœurs ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'identité de genre ;
- l'âge ;
- la situation de famille ou la grossesse ;
- les caractéristiques génétiques ;
- la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur ;
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;
- les opinions politiques ;
- les activités syndicales ou mutualistes ;
- l'exercice d'un mandat électif local ;
- les convictions religieuses ;
- l'apparence physique ;
- le nom de famille ;
- le lieu de résidence ou la domiciliation bancaire ;
- l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap ;
- la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Dans certaines circonstances, certaines différences de traitement sont possibles afin de répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, à condition que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Pour que chacun puisse contribuer à la réduction des inégalités et à la prévention de toutes formes de discrimination directe ou indirecte, il est rappelé qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés.

Des sanctions civiles et pénales sont applicables en cas de discrimination.

Afin que les politiques d'emploi et l'ensemble des mesures et dispositions prévus au présent accord trouvent leur pleine application et réussite, les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises et particulièrement leur gouvernance se mobilisent, notamment en communiquant régulièrement pour que ces principes de non-discriminations soient respectés et que la diversité professionnelle soit soutenue et valorisée. Des actions de sensibilisation et de formations en ce sens sont vivement encouragées.

Elle les incite par ailleurs à consulter les sites dédiés, comme par exemple celui créé par le Gouvernement le 12 février 2021 (www.antidiscriminations.fr) ou à se rapprocher des associations œuvrant contre les discriminations.

La branche professionnelle invite également les entreprises de la branche à recourir aux services de l'OPCO Atlas en faveur de la mixité et de la diversité.

Par ailleurs, les parties signataires affirment l'importance de cette dimension dans la communication sur les métiers de l'assurance pour diversifier les profils de candidats susceptibles de répondre aux besoins en recrutement des entreprises de la branche.

Elle continuera par ailleurs à recenser les bonnes pratiques des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances destinées à favoriser la mixité-diversité.

La branche professionnelle s'engage dès lors à multiplier ses actions dans le domaine de la relation entre le monde éducatif et le secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances, comme :

- l'intervention de professionnels dans les établissements d'enseignement pour présenter les métiers et les formations spécifiques de la branche professionnelle (CQP) ;
- la participation d'entreprises de la branche aux forums « emploi » des établissements d'enseignement ;
- la participation de la branche professionnelle à des salons de promotion des métiers ;
- le développement de partenariat avec des organismes tels que l'ONISEP servant de relais pour l'information du public, tout particulièrement la tranche d'âge 18-30 ans, sur les métiers et les formations de l'assurance.

La branche professionnelle soutient et encourage les organismes de formation à inscrire leurs sessions de formation dans des dispositifs tendant à favoriser la diversité et la mixité au sein de la branche professionnelle.

Article 5 | Dispositions diverses

5.1. Suivi de l'accord

Planète CSCA présentera, chaque année, le suivi des engagements chiffrés prévu par le présent accord.

Afin de mesurer les effets du présent accord et de suivre les engagements chiffrés qu'il contient, Planète CSCA s'appuiera sur les indicateurs déterminés par les partenaires sociaux et annexés au présent accord.

La commission de suivi pourra, en tant que de besoin, faire appel à un prestataire pour recueillir toutes données qu'elle jugerait utile à la mission de suivi qui lui est confiée. À cette fin, elle s'appuiera, le cas échéant, sur l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche en tenant compte des priorités définies par la CPNEFP et des fonds disponibles alloués à l'observatoire.

Elle veillera à ce que ses travaux intègrent, autant que de besoin, les dispositifs prévus par l'accord de branche relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

5.2. Portée juridique de l'accord

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

5.3. Date d'effet et durée de l'accord

Les présentes dispositions couvrent la période 2021-2023.

Le présent accord prend effet à compter de sa signature et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2023.

Les partenaires sociaux se rencontreront à la fin de l'année 2021 pour en faire un premier bilan.

5.4. Dépôt légal et extension

Planète CSCA s'engage à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe Les indicateurs de suivi de l'accord

Article de référence	Engagement	Objectif	Période de référence de l'engagement	Suivi – échéance(s)	Suivi – méthode	Point de départ	Remarques
Article 1 ^{er}	Nombre de salariés	+ 4 200 salariés (en CDI, en CDD)	Sur 3 ans (2021 - 2023)	N+1, N+2, N+3	Données Insee, DADS	42 300 salariés (ETP) Données Insee, DADS 2017	
Article 1.1	Nombre d'alternants	Atteindre 3 000 alternants	Sur 3 ans (2021 - 2023)	N+1, N+2, N+3	Données OPCO atlas	2008 contrats d'alternance données OPCO Atlas, au 31/12/20	
Article 1.3	Maintien dans la branche professionnelle des alternants en CDI ou en CDD ≥ 6 mois	Évolution du taux de maintien dans la branche professionnelle des alternants en CDI ou en CDD ≥ 6 mois (les positions d'emploi faites par les entreprises de courtage d'assurances aux alternants, à l'issue de leur alternance, permettent le maintien dans l'emploi de 20 % d'entre eux dans la branche)	Sur 3 ans (2021 - 2023)	N+1, N+2, N+3	Enquête emploi (Planète CSCA)	À identifier en N+1	
Article 1.4	Accueil des jeunes de niveau bac	15 %	Sur 3 ans (2021 -2023)	N+1, N+2, N+3	Enquête emploi (Planète CSCA)	16,20 % des jeunes de niveau bac ont été accueillis / embauchés (enquête emploi 2021, données 2020)	

Article de référence	Engagement	Objectif	Période de référence de l'engagement	Suivi – échéance(s)	Suivi – méthode	Point de départ	Remarques
Article 2.1	Embauche des personnes en situation de handicap	Évolution du nombre d'embauches / politiques mises en œuvre par les entreprises	Sur 3 ans (2021-2023)	N+1, N+2, N+3	Enquête emploi (Planète CSCA)	6,9 % (enquête emploi 2021, données 2020)	
Article 3.2	Embauche des seniors âgés de 50 ans et +	Accroître le nombre d'embauches	Sur 3 ans (2021 - 2023)	N+1, N+2, N+3	Enquête emploi (Planète CSCA)	À identifier en N+1	
N+ = 2021 ; N+2 = 2022 ; N+3 = 2023.							