

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES DU 18 JANVIER 2002,
ÉTENDUE PAR ARRÊTÉ DU 14 OCTOBRE 2002 (JO
DU 25 OCTOBRE 2002)

IDCC 2247

Brochure 3110

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/01/2025

Entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, étendue par arrêté du 14 octobre 2002 (JO du 25 octobre 2002)	5
Titre Ier : Cadre juridique de la convention	5
Article 1er - Champ d'application	5
Article 2 - Date d'effet de la convention	5
Article 3 - Durée de la convention	5
Article 4 - Révision de la convention	5
Article 5 - Dénonciation de la convention	5
Article 6 - Dépôt de la convention et adhésion à la convention	6
Titre II : Relations collectives au niveau de la branche	6
Article 7 - Commission paritaire	6
Article 8 - Commission nationale d'interprétation et ou de conciliation	6
Article 9 - Participation. - Intéressement. - Epargne	6
Titre III : Relations collectives dans l'entreprise	7
Article 10 - Liberté d'opinion. - Liberté syndicale	7
Article 11 - Droit syndical	7
Article 12 - Délégués syndicaux	8
Article 13 - Délégués du personnel	8
Article 13 - Comité social et économique CSE	9
Article 16 - Conseil de discipline	10
Titre IV : Dispositions relatives au contrat de travail	11
Article 17 - Egalité dans l'emploi et travailleurs handicapés	11
Article 18 - Embauche par contrat à durée indéterminée CDI	11
Article 19 - Embauche par contrat à durée déterminée CDD	12
Article 20 - Carte professionnelle	13
Article 21 - Classification des fonctions	13
Article 22 - Salaires minima	17
Article 23 - Durée du travail	17
Article 24 - Temps partiel	17
Article 25 - Heures supplémentaires	18
Article 26 - Retards. - Absences	18
Article 27 - Sanctions	19
Article 28 - Congés payés	19
Article 29 - Congés maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant	19
Article 30 - Congé d'adoption	20
Article 31 - Congé parental d'éducation. - Travail à temps partiel	20
Article 32 - Absences maladie et accident	21
Article 33 - art. L. 122-18 à L. 122-24 et art. R. 122-7 et R. 122-8 du code du travail Congés pour obligations militaires	21
Article 34 - Congés pour événements familiaux	21
Article 35 - Restauration	22
Article 36 - Délai-congé	22
Article 37 - Licenciement	22
Article 38 - Démission	23
Article 39 - Retraite	23
Article - Titre V : Régime de retraite et de prévoyance	23
Article 40 - Régime de retraite	23
Article 41 - Régimes de prévoyance. - Frais médicaux	24
Titre VI : Emploi, formation et perfectionnement professionnel	24
Article 42 - Emploi. - Formation et perfectionnement	24
Titre VII : Dispositions diverses	24
Article 43 - Avantages acquis	24
Article 44 - Obligation de non-concurrence	24
Textes Attachés	25
Annexe I (Avenant du 12 avril 2018 relatif au règlement intérieur de la CPPNI)	25
Annexe III relative à la grille des métiers repères	27
Annexe V du 18 janvier 2002 relative à la retraite surcomplémentaire	29
Annexe VI (Avenant du 10 mars 2015 relatif à la prévoyance)	29
Annexe VII (Avenant du 24 octobre 2019 relatif aux frais de soins de santé)	31
Annexe VIII : Règlement intérieur de la CPNEFP (Avenant du 12 mai 2022)	32
Avenant du 19 décembre 2002 relatif au temps partiel	34

Avenant du 6 mars 2003 relatif aux périodes légales des congés payés et aux frais médicaux	34
Erratum concernant l'avenant du 6 mars 2003 à l'accord ARTT instituant une nouvelle numérotation de l'annexe	
Erratum du 18 avril 2003	34
Dénonciation par lettre du 8 décembre 2006 par la CSCA de l'annexe VII de la convention collective	35
Accord du 5 mars 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes	35
Dénonciation par lettre du 30 septembre 2010 par la CSCA de l'accord du 14 novembre 2002	37
Accord du 8 juillet 2011 relatif à la formation professionnelle	38
Dénonciation par lettre du 22 septembre 2010 par la CSCA de l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle	38
Adhésion par lettre du 15 décembre 2011 de la FSPBA CGT à l'accord du 11 juillet 2011 relatif à la formation professionnelle	39
Accord du 21 juin 2012 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par Agefos-pme et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances (article I. 6332-16 du code du travail)	39
Accord du 14 mars 2013 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences	40
Accord du 24 octobre 2013 relatif au contrat de génération	42
Accord du 6 mars 2003 sur la commission de suivi	48
Accord du 14 avril 2016 relatif aux dispositifs de la formation professionnelle	49
Accord du 14 avril 2016 relatif à la répartition des fonds d'affectation des CFA pour l'année 2015	56
Accord du 20 juin 2016 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité	57
Accord de méthode du 28 avril 2017 relatif à l'ordre public conventionnel	60
Accord du 28 avril 2017 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	62
Accord du 22 juin 2017 relatif à l'affectation à des CFA des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2016	71
Avenant du 14 janvier 2016 relatif à l'annexe I « Règlement intérieur de la commission paritaire »	72
Accord du 26 octobre 2017 portant sur la mise en place du nouveau dispositif relatif aux certificats de qualification professionnelle	73
Accord du 28 juin 2018 relatif à l'affectation à des CFA des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2017	75
Accord-cadre du 28 juin 2018 relatif à l'affectation à des CFA des fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances	75
Accord du 28 juin 2018 relatif au télétravail	75
Avenant du 4 septembre 2018 modifiant les articles 18 et 19 de la convention collective	79
Accord du 23 mai 2019 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2018	81
Avenant du 20 juin 2019 relatif à la mise en place d'un comité social et économique (CSE)	81
Avenant du 24 octobre 2019 relatif à la modification de l'article 16 de la convention collective	83
Avenant du 24 octobre 2019 relatif à la modification de l'article 25 de la convention collective	83
Avenant du 24 octobre 2019 relatif à la modification de l'article 37 de la convention collective	84
Avenant du 24 octobre 2019 relatif au départ à la retraite	85
Accord du 6 avril 2020 relatif aux congés payés en application de l'article 1er de l'ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence	85
Accord du 10 décembre 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou de promotion par alternance « Pro-A »	89
Accord collectif de branche du 21 janvier 2021 relatif aux dispositifs de la formation professionnelle	92
Avenant du 27 mai 2021 à la convention collective du 18 janvier 2002 relatif à la modification de l'article 34 sur les congés pour événements familiaux	100
Accord du 1er juillet 2021 relatif aux engagements responsables et solidaires en faveur de l'emploi et de la qualité de vie au travail	101
Avenant du 1er juillet 2021 à la convention collective du 18 janvier 2002 relatif à la modification de l'article 9 sur la participation, l'intéressement et l'épargne salariale	101
Avenant du 1er juillet 2021 à la convention collective du 18 janvier 2002 relatif à la modification de l'article 27 sur les sanctions prises pour fautes professionnelles à l'encontre des salariés	106
Avenant du 12 mai 2022 relatif à la modification de la convention collective (article 35 « Restauration »)	107
Accord du 21 décembre 2023 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle	107
Avenant du 31 janvier 2024 relatif à la modification de la convention collective (Congés de parentalité)	109
Avenant du 27 juin 2024 relatif au régime de retraite et de prévoyance (titre V de la convention)	111
Textes Salaires	113
Avenant du 25 octobre 2005 relatif aux salaires	113
Avenant du 28 décembre 2006 relatif aux salaires	113
Accord du 11 décembre 2007 relatif aux salaires	113
Accord du 30 décembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009 (1) Texte non étendu à la date de la présente édition	114

Accord du 11 décembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010	114
Accord du 13 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011	114
Accord du 9 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012	114
Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	115
Accord du 5 décembre 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2014	115
Avenant du 4 décembre 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2015	115
Avenant du 1er décembre 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017	116
Avenant du 23 janvier 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2020	116
Avenant du 24 novembre 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2021	116
Avenant du 7 décembre 2021 relatif aux salaires au 1er janvier 2022	116
Avenant du 22 juillet 2022 relatif aux salaires	117
Avenant du 29 juin 2023 relatif aux salaires	117
Avenant du 27 juin 2024 relatif aux salaires	118
Textes Extensions	119
Arrêté du 14 octobre 2002	119
ARRETE du 10 juillet 2003	120
ARRETE du 6 octobre 2003	120
ARRETE du 6 octobre 2003	120
ARRETE du 8 octobre 2003	121
ARRETE du 8 novembre 2004	121
ARRETE du 22 décembre 2004	121
ARRETE du 13 avril 2005	121
ARRETE du 16 janvier 2006	122
ARRETE du 2 mars 2006	122
ARRETE du 3 mai 2007	122
Textes parus au JORF	125
Arrêté du 13 février 2019	125
Arrêté du 15 février 2019	125
Arrêté du 27 mars 2019	125
Arrêté du 20 mai 2020	126
Arrêté du 18 septembre 2020	126
Arrêté du 18 décembre 2020	126
Arrêté du 25 janvier 2021	127
Arrêté du 29 avril 2021	128
Arrêté du 10 mai 2021	128
Arrêté du 21 mai 2021	128
Arrêté du 4 février 2022	129
Arrêté du 4 février 2022	129

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES ET OU DE RÉASSURANCES DU 18 JANVIER 2002, ÉTENDUE PAR ARRÊTÉ DU 14 OCTOBRE 2002 JO DU 25 OCTOBRE 2002

Signataires

Patrons signataires	Fédération française des coirertus d'assurances et de réassurances (FCA) ; Syndicat français des areuusrss clseonis (SFAC).
Syndicats signataires	Fédération des srceievs CDFT ; Fédération des employés, cadres, techniciens, atengs de maîtrise CTFC ; Fédération de l'assurance CFE-CGC ; Syndicat naatinol de l'encadrement du ctrugoae et des acgeens d'assurances CFE-CGC ; Syndicat naiatonl de l'assurance et de l'assistance CFTC.

Titre Ier : Cadre juridique de la convention

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

La cvnooetin cetivclloe nianatloe du tiavral a puor ojbet de régler les rpratops enrte :

D'une part,

Les employeurs, cpoimrs dnas la nmucnleatroe de l'INSEE suos le cdoe NAF 67.2Z, et ictisnrs au rteigsre du cemomcre aevc la mitnoen « Ctaourge d'assurances et/ou de réassurances » ;

Les gomrpenetus d'intérêt économique (GIE), constitués eeieucnmslxvt d'entreprises visées ci-dessus, ou contrôlées par elles, et ayant puor oebjt de faciliter, par la msie en ?uvre de meyons tqueihnces ou humains, l'exercice des activités de cougarte d'assurances ou de réassurances que ces eernpitsres puitenqrat (1),

D'autre part,

Le peneornsl de totues catégories - arppnanetat à lerus scrieevs intérieurs ou extérieurs, au siège soaicl ou à leurs scaurselcs - lié à luer eepumylor par un ctanort de travail.

Elle s'applique aux euymoleprs et aux salariés exerçant sur le totirierre français, y cirmops les départements d'outre-mer, asini qu'à cuex exerçant à l'étranger en détachement, et ce quel que siot le pyas d'établissement de l'employeur.

(1) Puor l'application de l'alinéa concerné, un GIE est considéré cmmoie contrôlé par une ou piurusles sociétés de cagoture d'assurances luqorse le pogutnecare des dortis de vtoe détenu par celle(s)-ci au sien de l'assemblée des mmreebs du gopreument est, au total, supérieur à 50 %.

Dans le cas où le pngcutroeae des dtiros de vtoe détenu par une ou purielsus sociétés de cuaogrte d'assurances est, au total, inférieur ou égal à 50 %, le chiox de la covnneotin celvtlioce alippclabe au pesnonerl du GIE est arrêté dnas le crade d'une négociation aevc les délégués siayundcx du groupement, s'il en existe. A défaut d'accord ou en l'absence de délégués syndicaux, ce coihx est déterminé par décision de l'autorité compétente.

La répartition du pgacnutoree des droits de vtoe s'apprécie au mmnoet de la cttnstiuioon du GIE. S'il évolue dnas le temps, son iiedncnce sur le cihox de la cntnooiven cvclletioe aibplaplice est décidée conformément aux dioitnsspos de l'alinéa précédent.

Article 2 - Date d'effet de la convention

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

Sauf dotisniposis conlveoentnlines particulières, la présente coetivnnon s'applique, au 1er jvaieyr 2002, aux eiertesprns mbemers des syliadtncs signataires, et à ptiarr du premier juor du mios svuanit cueli au curos duequel l'arrêté d'extension a été publié.

Article 3 - Durée de la convention

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

La présente cvnnotoien est conlcue puor une durée indéterminée.

Article 4 - Révision de la convention

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

La cieootnvnv porura à tuot meomnt fiare l'objet d'une dmeande de révision par l'une ou psuurleis des ptraires sgitiraneas snas qu'une telle daedmne constitue, en elle-même, une dénonciation de la convention.

Toute demdnae de révision srea fatie par ltrtee recommandée aevc accusé de réception à chncaue des pitreas sntrigiaaes et dreva être accompagnée d'un pojret de révision.

La cmisomiosn piiaatrrre srea convoquée dnas un délai de 2 mois.

Un aannvet prontat révision de la cetvinnoon prroua être cnlcou soeln les diopoisntss de l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

Aucune dmnaede de révision ne purroa être ittnuirode dnas les 6 mios snvauit l'entrée en viuuegr de la présente cnetoinovn ou de la dernière révision, suaf dmnedae émanant de l'ensemble des sagriteians du texte.

Cette dipisotison ne puet friae osltabce à l'ouverture de négociation puor la msie en hoamrine de la coiotnven aevc tuote nlueolve pptoescririn légale ou tutoe nuolelve diosispoinn résultant d'un acocrd interprofessionnel.

Article 5 - Dénonciation de la convention

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

1. Dénonciation totale

La présente convention peut être dénoncée tant par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions légales en vigueur à la date de la dénonciation avec un délai de préavis de 3 mois.

La convention dénoncée continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention, ou, à défaut, pendant une période de 30 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

2. Dénonciation partielle de la convention

La présente convention pourra faire l'objet d'une dénonciation partielle, de la part d'une ou de plusieurs parties signataires, limitée aux annexes V (Retraite), VI (Prévoyance) et VII (Frais médicaux).

La notification de cette dénonciation partielle précisera l'annexe dénoncée et devra être accompagnée de nouvelles dispositions écrites.

Cette notification interviendra au plus tard dans un délai de 3 mois avant sa prise d'effet.

Ces nouvelles dispositions écrites seront étudiées en commission paritaire.

La (les) disposition(s) dénoncée(s) continuera(ont) à s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la (des) nouvelle(s) disposition(s) conclue(s), ou, à défaut, pendant une période de 2 ans à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Si à l'issue de cette période de 2 ans, aucun accord n'est conclu, la (les) disposition(s) dénoncée(s) sera(ont) maintenue(s) excepté les dispositions de l'annexe VII (Frais médicaux).

3. Dispositions communes

Aucune des parties signataires ne pourra dénoncer la convention ou une ou plusieurs de ses dispositions clausées à la suite d'une première dénonciation avant l'expiration d'un délai de 2 ans à compter de la date de son (leur) entrée en vigueur.

Article 6 - Dépôt de la convention et adhésion à la convention

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

1. Dépôt

Conformément à la législation en vigueur, la présente convention est déposée et ses annexes sont déposées au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris. Ils sont également enregistrés auprès de la DEFDP de Paris.

Les parties signataires s'engagent à demander l'extension de la présente convention.

2. Adhésion

Conformément à l'article L. 132-9 du titre III du livre Ier du code du travail, toute organisation syndicale de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs, représentative sur le plan national au sens de l'article L. 133-2 du code du travail qui n'est pas partie à la convention a la possibilité d'y adhérer ultérieurement.

Le salarié qui aura décidé d'adhérer à la présente convention dans les délais précités devra également en informer les parties signataires par lettre recommandée.

Titre II : Relations collectives au

niveau de la branche

Article 7 - Commission paritaire

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

Une commission paritaire composée de représentants des salariés et de représentants des employeurs est constituée.

Le nombre maximum des représentants par réunion est :

- de quatre pour chaque sous-catégorie de salariés ;
- pour les organisations d'employeurs, d'un nombre de représentants au plus égal à celui de la totalité autorisée pour les salariés.

Cette commission est chargée d'examiner tous les projets d'intérêt général concernant la situation des salariés et des conditions de travail.

Le temps consacré aux travaux de la commission paritaire n'entraîne aucune perte de salaire pour les membres de cette commission.

Le règlement intérieur de l'entreprise de la commission paritaire est établi par ses membres dès la signature de la présente convention et au plus tard dans un délai de 6 mois. Il figure en annexe I de cette même convention.

Article 8 - Commission nationale d'interprétation et ou de conciliation

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

Une commission nationale paritaire d'interprétation et/ou de conciliation, composée de représentants des salariés et de représentants des employeurs ou adhérents à la présente convention, est constituée.

Cette commission est chargée :

- de veiller à l'application de la convention et de ses annexes ;
- de donner son avis sur l'interprétation des différents articles de la convention.

En cas de litige, la commission pourra être saisie par l'une ou l'autre des parties ou par l'initiative de toute personne ou organisation intéressée et conciliera, autant que faire se peut, les parties. Dans tous les cas de saisine, la commission nationale paritaire d'interprétation et/ou de conciliation émettra un avis motivé qui sera transmis aux parties.

Cette commission est composée de deux représentants par sous-catégorie de salariés au maximum et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Un règlement intérieur de fonctionnement de la commission nationale paritaire d'interprétation et/ou de conciliation est établi par ses membres dès la signature de la présente convention et au plus tard dans un délai de 6 mois. Il figure en annexe II de cette même convention.

Article 9 - Participation. - Intéressement. - Epargne

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

Il est rappelé que les entreprises emploient au moins cinq salariés

salariés et les entreprises constituent une unité économique et sociale composée d'au moins cinquante salariés dans l'entreprise, conformément à l'article L. 3322-2 du code du travail.

De plus, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives au sein des entreprises L. 2231-1 et L. 2231-3 du code du travail, et dont les salariés ne sont pas couverts par un dispositif d'intéressement, de participation aux résultats ou de plan d'épargne d'entreprise, l'employeur doit engager, chaque année, une négociation sur un ou plusieurs de ces mêmes dispositifs.

Au-delà de ces obligations légales, les entreprises saient de la branche professionnelle invitent les entreprises qui n'auraient pas de dispositif relatif à la participation aux résultats, à l'intéressement, ainsi qu'à l'épargne salariale, à mettre en place l'un de ces dispositifs.

À cette occasion, il est proposé aux entreprises de conclure d'assurances et/ ou de réassurances un modèle d'accord d'intéressement paramétrable adapté au secteur d'activité et son mode d'emploi.

L'accord d'intéressement est mis en place au sein de l'entreprise :
? soit par voie conventionnelle ou accord collectif de travail avec un ou plusieurs délégués syndicaux ;
? soit par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
? soit par accord au sein du comité social et économique ;
? soit par accord proposé par l'employeur adopté à la majorité des 2/3 du personnel.

Enfin, par dérogation, les entreprises de moins de onze salariés ont la possibilité de mettre en place un accord d'intéressement par décision unilatérale si elles sont dépourvues de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du CSE et qu'elles n'appliquent pas ou n'ont pas conclu d'accord d'intéressement depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de la décision unilatérale.

Titre III : Relations collectives dans l'entreprise

Article 10 - Liberté d'opinion. - Liberté syndicale

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

Pour l'exercice du droit syndical, les entreprises sont tenues de se référer aux dispositions du chapitre II du titre Ier du livre IV du code du travail (art. L. 412-1 à L. 412-21 du code du travail).

1. Principe général

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travailleur (art. L. 412-1 du code du travail). L'exercice d'une activité syndicale par les salariés ou les entreprises ne peut avoir pour conséquence des effets contraires aux droits et libertés individuelles.

2. Interdiction

Il est interdit à tout employeur de priver en considération les opinions politiques, philosophiques ou religieuses, l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, les mutations à l'intérieur de l'entreprise, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de licenciement et de licenciement.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires du personnel de son entreprise et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne peuvent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque ou de son (ses) représentant(s) (art. L. 412-2 du code du travail).

Toute mesure prise par l'employeur contraire aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à des dommages et intérêts.

Article 11 - Droit syndical

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

Chaque entreprise représentative, tel que défini à l'article L. 133-2 du code du travail, peut décider de constituer, au sein de l'entreprise ou de l'établissement, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément aux dispositions de l'article L. 412-6 du code du travail.

La création des sections syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise (art. L. 412-7 du code du travail).

L'affichage des informations syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et destinés de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Les protocoles et cartes de travail scellés peuvent être remis diffusés aux salariés de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail (art. L. 412-8 du code du travail).

Dans les entreprises ou les établissements employant habituellement plus de 200 salariés, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun, et un local par section dans les entreprises ou les établissements employant habituellement plus de 1 000 salariés, en vue de l'exercice de la mission de leurs délégués. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local, ou de ces locaux, par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise (art. L. 412-9 du code du travail).

Les sections syndicales présentes dans l'entreprise et leurs représentants, ont accès aux moyens de communication (téléphone, télécopie) dans le cadre de l'exercice de leur mandat. En ce qui concerne l'utilisation des outils (quand ils existent) tels que l'Internet, l'intranet et la messagerie, l'entreprise devra définir par voie d'accord, les conditions dans lesquelles les sections syndicales et les sections syndicales représentatives du personnel pourront utiliser ces moyens.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des locaux de travail sous des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise (L. 412-10 du code du travail).

Les salariés désirant participer à des stages de formation économiques et sociales ou syndicales bénéficient des dispositions législatives en vigueur (art. L. 451-1 et suivants du code du travail).

Quand le système de l'horaire individualisé est en vigueur dans

une entreprise, il ne doit pas entraîner d'entrave à l'exercice des droits syndicaux.

Article 12 - Délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

Dans les entreprises ou établissements employant au moins 50 salariés, chaque syndicat représentatif tel que défini à l'article L. 133-2 du code du travail peut désigner, conformément aux articles L. 412-11 et suivants du code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise et/ou d'établissement.

Le nombre des délégués syndicaux de chaque secteur syndical est fixé conformément à la loi par l'article R. 412-2 du code du travail, compte tenu de l'effectif des salariés, notamment :

- de 50 à 999 salariés : 1 délégué ;
- de 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués ;
- de 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;
- au-delà, 1 délégué supplémentaire par tranche de 1 000 salariés.

Le ou les délégués syndicaux doivent être âgés de 18 ans accomplis, travaillant dans l'entreprise depuis au moins 1 an et n'avoir exercé aucune fonction prévue aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral (art. L. 412-14, 1er alinéa, du code du travail).

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement (sous réserve des dispositions de l'art. L. 412-17 du code du travail) ou de représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement (art. L. 412-14, alinéa 3, du code du travail).

Pour exercer les fonctions, les délégués syndicaux bénéficient d'un crédit d'heures conformément à l'article L. 412-20 du code du travail. Ce temps est payé comme temps de travail (art. L. 412-20 du code du travail).

Article 13 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2020

1° Entreprises concernées

Les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés pendant une période de 12 mois consécutifs doivent mettre en place le CSE.

Le CSE peut également être mis en place au sein d'une unité sociale et économique (UES), d'une structure interentreprises, ou d'un établissement.

2° Composition

Conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7 du code du travail, le nombre de membres composant la délégation du personnel est fixé dans le protocole d'accord préélectoral ou par accord d'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

À défaut, le nombre de titulaires est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du code du travail.

La délégation du personnel comprend au moins de titulaires que de suppléants.

L'article L. 2314-1 du code du travail prévoit que les suppléants assistent aux réunions en l'absence du titulaire.

Les suppléants reçoivent, au même titre que les titulaires, la convocation, l'ordre du jour et l'ensemble des documents pour chaque réunion du CSE.

Il est toutefois prévu que les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent conformément à l'article L. 2315-9 du code du travail.

3° Durée des mandats

Conformément à l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres du CSE sont élus pour 4 ans.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le nombre de mandats est limité à 3 mandats successifs.

Cette règle n'est pas applicable aux entreprises de moins de 50 salariés et le protocole préélectoral peut y déroger dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés.

4° Crédit d'heures

Conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7 du code du travail, le crédit d'heures octroyé aux membres titulaires du CSE est fixé dans le protocole préélectoral ou par l'accord d'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

À défaut, le crédit d'heures est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du code du travail.

Conformément aux articles R. 2315-5 et R. 2315-6 du code du travail, les membres titulaires ont la possibilité chaque mois de répartir entre eux et avec les suppléants leurs heures de délégation. Cette répartition ou ce report ne peut coïncider l'un des élus à disposition dans le mois de plus d'une fois et de même le crédit d'heures dont ils bénéficient. L'information de l'employeur quant à la prise de ces heures de délégation partagées ou reportées s'effectue dans un délai de 8 jours.

5° Attributions

Les attributions des membres du CSE diffèrent en fonction de l'effectif de l'entreprise :

5.1 Les entreprises de 11 à 49 salariés

En application de l'article L. 2312-5 du code du travail, les membres du CSE ont notamment pour mission de :

- ? présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des revendications et accords applicables dans l'entreprise ;
- ? contribuer à la promotion de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalisation des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- ? exercer le droit d'alerte conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail ;
- ? saisir, si besoin, l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

5.2 Les entreprises de 50 salariés et plus

En application des articles L. 2312-8 et L. 2312-9 du code du travail, les membres du CSE ont notamment, en complément des missions visées ci-dessus pour les entreprises de 11 à 49 salariés, les missions suivantes :

- ? assurer une représentation collective des salariés par la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ;
- ? être informés et consultés sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la stratégie générale de l'entreprise, notamment sur :
- ? les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- ? la mise en œuvre de son rôle économique ou juridique ;

? les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
? l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement imputable dans les domaines de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
? les mesures prises en vue de faciliter la mise, la reprise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le CSE est également compétent pour toutes les questions relatives à la santé, sécurité et les conditions de travail du salarié. À toute occasion, le CSE peut :

? procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;

? contribuer notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

? susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexuels définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

5.3 L'effectif de l'entreprise est supérieur à 300 salariés

Conformément aux dispositions légales, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du CSE dans les entreprises et établissements d'au moins trois salariés.

En application de l'article L. 2315-39 du code du travail, la CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception des relatives à un expert prévu à la sous-section 10 de l'article susvisé et des attributions du comité.

6° Représentants de proximité

Un accord d'entreprise relatif à la détermination du nombre et le périmètre des établissements concernés peut être en place des représentants de proximité (art. L. 2313-7 du code du travail).

Cet accord détermine le nombre de représentants de proximité, leurs attributions notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, leurs modalités de désignation, les moyens dont ils disposent (heures de délégation, locaux, moyens matériels) et leurs modalités de fonctionnement.

Les représentants de proximité sont membres du comité social et économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

7° Budgets

7.1 Budget de fonctionnement

L'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés et de 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

7.2 Budget des activités sociales et culturelles (ASC)

Le budget des ASC sera établi par accord d'entreprise conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il ne saurait être inférieur à 0,50 % pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Article 13 - Comité social et économique CSE

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2020

1° Éléments concernés

Les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés pendant une période de 12 mois consécutifs doivent mettre en place le CSE.

Le CSE peut également être mis en place au sein d'une unité sociale et économique (UES), d'une structure interentreprises, ou d'un établissement.

2° Composition

Conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7 du code du travail, le nombre de membres compris la délégation du personnel est fixé dans le protocole d'accord préélectoral ou par accord d'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

À défaut, le nombre de titulaires est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du code du travail.

La délégation du personnel pourra être constituée de titulaires et de suppléants.

L'article L. 2314-1 du code du travail prévoit que les suppléants assistent aux réunions en l'absence du titulaire.

Les suppléants reçoivent, au même titre que les titulaires, la convocation, l'ordre du jour et l'ensemble des documents pour chaque réunion du CSE.

Il est toutefois prévu que les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE peuvent, chaque mois, répartir entre eux et avec les membres suppléants le crédit d'heures de délégation dont ils disposent conformément à l'article L. 2315-9 du code du travail.

3° Durée des mandats

Conformément à l'article L. 2314-33 du code du travail, les membres du CSE sont élus pour 4 ans.

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, le nombre de mandats est limité à 3 mandats successifs.

Cette règle n'est pas applicable aux entreprises de moins de 50 salariés et le protocole préélectoral peut y déroger dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 300 salariés.

4° Crédit d'heures

Conformément aux articles L. 2314-1 et L. 2314-7 du code du travail, le crédit d'heures octroyé aux membres titulaires du CSE est fixé dans le protocole préélectoral ou par l'accord d'entreprise conformément aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

À défaut, le crédit d'heures est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du code du travail.

Conformément aux articles R. 2315-5 et R. 2315-6 du code du travail, les membres titulaires ont la possibilité chaque mois de répartir entre eux et avec les suppléants leurs heures de délégation. Cette répartition ou ce report ne peut concerner l'un des élus à disposition dans le mois de plus d'une fois et de ce fait le crédit d'heures dont ils bénéficient. L'information de l'employeur quant à la prise de ces heures de délégation partagées ou reportées s'effectue dans un délai de 8 jours.

5° Attributions

Les attributions des membres du CSE diffèrent en fonction de l'effectif de l'entreprise :

5.1 Les entreprises de 11 à 49 salariés

En application de l'article L. 2312-5 du code du travail, les membres du CSE ont notamment pour mission de :

- ? présenter à l'employeur les réclamations relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la participation sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise ;
- ? contribuer à la promotion de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalisation des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ;
- ? exercer le droit d'alerte conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail ;
- ? saisir, si besoin, l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

5.2 Les entreprises de 50 salariés et plus

En application des articles L. 2312-8 et L. 2312-9 du code du travail, les membres du CSE ont notamment, en complément des missions visées ci-dessus pour les entreprises de 11 à 49 salariés, les missions suivantes :

- ? assurer une exécution collective des salariés prestant la prise en compte particulière de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production ;
- ? être informés et consultés sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la structure générale de l'entreprise, notamment sur :
- ? les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- ? la modification de son organisation économique ou juridique ;
- ? les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- ? l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement impliquant une modification des conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- ? les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le CSE est également compétent pour toutes les questions relatives à la santé, sécurité et les conditions de travail du salarié. À cette occasion, le CSE peut :

- ? procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- ? contribuer notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- ? susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexuels définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

5.3 L'effectif de l'entreprise est supérieur à 300 salariés

Conformément aux dispositions légales, une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est créée au sein du CSE dans les entreprises et établissements dont au moins trois cents salariés.

En application de l'article L. 2315-39 du code du travail, la CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité d'entreprise à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception des compétences à un expert prévu à la sous-section 10 de l'article susvisé et des attributions des membres du comité.

6° Représentants de proximité

Un accord d'entreprise déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts peut porter en partie des représentants de proximité (art. L. 2313-7 du code du travail). Cet accord détermine le nombre de représentants de proximité, leurs attributions notamment en matière de santé, de sécurité et

de conditions de travail, leurs modalités de désignation, les moyens dont ils disposent (heures de délégation, locaux, moyens matériels) et leurs modalités de fonctionnement.

Les représentants de proximité sont membres du comité d'entreprise économique ou désignés par lui pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

7° Budgets

7.1 Budget de fonctionnement

L'employeur verse au CSE une contribution de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2 000 salariés et de 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés.

7.2 Budget des activités sociales et culturelles (ASC)

Le budget des ASC sera établi par accord d'entreprise conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il ne pourra être inférieur à 0,50 % pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Article 16 - Conseil de discipline

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

1° Champ d'application

Dans chaque entreprise ou établissement amovible doté d'instances représentatives dont l'effectif est au moins égal à 100 salariés, le salarié a la faculté, sur proposition de l'employeur, de demander par écrit la sanction disciplinaire lorsqu'est prononcée à son encontre une mesure de sanction grave ou lourde.

La lettre de convocation à l'entretien préalable doit mentionner cette faculté au salarié.

Le décompte des effectifs est réalisé conformément aux dispositions légales relatives à la mesure en place des instances représentatives du personnel.

Le salarié peut demander la sanction disciplinaire auprès de l'employeur au plus tard le lendemain du jour de l'entretien préalable au licenciement. L'employeur réunit le dossier de sanction dans un délai maximal de 15 jours calendaires à compter de la saisine.

En cas de licenciement, sa notification interviendra dans le respect des délais légaux et au plus tôt après remise de l'avis consultatif.

Les éléments de charge et de décharge sont remis aux membres du conseil au plus tard 48 heures avant la tenue du conseil.

2° Composition

Le conseil de discipline est composé de représentants des salariés et de représentants de l'employeur de l'entreprise ou de l'établissement.

À l'occasion de la première réunion qui suit la proclamation des résultats, les membres du comité d'entreprise économique (CSE) constituent le conseil de discipline et choisissent les membres parmi les salariés élus ou non élus de l'entreprise ou de l'établissement s'étant portés candidats.

Lorsqu'il siège, le conseil de discipline est composé d'un nombre égal de représentants des salariés et de représentants de l'employeur. Le nombre maximum de membres varie en fonction de la taille de l'entreprise :

Effectif	Composition totale	Dont représentants de l'employeur	Dont représentants des salariés
100 à 199 salariés	4	2	2
? 200 salariés	8	4	4

La présidence du conseil de discipline est assurée conjointement par l'employeur (ou son représentant) et par un représentant salarié tous les 12 mois à compter de la date de sa constitution.

Un secrétaire de séance est désigné à chaque fois que le conseil de discipline se réunit. Il est chargé de rédiger l'avis consultatif.

3° Fonctionnement

Le conseil de discipline est tenu de rendre un avis consultatif formalisé par écrit à l'issue de la réunion du conseil, sur la base des éléments livrés au débat.

L'avis consultatif est remis au salarié et diffusé auprès des membres présents dans un délai maximal de 8 jours calendaires après la tenue du conseil.

Titre IV : Dispositions relatives au contrat de travail

Article 17 - Egalité dans l'emploi et travailleurs handicapés

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

1. Egalité dans l'emploi

Les parties s'engagent à respecter :

Egalité de traitement entre les femmes et les hommes (art. L. 123-1 et L. 140-2 du code du travail).

Il ne peut y avoir de discrimination homme-femme tant au niveau de l'accès à un emploi ou à une fonction, que dans l'exercice de cette fonction ou dans le niveau de rémunération.

Ils (ou elles) ont les mêmes droits à la promotion professionnelle et à la formation.

Egalité de traitement entre les salariés de nationalité française et étrangère, tant au niveau des conditions d'emploi, que de rémunération, de formation et de promotion professionnelle.

2. Emploi de travailleurs handicapés

Les employeurs des entreprises de catégorie d'assurances et de assurances s'engagent à favoriser l'emploi des travailleurs handicapés.

Conformément aux dispositions des articles L. 323-1 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. 323-3 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 à l'établissement par établissement.

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

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

3. Dispositions générales

Ainsi, conformément à l'article L. 122-45 du code du travail, aucune disposition ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son prénom ou, sauf indication contraire constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des faits définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Toute disposition ou toute action contraire à l'égard d'un salarié est nulle de plein droit.

Article 18 - Embauche par contrat à durée indéterminée CDI

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2020

1° Embauche

L'embauche est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 48 heures de son embauche, dans lequel doivent figurer les éléments suivants :

- Identité des parties ;
- Lieu de travail ;
- Libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle ;
- Date de début du contrat ;
- Durée du congé payé ;
- Éléments constitutifs de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement ;
- Durée du travail en conformité avec les dispositions légales ;
- Mention de la cotisation obligatoire du cotisant d'assurances et/ou de réassurances ;
- Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ;
- Nom et adresse de l'organisme de prévoyance ;
- Durée de la période d'essai et de son éventuel renouvellement.

La visite de prévention et d'informations qui vient remplacer la visite médicale d'embauche est effectuée dans les 3 mois qui suivent l'arrivée du salarié dans l'entreprise.

Tout membre du personnel doit être inscrit sur le registre unique du personnel, lequel mentionne, entre autres, sa qualification professionnelle en se référant à l'article 21 de la présente convention.

En outre, lors de l'embauche, il est remis à la personne recrutée, dans les conditions décidées par l'entreprise, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants, du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement quand il en existe un, ainsi qu'une notice d'information sur les cotisations de prévoyance et de frais médicaux émise par l'organisme assureur.

2° Période d'essai

La période d'essai ne se présument pas, elle doit être expressément prévue, dans son principe et dans sa durée, dans le contrat de travail.

La durée de cette période d'essai est établie entre l'employeur et le salarié, mais sa durée maximale est de :
? classe A à C : 2 mois, renouvelée une fois pendant 2 mois au maximum, soit au total 4 mois au maximum ;
? classe D : 3 mois, renouvelée une fois pendant 3 mois au maximum, soit au total 6 mois au maximum ;
? classes E et F : 4 mois, renouvelée une fois pendant 3 mois au maximum, soit au total 7 mois au maximum ;
? classes G et H : 4 mois, renouvelée une fois pendant 4 mois au maximum, soit au total 8 mois au maximum.

Le renouvellement de la période d'essai n'est pas automatique. La possibilité de son renouvellement doit être inscrite dans le contrat initial, puis, avant la fin de la période d'essai, le renouvellement doit être demandé par écrit par l'une ou l'autre des parties et formalisé par un accord signé des deux parties.

L'employeur qui met fin à la période d'essai, que celle-ci ait été prolongée ou non, doit respecter un délai de prévenance tel que défini par les textes en vigueur (art. L. 1221-25 du code du travail), soit au minimum :
? 24 heures, en deçà de 8 jours de présence ;
? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
? 2 semaines après 1 mois de présence ;
? 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai, prolongée ou non, par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance tel que défini par les textes en vigueur (art. L. 1221-26 du code du travail), soit :
? 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
? 48 heures au-delà de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la durée de la période d'essai. Pour appliquer le délai de prévenance, il est nécessaire de se fonder sur le nombre de jours de présence dans l'entreprise et non sur la période estimée de l'essai.

Pendant la période d'essai, la mise en place d'un suivi régulier de l'essai est préconisée.

Un bilan est effectué entre les parties avant le terme de la période d'essai.

3° Modification du contrat

Toute modification d'un ou de plusieurs éléments essentiels du contrat doit faire l'objet d'une proposition écrite remise au salarié en même temps que le projet de modification ou en recommandé avec avis de réception ; le salarié dispose d'un délai maximum de 1 mois pour accepter ou refuser la modification.

Article 19 - Embauche par contrat à durée déterminée CDD

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2020

Les entreprises peuvent faire appel à des salariés pour une durée limitée sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par le code du travail. Il est rappelé que cette modalité ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de favoriser durablement l'emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

1° Embauche

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 48 heures de son embauche, dans lequel doivent être mentionnés :

- Identité des parties ;
- Lieu de travail ;
- Libellé, catégorie d'emploi, classification professionnelle ;
- Date de début du contrat ;
- Durée du congé payé ;
- Éléments constitutifs de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement ;
- Durée du travail en conformité avec les dispositions légales ;
- Montant de la cotisation d'assurance chômage et/ou de réassurances ;
- Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ;
- Nom et adresse de l'organisme de prévoyance ;
- Durée de la période d'essai et conditions de son renouvellement ;
- Durée du contrat dans les conditions fixées par les articles L. 1242-7 et suivants du code du travail ;
- Raison précise du motif du recours à un contrat à durée déterminée ;
- Nom et qualification du salarié absent lorsque le motif du recours à un CDD est un remplacement ;
- Désignation du poste de travail ;
- Taux de l'indemnité de fin de contrat.

La visite de prévention et d'informations qui vient compléter la visite médicale d'embauche est effectuée dans les délais en vigueur.

Tout membre du personnel doit être inscrit sur le registre unique du personnel, lequel mentionne, entre autres, sa qualification professionnelle en se référant à l'article 21 de la présente convention.

En outre, lors de l'embauche, il est remis à la personne recrutée, dans les conditions décidées par l'entreprise, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants, du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement quand il en existe un, ainsi qu'une notice d'information sur les cotisations de prévoyance et de frais médicaux émise par l'organisme assureur.

2° Période d'essai

Conformément aux textes en vigueur (art. L. 1242-10 du code du travail), les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée sont admis à l'essai à raison d'un jour par semaine, dans la limite de :
? 2 semaines lorsque la durée maximale prévue du contrat est au plus égale à 6 mois ;
? 1 mois pour les contrats au-delà de 6 mois.

Un délai de prévenance, correspondant au délai minimum prévu dans le contrat ou une des parties décide de rompre la période d'essai et le contrat est respecté en cas de rupture de la période d'essai.

Dans le cas des contrats à durée déterminée dans lesquels une période d'essai d'au moins 1 semaine est prévue, la partie qui met fin à cette dernière doit respecter un délai de prévenance qui ne saurait être inférieur à :
? 24 heures, en deçà de 8 jours de présence ;
? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence.

3° Consultation

En cas de recours à du personnel sous contrat à durée déterminée, pour faire face à des nécessités de service en cas de surcroît de travail à caractère exceptionnel, ou de travaux urgents dus à des obligations préparées à l'entreprise, le comité social et économique ou, le cas échéant, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sont consultés

Article 20 - Carte professionnelle

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

En application du code des assurances, l'employeur est tenu de permettre à tout salarié justifiant des capacités professionnelles exigées par la législation et amené à présenter, hors des bureaux de l'entreprise, des opérations d'assurances, une carte professionnelle. Le salarié est tenu de la lui remettre à la cessation de ses fonctions.

Article 21 - Classification des fonctions

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

1. Domaine d'application de la nouvelle classification

Cette nouvelle classification s'applique à tous les salariés des entreprises de cotisation agréées dans le champ d'application défini à l'article 1er de la présente convention collective de travail.

2. Présentation générale de la classification

Les professionnels satisfaits ont opté pour une nouvelle classification adaptée aux évolutions du marché du travail et des métiers que recouvre régulièrement le secteur des assurances et/ou de réassurances.

Les salariés ont ainsi voulu rénover la classification en vigueur en fonction de la nouvelle nomenclature des métiers et de la complexité de la structure de l'entreprise concernée.

Cette classification a en effet pour objectif de permettre aux salariés et offrir au salarié un climat de confiance et de confiance aux salariés réellement exercées et des possibilités d'évolution de carrière et de progression grâce à une hiérarchie progressive. Elle tient compte de la polyvalence et de l'esprit d'initiative dans l'exercice de la fonction. Elle constitue un outil de gestion humaine et de recrutement, de gestion de carrière et de formation en permanence de tous les salariés, quelle que soit la particularité de son poste et de ses responsabilités.

3. Mise en place de la nouvelle classification

A. - Principes généraux.

Les salariés sont classés selon les fonctions qu'ils exercent réellement. La mise en œuvre de cette nouvelle classification ne peut en aucun cas avoir pour conséquence de dégrader le montant global des salaires antérieurement perçus par les salariés.

Les salariés occupant des emplois en classe D constituent une catégorie spécifique intermédiaire entre les employés et les cadres. Ils sont rattachés au collège des employés et atouts de maîtrise lors des élections professionnelles. Sous réserve d'un accord conclu au sein de chaque entreprise dans les conditions prévues à l'article 16 de la convention collective nationale de rattachement des cadres du 14 mai 1947, les salariés occupant des emplois en classe D peuvent être affiliés aux cotisations de retraite des cadres au titre de l'article 36 de la même convention et accéder ainsi au régime de retraite des cadres par répartition. Les salariés occupant des emplois en classe E, F, G et H

B. - Évolution de carrière.

Cette classification permet au salarié d'évoluer professionnellement, des possibilités d'évolution de carrière avec le système hiérarchique doivent être organisés au minimum tous les 2 ans au sein des entreprises de cotisation agréées ou de réassurances. Ces possibilités ont lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant. L'employeur peut faire appel à un conseiller externe.

Il est possible au sein de chaque entreprise de prévoir une fréquence plus courte, en accord avec les délégués syndicaux, pour l'ensemble du personnel ou pour une catégorie spécifique, pour les raisons prévues au présent article, ou uniquement pour des raisons de sécurité à la formation professionnelle.

Ces possibilités ont notamment pour objet d'évaluer les compétences du salarié, d'examiner les éventuelles possibilités de promotion que celui-ci peut suivre ainsi que d'étudier, au regard des besoins prévisibles de l'entreprise, ses souhaits de mobilité professionnelle.

Ces possibilités doivent également permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise et de ses aptitudes, en fonction de la structure de l'entreprise.

Le salarié est informé de la tenue de l'entretien professionnel le concernant au moins 1 mois à l'avance.

Au cours de l'entretien professionnel, sont abordés notamment les points suivants :

- les moyens d'accès à l'information sur les possibilités de formation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des possibilités de promotion qui peuvent être définies au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des objectifs de formation à poursuivre et à être effectués en fonction des besoins ;
- les possibilités du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation ;
- les possibilités de réalisation des actions de formation, notamment au regard du temps de travail et des possibilités réciproques visés à l'article 15 du présent accord.

Lors de la mise en place de cette classification dans les entreprises, ces modalités sont communiquées à l'ensemble des salariés, après information des instances représentatives compétentes.

Les salariés qui auront été identifiés lors de cet entretien pour l'objet, dans la mesure du possible, de bénéficier en matière d'actions de formation, en liaison avec la politique de formation professionnelle de l'entreprise.

À l'issue de cet entretien, le salarié est informé, de façon précise, formalisée et personnalisée, des possibilités de celui-ci. En cas de désaccord sur les possibilités de l'entretien professionnel, le salarié peut demander à être reçu par le représentant du niveau supérieur ou un représentant du service des ressources humaines.

C. - Entrée en vigueur.

L'entreprise disposera, afin d'adapter à son référentiel de fonctions et de métiers la présente classification, d'un délai de 18 mois, à compter de la date d'effet de la présente convention.

Afin de faciliter la mise en place de cette nouvelle classification, l'employeur mettra en place, au niveau de l'entreprise, une commission d'adaptation et de suivi.

Objet de la commission d'adaptation et de suivi

Cette commission aura pour objet :

- de valider les outils permettant d'appliquer, le plus rapidement possible, la nouvelle classification au référentiel de fonctions et métiers existant dans l'entreprise. L'entreprise devra donc préalablement procéder à un inventaire des emplois, afin de pouvoir les référencer par rapport à la nouvelle classification.

La grille de compétences entre les métiers/fonctions et la nouvelle classification devra être établie avec l'annexe III de la présente convention ;

- d'étudier tous les cas où le salarié concerné sa nouvelle classification. L'employeur devra donc informer la commission de tous les cas litigieux, afin de parvenir à une solution satisfaisante par accord des parties.

Le salarié pourra également saisir directement la commission d'adaptation et de suivi, par l'intermédiaire d'un de ses membres, en cas de désaccord avec la proposition de nouvelle classification que lui aura faite son employeur.

Chaque salarié devra se voir notifier la proposition de modification de sa classification par courrier adressé en recommandé avec avis de réception ou par courrier remis en main propre contre décharge, en double exemplaire.

Il dispose d'un délai de 1 mois pour faire part à son employeur de sa contestation éventuelle. Dans ce cas, sa contestation devra être étudiée par la commission d'adaptation et de suivi mise en place dans l'entreprise, afin de trouver une solution satisfaisante pour les deux parties.

En cas d'acceptation, le salarié aura la possibilité de demander l'application de sa nouvelle classification, en retournant, dans le délai de 1 mois, un formulaire de la commission signé, avec la mention « Bon pour accord ».

L'absence de réponse, dans le délai de 1 mois fixé ci-dessus, vaut accord du salarié sur la nouvelle classification.

Composition et fonctionnement de la commission d'adaptation et de suivi

La commission d'adaptation et de suivi est composée d'un nombre égal de représentants de l'employeur et de représentants du personnel.

Sauf accord contraire au niveau de l'entreprise, les représentants du personnel sont au plus au nombre de :

- 2 lorsque l'effectif de l'entreprise est inférieur ou égal à 300 salariés ;
- 3 lorsque l'effectif de l'entreprise est supérieur à 300 salariés et inférieur ou égal à 700 salariés ;
- 4 lorsque l'effectif de l'entreprise est supérieur à 700 salariés et inférieur ou égal à 1 200 salariés ;
- 5 lorsque l'effectif est supérieur à 1 200 salariés.

Toutefois, le nombre de représentants ne peut être inférieur au nombre d'organisations syndicales représentées dans l'entreprise.

Les représentants des salariés sont désignés par les délégués syndicaux parmi les membres titulaires ou suppléants du ou des comités, les délégués du personnel titulaires ou suppléants, les délégués syndicaux et les représentants syndicaux au comité d'entreprise.

A défaut de délégués syndicaux, ils sont désignés par les membres élus des instances représentatives du personnel.

La commission d'adaptation et de suivi sera mise en place dans le cadre de l'obligation de l'entreprise à devoir se mettre en conformité avec la nouvelle classification, et devra, par conséquent, disparaître dans le délai de 18 mois suivant la date d'effet de la présente convention.

D. - Révision.

Les parties se réuniront tous les 5 ans afin de procéder à un examen des éventuelles adaptations et modifications à apporter à la classification prévue dans la présente convention.

4. Critères retenus pour la classification des classes

Les définitions proposées à chaque classe ont été élaborées à partir des critères suivants :

- les connaissances ;
- l'autonomie ;
- la contribution à l'entreprise ;
- la responsabilité.

Compte tenu de la diversité des situations rencontrées, les niveaux d'études et de formation sont donnés qu'à titre indicatif et ne constituent, au titre de la présente convention, ni un maximum ni un minimum. Ils supposent que les connaissances correspondantes au référentiel de ces diplômes soient mises en œuvre dans l'emploi.

Les connaissances sont, par ce choix, redevables aux critères suivants : l'ensemble des compétences spécifiques d'être exercées dans une entreprise de groupe d'assurances et/ou de réassurances.

Pour une meilleure lisibilité de cette classification, les critères suivants ont souhaité définir précisément chacun de ces critères.

Connaissances : elles consistent en l'ensemble des savoirs théoriques et pratiques nécessaires à la réalisation du travail confié. Elles peuvent se développer grâce à la formation professionnelle, mais aussi par l'expérience personnelle et la connaissance du secteur d'activité. Elles sont caractérisées notamment par la maîtrise du mode opératoire et des procédures nécessaires à l'exercice de l'emploi occupé.

Autonomie : elle est caractérisée par la latitude d'action, d'organisation et de décision requise par l'emploi. Elle dépend notamment de la précision des directives nécessaires à l'accomplissement des tâches ou des missions, auxquelles le salarié doit se conformer.

Contribution à l'entreprise : elle consiste en l'apport et l'impact économique, technique, social et relationnel. Elle est évaluée de manière globale des résultats tels que la réalisation de tâches, travaux, études, la compétence de gestion et la recherche de nouveaux clients.

Responsabilité : elle définit le niveau d'engagement nécessaire à la réalisation des tâches ou des missions.

5. Définition des classes

Classe A.

Cette classe regroupe des diplômés qui sont en mesure de réaliser des tâches simples dans le cadre d'instructions précises à partir de méthodes et techniques préétablies ne nécessitant pas de connaissances particulières. Le

poesrennl ouncacpt ces elopmis est rnsalpoebse de l'accomplissement des tâches confiées qu'il réalise et qui sont, à ce niveau, immédiatement contrôlables et/ou répétitives. Ces eoiplms nécessitent des échanges d'informations élémentaires que ce siot aevc le poenensrl de l'entreprise ou aevc des tiers.

Le neviaw d'étude de référence est le CAP, BEP et/ou une expérience pfeinrsolonlsee équivalente.

Classe B.

A ce niveau, les epolims exercés nécessitent des ceacaonsniss teqiechnus adaptées au poste, prnmteaett le tetanriemt et la résolution de problèmes selpims et variés à pirtar de méthodes préétablies, dnas le crade de cngiosnes générales. Le prnseoeel oncaucpt des eompils poanuvt être classés à ce nvaieu est rlsosenpbae de la réalisation des tvauarx et du tarniement des tâches diversifiées qui lui snot confiées. Ils pnuveet nécessiter le puls sunevot un tivaarl en coopération au sien d'une équipe.

Le naievu d'étude de référence est le bac, BT, BP et/ou une expérience pnoilofsenserle équivalente.

Classe C.

Les epmlis exercés à ce naievu nécessitent l'adaptation des moeds opératoires et l'organisation du tivaarl dnas le crdae de cosinegnes générales et à pirtar d'informations d'origines diverses. Le personnel, qui dipssoe de caesnaicnsos teughncies et pfnrlsesineloos adaptées au poste, est chargé de l'organisation et de la réalisation de taurvax drievs anatprnaept au même doianme professionnel. Il est rpsonlbesae de la réalisation des taravux confiés et de luer contrôle. Il est raspenobse du bon tarerfnst de l'information tnat au sien de l'équipe à lullqae il aprpntieat qu'aux irrotecnelus externes.

Le nveiau d'étude de référence est le bac, BT, BP, BTS, DEUG, DUT et/ou une expérience psseoirlofenlne équivalente.

Classe D.

Les eiopmls catégorisés à ce naievu csntesinot en l'adaptation ou le coihx par le penrensol de son mdoe opératoire, de l'organisation de son traiavl et, le cas échéant, ceuli de son équipe dnas le cdare de cioengnss générales. Le peroensnl onpauct un eompli classé à ce naveiu diot oreiansgr et réaliser des taaruvx variés ou des mionsiss qui nécessitent des csnacsaoinens ticenqheus et psioensrefoellns aodnppfrieos adaptées au poste. Il est rasnsplobee de la réalisation des oftcebijs définis par le supérieur hiérarchique. Il puet être aussi chargé de l'animation d'une équipe. Il est sbcltpepsuie de cniesoellr les mmebers de l'équipe dnot il fiat pitrae et eerntetint des riletanos fréquentes aevc des icunretrlouets extérieurs. Il est chargé de la cciaomnotimun d'informations adaptées dnot il asusme la responsabilité.

Le neiavu d'étude de référence est le BTS, DEUG, DUT, licence, maîtrise ueirsivenirtas et/ou une expérience psosnifeolerle équivalente.

Classe E.

Les elimpos positionnés en csalse E cientssnot en l'identification et la msie en oveure des mnyoes et des tuiqeches adaptées aux missions, pretjos et snotuilos confiés dnas le cdare de procédures et d'organisations existantes. Ces eimlpos ignipleumt l'élaboration et l'organisation de mdeos opératoires et nécessitent par conséquent des csnnenesoaias tqceuhiens et pneellsefniosos arondiepopfs dnas des dmaoeins variés. Le pseeronnl oancucpt un elpmoi classé en E est rnsobpalese de la réalisation des misnisos et des otjcebifs définis en cnooraitidn aevc un supérieur hiérarchique. Il est stupesclbie d'avoir la responsabilité d'une équipe.

Le peorsennl iutnsare un daguolie et une amatatonerigun aifn d'obtenir un aoccrd du supérieur hiérarchique et ftiacle la rcehhcere d'un cunsenos aevc l'équipe dnot il puet aiovrr la responsabilité. Il est slsecbpiute d'entretenir des reontails étroites aevc des ieructuelortns externes.

Le nveiau d'étude de référence est une maîtrise universitaire,

école de cmreocme ou d'ingénieurs et/ou une expérience pslorfoesiennle équivalente.

Classe F.

Grâce à ses cnaasaisncos tuiqhceenes et pisonlrneeefflss adefooripnps dnas des doeinmas variés, le poesrennl qui ecrxee un eoplmi positionné dnas ctete csalse osrgniae les myones à mttree en ouvere puor la réalisation des missions, pjotres et sluionots cemelpoxs confiés dnas le cdrae des otejfbcis de son entité. Il est relpasosnbe de la définition des pnlas d'action en vue de la réalisation de ses misnoiss et oibeftcjs perorps et de cuex de son équipe le cas échéant.

Il est spleutcbise de pipaticrer à des négociations qlulees sineot cimoeracmels ou internes, aifn de ccloeinir des intérêts dtergvines et aievrr à un consensus.

Le naievu d'étude de référence est une maîtrise universitaire, école de ceommcre ou d'ingénieurs et/ou une expérience pelosenisfnroe équivalente.

Classe G.

Les eopmlis positionnés en caslse G requièrent des cnoiscasnas tqnheieucs et pelrenlnoifsesos afnoiprpeods dnas des dioaems variés. Ils inupieqlmt l'assimilation de pratiques, d'usages et de théories cmexpoles et s'exercent dnas le crdae des pituoiqels de l'entreprise.

Ils cioesnntt en la cnoeoitcpn et la msie en ?uvre de projets, solutions, procédures anyat un ipacmt d'une cnitaere aplmuer sur le fcnmonotiennet de l'entreprise. Le persnenol dnot les epomlis snot positionnés dnas cette caslse est rnpsbesoale de la définition de ses oetcfjibs et du contrôle de luer réalisation, anisi que de l'application des pqiluoeits définies. Il est scuspietlbe d'être rlapoessnbe d'une ou de piulsreus équipes.

Il ppaiitre aussi à des négociations, qleules senoit exeentrs ou internes, aifn d'arriver à un csnosunes tuot en paerntt en cptome et en défendant les intérêts de l'entreprise à lllaque il appartient.

Le naievu d'étude de référence est un bac + 5, universitaire, école de crmeomce ou d'ingénieurs et/ou une expérience poelilfronsene équivalente.

Classe H.

Les eilpmos positionnés en cslase H requièrent de lgeras caioscnnanses teneqchius et professionnelles, une compréhension de pratiques, d'usages et de théories cmepelxos isuse d'expériences variées dnas les dnmeaios pnnoolisesfers concernés. Ces elmopis s'exercent dnas le crdae des otenrinitoas générales de l'entreprise. Ils costinsent en la cteocionpn et la msie en orveue de projets, solutions, procédures généralisables à gnrdae échelle dnas l'entreprise et anyt des iloiiptmancs iertatmnpas à meoyn ou lnog terme. Ils cbetiunnort à l'évolution des puqoetliis de l'entreprise et snot raenlbspso de l'impact technique, économique et siaocl des pqieutilos définies dnas luer dmaione de contribution. Le pnosenrel opnuact un elpmoi classé à ce naeviu puet aussi aivor la responsabilité de la gtioesn d'une ou pisuuerls équipes.

Ces emopils nécessitent une acphproe rtlenllaineoe expérimentée tnat aevc les salariés et les dreaitgins de l'entreprise, qu'avec les meembs de huat niaevu des eirtsepenrs qui snot en cntcoat aevc l'entreprise puor lalleque il travaille. Ces eimlpos cnisetsont nenmamtot en la piraopaictitn et la dirtcieon de négociations sueipcselbts d'avoir des répercussions ioranmetpts sur l'entreprise qu'il représente.

Le naeviu d'étude de référence est un bac + 5, universitaire, école de cemcmroe ou d'ingénieurs et/ou une expérience pnfselsnloieroe équivalente.

Personnel hros classe.

Cette catégorie cercnone le pnoeernsl de doceiirtn qui n'est pas crmopis dnas la citoaicaisfsln des cadres. Il dremeue cvnoneu que l'ensemble des aelcrits de la cinvetoonn ctiolcelve naaoitnle lui est applicable.

CRITERE	A	B	C	D
Connaissances	Pas de connaissances particulières	Connaissances techniques adaptées au poste.	Connaissances techniques et professionnelles adaptées au poste.	Connaissances techniques et professionnelles adaptées au poste.
Autonomie	Traitement de tâches simples dans le cadre d'instructions précises à partir de méthodes et techniques préétablies.	Traitement et résolution de problèmes simples et variés à partir de méthodes préétablies, dans le cadre de connaissances générales.	Adaptation des modes opératoires et organisation du travail dans le cadre de connaissances générales et à partir d'informations d'origines diverses.	Adaptation ou cohésion de son mode opératoire, de l'organisation de son travail et, le cas échéant, celui de son équipe dans le cadre de connaissances générales.
Contribution à l'entreprise	Réalisation de tâches immédiatement contrôlables et/ou répétitives. Enrichissement d'informations élémentaires avec le personnel de l'entreprise ou avec des tiers.	Réalisation de travaux et du traitement de tâches diversifiées. Travail en coopération au sein d'une équipe.	Organisation et réalisation de travaux divers adaptés au même domaine professionnel.	Organisation et réalisation de travaux variés ou de missions. Susceptible de conseiller les membres de l'équipe dont il fait partie et d'encadrer des relations fréquentes avec des interlocuteurs extérieurs.
Responsabilité	Responsable de l'accomplissement des tâches confiées.	Réalisation de travaux et du traitement de tâches diversifiées. Travail en coopération au sein d'une équipe.	Responsable de la réalisation des travaux confiés et de leur contrôle, du bon fonctionnement de l'information tant au sein de l'équipe qu'aux interlocuteurs externes.	Responsable de la réalisation des objectifs définis par le supérieur hiérarchique. Responsable de la communication d'informations adaptées. Animation possible d'une équipe.
Diplômes de référence	CAP, BEP et/ou expérience équivalente	Bac, BT, BP et/ou expérience professionnelle équivalente.	Bac, BT, BP, BTS, DEUG, DUT et/ou expérience professionnelle équivalente.	BTS, DEUG, DUT, licence, maîtrise universitaire et/ou expérience professionnelle équivalente.

CRITERE	E	F	G	H
Connaissances	Connaissances techniques et professionnelles dans des domaines variés.	Connaissances techniques et professionnelles dans des domaines variés.	Connaissances techniques et professionnelles dans des domaines variés. Assimilation de pratiques, d'usages, de théories complexes s'exerçant dans le cadre des politiques de l'entreprise.	Larges connaissances techniques et professionnelles, compréhension de pratiques, d'usages et de théories complexes issues d'expériences variées dans les domaines professionnels concernés.
Autonomie	Identification et mise en œuvre des moyens et des techniques adaptés aux missions, projets et sont confiés dans le cadre de procédures et d'organisations existantes.	Définition des plans d'action en vue de la réalisation de ses missions et objectifs.	Adaptation des modes Définition de ses objectifs et contrôle de leur réalisation. d'informations d'origines diverses.	Définition de politiques dans le cadre des orientations générales de l'entreprise.

Contribution à l'entreprise	Elaboration et ontsriaaogin de modes opératoires. Dialogue et atnmietrguaon aifn d'obtenir un accord du supérieur hiérarchique. Recherche d'un cuonnness avec l'équipe slbtpciseue d'être suos sa responsabilité. Entretiens pelsosibs de rioaltnes étroites avec des ireetrutunlcos externes.	Organisation des myneos à mettre en ?uvre puor la réalisation des missions, ptreojs et soulintos cmxleopes confiés dnas le cadre des otecbjfbis de son entité. Participation éventuelle à des négociations, qu'elles snoiet cilrecaomems ou internes, aifn de ccolneir des intérêts dieervgtns et avrrier à un consensus.	Conception et msie en ?uvre de projets, solutions, procédures aaynt un ipmact d'une cietretne auelmpr sur le foonennmnicet de l'entreprise. Participation à des négociations internes, externes, aifn d'arriver à un cssenunos tuot en pernnat en cotpme et en défendant les intérêts de l'entreprise à laqlulee il appartient.	Conception et msie en ?uvre de projets, solutions, procédures généralisables à gadrne échelle dnas l'entreprise et aynat des ilptcminiaos ittnomaeprs à moyen ou lngo terme. Contribution à l'évolution des pliiuoteqs de l'entreprise. Approche rlellneioatne expérimentée tnat avec les salariés et les draientigs de l'entreprise qu'avec les mmbres de huat navie qui snot en cnctoat avec l'entreprise avec laulqele il travaille. Participation et dioiectrn de négociations Sbeipstcule d'avoir des répercussions ipraetotmns sur l'entreprise qu'il représente.
Responsabilité	Responsable de la réalisation des msosiins et des oijtfechs définis en criaiondtoon avec un supérieur hiérarchique. Responsabilité posblise d'une équipe.	Responsable de la réalisation de ses misnisos et obietjfcps poerprs et de cuex de son équipe le cas échéant..	Responsable de la définition de ses ocjeifbts et du contrôle de luer réalisation, ainsi que de l'application des pliiuetqos définies. Responsabilité éventuelle d'une ou puusilres équipes.	Responsable de l'impact technique, économique et scaoil des pteioiqus définies dnas son domanie de contribution. Responsabilité éventuelle de la gteosin d'une ou psleieurs équipes.
Diplômes de référence	Maîtrise universitaire, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience peseorfnsnltoe équivalente.	Maîtrise universitaire, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience plieesnofronse équivalente.	Bac + 5, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience plosrnoielfsee équivalente.	Bac + 5, école de commerce, école de commerce, école d'ingénieurs et/ou expérience pfsneliolsonree équivalente.

Par souci de clarté, les pertias stgiaerains à la présente cvontienon ont décidé de jdronie aux définitions des nlevleuos claesss un tbeaalu de caondncore métiers/classifications, en aexnne III, qui, s'il ne cusointte en aucn cas un référentiel éclectique des métiers présents dnas la bhnacre d'activité du coatrgue d'assurances et de réassurance, fialtice la compréhension de la nouvelle cfsilctiasiaon et le somiteneinnot de cnaetris métiers.

Chaque année, les pinrateeras suaicox se réuniront aifn de négocier les salraeis mnima de la branche.

Article 23 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

Est considéré comme tmpes de trvaail effitecf le tepms pndnaet leueql le salarié est à la dspoiisotin de l'employeur et diot se crefonmor à ses detieicrvs snas pouvoir veuqar lenerbimt à des oiapuotnccs personnelles.

Le tmpes de tiraval de l'entreprise puet être réparti sur 6 juros maximum.

Le salarié a dirot à 2 jrous de roeps consécutifs innault orgolainemtbiot le dimanche.

Par dérogation à ce principe, dnas les ereniesrtps de 10 salariés et moins, en acrocd avec le personnel, l'organisation du temps de tvairal puet aenemr à 4 demi-journées consécutives de roeps iancuntl oebmritgionat le dimanche.

Article 24 - Temps partiel

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2002

Les salariés à tmpes preital snot définis conformément à l'article L. 212-4-2 du cdoe du travail.

Ils bénéficient des mêmes dtoirs que les salariés à tepms pilen

Article 22 - Salaires minima

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

Le slaaire aennul munimim est défini par l'ensemble des seialars fexis et des rémunérations variables, des pemris récurrentes et des aatgvnes iilvddenius aucqis en matière de rémunération perçus par l'intéressé en cctnrpeoaire du tavrail fuonri à l'entreprise, à l'exclusion de la rémunération des hueres supplémentaires, des gotifantcias eecentpioxells et des perims enoiptcneelxes de tetous natures.

Les rémunérations snot payées mensuellement, conformément à la législation en vigueur. La suttrrcue de référence anlnleue des rémunérations ctompre 12 mensualités égales. Cependant, l'entreprise puet convenir, en aoccrd avec les salariés, de moeifidr cette scurttue de référence en vrenast la rémunération allnueue snviuat un nbrome et des mtanonts de mensualités différents.

Les seiaarls alnnues mimnia fnot l'objet d'une grille spéciale dtie "Grille des sriaaels minima" fugarint dnas l'annexe IV applaiblce dès l'entrée en vgeuuir de la nuolleve cifitslsoacaan des foinocnts prévue à l'article 21.

et de tous les avantages de la présente convention, conformément à l'article L. 212-4-5 du code du travail.

Les salariés sont tenus de respecter la durée de travail de droit. Ils ne peuvent pas être contraints de travailler plus de 48 heures par semaine, y compris les heures supplémentaires. Cette limite est fixée par l'article L. 212-4-5 du code du travail. Le chef d'entreprise est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 60 jours à compter de la réception de la demande. Celle-ci ne peut être refusée que si le chef d'entreprise justifie de l'absence d'emploi disponible ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le recrutement demandé a des conséquences préjudiciables à la poursuite et à la bonne marche de l'entreprise.

L'employeur organise les réunions et informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, à l'occasion des réunions périodiques (art. L. 432-4 du code du travail).

Les salariés qui travaillent à temps partiel et inversement, ceux qui travaillent à temps plein, bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi venant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, dans leur entreprise ou établissement.

Cette priorité sera affectée par ordre chronologique des demandes en cas de situations équivalentes (1).

En cas de modification de la durée de travail du salarié, un avenant au contrat de travail doit être établi et signé par les 2 parties.

Les heures complémentaires sont régies par l'article L. 212-4-3 du code du travail. Elles sont considérées comme des heures complémentaires les heures effectuées au-delà de la durée prévue au contrat de travail. Le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois, si la durée contractuelle est mensuelle, ne peut pas être supérieur à 1/10 de la durée contractuelle.

(1) *Alinéa étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 241-4-9 (3°) du code du travail, un accord complémentaire précise les modalités d'application (arrêté du 14 octobre 2002, art. 1er).*

Article 25 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2019

Les dispositions du présent article ne s'appliquent qu'à défaut d'un accord d'entreprise portant sur le même objet.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord préalable au-delà de la durée légale ou conventionnelle de travail.

Le nombre d'heures supplémentaires par salarié et par année civile est fixé à 150 heures.

Seuls les salariés volontaires qui auront donné expressément leur accord préalable peuvent bénéficier des heures supplémentaires.

L'employeur respecte, dans la mesure du possible, un délai de prévenance minimum de 2 jours ouvrables.

Dans le cadre du dialogue social annuel, les heures supplémentaires sont négociées après avis du comité social et économique lorsqu'il existe. Cette négociation porte notamment sur les modalités de recours au volontariat.

Au-delà du dialogue social annuel, les heures supplémentaires ne peuvent être proposées qu'à l'occasion d'un événement particulier (surcroît d'activité ?). Dans ce cadre, l'avis du comité social et économique est requis,

lorsqu'il existe. À cette occasion, l'employeur fournit au CSE tous les éléments utiles à l'éclaircissement de la nécessité d'avoir recours à ces heures. Cet avis porte également sur l'indemnisation de ces heures et d'une façon générale sur les mesures envisagées.

Les heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires donnent lieu à majoration de salaire. À défaut de convention collective ou d'accord d'entreprise dérogatoire dans les conditions de la loi :

? 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine ;
? 50 % pour les heures suivantes.

Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par un repos compensatoire ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Les heures effectuées au-delà du contingent donnent également lieu à majoration de salaire et ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos fixée à :

? 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent pour les entreprises de 20 salariés au plus,
? ou 100 % de ces mêmes heures si l'entreprise emploie plus de 20 salariés.

Le salarié peut prendre une journée entière ou une demi-journée de repos, à sa convenance, dès lors que la contrepartie obligatoire en repos a atteint 7 heures.

Chaque journée ou demi-journée est prise dans un délai de 2 mois, sauf report de 2 mois supplémentaires en cas de demandes simultanées ne pouvant toutes être satisfaites dans le délai initial. Le salarié qui ne demande pas à bénéficier du repos dans le délai peut le prendre, à la demande de l'employeur, dans un délai maximum de 1 an.

En cas de modification de la durée de travail, seules les heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle de travail sont considérées comme des heures supplémentaires donnant droit à majoration.

En application des articles L. 3121-16 à L. 3121-26 du code du travail, les heures supplémentaires sont accomplies dans le respect des durées maximales de travail.

Article 26 - Retards. - Absences

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

1. Tout retard ou absence doit être justifié.

2. En cas d'absence, le salarié est tenu d'en informer son employeur dans les plus brefs délais et de justifier du motif de son absence dans les 48 heures, sauf cas de force majeure.

Si l'absence a pour cause une maladie, le salarié adresse à son employeur, dans les 3 jours ouvrés, un certificat médical indiquant la durée probable de l'interruption de travail, sauf cas de force majeure.

3. Les retards ou absences répétés non justifiés sont susceptibles d'entraîner à l'égard du salarié l'application de sanctions qui peuvent être définies dans le règlement intérieur.

Conformément à l'article L. 122-41 du code du travail, aucune sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui.

Article 27 - Sanctions

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022

Toute inaction aux règles de discipline, toute faute, y compris les fautes professionnelles impliquant la mauvaise volonté de l'intéressé, fait l'objet, de la part de l'employeur à son égard, de la sanction appropriée à la gravité du cas.

Dans chaque entreprise ou établissement autonome doté d'instances représentatives dont l'effectif est au moins égal à 100 salariés, le salarié a la faculté de demander par écrit la sanction de licenciement lorsqu'est prononcée à son encontre une mesure de discipline susceptible d'entraîner une mesure de licenciement pour faute grave ou lourde. La lettre de convocation à l'entretien préalable doit être adressée au salarié.

Article 28 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 6 mars 2003

1. Définition des congés payés

La durée des congés payés est exprimée en jours ouvrables.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent déroger les jours ouvrables en jours ouvrés, à condition que la durée des congés ainsi définie ne soit pas inférieure à celle qui aurait été déterminée en jours ouvrables.

Pour le décompte des jours de congés payés pris par le salarié, sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, sauf les dimanches et les jours fériés légaux.

Sont considérés comme jours ouvrés les jours habituellement travaillés dans l'entreprise.

2. Durée des congés payés

Les salariés ont droit à des congés annuels payés établis sur la base de 2,5 jours ouvrés par mois de présence effective ou assimilée, soit 30 jours ouvrés par année de référence ou 25 jours ouvrés.

Lorsque le nombre de jours de congé annuel calculé n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Les jeunes âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente aient moins de 1 an de présence peuvent compléter leurs droits, s'ils le désirent, par des jours de congés sans solde à concurrence de 30 jours ouvrés au total.

Les jeunes âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours ouvrés de congés supplémentaires par enfant à charge ; lorsque les droits acquis sont inférieurs à 6 jours ouvrés, le congé supplémentaire est limité à 1 jour ouvrable par enfant à charge.

3. Période légale des congés payés

La période légale de prise des congés s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

A l'intérieur de cette période, l'ordre des départs est fixé par l'employeur en tenant compte de la situation de famille des bénéficiaires, de la durée de leurs services chez l'employeur, sous réserve des nécessités de service et après avis des délégués du personnel, le cas échéant.

L'année de référence servant à apprécier les droits à congés est la période comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

La détermination des droits à congés s'apprécie au regard des périodes de travail effectif, ou légalement assimilées, comprises

dans l'année de référence.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles ou d'accord entre le salarié et l'employeur, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue de départ.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané (1).

Pour la détermination des droits à congés payés, sont assimilés à des durées de travail effectif :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;

- les périodes de congés de maternité ou d'adoption faisant l'objet d'un complément de salaire versé par l'employeur ;

- les absences pour maladie ou accident, dans la limite de 25 jours ouvrés par période de référence, cette durée étant proratisée pour les salariés entrés en cours de période de référence ; en cas de proratisation, l'arrondi se fait à la journée supérieure ;

- les périodes de congé de maternité économique, sociale et syndicale ;

- les périodes de congé de formation et de promotion professionnelle ;

- les périodes de formation à l'initiative de l'employeur ;

- le temps passé aux fonctions de conseiller prud'homal et de conseiller du salarié pendant leur temps de travail ;

- les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail ;

- les périodes de repos compensatoire ;

- les périodes limitées à une durée intermédiaire de 1 an pour l'acquisition de titres ou d'actions ;

- les périodes de travail sous le statut de travailleur temporaire ;

- les congés pour événements familiaux.

4. Fractionnement

Le congé annuel d'une durée supérieure à 12 jours ouvrés et au plus égale à 24 jours ouvrés peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, un accord doit être conclu au moins de 12 jours ouvrés consécutifs comprenant 2 jours de repos hebdomadaire. Cette fractionnement doit être attribué pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restants peuvent être accordés en une ou plusieurs fois au cours de cette période.

Il est attribué 2 jours ouvrés de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et 1 jour ouvré lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours. Les jours de congé annuel dus en sus de 24 jours ouvrés ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément (art. L. 223-8 du code du travail).

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au pacte civil de solidarité (arrêté du 14 octobre 2002, art. 1er).*

Article 29 - Congés maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant

En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

1° Congé maternité

Toute salariée en état de grossesse bénéficie des dispositions

Lorsque les colstnonutais prénatales oiieiltrabogs ont leiu panndet les hreues de travail, le tpems passé de ce fiat par les salariées en état de gsesosse luer srea payé cmmoe tmeps de tvriaal efcteiiff sur présentation d'un justificatif.

Toute salariée a le dirot de sdueprnse son croantt de travail, au titre d'un congé de maternité, panendt une durée minlmiae de 20 snaiemes hros congé pathologique. En cas d'état pgaithloquoé constaté médicalement, la ssneiupsn du carontt de taaivrl est prorogée conformément aux dstnioopsiis en vigueur. Il dmereue edentnu que les congés accordés par la cenvnoiton au-delà de ceux fixés par les dsisitonoijs légales et réglementaires sronet déterminés par un acordr prévu entre l'employeur et l'intéressée. Cette durée puet être portée jusqu'à 46 smieanes maximum, soeln les dsiopoisints en vgeuuir du cdoe du travail.

Dans tuos les cas, les salariées en état de gsoersrse ne pvenuet être occupées pnnedat une période mlanmie de 8 sminaees au total, anavt et après luer accouchement.

Il est idnterit d'employer des feemms en cueochs dnas les 6 seneamis qui senivut luer délivrance.

Le metaiinn de la rémunération à la chagre de l'employeur en complément des pniaoetrsts en espèces versées par la sécurité scaiole et éventuellement des gntaareis de prévoyance est réservé au pofrit des salariées jstiunfiat au mniiumm d'un an de présence dnas l'entreprise au 6e mios de luer grossesse. L'employeur complète ces indemnités à creoucncrce de 100 % du sailrae meunesl net de l'intéressée.

Les salariées perçoivent demeencirtt les indemnités journalières srviees par le régime d'assurance maternité de la sécurité salcioe et, le cas échéant, par le régime de prévoyance. Il est cenapnedt pobsilse puor l'employeur, aevc l'accord de l'intéressée, d'être subrogé dnas les doirts de l'assurée en penavecrtr dtriecmeent les indemnités des régimes de sécurité silcaoe et de prévoyance. La durée du congé de maternité est prise en copmte puor l'appréciation des doirts liés à l'ancienneté.

À l'issue de ce congé, la salariée est réintégréée dnas l'emploi qu'elle oiupccat avuanaprat ou dnas un ptsoe similaire.

2° ? Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert à tuot salarié, père de l'enfant, ou à ttoue pseonne salariée en cuolpe (mariage, Pcas ou concubinage) aevc la mère de l'enfant.

La durée toltae de ce congé est de :
? 25 jurus cnreaadles puor la naniscsae d'un suel enafnt ;
? 32 jurus cdiaelarens puor la nniissaace de pileursus enfants.

Le ou la salarié (e) bénéficiant du congé de paternité et d'accueil de l'enfant dvera pnderre 4 jurus de congés immédiatement après le congé de naissance. Les jurus rtnteass (21 jurus ou 28 jurus seoln la situation) poruonrt être pirs de manière fractionnée dnas les cnodontiis définies à l'article L. 1225-35 du cdoe du travail.

Le mtinaien de la rémunération à la cahgre de l'employeur en complément des peistortnas en espèces versées par la sécurité saiole et éventuellement des gaeinarts de prévoyance est réservé au piorft des salariés jtinaufist au mnuimim d'un an de présence dnas l'entreprise au juror de la ninaassce de l'enfant. L'employeur complète ces indemnités à ccornunrece de 100 % du saalrie mseeuil net de l'intéressé.

Si l'enfant est hospitalisé immédiatement après la naissance, le ou la salarié (e) a dirot à un congé d'une durée maxilmae de 30 jurus calendaires. Ce congé se cumule aevc la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Il pned fin à la stiore de l'hospitalisation de l'enfant.

Article 30 - Congé d'adoption

En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Un congé d'adoption est ouvret à tuot (e) salarié (e) aeuquul un sicreve départemental à l'enfance ou une ?uvre d'adoption autorisée cfoine un ennfat en vue de son adoption.

La durée de ce congé est de :
? 16 saeinems à ctmoepre de l'arrivée de l'enfant au foyer ;
? 18 saeimens lourqse l'adoption prote à 3 ou puls le nrmboe d'enfants à crghae ;
? 22 sneeias en cas d'adoptions multiples.

Les modalités de ce congé snot définies conformément à la réglementation en vigueur.

Le mitianen de la rémunération à la chagre de l'employeur en complément des prentsitaos en espèces versées par la sécurité saoiice et éventuellement des gaartines de prévoyance est réservé au prfriot des salarié (e) s jfstaiuint au mimnuim d'un an de présence dnas l'entreprise au mmeont de l'adoption. L'employeur complète ces indemnités à crconnuere de 100 % du saralie meeusnl net de l'intéressé (e).

*(1) Aticltre étendu suos réserve du rcpseet des dspitnosoiis des arelicts L. 1225-37 et D. 1225-11-1 du cdoe du tairval qui prévoient que le congé puet être fractionné en duex périodes d'une durée mliimane de 25 jurus cncuhae et, lrosuqe la période de congé est répartie ernte les duex parents, il puet être fractionné puor chaque prnaet en duex périodes, d'une durée minmalie de 25 jours chacune.
(Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)*

Article 31 - Congé parental d'éducation. - Travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

Tout salarié qui juisifte d'une ancienneté minaimle de 1 an dnas l'entreprise à la dtae de nssincaae de son enfant, ou à la dtae d'arrivée à son feoyr d'un enafnt de minos de 3 ans en vue de son adoption, a diort (1) :

- siot à un congé peaanrtl d'éducation, darunt lqeeul son contart de traavil est seudpnsu ;

- siot à une réduction de son tmeps de tiraavl hrbmaeoidade dnas les cniotdios légales (art. L. 122-28-1 du cdoe du travail).

Dans le cas d'une naissance, la durée du congé petaranl d'éducation ou de la période de réduction du tepms de tivaral porrua être au mxuaimm de 1 an rbeoeuallvne 2 fios dnas la ltimie du troisième arnsvrainie de l'enfant.

Dans le cas d'une adoption, elle pourra être prolongée, aux mêmes conditions, dnas la lmitie de 3 ans sinuavt l'arrivée de l'enfant au foyer.

Le salarié désirant bénéficier de ces doponistis diot inrofemr son employeur, par ltree recommandée aevc dedanme d'avis de réception, au minos 1 mios aanvt le terme du congé de maternité ou d'adoption s'il enentd uiteilsr ce droit à l'issue de ceux-ci, ou au mnois 2 mios avnat le début du congé paaentrl d'éducation ou de l'activité à tpems pteairl dnas les aterus cas.

(1) Alinée étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-28-1 (1er alinée) du cdoe du taarvil (arrêté du 14 orcotbe 2002, art. 1er).

Article 32 - Absences maladie et accident

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

Pour les salariés ayant pu de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, ou ceux ayant pu de 3 ans d'ancienneté dans le secteur du régime d'assurances et qui ont dépassé la période d'essai, en cas d'indisponibilité pour maladie ou accident (hors accident du travail ou maladie professionnelle), l'employeur complètera les indemnités journalières versées par la sécurité sociale de la manière suivante (1) :

- 100 % du salaire net pendant 90 jours, cotisations ou discontinus, considérés sur une période de 12 mois consécutifs ;

- 2/3 du salaire net pendant les 90 jours suivants, cotisations ou discontinus, considérés sur la même période de 12 mois consécutifs.

Le salarié devra justifier de son absence par un certificat médical adressé à l'employeur dans les 3 jours ouvrés, sauf cas de force majeure.

Pour le calcul des temps et taux d'indemnisation, il sera tenu compte, lors de chaque arrêt de travail, des indemnités complémentaires versées par l'employeur au cours des 12 derniers mois.

Le versement de ces indemnités complémentaires par l'employeur est subordonné à la prise en charge de l'arrêt de travail par la caisse de sécurité sociale du salarié.

D'autre part, l'application du versement de ce complément suppose que le salarié soit soigné sur le territoire français ou dans l'un des pays de l'Union européenne, sauf pour les salariés détachés.

Le salarié en incapacité temporaire de travail perçoit de plus des indemnités journalières de sécurité sociale, l'employeur complétant ces indemnités conformément aux dispositions ci-dessus. Il est entendu qu'il n'est pas possible pour l'employeur, avec l'accord de l'intéressé, de lui imputer la totalité de son salaire mensuel net sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale et, le cas échéant, des indemnités complémentaires versées au titre du régime de prévoyance existant en application de la présente convention.

Les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles ne constituent pas des absences de droit du contrat de travail en dehors des cas prévus par la loi.

Les absences pour congés payés ou congés sans solde, ou accidents, ou maladies professionnelles et justifiées, ne constituent pas une absence de droit du contrat de travail. Cependant, si la situation objective de l'entreprise rend nécessaire, pour sa bonne marche, le licenciement définitif du salarié, l'employeur pourra engager une procédure de licenciement.

Dans ce cas, la procédure de rupture du contrat ne pourra débuter qu'à l'issue d'une ou plusieurs absences dont la durée totale excèdera 8 mois. En cas d'absences discontinues, cette durée de 8 mois sera appréciée sur les 24 derniers mois.

Le salarié licencié bénéficiera au maximum de l'indemnité de licenciement.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé) (arrêté du 14 octobre 2002, art. 1er).*

Article 33 - art. L. 122-18 à L. 122-24 et art.

R. 122-7 et R. 122-8 du code du travail Congés pour obligations militaires

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

Tout salarié ayant quitté son emploi pour effectuer des périodes d'obligation de réserve est rattaché par l'entreprise à l'expiration du temps passé sous les drapeaux avec les mêmes avantages qu'à son départ.

Les périodes de réserve obligatoires sont payées intégralement sous déduction de ce que chaque intéressé touche des autorités militaires au cours des périodes.

Article 34 - Congés pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022

1° Absences exceptionnelles

Des absences exceptionnelles rémunérées peuvent être prises, pour des motifs justifiés par chaque salarié et en dehors des congés annuels, dans un délai maximum de 15 jours ouvrés avant ou après l'événement y donnant droit. (a)

Ces absences exceptionnelles sont d'une durée de :

- ? 1 semaine congé (1), par événement, pour le mariage et pour la conclusion d'un Pcas du salarié ;
- ? 2 jours ouvrés (2) pour le mariage d'un enfant du salarié ;
- ? 3 jours ouvrés pour la naissance ou l'accueil d'un enfant adopté ;
- ? 5 jours ouvrés (3) pour le décès d'un enfant ; cette durée est portée à 7 jours ouvrés pour le décès d'un enfant de moins de 25 ans, d'un enfant quel que soit son âge lui-même parent, ou d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- ? 4 jours ouvrés pour le décès du conjoint ou partenaire d'un Pcas ;
- ? 3 jours ouvrés pour le décès des parents, des beaux-parents (père ou mère de la personne avec laquelle le salarié est marié), d'un frère ou d'une sœur du salarié ;
- ? 2 jours ouvrés pour le décès des grands-parents, arrière-grands-parents ;
- ? 2 jours ouvrés en cas d'annonce de la naissance d'un handicapé de l'enfant du salarié.

Les absences exceptionnelles reconnaissent l'existence d'un congé de deuil, d'une durée de 8 jours ouvrés, ouvert à tout salarié en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

Le congé de deuil, indemnisé selon des règles définies par la sécurité sociale, est distinct des jours de congés octroyés par l'employeur en cas de décès d'un enfant.

Également, il est rappelé que le don de jours de congés au profit d'un collègue ayant à sa charge un enfant âgé de moins de 25 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité entraînant des incapacités, est possible, dans les conditions prévues par la loi.

Dans les mêmes conditions, le don de jours de congés est possible lorsque l'enfant du salarié, âgé de moins de 25 ans, est décédé. Cette faculté est également ouverte au bénéfice du salarié au titre du décès de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

En outre, il est rappelé que le don de jours de congés est possible au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vit en fait avec une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de ses personnes

mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du code du travail.

2° ? Congés pour garde d'enfants

Tout salarié chargé de famille peut bénéficier, à sa demande, de congés rémunérés en cas de maladie d'un ou plusieurs de ses enfants de moins de 12 ans, et ce, dans la limite de 3 jours par année civile.

Cette durée est portée à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié a au moins 3 enfants à charge.

Entre le 12e et le 16e anniversaire de l'enfant, les salariés bénéficient des dispositions prévues par l'article L. 1225-61 du code du travail, à savoir 3 jours non rémunérés par an. Cette durée est portée à 5 jours si le salarié a au moins 3 enfants à charge.

L'octroi de ces congés est soumis à la présentation d'un certificat médical par le salarié.

Ces congés de courte durée peuvent être pris par demi-journées.

Ces congés exceptionnels ne seront, en aucun cas, la cause d'une réduction des congés payés annuels.

(1) *Jours caalderenis* : tous les jours du calendrier sans exclusion.

(2) *Jours obuavlers* : jours qui peuvent être légalement travaillés (c'est-à-dire du lundi au samedi inclus et à l'exclusion des dimanches et jours fériés).

(3) *Jours ouvrés* : jours où l'entreprise est réellement en activité (le plus souvent 5 jours par semaine du lundi au vendredi ou du mardi au samedi) ou bien, nombre de jours normalement travaillés par les salariés.

(a) *Le 1er alinéa du 1° est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-4 modifié du code du travail et de l'article L. 1225-35-1 nouveau du code du travail.*
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Article 35 - Restauration

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Dans les établissements d'au moins cinquante salariés, l'employeur, après avis du comité d'hygiène et économique, met à la disposition des salariés un local de restauration.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, l'employeur met à disposition des salariés un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.

Dans tous les entreprises, l'employeur étudiera la possibilité de mettre à la disposition des salariés, pour le déjeuner, des titres-restaurant ou un restaurant d'entreprise ou un restaurant inter-entreprises.

Dans les entreprises proposant des titres-restaurant, la participation par personne travaillant doit être au minimum de 3,60 euros par salarié concerné et intéressé, et par jour travaillé.

Article 36 - Délai-congé

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

La durée du délai-congé réciproque est de :

- 1 mois pour les salariés occupés des emplois en classe A, B ou C ;

- 2 mois pour les salariés occupés des emplois en classe D ;

- 3 mois pour les salariés occupés des emplois en classes E, F, G, H ou en hors classe.

Cependant, les salariés licenciés, occupés des emplois en classes A, B ou C, qui justifient de 2 années d'ancienneté, ont droit à un délai-congé de 2 mois.

La durée qui n'observe pas le délai-congé versé à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondante à la durée du délai-congé à courir.

Toutefois, le salarié licencié trouve un emploi avant la fin du délai-congé est en droit de quitter son poste après un délai de prévenance de 24 heures. Sa rémunération est proportionnelle à la période pendant laquelle il est resté en fonction sans qu'il soit tenu de verser une indemnité de délai-congé proportionnelle à la durée du délai-congé non couru. Les indemnités de licenciement éventuellement dues demeurent acquises au salarié en totalité.

Pendant la période de délai-congé, le salarié ayant reçu congé a droit à 2 heures consécutives d'absence par jour pour lui permettre de chercher un emploi. Le salarié pourra demander à cumuler ces 2 heures journalières par demi-journée. Ces absences sont fixées d'accord entre les parties ou, à défaut d'accord, amènent à un jour à la volonté de l'employeur, un jour à charge du salarié.

Le salarié pourra demander à cumuler ces 2 heures journalières. D'accord entre les parties, ces heures peuvent être groupées sur plusieurs jours.

L'absence pour absence d'emploi en période de délai-congé ne peut donner lieu à une quelconque déduction de salaire.

Article 37 - Licenciement

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Les procédures de licenciement sont celles prévues par le code du travail (articles L. 1231-1 et suivants).

Tout salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté a droit au moment de son licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement.

Pour le calcul de l'indemnité, le salaire mensuel de référence est constitué de la rémunération fixe brute ainsi que de la rémunération variable, hors éléments de rémunération à caractère exceptionnel (ex : participation, intéressement) et/ou exceptionnels. Il sera calculé, selon la règle la plus favorable pour le salarié, sur la base de 1/12 du total des salaires bruts perçus par l'intéressé au cours des 12 derniers mois ou sur la base de 1/3 du total des salaires bruts perçus par l'intéressé au cours des 3 dernières années précédant la date de la rupture.

L'indemnité prévue au présent article se calcule, par tranches additionnelles, comme suit :

? de 8 mois jusqu'à 18 mois d'ancienneté : 50 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent ;

? au-delà de 18 mois et jusqu'à 3 ans d'ancienneté : 100 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent ;

? au-delà de 3 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 25 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ;

? au-delà de 10 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté : 50 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ;

? au-delà de 20 ans d'ancienneté : 75 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ;

Pour la dernière année, si elle est incomplète, le calcul sera fait proportionnellement.

L'indemnité de licenciement ne saurait au total dépasser 15 mois de salaire calculés sur la base du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa 3 du présent article.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale de licenciement. Toutefois, elle ne saurait lui être inférieure.

Article 38 - Démission

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

Le salarié désirent démissionner doit en informer l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

Article 39 - Retraite

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

1° Départ à la retraite

Le salarié qui entend faire valoir ses droits à la retraite, à partir d'au moins 62 ans, sauf dispositions dérogatoires prévues par la loi, doit en informer par écrit son employeur.

Le délai de prévenance est fixé à 6 mois. (1)

Ce départ volontaire ne constitue pas une démission.

L'indemnité de départ à la retraite tient compte du nombre d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou dans le groupe :

? si l'ancienneté du salarié est inférieure ou égale à 20 ans, l'indemnité de départ à la retraite est égale à 20 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté ;

? si l'ancienneté du salarié est supérieure à 20 ans et au plus égale à 30 ans, l'indemnité de départ à la retraite est égale à 25 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté ;

? si l'ancienneté du salarié est supérieure à 30 ans, l'indemnité de départ à la retraite est égale à 30 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté.

Cette indemnité est plafonnée à 1 année de salaire.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité légale de départ à la retraite. Toutefois, elle ne saurait lui être inférieure.

2° Mise à la retraite

L'employeur informe par écrit, tous les ans, le salarié qui a atteint l'âge de la retraite (67 ans sauf dispositions dérogatoires prévues par la loi) sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite et ce jusqu'à son 69e anniversaire.

Cette demande est adressée au salarié 3 mois avant la date à partir de laquelle il peut bénéficier d'une retraite à taux plein.

Le salarié répond dans le mois qui suit la date à laquelle l'employeur l'a interrogé. Si le salarié n'a pas donné son accord, sa mise à la retraite est possible. À défaut d'accord du salarié, l'employeur ne peut pas le mettre à la retraite.

En revanche, l'employeur peut mettre à la retraite d'office le salarié à partir de 70 ans. Le délai de prévenance est fixé à 6 mois. Dans ce cas, l'accord du salarié n'est pas nécessaire.

L'indemnité de départ à la retraite est déterminée en fonction du nombre d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou dans le groupe. Elle se calcule comme suit par tranches consécutives conformément aux dispositions légales en vigueur :

? jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/4 du salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté ;

? à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année

d'ancienneté.

Cette indemnité est plafonnée à 1 année de salaire.

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il s'applique aux dispositions des articles L. 1237-10 et L. 1234-1 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article - Titre V : Régime de retraite et de prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

À compter du 1er janvier 2025, les entreprises de catégorie d'assurances et/ ou de réassurances qui souhaiteraient, dans le cadre de la mise en œuvre des régimes de retraite complémentaire visés aux articles 40 et 41 ci-dessous, maintenir ou ceinturer des catégories d'adhésifs au regard du critère d'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres tout en bénéficiant ou en consacrant le bénéfice du dispositif d'exonération de cotisations sociales associé à ces régimes doivent s'assurer que les catégories de salariés sont conformes à celles définies ci-dessous par les partenaires sociaux de la branche professionnelle.

À cet égard, il est rappelé que les entreprises qui le souhaitent peuvent recourir aux autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale pour déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de retraite complémentaire.

Les salariés cadres

Pour l'application des dispositions de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres (ancien article 4 de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947), qui définissent les salariés cadres pour l'application des régimes de retraite complémentaire, sont visés les salariés des classes, E, F, G, H et HC (Hors classe) telles que définies par la convention collective des entreprises de catégorie d'assurances et/ ou de réassurances.

Les assimilés cadres

Pour l'application des dispositions de l'article 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cadres (ancien article 4 bis de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947), aucune classe de la convention collective des entreprises de catégorie d'assurances et/ ou de réassurances ne donne accès à ce groupe de participants.

Employés, techniciens et agents de maîtrise susceptibles de bénéficier d'une retraite de régime

Pour l'application des dispositions de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cadres susceptibles de bénéficier d'une retraite de régime (ancien article 36 de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947), sont visés les salariés de la classe D telle que définie par la convention collective des entreprises de catégorie d'assurances et/ ou de réassurances.

Les entreprises peuvent toutefois, dans une démarche particulière, ne pas intégrer ces salariés dans le champ des bénéficiaires du régime de retraite complémentaire des cadres.

Cette possibilité ne s'applique pas à ces salariés les autres dispositifs spécifiques aux cadres.

Article 40 - Régime de retraite

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Article 41 - Régimes de prévoyance. - Frais médicaux

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Voir annexe VI et annexe VII

Titre VI : Emploi, formation et perfectionnement professionnel

Article 42 - Emploi. - Formation et perfectionnement

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

1. Préambule

Les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à la valorisation et au renforcement, par la formation, des compétences des salariés. A la fois au titre de l'investissement, tant pour les entreprises que pour les salariés, la formation constitue un axe majeur de la politique que les signataires entendent favoriser et développer par la conclusion au niveau de la branche et des entreprises.

2. Objectifs

La volonté partagée des salariés et des employeurs est de perfectionner l'outil de gestion, la relation avec la clientèle ainsi que l'organisation de l'entreprise afin de s'adapter aux évolutions du marché du secteur d'assurances.

La formation professionnelle est un outil nécessaire pour les entreprises d'un des secteurs sucs est l'adaptation aux nouvelles technologies informatiques et opérationnelles dans un secteur fortement concurrentiel.

Elle constitue, pour le personnel, le principal moyen de renforcer ses possibilités d'évolution au cours de sa vie professionnelle grâce à l'acquisition et à la maîtrise de nouvelles connaissances techniques ou professionnelles, notamment dans le domaine de la gestion d'assurances et/ou de réassurances.

Ces objectifs de formation sont susceptibles d'être atteints :

- l'acquisition et l'assimilation de nouvelles connaissances et compétences ;
- la compréhension et le maintien des nouvelles obligations professionnelles ;
- l'apprentissage et le développement liés notamment à de nouvelles méthodes de travail et aux nouvelles opérations.

3. Atouts de formation

Les atouts de formation en matière de formation par l'employeur doivent être

otjefibcs :

- l'adaptation (art. L. 900-1 du code du travail) ;
 - la formation (art. L. 900-1 du code du travail) ;
 - la formation (art. L. 900-2, 5e alinéa, du code du travail) (1) ;
 - l'acquisition, l'entretien et le perfectionnement (art. L. 900-2, 6e alinéa, du code du travail).
- Ces atouts de formation sont effectués soit dans le cadre du plan de formation établi au niveau de l'entreprise par l'employeur, soit à l'initiative des salariés, par la mise en œuvre du congé individuel de formation (L. 931-1 du code du travail).

4. Financement

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, tout employeur doit ainsi consacrer une partie de sa masse salariale au financement de la formation professionnelle continue avec un minimum de 1,8 % dans les entreprises de 10 salariés et plus, 0,40 % dans les entreprises de moins de 10 salariés.

5. Coopération pour l'emploi et de la formation professionnelle

Les parties signataires souhaitent privilégier la coopération au niveau de la branche dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Cette coopération a pour rôle de rechercher et d'étudier les besoins de formation et les formations adaptées et de proposer l'évolution du taux de contribution.

Le rôle et les attributions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sont précisés dans son règlement intérieur, situé à l'annexe VIII de la présente convention.

(1) *Prévu étendu sous réserve de l'application de l'article L. 951-1 (12e et 14e alinéa) du code du travail (arrêté du 14 octobre 2002, art. 1er).*

Titre VII : Dispositions diverses

Article 43 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

La présente convention ne remet pas en cause les avantages individuels acquis à sa date de signature, notamment toutes les dispositions relatives de l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises de caotrie d'assurances et/ou de réassurances.

Article 44 - Obligation de non-concurrence

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

Tout contrat de travail peut comporter une clause de non-concurrence lorsque l'intérêt légitime de l'entreprise le justifie. Elle doit être limitée dans le temps et dans l'espace.

TEXTES ATTACHÉS

Annexe I Avenant du 12 avril 2018 relatif au règlement intérieur de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	CSCA ; Planète Courtier,
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CFDT,

Article 1er - Missions de la commission
En vigueur étendu en date du 23 juin 2018

La commission représentative de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour mission, conformément aux dispositions légales en vigueur, de peindre les intérêts des salariés de la branche professionnelle. À cet effet, elle :

? négocie sur les thèmes pour lesquels une négociation de branche est prévue par la législation en vigueur et sur tout autre thème sur lequel elle jugerait utile de négocier à l'initiative des partenaires sociaux représentatifs de la branche ;

? régule la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ;

? représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

? exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

? établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise ratifiés à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, au repos quotidien, aux jours fériés, aux congés et au coût de l'épargne-temps, en tenant compte de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la conciliation entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

? formule un avis sur des difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention collective et des accords collectifs de branche.

Elle peut à ce titre, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la présente convention collective ou d'un accord collectif conclu au niveau de la branche ;

? concilie, autant que possible, les parties en litige sur l'application de ces mêmes textes lorsqu'ils n'auront pas pu être réglés au sein de l'entreprise de garantie d'assurances.

Article 2 - Composition de la commission
En vigueur étendu en date du 23 juin 2018

Chaque organisation représentative sur le plan national(1) est invitée à la délégation des élus pour la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de la commission représentative de négociation et d'interprétation ; chaque liste est déposée au maximum huit mois par l'organisation syndicale.

Les organisations représentatives habilitées à ce que les personnes habilitées dessinent à minima de compétences professionnelles et/ ou d'une expérience professionnelle en lien avec le métier d'assurances et/ ou de réassurances ou de secteur de l'assurance.

Les organisations habilitées à la délégation des élus pour la liste.

Chacune des personnes habilitées à représenter une organisation syndicale au sein de la commission représentative de négociation et d'interprétation, et présente sur la liste établie par l'organisation représentative sur le plan national(1), a la qualité de membre de la CPPNI, à compter du jour de la désignation à la délégation des élus pour la présence sur la liste.

Les salariés mandatés in fine pour l'ensemble de leur période d'activité à la commission représentative de négociation et d'interprétation dans les conditions d'usage de leur entreprise.

La commission représentative de négociation et d'interprétation peut se réunir :
? en séance plénière ;
? en séance « interprétation et conciliation ».

Lorsque la CPPNI se réunit en séance plénière, chaque organisation représentative peut se faire représenter, à chaque réunion de la commission, au maximum par 4 personnes de sa liste. Afin d'assurer une représentation aussi diversifiée que possible des salariés de la branche, chaque organisation syndicale devra veiller à ce que, dans la mesure du possible, sa délégation ne compte pas plus de 2 salariés d'une même entreprise ou d'un même groupe d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail.

Lorsque la CPPNI se réunit en séance « interprétation et conciliation », chaque organisation représentative peut se faire représenter, à chaque réunion de la commission, au maximum par 2 personnes. Afin d'assurer une représentation aussi diversifiée que possible des salariés de la branche, chaque organisation syndicale devra veiller à ce que, dans la mesure du possible, ses représentants soient issus d'entreprises différentes ou groupes d'entreprises différents au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail.

La délégation plénière est composée de membres représentants des 2 organisations professionnelles d'employeurs réunies représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Elle se compose de 13 membres maximum de la CCSA et de 7 membres maximum de PLANÈTE CIETUORR lorsque la CPPNI se réunit en séance plénière. Lorsque la CPPNI se réunit en séance « interprétation et conciliation », la délégation plénière se compose de 6 membres maximum de la CCSA et de 4 membres maximum de PLANÈTE COURTIER.

La répartition des sièges au sein de la délégation plénière s'appuie sur les résultats de l'audience « salariés » et de l'audience « entreprises » organisées respectivement par la CCSA et PLANÈTE CIETUORR en 2017. Chaque année de ces audiences est précédée par la détermination de cette répartition.

En tout état de cause, le nombre maximum de représentants des organisations professionnelles présents aux réunions plénières ne pourra pas dépasser le maximum de personnes pouvant représenter l'ensemble des organisations professionnelles de salariés.

La CPPNI peut également demander des groupes de travail constitués en vue de mener des réflexions sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

La composition de ces groupes de travail suit les mêmes règles que celles prévues pour la CPPNI en matière « interprétation et conciliation ».

Afin d'assurer une représentation aussi diversifiée que possible, la délégation plénière veillera à ce que, dans la mesure du possible, ses représentants soient issus d'entreprises différentes.

(1) Les termes : « sur le plan national » sont exclus de l'extension prévue par la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Article 3 - Administration
En vigueur étendu en date du 23 juin 2018

1. Présidence

La présidence de la commission en plénière est assurée par un représentant de la délégation patronale désigné parmi les membres des deux organisations représentatives d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche professionnelle. La désignation résulte par accord entre les deux organisations représentatives. À défaut d'accord, la désignation résulte d'un vote à la majorité des membres de la délégation patronale. En tout état de cause, la désignation sera formalisée par écrit.

Le mandat du président de la commission en plénière est de 2 ans. Dès lors, la désignation d'un nouveau président ou le renouvellement du mandat du président en poste s'effectuera tous les 2 ans dans les conditions décrites ci-avant.

La présidence de la commission en faon « interprétation et conciliation » est assurée à tour de rôle, chaque année, par un représentant de la délégation patronale puis par un représentant de la délégation syndicale.

Lorsque la présidence revient à la délégation patronale, celle-ci est assurée par le président de la commission en faon plénière.

En cas de pluralité d'organisations du collège « salariés », l'ordre des organisations de la présidence se fera par accord entre les organisations concernées.

Toute organisation peut choisir de passer son tour, l'ordre des présidences n'étant pas modifié.

Le président a pour rôle de :
? représenter la commission dans ses activités et de l'en tenir informée ;
? fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions ;
? mettre en débat les points mis à l'ordre du jour.

2. Réunions et convocations

a) Rôle de négociation

La commission se réunit en plénière au moins une fois par an, à la demande de l'une des parties, pour discuter des questions conventionnelles, réglementaires et légales qui font l'objet d'une négociation collective et au minimum une fois par an en matière civile.

La CPNPI se réunit, sur convocation rédigée et adressée par le président au siège de chaque organisation représentative au *pal national* (1), au minimum 15 jours après la date d'envoi de la convocation en recommandé avec accusé de réception.

Cette convocation précise la date et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par le président.

Les organisations syndicales, dont les membres siègent en commission pour négocier et d'interprétation, conviennent par écrit au président de la commission, toutes les questions sur l'ordre du jour des futures réunions de la commission, 20 jours avant la tenue de celles-ci. Le président devra les inscrire à l'ordre du jour.

Il est convenu que toutes les réunions nécessaires à la bonne tenue des débats doivent être finies aux membres de la commission au plus tard 8 jours avant la réunion.

b) Rôle d'interprétation et de conciliation

La mission de la commission s'effectue par lettre motivée, envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception, et adressée au secrétariat de la commission.

Dans le cadre d'une demande de conciliation, la demande de saisine devra mentionner l'objet et l'historique du différend.

La CPNPI se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie :
? soit d'initiative par un employeur ou un salarié ;
? soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres ;
? soit par une décision de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La convocation sera rédigée et adressée par le président au siège de chaque organisation représentative ou adhérente à la présente convention par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette convocation précisera la date à laquelle et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par le président.

Il est entendu que si un membre de la commission est invité à une demande de conciliation, il ne pourra siéger.

Dans le cadre d'une demande d'interprétation, après discussion, un procès-verbal sera établi reprenant l'avis de la commission en cas d'accord entre la délégation des employeurs et celles des salariés ou constatant le désaccord existant au sein de la commission.

Le secrétariat de la commission devra, dans les 15 jours suivant la réunion de la commission, transmettre le procès-verbal et, le cas échéant, l'avis prononcé à l'ensemble des organisations représentatives au niveau national dans le secteur du cotage d'assurances.

Dans le cadre d'une demande de conciliation, avant toute délibération, la commission entendra, le cas échéant, les représentants de chaque partie au litige et pourra les interroger.

En cas de refus, d'une des parties au litige de participer à la conciliation, la commission pourra néanmoins statuer.

Le quorum minimum afin de délibérer est de 3 représentants pour l'ensemble des organisations représentatives et de 3 représentants pour l'ensemble des organisations syndicales.

Si au bout de la 3^e convocation pour un même litige, le quorum n'est toujours pas atteint, la commission délibérera cependant. La délibération se fait en l'absence des parties.

La commission peut, à la suite de la délibération. Un document écrit, reprenant l'avis de la commission en cas d'accord entre la délégation des employeurs et celle des salariés, ou constatant le désaccord existant au sein de la commission, est établi en 3 exemplaires et remis à chacune des parties, le 3^e étant destiné au secrétariat de la commission.

3. Secrétariat

Le secrétariat de la commission et la rédaction des procès-verbaux sont assurés par la CSCA.

(1) Les termes : « au *pal national* » sont exclus de l'extension comme étant étrangers aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.
(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

Article 4 - Réunions préparatoires
En vigueur étendu en date du 23 juin 2018

Une réunion préparatoire est prévue avant chaque réunion de la commission préparatoire constituée en plénière.

Au titre de sa participation à la commission préparatoire en plénière, chaque salarié invité par son organisation représentative au *pal national* (1) bénéficie de 1 demi-journée de délégation de branche pour participer à la réunion préparatoire et ce, dans la limite de 4 salariés par organisation syndicale et de 2 salariés pour une même entreprise de cotage.

(1) Les termes : « au *pal national* » sont exclus de l'extension comme étant étrangers aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Article 5 - Indemnisation et statut
En vigueur étendu en date du 23 juin 2018

Le temps passé par les salariés mandatés par leur organisation syndicale en réunion de la commission paritaire de négociation et d'interprétation et en réunion préparatoire est assimilé à du temps de travail effectif.

Il en est de même du temps passé par les salariés mandatés par leur organisation syndicale en réunion de groupe de travail paritaire. Celui-ci est assimilé à du temps de travail effectif.

Les salariés siégeant au sein de la commission paritaire de négociation et d'interprétation ou au représentant de celui-ci ou de leur organisation syndicale dans le respect des règles d'usage de leur entreprise.

Les salariés membres de la CPNPI bénéficient de la prime prévue par les dispositions du livre IV du code du travail relatif aux salariés protégés.

Article 6 - Frais engagés au titre des réunions de la commission paritaire
En vigueur étendu en date du 23 juin 2018

1. Les frais de repas

Les frais de repas que les membres de la commission paritaire ont engagés le jour de la tenue de chaque réunion de la commission paritaire sont pris en charge par leur employeur sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 20 ? par salarié participant aux réunions.

Si le salarié bénéficie au sein de son entreprise de titres-restaurants, la valeur annuelle de ces dépenses se déduit du montant ci-dessus.

Cette prise en charge vaut pour 4 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la commission paritaire en formation « interprétation et consultation ».

2. Les frais de transport

Les frais de transport que les membres de la commission paritaire ont engagés à l'occasion de la tenue de chaque réunion de la commission paritaire, au titre de leur participation à la réunion, sont pris en charge par leur employeur sur présentation de justificatifs (train sur la base du tarif SNCF, 2e classe).

Cette prise en charge vaut pour 4 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la commission paritaire en formation « interprétation et consultation ».

3. Les frais d'hébergement

Lorsque la réunion de la commission paritaire ou la réunion préparatoire qui la précède dans la journée débute avant 9 h 30, les membres de la commission paritaire ont le temps de trajet domicile-lieu de la réunion dépasse 2 heures pour être airway le lieu et bénéficier du forfait « hébergement ». Les frais d'hébergement engagés par les membres de la commission paritaire, au titre de leur participation à la réunion paritaire, sont pris en charge de la manière suivante : résumés

Annexe III relative à la grille des métiers repères

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

Par souci de clarté, les termes suivants à la présente

d'une nuitée comprise 1 chambre d'hôtel et 1 petit déjeuner et/ou 1 dîner sur la base d'un montant réel justifié, dans la limite de 100 ?.

Cette prise en charge vaut pour 4 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la commission paritaire en formation plénière et pour 2 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la commission paritaire en formation « interprétation et consultation ».

Article 7 - Frais engagés au titre des réunions des groupes de travail

En vigueur étendu en date du 23 juin 2018

Les frais de repas et de transport engagés au titre des réunions du groupe de travail sont pris en charge par l'organisation syndicale auprès de laquelle l'entreprise du salarié concerné adhère et ce, dans les limites exposées ci-après.

Cette prise en charge vaut pour 2 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation aux réunions des groupes de travail.

Pour que cette prise en charge s'effectue, la réunion du groupe doit se tenir à une date différente de celles prévues pour les réunions de la CPNPI et de la CEPNFP. En effet, elle ne saurait se cumuler avec la prise en charge des frais de repas et de transport prévue à l'article 6 du présent accord et à l'annexe 8 à la convention collective.

L'organisation syndicale auprès de laquelle l'entreprise du salarié concerné adhère.

1. Les frais de repas

Les frais de repas que les membres du groupe de travail ont engagés le jour de la tenue de chaque réunion du groupe de travail, au titre de leur participation à la réunion, sont pris en charge par l'organisation syndicale sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 20 ? par salarié participant aux réunions.

2. Les frais de transport

Les frais de transport que les membres du groupe de travail ont engagés à l'occasion de la tenue de chaque réunion du groupe de travail, au titre de leur participation à la réunion, sont pris en charge par l'organisation syndicale sur présentation de justificatifs (train sur la base du tarif SNCF, 2e classe).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 juin 2018

Les parties signataires du présent avenant décident de renvoyer l'annexe I à la convention collective pour tenir compte de l'arrêté du 3 octobre 2017 relatif à la liste des organisations syndicales représentatives d'employeurs ou de représentants des salariés ou de réassurances.

Le présent avenant remplace et rend caduque l'annexe I à la convention collective des assurances de chômage d'assurances et/ ou de réassurances mentionnées dans le règlement intérieur de la commission paritaire de négociation et d'interprétation (avenant du 28 avril 2017).

Le présent avenant a pour objet de définir la procédure de nomination de la délégation patronale.

Les parties ont décidé de renvoyer aux définitions des nouvelles classes de l'article 21 de la convention, un tableau de nomenclature métiers/classifications qui, s'il ne existe en aucun cas un référentiel électricité des métiers présents dans la branche d'activité du groupe d'assurances et de réassurances, facilite la compréhension de la nomenclature des métiers et le processus de nomination de certaines métiers.

Cette grille n'est donnée qu'à titre indicatif, car elle est éphémère et ne sert qu'à répertorier les salariés dans le respect de la définition de chaque classe.

Ce tableau regroupe 3 grandes catégories de métiers :

Les métiers opérationnels

Ce sont des métiers, pour la plupart, spécifiques au secteur de l'assurance et plus précisément au courtage. Cette même catégorie est divisée en 2 sous-groupes :

- les métiers commerciaux et technico-commerciaux : ils sont caractérisés par les relations croissantes fréquentes que les salariés concernés doivent entretenir avec la clientèle et les compagnies d'assurances ;

- les métiers techniques : ils sont caractérisés par la prépondérance de la tâche manuelle en faveur des salariés concernés dans la réalisation de leurs missions.

Les métiers fonctionnels

Les métiers regroupés dans cette catégorie sont essentiellement d'être considérés comme des supports aux métiers opérationnels. Ils existent dans la plupart des entreprises indépendamment de la branche d'activité dans laquelle elles relèvent. Les salariés exerçant ces métiers participent notamment à la gestion, au fonctionnement administratif et à l'organisation de l'entreprise dans sa partie.

Les métiers à dominante managériale

Cette catégorie regroupe les postes caractérisés par une mission d'encadrement et/ou d'organisation (responsables d'unité, de service et/ou de département).

Elle comprend aussi des métiers très spécifiques tels que les postes de ressources humaines, de marketing, de relations publiques, de communication..., où la spécialisation est déterminante.

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

MÉTIER REPÈRE	CLASSE							
	A	B	C	D	E	F	G	H
OPÉRATIONNEL								
Commercial et technico-commercial								
Employé secrétaire commercial		X	X	X				
Assistant chargé de clientèle		X	X	X	X			
Assistant commercial		X	X	X	X			
Conseiller commercial		X	X	X	X			
Gestionnaire technico-commercial			X	X	X	X		
Chargé de clientèle particulier			X	X	X	X	X	
Chargé de clientèle				X	X	X	X	X
Chargé de clientèle immobilier				X	X	X	X	X
Chargé de clientèle grand compte					X	X	X	X
Chargé d'affaires/chargé de					X	X	X	X
Technique								
Employé de service	X	X	X					
Aide rédacteur/assistant de gestion		X	X	X				
Gestionnaire/rédacteur sinistres régularisés		X	X	X	X	X		
Gestionnaire/rédacteur production résiliés particuliers		X	X	X	X	X	X	
Gestionnaire/rédacteur dommages			X	X	X	X	X	
Gestionnaire/rédacteur production résiliés entreprises			X	X	X	X	X	
Gestionnaire/rédacteur sinistres d'entreprises			X	X	X	X	X	
Gestionnaire/rédacteur production			X	X	X	X	X	

Chargé d'études				X	X	X	X	
Consultant/conseiller					X	X	X	X
MÉTIER REPÈRE	CLASSE							
FONCTIONNEL	A	B	C	D	E	F	G	H
Opérateur de saisie	X	X						
Aide comptable	X	X	X					
Sténodactylo	X	X	X					

Employé de scieuvre	X	X	X						
administratif									
Hôtesse/standardiste	X	X	X	X					
Employé mneoyx généraux	X	X	X	X					
Secrétaire		X	X	X	X				
Assistant/administrateur/RH/financier/de goietsn			X	X	X	X			
Analyste poramgumrer			X	X	X	X			
Comptable			X	X	X	X			
Analyste				X	X	X			
Secrétaire de diceitron				X	X	X			
Assistant de doriicten				X	X	X	X		
Chargé d'études				X	X	X	X		
Chef de projets/responsables de domaine					X	X	X	X	
Contrôleur de gestion/analyste					X	X	X	X	
MÉTIER REPÈRE	CLASSE								

MÉTIER À DNIMNATOE	A	B	C	D	E	F	G	H
MANAGERIALE								
Responsable d'unité/de services				X	X	X	X	
Responsables d'unités importantes/de départements						X	X	X
Responsables de métiers spécifiques						X	X	X

Article - ANNEXE IV : Grille des salaires

(Voir dnas la riruouqbe « Sialerax » en fin de brochure)

En vigueur étendu en date du 30 juin 2003

En vioguur étendu

Annexe V du 18 janvier 2002 relative à la retraite surcomplémentaire

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2002

Les pareitrenas sauciox ont décidé d'instituer au nevaui de la bachnre professionnelle, puor l'ensemble du personnel, un régime de reitarte surcomplémentaire à coatoistnis définies (art. 83 du cdoe général des impôts, fdons de pension...).

Le tuax miumnim de ctioaosin srea de 0, 80 % du sraaile burt annuel, limité à 4 fios le pnoflad de la sécurité sociale. Cttee ctotaiosin srea à la chrage de l'employeur.

En acun cas le présent régime ne saairut ciuttessonr un anavtgae supplémentaire aux salariés dnot les eieprentss areaniut procédé à la msie en plcae d'un tel régime, antérieurement à la

dtae d'application de la présente convention.

Le présent régime cniastotunt le miunmm de rtetarie surcomplémentaire dnot bénéficieront l'ensemble des salariés de la profession, les etesrpiens qui aueinrat déjà mis en pcale un système de rtetarie surcomplémentaire dnovert procéder à un exmaen de la siauitotn et compléter, le cas échéant, jusqu'au naeivu prévu dnas le présent texte.

Ce régime derva être mis en pcale aevc efeft à la dtae d'entrée en viugeur de la présente ctvooiennn prévue dnas son alticre 2. Dans un délai de 2 ans mumxaim après la sguntarie de la présente convention, les ptaeris saeiitnragx coiennnevnt de se réunir en vue d'étudier l'opportunité de négocier une piiiaaprtciotn vrotonliae des salariés à ce régime, en vue de le compléter.

Annexe VI Avenant du 10 mars 2015 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CSCA.
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CFDT.

Article 1er - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2015

L'ensemble des salariés.

Article 2 - Garantie décès. – Invalidité absolue et définitive
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2015

En cas de décès d'un salarié aavnt son départ à la retraite, il est versé aux bénéficiaires un caipatl égal à 200 % du sliiare anenul brut, limité à 4 fios le pofnlad de la sécurité sociale. L'invalidité alsboue et définitive (3e catégorie de la sécurité sliaoce qui nécessite l'assistance d'une terice personne) dnnoe leiu à versenmet par aptiniotcan du ciatpal fixé ci-dessus. En cas de décès du cnjnooit ou du prtireanae de ptcae cvuil de

solidarité, postérieurement ou simultanément au décès du salarié, il est versé aux enfants à hauteur d'un capital égal à 100 % du capital déjà versé lors du décès du salarié. Ce capital est réparti par parts égales entre les enfants.

Est considéré comme enfant à charge l'enfant le plus âgé à charge au jour du décès du conjoint ou du partenaire de pacte civil de solidarité du salarié.

Le salaire de référence s'entend de base au calcul des prestations est égal au total des salaires bruts perçus au cours des 12 mois civils précédant le décès.

Si le salarié n'a pas 12 mois d'ancienneté lors du décès, le salaire de référence est calculé pro rata temporis, pour une période de 12 mois, sur la base de la rémunération brute perçue au cours des mois civils de pleine activité.

Article 3 - Garantie rente éducation

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2015

Une rente éducation sera versée à chacun des enfants à charge d'un salarié décédé. Est considéré comme enfant à charge l'enfant le plus âgé à charge au jour du décès du salarié.

La rente annuelle d'éducation est égale, par enfant à charge, à :

? 10 % du salaire annuel brut, limité à 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, par enfant, avec un maximum de 100 % du salaire brut annuel.

Le salaire annuel brut s'entend au calcul des prestations de rente éducation est égal au total des salaires bruts perçus au cours des 12 mois précédant le décès.

Si le salarié n'a pas 12 mois d'ancienneté lors du décès, le salaire de référence est calculé pro rata temporis, pour une période de 12 mois, sur la base des salaires bruts perçus au cours des mois civils de pleine activité.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale de retraites et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 étendue.

(Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)

Article 4 - Garantie incapacité temporaire

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2015

Les salariés bénéficient d'une garantie incapacité temporaire en plus et en complément des indemnités d'indemnisation des accidents de travail ou de maladie prévus par la convention collective nationale des entreprises de construction d'assurances et/ou de réassurances.

Les salariés qui ne sont pas aux cotisations d'ancienneté posées à l'article 32 de la convention collective bénéficieront, à l'issue d'un arrêt de travail de 90 jours consécutifs et à la condition d'être pris en charge par la sécurité sociale, d'une indemnité journalière égale à 100 % de leur rémunération nette journalière, dans la limite de 1/365 de 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, sous déduction de l'indemnité versée par la sécurité sociale.

Le cumul des indemnités perçues au titre du régime général de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ne pourra excéder 100 % du revenu net qu'aurait perçu le salarié s'il n'avait eu son activité.

La durée du versement des prestations est au maximum de 365 jours ou 1 095 jours en cas de longue maladie ou de maladie grave par la sécurité sociale.

Le salaire de référence s'entend au calcul des prestations d'incapacité temporaire est égal à la moyenne mensuelle des salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Article 5 - Garantie rente d'invalidité

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2015

1. Maladie et accident de la vie privée

En cas d'invalidité de 2e catégorie et 3e catégorie résultant d'une maladie ou d'un accident non professionnel, les salariés bénéficieront d'une rente complémentaire versée par la sécurité sociale à hauteur de 100 % du salaire net, limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale.

Pour une invalidité de 1re catégorie, les salariés bénéficieront d'une rente de 60 % du salaire net, limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale, sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale.

2. Maladie professionnelle et accident du travail

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, les salariés ont le taux d'incapacité au sens de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale fixé par la sécurité sociale est au moins égal à 33 % et inférieur à 66 % bénéficient d'une rente annuelle payée trimestriellement égale à :

? n/66 de 100 % du salaire net où n représente le taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale, sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale.

Pour les salariés dont le taux d'incapacité est supérieur à 66 %, le montant de la rente annuelle payée trimestriellement est égal à :

? 100 % du salaire net limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale, sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale.

Le salaire de référence s'entend de base au calcul des prestations d'incapacité permanente proportionnelle est égal aux salaires bruts perçus au cours des 12 derniers mois civils précédant l'incapacité de travail.

Cette rente est versée jusqu'à la date de liquidation des prestations du régime d'assurance maladie et au plus tard jusqu'à l'âge de liquidation de la rente à taux plein.

Article 6 - Mise en œuvre du régime

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2015

Les entreprises ont la liberté de choisir de l'organisme qui gère le régime de prévoyance de leurs salariés, en respectant les conditions définies dans le présent accord.

Le présent régime cotonnait un minimum dont bénéficieront l'ensemble des salariés de la branche, les entreprises qui avaient déjà mis en place un régime de prévoyance doivent procéder à un examen de leur situation et se mettre en conformité, le cas échéant, avec les garanties stipulées dans le présent avenant.

En aucun cas le présent régime ne saurait constituer un avantage supplémentaire aux salariés dont les époux exerçant une profession indépendante ont été admis à bénéficier d'un tel régime antérieurement à la date d'application de la présente disposition.

Article 7 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2015

Les cotisations sont payées en totalité par l'employeur, à l'exception des cotisations d'incapacité temporaire et d'invalidité partielle du salarié, est fixé à 0,47 % maximum du salaire plafonné de la sécurité sociale et à 1,07 % maximum de la part de la contribution entre le plafond et 4 fois le plafond.

Cette répartition s'applique uniformément pour les nouveaux entrants de la branche fixés dans la présente annexe.

Les cotisations de cotisations d'assurances et/ou de réassurances sont payées par les cotisés de la présente annexe ou avant des taux de cotisations d'incapacité temporaire et d'invalidité partielle supérieurs à ceux déterminés dans la présente annexe pour déterminer, pour les cotisations de cotisations ou taux, une répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié différente de celle prévue au 1er alinéa du présent article, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le présent article est précisé à l'alinéa 2 du présent article et la procédure indiquée à l'alinéa 3 du présent article s'applique également aux cotisations en ce qui concerne la répartition des cotisations pour des prestations non prévues par la présente annexe.

Article 8 - Dispositif de portabilité

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2015

En cas de rupture ou de fin du contrat de travail non consécutive à une maladie grave ou on a droit à une indemnité de chômage du régime d'assurance chômage, le salarié bénéficie du minimum des cotisations du régime de prévoyance prévu par la présente annexe.

Le dispositif de portabilité s'applique aux cotisations ou fin de contrat de travail dont la date est égale ou postérieure au 1er juin 2015.

Le montant de ces cotisations s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Il s'applique dès la date de cessation du contrat de travail pour une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du versement de la rente du salarié dans l'entreprise

ou, le cas échéant, des deinsres catnorts de taiavrl s'ils snot consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, dans la limite de 12 mois.

L'employeur doit sangiler le maintien des gtnaaeirs dans le cifaiecrtt de taiavrl du salarié et doit inomefrr l'organisme areusur de la coestisan du canrtot de travail.

En tout état de cause, le mnaietin des gtaeanirs csese :

? lrusque le bénéficiaire du dissitoipf de portabilité rreenpd un artue emplpi ;

? dès qu'il ne puet puls jtfiueisr auprès de l'organisme asuserur de son stuatt de daeedumnr d'emploi indemnisé par le régime oibgorlaite d'assurance chômage ;

? à la dtae de la lqtdaiioun de la pnseion vlsiilesee de la sécurité sioalce ;

? en cas de décès.

Le maintien des gtaeanirs au trtie de la portabilité est financé par les cisttioonas des eenrprtse et des salariés en activité (part ptnloarae et prat salariale) définies à l'article 7 du présent régime.

Article 9 - Commission de suivi

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2015

Une fois par an, la csosmoimn patriarie de bnahrce iricnrsa à son ordre du juor le suivie de cet accord.

A ctete occasion, elle réunira et aaelrsyna dans la musere de upsisbole les stusiateitqs ueilt à l'appréciation du risque.

Annexe VII Avenant du 24 octobre 2019 relatif aux frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	UNSA BNAQUE ; FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CDFT ; FEC FO ASSURANCE,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent acrcod définit les ganiaetrs mimlianes prévues par le régime de faris de sinos de santé des erseneiptrs de la bhacnre du ctogruae d'assurances et/ou de réassurances.

Article 2 - Bénéficiaires des garanties

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Les salariés des enrteesrps de la bhrcnae du cuotrgae d'assurances et/ou de réassurances bénéficient à tirtre oobgrltaie des gnearatis cvcileletos de frias de snois de santé définies dans le présent avenant.

Les esnreietrps de la brhcane pollnfnroessiee pnoourrt chiosir d'étendre le bénéfice de ces greaatins à l'ensemble des mmerebs de la flailme du salarié, snot à ttire obligatoire, snot à tirtre facultatif. Le cas échéant, cttee faculté dvera firae l'objet d'un fmosaimlre cnmrfooe aux dostpiniosis légaes et réglementaires en vigueur.

Le salarié en congé pnaeatrl a la faculté de puvoior cnuetnoir à adhérer au régime de fiars médicaux ; dans ce cas, il spotrpruea l'intégralité des cotisations.

Article 3 - Dispenses d'affiliation

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Il eitxse des cas dans luleqses le salarié puet être, à sa demande, dispensé d'adhérer au régime complémentaire de fairs de snios de santé.

Les cas de dsepsnie dtis de pieln doit prévus par les ttxtees légaes et réglementaires en veigugur à la dtae du présent annvaet snot les stunivas :

? les salariés bénéficiant de la CMU-C, ctete disspsnee jnuoat jusqu'à la dtae à lulqeale les salariés cesnest de bénéficiere de

Article 10 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2015

Les eseiprnters dveonrt se mttere en conformité d'ici au 1er juin 2015.

Les seignaritas s'engagent à etufeefcr les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

A défaut d'extension, cet acorcd ne srea pas applicable.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2015

Le présent aocrd rceamlpe et rned cuadc l'avenant colncu le 9 jeivnar 2012 (étendu par arrêté du 29 ocotrbe 2012, Jnuaorl ofciiefl du 6 nvbromee 2012).

Le régime de prévoyance mis en pcale aussre les ginaaerts suneativs :

? un ciaaptl en cas de décès ;

? une retne éducation en cas de décès ;

? des pinotseatrs complémentaires à cleles sivrees par la sécurité saoclie en cas d'incapacité teopmirrae et d'incapacité pnteanmere totale.

ctete cruuevtore ou de cette adie ;

? les salariés covtures par une ausncarse illviinddeue lros de la msie en palce du régime cltelcoif et oliigttrboae ou lros de l'embauche si elle est postérieure, et ce jusqu'à l'échéance du conartt ivdidienul ;

? les salariés bénéficiant, y cimoprs en tnat qu'ayants droit, d'une des cruetorveus svtaenus :

?? une coruuetrve complémentaire santé cltelicove et ooigbirtale ;

?? le régime loacl en vuigeur dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle ;

?? le régime complémentaire rneelavt de la CAEIMG ;

?? la mtluelue des angtes de l'État ou des collectivités ttieaorlrreis ;

?? les cotnatrs de goupre dtis « Mdliæen ».

La dnispsee d'affiliation ne puet jeour que jusqu'à la dtae à llqueae le salarié csese de bénéficier de cette couverture.

En tout état de cause, la ddenmae diot être formulée par écrit par le salarié et adressée à l'employeur au mmeont de l'embauche, de la msie en pcale ou de la pirse d'effet du régime ou de tuot cnmeehgnat de soaiuitn scpsteuible de rleeevr d'un cas de dispense.

Toute nlloueve dsensipe dtie de pieln dirot qui siaret prévue par les teexts légaes et réglementaires ultérieurement au présent anenavt seriat atequonemaimutt applicable.

Les eitpneserrs de cogartue d'assurances et/ou de réassurances punorort également prévoir les dpenseis d'affiliation svteuanis dans le recsept d'un fmmialsoe corfnmoe aux doiospsnitis législatives et réglementaires en vigueur.

Ainsi, peut, à sa demande, et qlleue que snot sa dtae d'embauche, être dispensé de s'affilier au régime complémentaire de fairs de snios de santé :

? le salarié ou l'apprenti bénéficiaire d'un craotnt à durée déterminée ou d'un ctoant de miosisn d'une durée au mions égale à 12 mois, à cndtoion de juisifetr par écrit, en pursidanot tuot document, d'une creruvoute iudviliednle sitrucose par arlelius puor le même tpye de granaeits ;

? le salarié et l'apprenti bénéficiaire d'un cantort à durée déterminée ou d'un canrtot de moissin d'une durée inférieure à 12 mois même s'il ne bénéficie pas d'une corveure inldeuvildie sctisuroe par aluerils puor le même tpye de gnrtieaas ;

? le salarié à tmpes ptariel et l'apprenti dès lros que l'adhésion au régime complémentaire de fairs de soins de santé le ciruandiot à s'acquitter d'une cttsoaion au mions égale à 10 % de sa rémunération brute.

(1) L'article 3 est étendu suos réserve du rescept des atrlecis L. 911-7 et D. 911-2 et snvauits du cdoe de la sécurité sociale, s'agissant des cas de dnspiese d'affiliation.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 4 - Tableau des garanties
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Les garanties venant en complément des remboursements versés par la sécurité sociale au titre du régime de base obligatoire.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.
BR : Base de remboursement de la sécurité sociale.
SS : sécurité sociale.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Coordonnée collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc_20200011_0000_0003.pdf&isForGlobalBoc=false

(1) Le tableau de garanties de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des articles L. 911-7 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale tels qu'en vigueur depuis le 1er janvier 2020 pour l'optique et le dentaire, et à compter du 1er janvier 2021 pour l'audiologie.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 5 - Portabilité des droits
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

En cas de rupture ou de fin du contrat de travail non consécutif à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, le salarié et, le cas échéant, ses ayants droit, bénéficient du maintien des garanties du régime de soins de santé prévu par la présente annexe.

Le maintien de ces garanties s'effectue dans les mêmes conditions que les salariés en activité.

Il s'applique dès la date de cessation du contrat de travail pour une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du contrat du salarié dans l'entreprise ou, le cas échéant, des contrats successifs de travail s'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois entiers, adossés au mois supérieur, dans la limite de 12 mois.

L'employeur doit garantir le maintien des garanties dans le cadre de la titularité du salarié et doit informer l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :
? lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité renonce au droit ;
? dès qu'il ne peut plus justifier auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
? à la date de la liquidation de la pension versée de la sécurité sociale ;
? en cas de décès.

Le maintien des garanties au titre de la portabilité est financé par les cotisations des assurés et des salariés en activité (part patronale et part salariale) définie à l'article 7 du présent accord.

(1) L'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, relatif aux garanties maintes dans le cadre du dispositif de portabilité.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 6 - Mise en œuvre du régime
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Les assurés ont la liberté de choix de l'organisme qui gère le régime de soins médicaux de leurs salariés, et le cas échéant, de leurs ayants droit en respectant les conditions définies dans le

présent avenant.

L'appréciation des nouveaux de garanties s'effectue par poste.

Article 7 - Financement des garanties de santé
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

L'engagement des garanties ci-dessus du présent accord est assuré par une cotisation collective par l'organisme assureur sélectionné par chaque entreprise.
Les cotisations sont prises en charge pour les 2/3 par l'employeur et pour 1/3 par le salarié.

Cette répartition s'applique uniquement pour les nouveaux minima de cotisations fixés dans le tableau de cotisations ci-avant. Les cotisations de cotisations d'assurances et/ou de réassurances, soit au titre de la cotisation des nouveaux de cotisations supérieures aux minima fixés dans le tableau de cotisations ci-avant, pour déterminer pour les cotisations nouvelles une répartition des cotisations entre employeur et salarié différente de celle prévue au 2e alinéa du présent article dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le principe précisé à l'alinéa 3 du présent article est également applicable en ce qui concerne la répartition des cotisations pour des prestations non prévues par le tableau de cotisations ci-avant.

Article 8 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension pris par le ministre du Travail et au plus tôt le 1er janvier 2020.

À défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable. Toutefois, cela ne dispense pas les entreprises de la branche de se mettre en conformité avec la réglementation sur les cotisations « rattachées » en vigueur à cette date.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent avenant est conclu en application de la réforme « 100 % santé » inscrite dans la loi de financement de la sécurité sociale 2019.

Par cet avenant, les partenaires sociaux de la branche de cotisations d'assurances et/ou de réassurances décident de mettre en conformité le régime complémentaire de soins de santé prévu à l'annexe 7 à la convention collective avec les dispositions légales et réglementaires.

À travers cette mise en conformité, les partenaires sociaux visent un accès aux soins de qualité pour les salariés notamment dans le domaine de l'optique, de l'audiologie et du dentaire, tout en permettant aux entreprises de la branche de continuer à bénéficier ou de ne pas perdre le bénéfice des aides fiscales et sociales attachées à ce dispositif.

Les parties saantes du présent avenant rappellent que la cotisation complémentaire de soins de santé mise en place au profit des salariés de la branche relève de la responsabilité des employeurs de choisir l'organisme assureur, sous réserve du respect des garanties minimales définies dans le présent avenant.

Cet avenant reprend et rend caduc l'avenant du 18 octobre 2018 (étendu par arrêté 27 mars 2019 ? Journal officiel du 4 avril 2019) prévoyant un régime complémentaire de soins de santé au niveau de la branche.

Annexe VIII : Règlement intérieur de

la CPNEFP Avenant du 12 mai 2022

Signataires	
Patrons signataires	PLANETE CSCA,
Syndicats signataires	FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CFDT,

Article 1er - Composition de la commission
En vigueur étendu en date du 12 mai 2022

Chaque organisation syndicale représentative conformément à la délégation des pouvoirs la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de la CNFPEP ; chaque liste comportera au maximum 5 noms.

Les organisations syndicales représentatives visent à ce que les personnes habilitées disposent d'un minimum de compétences professionnelles et/ou d'une expérience professionnelle en lien avec le secteur d'assurances et/ou de réassurances ou le secteur de l'assurance.

Les organisations syndicales visent à la délégation des pouvoirs à la CNFPEP dans les conditions d'usage de leur entreprise.

Chaque organisation syndicale peut se faire représenter à chaque réunion de la CPNEFP au maximum par 3 personnes de sa liste. Afin d'assurer une représentation adéquate des salariés de la branche, chaque organisation syndicale devra viser à ce que, dans la mesure du possible, ses représentants soient issus d'entreprises différentes ou groupes d'entreprises différents au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail.

En tout état de cause, le nombre maximum de représentants des organisations syndicales présents aux réunions partielles ne pourra pas dépasser le maximum de personnes pouvant représenter l'ensemble des entreprises salariées.

Afin d'assurer une représentation aussi diverse que possible, la délégation partielles veillera à ce que, dans la mesure du possible, ses représentants soient issus d'entreprises différentes.

Article 2 - Compétences de la commission
En vigueur étendu en date du 12 mai 2022

La CNFPEP aura notamment pour missions :
? d'étudier tous les moyens techniques et financiers en vue d'assurer au mieux les intérêts des salariés de la branche d'assurances et de réassurances, la tarification et le développement des services ;
? d'assurer l'échange d'informations sur la situation de l'emploi, au niveau régional et national, entre les parties prenantes ;
? de procéder à l'étude de la situation de l'emploi et de son évolution prévisible au niveau de la branche ;
? de rechercher et d'étudier les modalités permettant de servir l'exécution des actions engagées au titre de la formation.

La commission peut elle-même décider de privilégier certains aspects qu'elle juge nécessaires et adéquates à l'amélioration de l'emploi dans le secteur du secteur d'assurances.

Article 3 - Administration
En vigueur étendu en date du 12 mai 2022

1° Présidence

La présidence est assurée par un binôme partielles composé d'un membre de la délégation partielles et d'un membre d'une des organisations syndicales de salariés désigné d'un commun accord par le collège « salariés ».

Le binôme partielles est désigné pour une durée de 2 ans, période à l'issue de laquelle il pourra être renouvelé.

La désignation du premier binôme partielles s'effectuera lors de la première réunion de la CNFPEP qui suivra la date de signature du

présent avenant.

Le président a pour rôle de :
? représenter la commission dans ses activités ;
? d'assurer la tenue et l'ordre du jour des réunions ;
? de mettre à exécution les décisions de la CPNEFP.

2° Réunions et convocations

La CNFPEP se réunit au moins deux fois par an.

La présidence de la CPNEFP, par l'intermédiaire du secrétariat de la commission, est chargée de convoquer les différentes organisations syndicales au maximum 8 jours avant la réunion de la commission.

La commission doit mettre en œuvre les décisions à l'ordre du jour de la réunion.

Afin d'accroître la visibilité des décisions prises sur le déroulement des réunions, les dates de réunions seront communiquées à l'ensemble des membres de la commission au plus tard en début d'année.

3° Secrétariat

PLANETE CSCA se charge du secrétariat de la commission.

Article 4 - Réunions préparatoires
En vigueur étendu en date du 12 mai 2022

Une réunion préparatoire est prévue avant chaque réunion de la CPNEFP.

Au titre de sa participation à la commission partielles n'ayant pas de mandat salarié ? mandaté par son organisation syndicale représentative pour participer à la commission ? bénéficie d'une journée de délégation de branche pour participer à la réunion préparatoire.

Article 5 - Indemnisation et statut
En vigueur étendu en date du 12 mai 2022

Le temps passé en réunion de la CNFPEP ou en réunion préparatoire est assimilé à du temps de travail effectif.

Les salariés siégeant au sein de la CNFPEP doivent bénéficier de leur employeur ou au représentant de celui-ci d'une indemnité de participation dans les heures de sa réception.

Les salariés membres de la CNFPEP bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre IV du code du travail relatif aux salariés protégés.

Article 6 - Frais engagés au titre des réunions de la CPNEFP
En vigueur étendu en date du 12 mai 2022

1° Les frais de repas

Les frais de repas que les membres de la CNFPEP auront engagés le jour de la tenue de chaque réunion de la CNFPEP seront pris en charge par leur employeur sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 25 ? par salarié participant aux réunions en présentiel.

Si le salarié bénéficie au sein de son entreprise de tickets restaurant, la valeur partielles de ces tickets se déduit du montant ci-dessus.

Cette prise en charge vaut pour 3 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la CPNEFP.

2° Les frais de transport

Les frais de transport que les membres de la CNFPEP auront engagés à l'occasion de la tenue de chaque réunion de la CNFPEP seront pris en charge par leur employeur sur présentation de justificatifs (train sur la base du tarif SNCF, 2e classe).

Cette prise en charge vaut pour 3 personnes maximum par oisoraigttnn sadiylnce au titre de luer ptoaiiparicn à la réunion de la CPNEFP.

3°?Les frais d'hébergement

Lorsque la réunion de la CEPNFP ou la réunion préparatoire qui la précède se tenit pour pirate ou en intégralité la veille, les mbemres de la CNEFP dnot le traajt domicile-lieu de la réunion dépasse 2 hruees porurnot bénéficiat du fofarit « hébergement ». Les frias d'hébergement engagés par les membres de la CPNEFP, la niut précédant la tuene de la réunion, au ttire de luer priptaiiacotn à la réunion de la CPNEFP, soenrt pirs en crahge de la manière sviuatne : remrnomsueebt d'une nuitée cmannpreot une crmahbe d'hôtel et un pitet déjeuner et/ou un dîner sur la bsae d'un mtnaont réel justifié, dnas la litmie de 150 ?.

Les frais d'hébergement snot également pirs en cgrahe dnas cette même litime lquosre pusirleus réunions parreitias se succèdent sur pruiusles jours (Ex. : lorsqu'une CNPPI a leiu le jeudi et une CENFP le lendemain).

Cette prise en crghae vaut pour 3 peorsnnes miaxmum par oaingsratoin slncidyae au ttire de luer picatraopitin à la réunion de la CPNEFP.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 mai 2022

Avenant du 19 décembre 2002 relatif au temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des crreiutos d'assurances et de réassurances (FCA) ; Syndicat français des aruusress cinolses (SFAC) ;
Syndicats signataires	Le sdcinyat nointaal du ctugroae et des ageneacs d'assurances CFE-CGC ; La fédératioun des sirceves CDFT ; Le sydciant ninaaotl de l'assurance et de l'assistance SCORAP CFTC.

Avenant du 6 mars 2003 relatif aux périodes légales des congés payés et aux frais médicaux

Signataires	
Patrons signataires	FCA ; SFAC.
Syndicats signataires	Syndicat ntoanail de l'encadrement du curgtaoe et des agecens d'assurances CFE-CGC ; Fédération des svcieres (branche assurances) CFDT.

En vigueur étendu en date du 6 mars 2003

Erratum concernant l'avenant du 6 mars 2003 à l'accord ARTT instituant

Les piartes satnagreiis du présent anvnaet décident de rvioer l'annexe 8 à la cnveinootn clivoteclé puor tniat cotpme de l'arrêté du 6 otrbcoe 2021 publié au Jnaroul offeciil du 28 nrevbome 2021 fanxit la ltsie des onnrgasoitias ploefonrleiesns d'employeurs runeocens représentatives dnas la cnvootenn clvtciolee des etsenerpirs de curogtae d'assurances et/ou de réassurances.

Le présent aavennt rcplaeme et rned cadque l'annexe 8 à la cnnoeoovin ctliveocle des etienrrseps de ctaruge d'assurances et/ou de réassurances prtnoat sur le règlement intérieur de la coisommisn prariaite nlanitaoe de l'emploi et de la frmaiton psnioelnfesrole (avenant du 12 airvl 2018).

Le présent aanevnt a noamtment puor oejbt de définir la nvulleoe ctomioispon de la délégation patronale, de rioevr la cooiispomtn de la présidence de la coimmsison et de réévaluer les faris de resituoraatn et d'hébergement engagés au titre des réunions de la CPNEFP.

En atlocpaiipn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les siaetgainrs cnvnoneinet que le cnntoeu du présent anvnaet ne jiuftsie pas de prévoir de spuaoitltnis spécifiques aux eenrtsieprs de minos de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Le présent aavennt eenrrta en veiuugr dès sa signature.

La pritaie pnltraoae s'engage à fraie étendre le présent anvnaet dès sa signature.

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2002

Sont rajoutées, à la fin du 3e alinéa de l'article 24, après les temres « par écrit en recommandé avec accusé de réception », les pharess sevtanius :

(Voir cet article)

Est supprimé le 6e alinéa de l'article 24 : « En cas d'impossibilité de mettre en pacle un tmpes paetiril l'employeur diot netfiior au salarié par écrit son reufs en précisant ses motifs. »

Le présent aannvet pernd effet 1 juor farnc après sa signature.

Fait à Paris, le 19 décembre 2002.

Il est cenovnu entre les pretias sietarniags ce qui siut :

Article 28.3

Période légale des congés payés

Pour la détermination des dirots à congés payés, snot assimilées à du taarvil efticfef :

(Voir cet article)

En vigueur étendu en date du 6 mars 2003

ANNEXE VII

Frais médicaux (art. 2. Neviau de garanties. - 2. Frias de santé)

(Voir cet article)

une nouvelle numérotation de l'annexe Erratum du 18 avril 2003

Signataires	
Patrons signataires	La fédération française des ceurotirs d'assurances et de réassurances (FCA), 91, rue Saint-Lazare, 75009 Paris,
Syndicats signataires	Le snycaidt nnotaial de l'encadrement du cratuoge et des agneces d'assurances CFE-CGC, 43, rue de Provence, 75009 Prais ; La fédération des sivceres (branche assurances) CFDT, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Piantn Ceedx ; Le syncadit ntanoail de l'assurance et de l'assistance (SCOARP) CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris,

En vigueur étendu en date du 14 oct. 2003

Dénonciation par lettre du 8 décembre 2006 par la CSCA de l'annexe VII de la convention collective

En vigueur en date du 8 déc. 2006

Paris, le 8 décembre 2006.

Madame, Monsieur,

Par la présente, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, nous vous demandons de bien vouloir enregistrer la dénonciation par la charhme siacnyde des ceroturis d'assurances (CSCA) de l'annexe VII (modifiée par avennat du 6 mars 2003) de la cionovntn ccvetolile des ereitnrpess de crtgaoue d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002.

Vous trouverez en pièce jtoie cpoie de la dénonciation de ctete axnnee qui a été notifiée aux ogatoisrainns scniadelys représentatives au paln nainaoitl dnas le cturgoae d'assurance :

- fédération nnloiaate du prensoenl des seuetrcs financiers, assurances, banque, crédit CGT ;

Accord du 5 mars 2009 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Signataires	
Patrons signataires	Charbme sylcindaes des cruriotes d'assurances (CSCA).
Syndicats signataires	Sidynact nnaitaol de l'encadrement du craoutge et des agences d'assurances CFE-CGC ; Sicnadyt ntanoail de l'assurance et de l'assistance (SN2A) CFTC.

En vigueur étendu en date du 6 mars 2009

Dans le crdae de la loi du 23 mars 2006 ritaevle à l'égalité sllraaaie ertne les fmemes et les hmomes et dnas le pngenlemorot de l'article 17.1 de la contovinen cllicvotee des estprneries de cgutraoe d'assurances et /ou de réassurances, les pnireatreas sauoicx de la bnchare du cgortae d'assurances vlneeut fiaesrvor l'amélioration et la progiesrosn de la rnessonicancae et la msie en ?uvre du pncpirie d'égalité pnionofslrsele des hmemos et des femmes.

Par le présent acrod de branche, les peirats précisent les pinirpecs qu'il cvnoneit d'appliquer aifn de rpscteer et de développer l'égalité des chanecs et de titemanert ertne les fmemes et les hemoms à tetous les étapes de la vie professionnelle. Aussi, les ersenriptes de cuatgore d'assurances et /ou de réassurances atpcncet de pnredre des emnaegtgens aeyc un suivi, au traves namntemot d'indicateurs fixés dnas le présent accord. Le champ d'application du présent accrd est culei fixé à l'article 1er de la cvointneon cltlvioece du 18 jainver 2002.

Le 6 mars 2003 a été signé un avenant à l'accord du 12 mai 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les citnbeas de cogruate d'assurances et/ ou de réassurances étendu le 4 août 1999. Cet avenant a pour objet de fixer le règlement intérieur de la commission de suivi prévu à l'article 11 dudit accord.

Cet avenant a pris la forme d'une annexe à l'accord ARTT. Cette annexe a été numérotée annexe I, or, une annexe I existe déjà dans l'accord du 12 mai 1999.

Ainsi les représentants sociaux salariés de cet établissement décident de transcrire la numérotation de cette annexe I en annexe III à l'accord du 12 mai 1999.

Fait à Paris, le 18 avril 2003.

- fédération des secirvs CDFT ;
- fédération des employés et cadres, sticeon des assurances, FO ;
- syndicat national des crédis et ategns de maîtrise de cograoue et agneces d'assurances CFE-CGC ;
- SN2A CFTC.

Cette dénonciation préalable se fait conformément aux articles L. 132-8 et suivants du code du travail et à l'article 5.2 de la CNCT du courtage.

A teouts fnis utiles, nous vous repproons que la CCSA a été créée le 10 janvier 2006 suite à l'union du SAFC et des sitcydans de la FCA, tous deux staniagres de la CCNT.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de nos sentiments distingués.

Le président.

PJ : copie des lettres de dénonciation aux 5 organisations syndicales.

Article 1er - Recrutement
En vigueur étendu en date du 6 mars 2009

1.1. Offres d'emploi

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

1.2. Procédures et critères de recrutement

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

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

1.3. Conditions de recrutement et critères retenus

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

Dnas le crade de lerus rointaels aevc les établissements de faoitromn cibles, universités ou écoles, les eisernperts de cugaotre d'assurances et/ou de réassurances s'attacheront à itecinr les femmes, cmome les hommes, à s'orienter vres l'ensemble des filièrs métiers.

1.4. Rémunération à l'embauche

La rémunération à l'embauche est liée au naveiu de fomirtoan et d'expérience acqsive et au tpye de responsabilités confiées ; elle ne tenit en acuan cas cmtpoé du sxee de la ponnserre recrutée.

Article 2 - Parcours et évolutions professionnels En vigueur étendu en date du 6 mars 2009

Les entiersrpes de cruoatge d'assurances et/ou de réassurances aifmnefrt luer eaegnngemnt de veliler à l'égalité des homems et des fmemes en ce qui cecnnroe les possibilités d'évolution en treems de proacrus penssoefnoril et de rémunération. La mixité des eiolpms spuospé qu'hommes et feemms aeint les mêmes possibilités en matière de procaus et d'évolution professionnels. Ils peunvet avior accès à tuos les eilmops geul qu'en siot le nieavu de responsabilité, y copimrs les puls élevés. A cet égard, l'accès des fmemes aux ptsoes à responsabilité se fiat sur les mêmes critères que puor les hommes. Les critères de détection des peltitones internes, d'évaluation pnseoilnerlofse et d'orientation de carrière snot iqednuets puor les femmes et puor les hommes. Ils snot fondés sur la rnncsanceaoise des compétences, de l'expérience, de la pcearmnrofe et des qualités professionnelles.

Article 3 - Formation professionnelle En vigueur étendu en date du 6 mars 2009

3. 1. Accès à la foriotman

Les eesrripnts de caugrtoe d'assurances et / ou de réassurances gataiennrsst le picinre général d'égalité d'accès de tuos les salariés à la foioratmn poeosslnilnerfe et au dsosiitpif du doit ieindvudil à la formation. L'accès à la foomtiran pellfrsoeniosne est en effet un futacr déterminant puor ausresr une réelle égalité des chaencs dnas le déroulement des carrières et l'évolution peolnsfeisrnlœe des homems et des femmes. Les ensreiprtes de cagrtœe d'assurances et / ou de réassurances vlneiet à ce que hommes et feemms prtcaeiinpt aux mêmes fntoarioms tnat puor le développement des compétences ielvdudiens et pesfslnroeoieins que puor l'adaptation aux évolutions de l'entreprise.

3. 2. Ooaiarsigtnn de la firoaotmn

Pour frsivoaer la piaciorptiatn de tuos les salariés aux atcoins de fraomoinn et aux séminaires, les etrnrespeis de cagrtœe d'assurances et / ou de réassurances venellit :
? à réduire les cannertotis de déplacement liées aux atnoics de fmrotoian à nieavu de qualité de faotrimon égale ;
? à mttere en place, un aménagement d'horaire puor fiilcaetr la patotiicparin à la formation.

3. 3. Accès aux foniartmos de driitocen et diplômantes

Les eetesrpnirs de crgtauoé d'assurances et / ou de réassurances ganenssaistt le picinre général d'égalité d'accès aux ftonimarus de deicroitn et aux fntriooams diplômantes. Lros des etitneners de sélection aux formations, les qtounesis spécifiques à la maternité et aux modalités d'exercice de la parentalité snot proscrites.

3. 4. Ssiinaibotilesn des daitinregs et rosnpabeels de srvciee

Les enispeterrrs de cgrotœe d'assurances et / ou de réassurances s'engagent à sieesnibislr leurs dniaetgris et raenepssblos de sicerves aux pcirepins de non-discrimination et d'égalité entre les femems et les hommes.

3. 5. Clucal des dtoris à DIF des salariés en congé de maternité, de paternité, d'adoption ou congé pteanrl d'éducation (1)

La période d'absence des salariés puor congé de maternité, de paternité d'adoption, de présence plaentrae ou puor un congé patnaerl d'éducation est intégralement pisre en compté puor le clucal du dorit iuvddniel à la formation.

(1) L'article 3.5 est étendu suos réserve du rcepest des dsiipontois de l'article L. 6323-2 du cdoe du travail, le congé de siouetn fiaiamll étant également pisre en compté puor le cclaul des dirtos orutevs au ttire du DIF.

(Arrêté du 8 ocbtroe 2009, art. 1er)

Article 4 - Egalité salariale et promotion En vigueur étendu en date du 6 mars 2009

4.1. Pircinpe d'égalité de rémunération

Le rpesect du pnipcire d'égalité de ttmeaenrit enrte les hmmeos et les fmeems est fondamental. Pour y parvenir, les errepesntis de cuorgtae d'assurances et /ou de réassurances pennrnet les etemngengs svnitaus :
? eells vleenilt à ce que, lros des révisions de situation, les dritginaes d'entreprise s'assurent qu'à compétences, qualifications, et fonctonis équivalentes, pfnarereomcs illuddnieveis comparables, les prtoomnios et agminutateos de sraailes snoeit silirmiaes erne les fmeems et les hmmeos ;
? eels snot vetgnltais au rcepest de la proportionnalité des pntoimroos enrte fmemes et hmmeos à compétences et expériences ou plrofis et pfaremeorncs équivalents ;
? le fiat que le salarié siot un hmome ou une femme ne diot en aucue manière avior une qqlunceuoé ineflucne dnas la détermination de sa rémunération.

4.2. Acotnis spécifiques à des étapes pntlmienletoeet charnières de la vie polesoinnfsree

Les eepirstrens de carutoge d'assurances et /ou de réassurances pnrenent trois emnetegngas :
1. Puor les ptonroomis des nuiaevx de classification, les erspiterens de caurtgoe d'assurances et /ou de réassurances s'attacheront à farie coenegvrr les tuax des poroiomtns des hmmeos et des femmes.
2. Des etneierts de carrière sernot réalisés aevc les salariés qui le deeadnmt et qui tsenotilat enrte 15 et 20 ans d'expérience pnslfroneleisoe car ctete période puet crodsrenproe à une étape clé et petrmrete le développement d'une « deuxième prtiae de carrière ».
3. Les salariés qui tvlaleainrt à tmeps ptiearl et qui eeminrpxt luer souhait de paser à tmeps peiln sernot reçus dnas le cdrae d'un erttneien de carrière puor farie un pniot sur luer parcruos et luers pvpieeteccrs professionnels.

4.3. Meesurs spécifiques au ttire du ragtartape silraaal puor sumiprper

les écarts de slaiare etrne les feemms et les homems d'ici à la fin 2010

Il est rappelé que la loi du 23 mras 2006 rtvelaie à l'égalité saalraile enrte les feemms et les hmmeos a puor oicjebtf de sepprmuir les écarts sauarlaix ertne les fmemes et les hommes anvat le 31 décembre 2010. A cet effet, dnas les sociétés de puls de 200 salariés, il srea plbssioe puor iftidieenr les dsrsieos des salariés les puls sspebleutcis de présenter une différence slariaale non justifiée et danevt dnoc faire l'objet d'une aysnale prioritaire, d'avoir reorcus à une méthodologie cnsisaotnt à comparer, par nevaiu de ciilcfossaatin de la coninoetvn collective, luer rémunération par rraoppt à la médiane des rémunérations. A ttire exceptionnel, puor les années 2009 et 2010, la satotiun saalrile de cahque salarié frea l'objet d'un eamxen une fios par an dnas le cdrae du puessorcs annuel htuaiebl de révision des rémunérations. Cette démarche diot bein enedtnu s'effectuer au reggad du pnriipce d'égalité de teemairntt entre les femmes et les hommes.

Article 5 - Maternité, paternité et parentalité En vigueur étendu en date du 6 mars 2009

5.1. La maternité

Gatrinae pneandt la grssesose :

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

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

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

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

Le ou la salariée de retour de congé maternité ou de congé d'adoption bénéficie des avantages généraux de rémunération perçus pendant son congé et de la moyenne des avantages individuels perçus pendant la durée de son congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Dès que le ou la salariée a informé son employeur de son retour, un entretien sera organisé avec sa hiérarchie ou son représentant respectif afin d'arrêter les modalités de sa réintégration si elle est différente de celle précédente ou similaire, si elle est un emploi de nature à faciliter son évolution professionnelle. A cette occasion, sa situation professionnelle est précisée ainsi que les avantages de formation en découlant.

Ces éléments constituent l'objet d'une déclaration écrite et un avenant au contrat est remis à la salariée. Ils ne sont soumis qu'aux procédures d'évaluation professionnelle.

5.2. La paternité

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

5.3. Le congé parental d'éducation à temps complet

Afin de faciliter son retour, le ou la salariée est reçue par sa hiérarchie dès son retour de congé parental afin d'arrêter les modalités de sa réintégration, si elle est différente de celle précédente ou similaire, si elle est un emploi de nature à faciliter son évolution professionnelle.

Article 6 - Organisation et aménagement du temps de travail
En vigueur étendu en date du 6 mars 2009

Les entreprises de cotisation d'assurances et/ou de réassurances visent à ce que les modalités d'organisation du travail du ou de la salariée, et notamment l'aménagement des horaires, ne constituent pas un facteur de dégradation de l'évolution de sa carrière.

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés s'applique à tous les salariés et ceux titularisés est rappelé.

Article 7 - Indicateurs de suivi
En vigueur étendu en date du 6 mars 2009

Dénonciation par lettre du 30 septembre 2010 par la CSCA de l'accord du 14 novembre 2002

En vigueur en date du 30 sept. 2010

Paris, le 30 septembre 2010.

La chambre syndicale des créateurs d'assurances, 91, rue Saint-Lazare, 75009 Paris, à la direction départementale du travail et de l'emploi, service des relations collectives, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris.

Madame, Monsieur,
Par la présente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, nous vous demandons de bien vouloir enregistrer la dénonciation par la chambre syndicale des créateurs d'assurances

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

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

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

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

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

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

Article 8 - Durée et suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 6 mars 2009

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

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

Dans l'hypothèse où des modifications législatives ou réglementaires conduiraient à des aménagements ou à des difficultés d'application du présent accord, les parties s'efforceront de négocier pour évaluer l'incidence des nouvelles dispositions sur les dispositions de l'accord.

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

Article 9 - Entrée en vigueur. Formalités de dépôt et de publicité
En vigueur étendu en date du 6 mars 2009

Le présent accord prend effet 1 jour après sa signature. Le présent accord sera déposé en un exemplaire au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et en 5 exemplaires auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Ces formalités seront exécutées par la CSCA.

(CSCA) de l'accord sur le financement de la formation du personnel des entreprises de cratologie d'assurances et/ou de réassurances du 14 novembre 2002 (étendu par arrêté du 10 juillet 2003).

Vous trouverez en pièce jointe copie de la dénonciation de cet accord qui est notifiée parallèlement aux organisations syndicales représentatives au sein de la chambre syndicale d'assurance :

- ? fédération nationale CGT du personnel des secteurs financiers, assurances-banque, crédit ;
- ? fédération des créateurs CDFT ;
- ? fédération des employés et cadres CGT-FO, section des assureurs ;
- ? syndicat national des créateurs et agents de maîtrise de groupe et associations CFE-CGC assureurs ;
- ? SN2A CFTC.

Cette dénonciation se fait conformément aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

A tuoets fnis utiles, nuos vuos raenlppos que la CCSA a été créée le 10 jvinaer 2006 situe à l'union du SAFC et des sytacinds de la FCA, tuos duex stiranaiegs de cet accord.
Nous vuos pnois de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de

Accord du 8 juillet 2011 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	La CSCA,
Syndicats signataires	La FEC CGT-FO ; Le SENCAA CFE-CGC ; Le SN2A CFTC ; La FBA CFDT,
Organisations adhérentes signataires	La fédération CGT des sytacinds du pnersnel de la bqnaue et de l'assurance, csae 537,263, rue de Paris, 93515 Mteunoir Cedex, par lttree du 15 décembre 2011 (BO n°2011-51)

Article 1er - Désignation d'un organisme de collecte de fonds de formation

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2011

Considérant la loi n° 2009-1437 du 24 nobrmeve 2009 reiatvle à l'orientation et à la fmiartoon pselrionnsloefe tuot au lnog de la vie et le décret n° 2010-1116 du 22 setrmepbe 2010 raieltf aux ongaemirs ctrceulos piteairars agréés des fndos de la foomtairn pnsfnloeoelre couninte asini que l'ensemble des txees régissant l'organisation jriquidue et le fnntomnoeiect des oarsinmges agréés puor la celtolce et la getiosn des fndns affectés à la fmitooarn poolisfnrlnseee ctonnuie des salariés, la bnrcbae poloennfsrielse constituée des eenertsrpris rlaenvt de la citneovonn cttlveoice de taviarl des ertisenpres de caotruge d'assurances et/ou de réassurances adhère à AGEFOS-PME.

Par ctete adhésion, l'ensemble du suceetr d'activité du crugotae d'assurances et/ou de réassurances désigne AGEFOS-PME comme uunqie osrnaimgc cclueolter des fndns affectés à la fmoiarion cnntoieue des salariés.

Le présent accrcd s'applique aux eenrpsetirs de couratge d'assurances et/ou de réassurances exerçant sur le teiioitrre français, y cmopirs les départements et terrrieoits d'outre-mer.

Article 2 - Versement des cotisations

En vigueur étendu en date du 8 juil. 2011

A cmpoter du 1er jneivar 2012, les epesnretirs renvealt de la cteononivn cvleocitle de taavrl des eitseenprrs de crtugotae d'assurances et/ ou de réassurances vrneserot luer ciitrotobutnn à la ftmarooin pnosfenellroise à AGEFOS-PME dnas les ltiieims

Dénonciation par lettre du 22 septembre 2010 par la CSCA de l'accord du 8 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle

En vigueur en date du 22 sept. 2010

Paris, le 22 sbmtepere 2010.

La charmbe scandilye des corrieuts d'assurances, 91, rue Saint-Lazare, 75009 Paris, à la dcriteon départementale du travial et de l'emploi, sceivre des cnovontines collectives, 210, qauie de Jemmapes, 75010 Paris.

Madame, Monsieur,

Par la présente, conformément à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail, nuos vuos doemnnads de bein viuloor entesirrger la dénonciation par la cbrahme snylcadie des ceortrius d'assurances (CSCA) de l'accord du 8 nvrbeome 2004 sur la ftmoiran psionolnrlesfe du pensnrel des eiertpsnes de crguoate

nos seenntmits distingués.

Le président.

légales et conventionnelles.

En cripenraotte de ces vseemnrtes obligatoires, les eretispens accèderont aux srveecis d'AGEFOS-PME, dnas les cndiointos déterminées dnas le « Porotocle d'accord sur le fncnmotoenenit de la scieton partiirae pelinofnseslroe de la bacrnhe « cagtuore d'assurances et/ ou de réassurances ». (1)

Les fndns rcliuleeis par AGEFOS-PME auprès du stuecer asini que luer utilisation, foenrt l'objet d'un rporpat sreemesitl qui srea communiqué à la CFENPP de la bnrcarhe plsoelsnofrenie du corgtuae d'assurances et/ ou de réassurances.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application des diopntiisoss de l'article R. 6332-16 du cdoe du travail.

(Arrêté du 24 février 2012, art. 1er)

Article 3 - Extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2011

La praitte plaaornte s'engage à farie étendre le présent accrcd dès sa signature.

Article 4 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 8 juil. 2011

Révision

Le présent arccod porrua à tuot mnomet fiare l'objet d'une dndmaee de révision par l'une ou l'autre des piatres sieiantagrs conformément aux doitiptioss légales en vigueur.

Toute denmdae de révision dvrea être formulée par lertte recommandée aevc accusé de réception à cnchuae des peatris sngrtaieais et devra être accompagnée d'un pejrot de révision.

La csimoimson pirtariae srea convoquée dnas un délai de 2 mois.

Un anaenvt prnatot révision du présent accrcd porrua être cclonu sloen les dosoiinspits des atclires L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Aucune dendame de révision ne prroua être irtudionte dnas les 6 mios svuniat l'entrée en vuuiger du présent accrcd ou de la dernière révision, suaf ddaenme émanant de l'ensemble des srieatignas du texte.

Dénonciation

Le présent accrcd puet être dénoncé par l'une ou l'autre des pirates srangietias dnas les cinoinodts légales en vuegiur à la dtae de dénonciation.

d'assurances et/ ou de réassurances (étendu par arrêté du 13 arvil 2005) et modifié par annavet du 27 jeliult 2005 (étendu par arrêté du 2 mras 2006).

Vous troerveuz en piéce jnotie ciope de la dénonciation de cet accrcd qui est notifiée parallèlement aux ogaorasitnins selyanidcs représentatives au paln naioatnl dnas le cogruate d'assurance :

? fédération nntliaoe CGT du preonsnel des suerects financiers,

assurances, banque, crédit, fédération des seivcers CDFT ;

? FO fédération des employés et cadres, setcion des anacesruss ;

? sydcaint noiatanl des crdeas et angtes de maîtrise de coraugte et agcnees d'assurances (CFE-CGC assurances) ;

? SN2A-CFTC.

Cette dénonciation se fiat conformément aux arleicts L. 2261-10 et suiatnvs du cdoe du travail.

A tueots fnis utiles, nuos vuos rpenloaps que la CCSA a été créée le 10 jiveanr 2006 situe à l'union du SAFC et des siydcnats de la FCA, tuos duex siigaertras de cet accord.

Nous vuos pirnos de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de nos sneemttis distingués.

Le président de la cmomisison paritaire.

Adhésion par lettre du 15 décembre 2011 de la FSPBA CGT à l'accord du 11 juillet 2011 relatif à la formation professionnelle

En vigueur non étendu en date du 15 déc. 2011

Montreuil, le 15 décembre 2011

La fédération CGT des salariés du personnel de la banque et de l'assurance, case 537,263, rue de Paris, 93515 Mrouintel Cedex, au ministère du travail, de l'emploi et de la santé, direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Accord du 21 juin 2012 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par Agéfos-pme et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances article L. 6332-16 du code du travail

Signataires	
Patrons signataires	CSCA.
Syndicats signataires	FEC CGT-FO ; FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CFDT.

En vigueur étendu en date du 21 juin 2012

Vu les dispositions de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances du 18 janvier 2002 et de l'accord du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle des salariés des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances ;
Vu les articles L. 6332-16 et R. 6332-78 (4°) du code du travail ;
Considérant le développement de l'apprentissage au sein de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ ou de réassurances ;
Considérant que pour soutenir ce développement, les centres de formation d'apprentis de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ ou de réassurances, ainsi que ceux affiliés des apprentis avec le soutien de la branche, doivent pouvoir bénéficier d'aides financières émanant de celle-ci,

Article 1er - Principe du reversement
En vigueur étendu en date du 21 juin 2012

Les fonds recueillis par AGEFOS-PME auprès des entreprises adhérentes de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances, au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des centres de formation ou des périodes de perfectionnement et du droit individuel à la formation, peuvent faire l'objet d'un versement aux centres de formation d'apprentis au bénéfice des jeunes salariés en formation, déduction faite des sommes ponctionnées au bénéfice du FSPBA et des frais de gestion de l'OPCA.

Article 2 - Détermination des CFA bénéficiaires et des dotations
En vigueur étendu en date du 21 juin 2012

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées chaque année dans le cadre de la procédure

Madame, Monsieur,
Notre fédération a pris la décision d'adhérer à l'accord de la branche des courtiers de courtage et d'assurances et/ ou de réassurances du 8 juillet 2011, portant sur le financement de la formation professionnelle des salariés des entreprises adhérentes à l'AGEFOS-PME.
Notre fédération a aussi pris la décision d'adhérer au protocole d'accord du 11 juillet 2011 sur le financement de la section paritaire professionnelle de cette branche.
Je vous prie de croire, Madame, Monsieur, à l'expression de mes sentiments distingués.

Le secrétaire général.

Les dispositions (SPP) au sein d'AGEFOS-PME, ainsi que de la commission paritaire pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) et la commission nationale paritaire de la branche professionnelle des courtiers de courtage d'assurances et/ou de réassurances, qui se réunissent avant le 30 juin. L'affectation des sommes attribuées dans ce cadre fait l'objet d'un accord distinct du présent accord.
Cet accord annuel détermine :

? la liste des centres de formation d'apprentis bénéficiaires du reversement. Il devra s'agir de CFA affiliés des jeunes salariés en formation d'apprentissage dans le secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances ;
? le montant attribué à chacun d'eux.

Article 3 - Modalités du reversement
En vigueur étendu en date du 21 juin 2012

Pour bénéficier du reversement prévu par le présent accord, les centres de formation d'apprentis étrangers dans le champ défini ci-dessus doivent verser à AGEFOS-PME, avant le 1er mars de chaque année, une somme motivée de fonctionnement.
Les sommes versées aux CFA dans le cadre de ce reversement affectées exclusivement à la prise en charge de frais de fonctionnement afférents aux formations au sein des centres de formation d'assurances et/ou de réassurances, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.
Les demandes de financement des CFA sont examinées en permanence, notamment, les critères et éléments suivants :

- ? coûts affichés par le CFA ou la section affiliée les dépenses du secteur du courtage d'assurance ;
- ? part de financement reçue par le CFA au titre de la subvention du conseil régional ;
- ? part de financement attribuée par le CFA au titre de la taxe d'apprentissage ; analyse du financement admette et réellement perçu à ce titre au cours de l'année N ? 1 ;
- ? l'inscription au CFA ;
- ? taux de réussite aux examens ;
- ? niveau des apprentis ;
- ? l'impact de la demande posée par le CFA sur le secteur du courtage d'assurances ;
- ? mesures d'accompagnement mises en œuvre.

Article 4 - Contrôle de l'utilisation des fonds
En vigueur étendu en date du 21 juin 2012

Les CFA qui ont reçu des fonds d'AGEFOS-PME doivent adopter la procédure qu'ils les ont utilisés conformément aux dispositions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par le présent accord. A cet effet, ils adressent à l'OPCA concerné, avant le 28 février 2013, tous les documents nécessaires à ce contrôle.
Conformément aux dispositions de l'article R. 6332-81 du code du travail, les parties signataires du présent accord mandatent AGEFOS-PME pour s'assurer, sous le contrôle de son commissaire aux comptes, de la conformité de l'utilisation des sommes effectuées.

Accord du 14 mars 2013 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Signataires	
Patrons signataires	CSCA.
Syndicats signataires	FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; FBA CFDT.

Article - Préambule

Le présent accord prend effet le lendemain de la date de signature au Journal officiel de la République française de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 14 mars 2013

L'objectif de la GEPC est d'identifier les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications, liées aux mutations économiques, législatives, démographiques et technologiques, au regard des stratégies des entreprises, pour permettre à celles-ci de recouvrer leur compétitivité et (de mettre à disposition) des salariés de disposer des instruments et des outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel.

Dès 2004, au sein de la branche professionnelle des experts de curatage d'assurances et/ ou de réassurances, les partenaires sociaux ont souhaité inscrire une logique de recherche d'anticipation et de prévention dans leurs pratiques directrices. Ainsi, l'accord sur la formation professionnelle conclu le 8 novembre 2004 (remplacé et prolongé par l'accord du 9 janvier 2012) par l'ensemble des acteurs de la branche a eu pour objectif d'instituer la formation et le développement des compétences des salariés en tant que priorité.

Les parties y ont affirmé toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle :

? favoriser le développement des connaissances, des qualifications et des compétences des salariés ;
? favoriser l'évolution de carrière et de mobilité sociale ;
? favoriser l'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques ;
? favoriser le maintien et le développement de l'emploi ;
? favoriser la mobilité géographique que géographique.
Les partenaires sociaux :

? garantir la cohérence en matière de pratiques professionnelles en cohérence avec les besoins des entreprises, et permettre aux salariés d'être pleinement impliqués dans leur évolution professionnelle, avec comme objectif de permettre à l'ensemble des salariés de bénéficier au cours de leur vie professionnelle ;

? considèrent que la formation professionnelle constitue un moyen incontournable pour accroître les compétences des salariés, contribuer au développement économique et favoriser les emplois ;

? garantir l'égalité professionnelle en favorisant l'accès à tous les salariés, quel que soit leur âge, leur sexe, leur ancienneté, leur métier et leur statut, aux dispositifs d'information et de formation ;

? reconnaître que la branche professionnelle se compose d'une pluralité d'acteurs qui se caractérisent essentiellement par des activités intersectorielles à haute valeur ajoutée. Ces acteurs, composés pour la plupart de TPE et de PME, sont répartis sur l'ensemble du territoire, avec certes une concentration en Ile-de-France et dans les grandes métropoles, mais également une présence sur tout le territoire national. Sur la base de cette diversité, les parties souhaitent étudier l'évolution de créations économiques et réglementaires et leurs conséquences sur l'emploi.

A l'issue des négociations, les parties sont convenues des dispositions suivantes.

Le présent accord est en vigueur à la date de sa signature. Il est conclu pour une durée de 3 ans à dater de sa signature. Il fixe l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

Le présent accord prend effet le lendemain de la date de signature au Journal officiel de la République française de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 14 mars 2013

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1er de la loi n° 2002-73 du 11 janvier 2002 (relative aux assurances et/ ou de réassurances du 18 janvier 2002 (idc 2247).

Article 2 - Objet

Le présent accord prend effet le lendemain de la date de signature au Journal officiel de la République française de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 14 mars 2013

Les partenaires sociaux mettent en place une démarche permettant aux différents acteurs de la branche d'éclairer et d'accompagner les entreprises et de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation collective de branche sur la GEPC.

Article 3 - Durée

Le présent accord prend effet le lendemain de la date de signature au Journal officiel de la République française de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 14 mars 2013

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Suivi

Le présent accord prend effet le lendemain de la date de signature au Journal officiel de la République française de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 14 mars 2013

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au minimum une fois par an à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. Il sera alors procédé à l'examen de la démarche, afin d'évaluer son efficacité et de conclure des éventuelles modifications à y apporter.

Article 5 - Entrée en vigueur

Le présent accord prend effet le lendemain de la date de signature au Journal officiel de la République française de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 14 mars 2013

Le présent accord prend effet le lendemain de la date de signature au Journal officiel de la République française de son arrêté d'extension.

A défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

Article 6 - Révision. – Dénonciation

Le présent accord prend effet le lendemain de la date de signature au Journal officiel de la République française de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 14 mars 2013

Le présent accord pourra être révisé et/ou dénoncé selon les modalités prévues par le code du travail.

Article 7 - Dépôt et extension

Le présent accord prend effet le lendemain de la date de signature au Journal officiel de la République française de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 14 mars 2013

La partie patronale s'engage à effectuer les formalités de dépôt et

à présenter une demande d'extension du présent accord auprès du ministère compétent.

Titre II Mise en place de la démarche

Article 8 - Mise en place de la démarche prospective
Le présent accord prend effet le lendemain de la date de publication au Journal officiel de la République française de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 14 mars 2013

Article 8.1 - Principes de cette démarche
Le présent accord prend effet le lendemain de la date de publication au Journal officiel de la République française de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 14 mars 2013

Les parties s'engagent à mener la démarche autour de deux principes, l'un décliné au niveau de la branche et l'autre au niveau de l'entreprise.

Au niveau de la branche

Il s'agit de se doter des outils nécessaires afin d'éclairer les entreprises et les salariés sur les tendances d'évolution de l'environnement économique, réglementaire et technologique. Cet éclairage sera fait sur la base d'études sectorielles réalisées par l'observatoire des métiers et des qualifications mis en place par la branche professionnelle ou par tout autre organisme créé par la branche professionnelle à cet effet permettant de décrire les évolutions majeures des métiers de la branche professionnelle et leurs conséquences en termes d'emploi. Ces travaux porteront, par exemple, sur :

? le développement d'actions spécifiques à un bassin d'emploi ou d'une région ;

? les thématiques liées à l'évolution démographique ;

? l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il s'agit également d'utiliser les travaux menés dans les territoires, par AGEFOS-PME avec les services régionaux ou locaux de l'emploi, en particulier pour la détermination des problèmes d'emploi et de formation et de prendre en compte. A cet effet, la CNPEP intergénéraliste AGEFOS-PME afin de servir et soutenir de tels travaux.

Au niveau de l'entreprise

Il s'agit de créer un environnement favorable à la définition et à la mise en œuvre de mesures permettant d'anticiper, d'organiser et d'ajuster en permanence aux évolutions prévisionnelles des emplois les compétences requises par l'entreprise et les compétences des salariés. Cet environnement sera renforcé par la mise en place de dispositifs déjà existants ou futurs mis en place au niveau de la branche :

Les outils de formation professionnelle. Ce sont les mécanismes mis en place et décrits dans l'accord du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle de la branche professionnelle des assurances et/ ou de réassurances.

Il s'agit :

? du plan de formation (art. 4 à 6 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; le plan de formation comprendra deux types d'actions de formation :

? les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise. Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences supplémentaires qui sont devenues nécessaires dans les fonctions qu'il occupe ; ces actions visent également à développer des compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment où la formation est suivie, mais qui s'inscrivent dans un projet d'évolution du poste de travail, ou d'une modification des fonctions du salarié dans le cadre de son contrat de travail ;

? les actions de développement des compétences des salariés. Ces actions visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle. Ces actions de formation répondent à une évolution de la qualification professionnelle, accompagnée éventuellement d'une formation ;

? du contrat de professionnalisation (art. 8 à 12 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; le

contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre aux salariés de compléter leur formation initiale, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des salariés les plus éloignés du marché du travail et de servir une des finalités des formations diplômantes ou qualifiantes approfondies des bacheliers de l'économie prévisible à court ou moyen terme prévues par la convention collective des assurances de chômage d'assurances et/ ou de réassurances ou qui seraient, ultérieurement à la conclusion du présent accord, enregistrées dans le répertoire national des qualifications professionnelles ou inscrites sur une liste établie par la CNPEP (1) ;

? de la période de formation professionnelle (art. 13 à 19 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; la période de formation professionnelle a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, et les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, en leur permettant de se former professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification, d'acquérir une des qualifications reconnues par la convention collective des assurances de chômage d'assurances et/ ou de réassurances ou enregistrées dans le répertoire national des qualifications professionnelles ou inscrites sur une liste établie par la CNPEP ;

? de l'entretien professionnel (art. 20 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; un entretien individuel de carrière avec le responsable hiérarchique doit être organisé au minimum tous les 2 ans au sein des entreprises de cotisation d'assurances ou de réassurances. Cet entretien a lieu à l'initiative du salarié, de l'employeur ou de son représentant. Cet entretien a pour objet d'évaluer les compétences du salarié, d'examiner les éventuelles actions de formation que celui-ci peut suivre ainsi que d'étudier, au regard des besoins prévisibles de l'entreprise, ses souhaits de mobilité professionnelle.

Cet entretien doit également permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise et de ses aptitudes, en fonction de la situation de l'entreprise ;

? de l'entretien professionnel « de seconde main de carrière » (art. 20 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; les entreprises et les groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés doivent organiser un entretien professionnel pour chacun de leurs salariés ayant atteint l'âge de 45 ans et cumulé au minimum 2 ans d'ancienneté. Il permet au salarié avec le concours de l'entreprise de préparer et de gérer sa seconde main de carrière professionnelle. Cet entretien dit « de seconde main de carrière » doit être réalisé dans l'année qui suit le 45e anniversaire du salarié et doit être renouvelé tous les 5 ans.

Au cours de cet entretien, l'employeur informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de formation ;

? du bilan de compétences (art. 21 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; le bilan de compétences permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences personnelles et professionnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et 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 titulaires 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 ; ? du processus de formation (art. 22 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; le salarié peut, à son initiative, établir son projet professionnel qui sera notifié au salarié et les titres obtenus au cours du cursus de formation ; les expériences professionnelles antérieures des salariés des périodes de stages ou de formation en entreprise ; les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience.

Le processus de formation est un droit du salarié mis en œuvre à son initiative ;

? du droit individuel à la formation (art. 23 à 33 de l'accord précité du 9 janvier 2012 sur la formation professionnelle) ; le droit individuel à la formation permet à chaque salarié, bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée à temps plein, de bénéficier de 21 heures de formation par année civile. Le cumul des droits ouvrés est égal à une durée plafonnée à 120 heures. Les types d'actions de formation suivies au titre du droit individuel à la formation par le salarié sont prioritairement, dans la mesure où

esvxiucles : les acioints d'acquisition, d'entretien, de potormion ou de pmretneiecfenont des cniaceossns psnoernefoelliss ; les acitons de fmoaoitrn ayant puor ocejtjibf l'acquisition d'une des quocafclainis qui snot rcenouens par la cvntneioon ctolliceve des eetripsners de ctugroae d'assurances et/ ou de réassurances ou qui seraient, ultérieurement à la clsouocinn du présent accord, enregistrées dnas le répertoire notinaal des cniachteicrots poelloeensrinfss ou itnrecsi sur une ltsie établie et msie à juor cahuqe année par la comsisiion priiartae ntalnioe de l'emploi et de la fraootmin pnrlieioofsnee de la barhne du crtogae d'assurances (CPNEFP) ; les acoitns de bilan de compétences ; les acoitns de vitalaodn des aiucqs de l'expérience ;

? les otluis de fitoamrn pfenoinrlssolee contiene non détaillés par la bhnarce pofoniseensrelle mias prévus au neaviu législatif et réglementaire. Il s'agit nmenmaott du mécanisme de vtialdaoin des aciucqs de l'expérience (VAE). La VAE preemt à tutoe prnroseee engagée dnas la vie aivtce de faire vealdir l'expérience qu'elle a acsuieq aifn d'obtenir un diplôme, un ttrie à finalité plnsnsfenireoloe ou un caeicrfitt de qfclatiiaouon professionnelle. Elle est abccslecie dnas le cadre snot du paln de formation, snot du congé puor VAE, snot du DIF, snot eocnre à trite poserennl en derhos du tmeps de travail(2) ;

? la dsuiffion suos fomre de synthèses des résultats des truvaax de l'observatoire des métiers et des quinficioaatls mis en place par la bchanre professionnelle.

(1) Deuxième pnoit du premier terit « au nvaieu de l'entreprise » de l'article 8.1 est étendu suos réserve du rcespet des disonpiosts des aeitlrsc L. 6325-1, L. 6314-1 et L. 6314-2 du cdoo du travail. (Arrêté du 7 neorvmbe 2013-art. 1)

(2) Avant-dernier terit du turet « au niveau de l'entreprise » de l'article 8.1 est étendu suos réserve de l'application des dioptssinois de l'article L. 6313-11 du cdoo du travail. (Arrêté du 7 nveborme 2013 - art. 1)

Article 8.2 - Acteurs de la démarche méthodologique

Le présent accord pnred eefft le ldnimean de la dtae de pirauton au Juonarl ofieicfl de la République française de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 14 mars 2013

La définition et le pgtlaioe de cttee démarche s'appuient sur les citobuoirtns des ictnasens pieitarars de la branche, en fotioncn de luer objet rcetseipf :

? la cooimsmisn piarrate de la coninetvton ctelcilvoe naaointle ;
? la commsmion ptiarriae nontaiale de l'emploi et de la foaaimtrn pleornsoeifne de la bncrhae du ctraguoe d'assurances et/ou de réassurances ;

A ce titre, les mebmers de la CENPFPP :

? étudient périodiquement et régulièrement la sauioitn et les pecetipvsers d'évolution de l'emploi par znoe géographique, en treems qtatiufniats et qualitatifs, nemmaotnt dnas lrues idneeinccs sur la srttuuce des qnftliaiouacis et les bisones de faimootrn ;

? eenxamnit amnelneluet les imonritfanos retviales aux évolutions d'ordre économique et réglementaire stupeiblcscs d'avoir des conséquences sur l'évolution des métiers du cogutare d'assurances ;

? échangent et débattent des conséquences de ces évolutions sur les métiers exercés dnas les sociétés de cgourate d'assurances ;

Accord du 24 octobre 2013 relatif au contrat de génération

Signataires	
Patrons signataires	CSCA.
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC ; FBA CFDT.

Article - Préambule

Le présent acrcod eetnrra en vguuier au lednmeain de la paitoron au Juaoornl oefficil de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

? fmulernot sur ctete bsae des demandes, des pntrisoopios et rmoedocninamtas à l'attention de l'observatoire des métiers et des qfatanilouciis de la bhcarne du caogurte d'assurances, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la fiomarton poflrnoilssnee ;

? l'observatoire des métiers et des qitfnolciaiaus mis en pacle par la barnche professionnelle.

L'observatoire des métiers et des qiolutaiicnafs de la bhnarce du ctaorgue d'assurances atsisse la CFNPEP par ses études sur l'évolution des métiers et sur la fmoroiatn professionnelle.

De même, les représentants de l'observatoire des métiers et des qciiluiaootnfs de la brachne du crtugroae d'assurances snot étroitement associés aux tvuarax menés par la CPNEFP, nmenotam en matière de faomtrion professionnelle. Ils astinesst en tnat que de bonises aux réunions de cette dernière.

Les résultats des travaux de l'observatoire des métiers et des qfliaincoatus de la bahrne du crgotauae d'assurances snot présentés avant ttoue ctiamnuoomin enetrxe à la CPNEFP.

Article 8.3 - Etapes de la démarche méthodologique

Le présent aocrcd pnred eefft le lieanmedn de la dtae de putarion au Juaraol oiieicfl de la République française de son arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 14 mars 2013

La démarche établie au sien de la branhce srea cnduiote selon un cedaenlrir de tiavral réparti sur 3 années glissantes.

Une première phase, dtie de rcehrece et de compréhension, diot premtrte aux différents atecrus d'obtenir une visoin et/ou un dnisatgoic des métiers émergents, des métiers en évolution, des teeaennds à sileeuivr ou à approfondir.

Les tvuarax soenrt ctnoiuds suavit une démarche vnsait à cnrpdemoe l'évolution de ntroe enenvnorminet et son iapmct sur nos métiers :

? des fetcuras d'évolution de nos métiers : aylnsae des feauctrs macro-économiques qui iucflnneent nrtoe envimonrenent : fteucas sociaux, économiques, réglementaires, technologiques, socio-démographiques, etc. ;

? des nuelevos tedencas de la dmdeane des ceiltns : anylsae de l'impact de ces fcteurs sur la stratégie et la damnade des dnrneuos d'ordre ;

? des évolutions des métiers par steeur spécialisé : anylsae de l'évolution de la ddmene des cnitels sur l'organisation et l'offre des sociétés ;

? des évolutions des bensios en eplmios et compétences par seteur spécialisé et par région.

Sur la bsae des études et tvuraax aisini menés, une deuxième phase, dtie d'information, de paargte et de définition de pemmarrogs d'actions, permettra, dnas un deuxième temps, aux différents atucers de s'approprier les résultats de la démarche, d'échanger et de débattre sur cttee base.

Suivra une troisième phase, puor metrte en ?uvre des aotincs de ccauimimtoon patmrnetet d'éclairer et d'accompagner les ersetpeirns et les salariés.

La CNPFEP de la bacnhre du cugarote d'assurances et/ou de réassurances rnedra compte, une fios par an, à la cmisoimosn paitirare de bcnrhae de l'évolution des travaux en la matière.

Les fédérations cnieuotttvis de la barhne puvenet cmunquimeor de façon lbire sur les crntonituibos et les études, dnas le rcepst de l'exactitude des ioanrotmifs ieuss de cauhqe cribttoiuonn ou étude et de la propriété des études.

L'accord nainatol ieornseneisfpnrnol du 19 orcotbe 2012 et la loi du 1er mras 2013 rlfateis au nortat de génération ont puor obejt d'apporter des réponses à l'enjeu feantaondml que représente l'emploi des junees et des salariés âgés.

En cela, le cntorat de génération potre une abioitmn ftore : il vsie à la fios à letutr cronte la précarité de l'emploi des jneues et à sécuriser la psiortuue de l'activité penlnsflersooie des salariés âgés.

Notre société rreotnncce de nurmebox cnegahmtens sur les plans économique, démographique, tqiocgoelhune ou climatique, qui mdeiofint inévitablement l'environnement et les méthodes de traiavl des eteespnrris de curoatge d'assurances et/ ou de réassurances. En effet, l'apparition de neuuvaox risques, le développement des nlveleous tnociehgoles et des neuuaovx caunax de distribution, l'accroissement acrcu de la concurrence, les évolutions de la réglementation snot anatut de mtitoanus aeulluxex les eirnerpests de cugroate d'assurances et/ ou de réassurances devniot fiare face.

Dès lors, celles-ci dveinot être en meruse d'apporter des

soltounis en tmrees de compétences et de qiufiitocaanls arols que citnraees d'entre eels coansnniest un veiesimielst ionrtampt de luer pmryiade des âges. L'alliance des âges au sien des estinperres de coagrtue apparaît dnc cmome une nécessité. Chaque génération a à anpedrpe de ceells qui la svnieut et de ceells qui la précèdent.

C'est à l'aune de ces canostts que les patreeinras suiacox shetuaoint décliner le dtsiipoisf « ctnoart de génération » au naeviu de la brhance du caourtge d'assurances et/ ou de réassurances.

Par le présent accord, les petairs saangrietis désirent assurer la tmrisaoinssn des sovaivs et des compétences au c?ur des erisrenteps de norte bhcnrae pofnnolsreselie et eenntdent répondre aisni au ltripe obijtcef du cantort de génération : améliorer l'accès des jneeus à un epomli en CDI, meatiinnr l'emploi des salariés âgés et pttreerme la tinsmssarion des sorivas et des compétences. En cela, les stiaieangrs eprinxmet luer cniivoton qaunt à la réussite du croantt de génération.

En outre, cttee démarche inntvaone démontre une nevolule fios la volonté des pratireanes sucoiax de metrte l'emploi au c?ur du dlaugioe social. Ccovaninus que les jeunes représentent l'avenir de notre profession, les prtinarees soauicx sianothuet les intégrer draumlenbet dnas l'emploi par la tmossnaisrn des compétences clés de lerus aînés dnot le mnieaitn dnas l'emploi est le corollaire.

Dans un cotxtee économique et soiacl difficile, les ptraeis seiintagars réaffirment par le présent acorcd luer volonté d'accroître l'attractivité des eeniprtsres de la bncahre du coagurte d'assurances et/ ou de réassurances et d'accompagner luer développement en ailantl sécurisation des pcourras plesnfioroess et compétitivité.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

Le présent accord ertenra en viueugr au ldeiamenn de la portiaun au Jraunol oieficfl de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Le présent accord vsie les sociétés asini que luers salariés erantnt dnas le cahmp d'application de la citeovnonn cvilocetle naoatnlie des sociétés de coarugte d'assurances et/ ou de réassurances (idcc : 2247).

Article 2 - Objet

Le présent accord erretna en vgiueur au lamidenen de la prioatun au Jrouanl ofcieifl de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Le présent accord s'inscrit dnas le carde de la négociation de l'accord coicletlf intergénérationnel de bachrne prévu par l'accord nniataol iinetfenseornprl du 19 ocbtrtoe 2012 ratielf au cratont de génération et la loi du 1er mras 2013 portant création du cranott de génération.

Il pitaprice à l'objectif d'égalité plrioiefselnse ernte les fmemes et les hmemos dnas les eeppreintss de la barhne du catrouge d'assurances et/ ou de réassurances, tel que décliné dnas l'accord du 3 mras 2009.

Enfin, il s'inscrit dnas le poennloegrmt de l'accord du 14 mras 2013 rletiaf à la gietosn prévisionnelle de l'emploi et des compétences dnas la barhne du ctrguoae d'assurances et/ ou de réassurances.

Article 3 - Durée

Le présent accord eertrna en veiguur au laidenemn de la paourtin au Jrnuoal oieficfl de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

L'accord est conclcu puor une durée de 3 ans.

Durant ctete période, en cas d'évolution de la suoatitin économique et saicloie du sceetur du ctauroge d'assurances et/ou de réassurances, résultant nomatmnet de mifinctdaoois législatives ou réglementaires, les prtaies saignrteais coiennnnevt de réexaminer ebelsmne les dsnitioptions du présent accord.

Article 4 - Entrée en vigueur. – Dépôt légal. – Extension

Le présent aroccd ernneta en vguueir au ldemenian de la pauoritin au Jnuoal oieficfl de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Le présent arccod eertrna en viugeur au liaenmden de la puiaortn au Jaunrol oieicffil de l'arrêté d'extension.

Les srteanagiis s'engagent à eeueffctr snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Article 5 - Dispositions applicables aux entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe

Le présent accrod enterra en viuegur au lneemaidn de la pituroan au Jarnuol offecil de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

L'extension intégrale du présent accord prttermea aux eprtinesres dnot l'effectif est comiprs etrne 50 et mions de 300 salariés ou qui ainertnnpapet à un groupe, au snes de l'article L. 2331-1 du cdoe du travail, dnot l'effectif est comiprs entre 50 et minos de 300 salariés de bénéficier d'une adie dès lros qu'elles rlepsemnit les ciidnoonts prévues aux alertcis L. 5121-8 et L. 5121-17.

Ces conditions, aisni que les mrsuees mises en place par la bacnhre puor fasriveor la msie en ?uvre du cnatrot de génération, en plciieuratr à deoitisatnn des TPE-PME, snot détaillées au titre VI du présent accord.

Article 6 - Calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

Le présent aorccd erentra en vieuugr au lnaeedimn de la piartuon au Jnaorul oefficil de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Les priets sntraaeiigs s'engagent à mtrete en ?uvre les eaeggnemns prévus par l'accord dnas les 6 mios à coeptmr de sa signature.

Article 7 - Publicité

Le présent aorccd enrretea en vieuugr au leemanidn de la piroautn au Jaouonrl ofieicfl de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Une lrgae ifitaoromnn srea msie en place à dsiotetanin des salariés et des eirnepertss visées par le présent accord. La publicité de l'accord srea assurée par tuos moynes (mises en ligne?) par les signataires.

Article 8 - Suivi

Le présent aorccd eterna en vueguir au lnadiemen de la protiaun au Jnoural oieficfl de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

La cosmiiomsn priaitrae de bcanhre exianrema les pjrotes de supprot prévus aux ailretcs 13.2, 13.3.1, 13.3.2 et rtleafs :

? à l'évaluation de sgtae ;

? à la msie en ?uvre du purarocs d'accueil et de l'entretien de suivi puor les jueens ;

? aux modalités de désignation d'un référent et à la teuenr de son activité.

La commission priaitrae de brachne siruva aleneuelmnt l'intégralité des dosiptniioss du présent arccod et nmneatomt le nrmboe de jeenus embauchés en CDI dnas le cdare du dpotiisif du cnatrot de génération asni que le nbomre de soirnes meanitnus dnas l'emploi. Les srvieecs du ministère du trvaail snerot sollicités puor ontbeir ces données.

Elle établit le bialn qttliuaaif et quantitatif, à échéance de l'accord tansmirs à la dticeion générale du travail.

Titre II Diagnostic préalable

Article 9 - Réalisation du diagnostic de branche

Le présent aroccd eertrna en viugeur au lameeidnn de la paruiothn au Jaunrol ocfecil de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Le présent aorccd est ctnsiourt sur la bsae d'un dagnistioc

préalable dont la réalisation a été confiée à l'observatoire pserctiopf des métiers et des compétences de la bnchare du ctaguroe d'assurances au sien d'AGEFOS PME. Ce dosniatgic préalable est annexé au présent accord.

Article 10 - Contenu du diagnostic de branche
Le présent accod eterna en veguuir au lndmaeien de la prtuaion au Juoarnl officiel de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Le dsitingoac préalable réalisé par la bnachre vsie à répondre à l'ensemble des pontis mentionnés par les textes en vigueur.
Il cotormpe nomanmet des éléments rfaeitls :
? aux eteicfffs gloabux des sociétés de cuortgae d'assurances et/ou de réassurances ;
? à la pdyamre des âges ;
? aux caractéristiques des jneues et des siornes et à l'évolution de luer pclae rseetcipve (répartition par genre, par tpye de contrat) dnas la bacrnhe sur les 3 dernières années dinobesilps ;
? aux conindtios de taairvl des salariés âgés et les sotaiuints de pénibilité ;
? aux prévisions de départ à la retaire ;
? aux pcepsterveis d'embauche ;
? à l'égalité perninossioefle etrne les femmes et les heomms ;
? aux compétences clés dnas la bchnrae du cortauge d'assurances et/ou de réassurances.
Préalablement à la négociation de l'accord, le dniogtasic a fiat l'objet de présentations et d'échanges etrne les pernrriaats suacoix dnas le crade de la CNFEPP de la bnchre des sociétés de crugotae d'assurances et/ou de réassurances.

Article 11 - Aide à la réalisation du diagnostic pour les entreprises de 50 salariés à 299 salariés
Le présent aorccd errntea en vieguur au lmadineen de la proutain au Jnuraol ofceifil de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Afin d'aider les ettriesnpes de 50 à 299 salariés à réaliser le dsigntoiac préalable nécessaire puor luer pmeetrre de bénéficier de « l'aide cnaortr de génération », les sgeiaanitr dmnnedeat à la stcieon piiratrae pneolnslsforiee (SPP) de la bahcnre du catrguoe d'assurances et/ou de réassurances au sien d'AGEFOS PME de prévoir la pirse en carhge des coûts de dntsgaoiic en complément, à huteaur de 2 000 ? par entreprise, du fiecenamnnt de « l'appui cesnoil cartont de génération » mis en ?uvre par les DIRECCTE. Les modalités de ctete prise en cgrhae snot déterminées par la SPP de la branche, dnas le reecspnt des textes en vuugier et des dsiosionitps pires par les iatsnncs d'AGEFOS PME et dnas la litmie des fdnos dipobslines au trite de l'agrément « paln de friooamtn epinsterers de 50 salariés et puls ».

Titre III Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

Le présent accord enrntea en vugeiur au lmeadien de la ptraioun au Jrnoal ofiicfel de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Le tmree « jeunes » désigne les jeenus de monis de 26 ans ou de moins de 30 ans bénéficiant de la ranninsescocae de la qualité de teiaurvllar handicapé.
En 2010, les jeunes représentaient 15 % des salariés des sociétés de crutaoge d'assurances et/ou de réassurances.

Article 12 - Engagements de la branche en faveur de l'insertion durable des jeunes
Le présent accod enrntea en vigeuur au lemniaden de la potiaurn au Janorul oeficfil de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

12.1. Euhabcme de jneues en crntaot à durée indéterminée

12.1.1. Oejobfcits de la branche

Dans un ctteonxe économique difficile, la bhacnre se fxie comme

obitejcf une ehmacbue de 300 jueenes en cntroat à durée indéterminée (CDI) etrne le 1er jveainr 2013 et le 31 décembre 2015. Ces ruenrctemtes cnspreeorondt au mieinatn dnas l'emploi d'un nrmbroe équivalent de salariés seniors.

12.1.2. Iureatnncdis chiffrés

Afin d'apprécier l'évolution de l'embauche des jueenes en crtaont à durée indéterminée padennt la durée de l'accord, les pteraeearins siucaox cvnnnineeot de suivre annuellement, au nevaiu de la bcahrne :
? la prat des jneues dnas les etciffes galuobx des sociétés de cogrtuae d'assurance et/ou de réassurance ;
? le nbmroe de jueues recrutés en CDI dnas le crade du diitopissf du ctaornt de génération.

12.2. Ionftriaomn des jeeuns sur les diopsfisits de branche

Les jneues etntrnas sroent informés de l'intitulé de la cnvetonion cletolivce et bénéficieront nntaeommt d'une inmtroiaofn complète sur les diiofisspts peeinonslsfors de santé et de prévoyance.

12.3. Inatrootfomn des jneues dnas luer accès au logement

Les prtienaraes siocuaux senuhaitot snbseiisleir les eepitersnrs au lnegomet des jueens et les intvinet à être aettvtenis aux difficultés de lnegeomt de ceux-ci pieaonrrut rencontrer. Ils les itcinnet à mttrre à luer dsptiosoin toute ionafromntn utile.
En parallèle, la bnarche vrleeila à la douifisfn (par vioe électronique) aux eipnersrets de tuot dnceoumt d'information adapté mis à sa dotissoipin par Atcion Logement.
Le rôle d'Action Lenomegt est de fiilaetr l'accès ou le mnitaein dnas le legmoet des salariés aux ruenves mtdeeoss ou intermédiaires. Elle offre à ce ttire aux jeunes des dtiioispsfs d'accès à des logements, des sirevecs ficanenirs sécurisant l'accès ou le meiatnn dnas le lmngeeot et un prêt puor l'accession à la propriété.

Article 13 - Engagements de la branche en faveur de la formation des jeunes

Le présent accord enrntea en veuiugr au ldiemnan de la ptriaoun au Jraunol ofceifil de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

13.1. Flteciar l'accès des jueuns aux fiotmnrans en alternance

Les fmnrooiats en anraentcle (apprentissage et crotant de professionnalisation) représentaient 686 rettmenurecs en 2010. Cette modalité d'insertion peemrt à des jueenes d'intégrer les entrepris du secuter du curagote d'assurances. Elle frsoaive également l'accès des jueunes à un coartnt de taarvil à durée indéterminée au sien du secteur.

13.1.1. Objtiecf de la branche

La barchne se fxie cmome ocjbitef de muiex farie connaître les diitiposfss de ftoamiorn en anaentcle (contrat d'apprentissage et craontt de professionnalisation). Des ationcs de communication, etrne aterus via l'OPCA chosii par la branche, sonert déployées en dicotrien des enrripess ansii que des jneues ? en patreiciur les mions qualifiés ? et des reails d'information.

13.1.2. Ieniactdur chiffré

Le siuvi de cet oticbejf srea effectué sur la bsae du nbmroe d'actions réalisées en 2012 par AFOEGS PME.

13.2. Cutorebinr à améliorer la qualité des stages

Les stages snot effectués dans le respect des dispositions légales, avec une attention particulière portée à la qualité des stages proposés.

A cette fin, la branche mettra à disposition des entreprises, dans le cadre de la mise en place du présent accord, la « carte des stages étudiants en entreprise », par laquelle les entreprises s'engagent à :

? proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;

? accueillir l'étudiant et lui donner une mission en rapport avec les objectifs pédagogiques du stage ;

? désigner un responsable de stage pour la tâche sree :

? de guider et conseiller l'étudiant ;

? de l'informer sur les règles, les coûts et la durée de l'entreprise ;

? de favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux infrastructures nécessaires ;

? de l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;

? d'assurer un suivi régulier de ses travaux ;

? d'évaluer la qualité du travail effectué ;

? de le conseiller sur son projet professionnel ;

? rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra être utilisée par l'étudiant.

Par ailleurs, un exemple de document d'évaluation de stage sera proposé aux entreprises par la branche.

13.3. Contribuer à un niveau de qualité des jeunes dans les entreprises de la branche

13.3.1. Mise en place d'un processus d'accueil et d'un entretien de suivi

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'entrée dans l'entreprise afin de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables pour une bonne intégration dans l'entreprise.

Elles organisent également un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, permettant sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune.

Les modalités de mise en œuvre du processus d'accueil et de l'entretien de suivi snot déterminées au niveau de chaque entreprise. Des dispositifs d'aide à la mise en place du processus d'accueil et à la tenue de l'entretien de suivi seront élaborés par la branche professionnelle. Ces dispositifs seront proposés par la branche, dans un délai de 6 mois à compter de la signature du présent accord, afin d'accompagner les TPE-PME dans cette démarche.

13.3.2. Désignation et mission d'un salarié « référent »

Dès son arrivée, les entreprises snot invitées à présenter au jeune un salarié « référent » qui facilitera son intégration en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses collègues. Le référent est un salarié volontaire. Il se désigne du tuteur. Il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat, l'usage de l'effectif et l'organisation de l'entreprise le permettent.

Le salarié « référent » a pour mission :

? d'accueillir le jeune, de le guider, de le rassurer ;

? de présenter son environnement de travail ;

? de présenter le jeune, sa place et ses activités aux autres membres du personnel de son service.

Un support précisant les modalités de désignation du référent et la tenue de son activité sera proposé par la branche, afin d'accompagner les TPE-PME dans cette démarche.

13.3.3. Intégration, accompagnement et renforcement de l'accessibilité des jeunes par la formation professionnelle

En 2012, les jeunes de moins de 25 ans ont représenté 8 % des salariés de la formation professionnelle dans la branche de l'assurance.

Les partenaires sociaux reconnaissent que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré, notamment, à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Ils incitent les entreprises à veiller à une intégration, à un accompagnement et à un accès homogène aux formations

professionnelles dans ce cadre en tenant compte notamment, de l'âge des salariés et de leur sexe.

Titre IV Engagements en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la signature au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Sont considérés comme salariés âgés (désignés dans le présent accord par le terme « seniors ») les salariés de 55 ans et plus, en cas d'embauche de seniors. A défaut, snot considérés comme seniors les salariés de 57 ans et plus ainsi que les salariés d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

Article 14 - Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors
Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la signature au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

14.1. Objectif chiffré

La branche s'engage à la poursuite des recrutements de salariés ayant au moins 55 ans et au maintien dans l'emploi de seniors de 57 ans et plus.

En complément de l'objectif visé à l'article 12.1.1 du présent accord, l'embauche de 300 jeunes en contrat à durée indéterminée (CDI) entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2015 correspond au maintien dans l'emploi d'un nombre équivalent de salariés seniors, soit 300 salariés.

14.2. Indicateur chiffré

Les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement, au niveau de la branche, d'une part, le nombre de salariés seniors mineurs dans l'emploi et, d'autre part, le pourcentage de seniors de 57 ans et plus dans les effectifs globaux.

Article 15 - Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la signature au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

15.1. Informer régulièrement les assurés et/ou de réassurances de l'évolution de la palette de la branche

Une étude spécifique des tendances et données futures sera menée par l'observatoire professionnel des métiers et des compétences de la branche du côté de l'AGEFOS PME sur la base des seniors dans la branche sera faite auprès des entreprises de la branche.

15.2. Objectif chiffré

La branche se fixe comme objectif chiffré la réalisation de trois indicateurs aux entreprises de la branche sur ce sujet pendant la durée de l'accord.

15.3. Élaboration de scénarios de carrière

Les partenaires sociaux du présent accord appliquent les dispositions relatives à l'entretien de carrière de l'article 21 de l'accord de branche du 9 janvier 2012 (étendu par arrêté du 10 août 2012, Journal officiel du 19 août 2012) sur la formation professionnelle ainsi que le dispositif

élaboré piremearatnit (exemple de duonecmt d'entretien de sneode parite de carrière) qui conitstue l'annexe VI du dit accord.

Article 16 - Organisation de la coopération intergénérationnelle
Le présent accord etenrra en vguier au lmedaeinn de la ptrioaun au Jnaurlo oficiefl de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Les pitears seaitginras eranogenuct les epremiersts à développer des aocitns en fuvaer de la coopération intergénérationnelle, tllée que prévue à l'article 4 de l'accord noiatnal irflnnestseliorepnoe du 11 jliluet 2011.

Il s'agit de développer des binômes d'échange de compétences ernte des salariés expérimentés et des jeunes, sur la bsaie du volontariat.

Ce tpye de dtisopiisf croisé présente l'intérêt de créer du lein dnas l'entreprise et de vasreolir les svarois et audpteits détenus tnat par le jeune que par le salarié expérimenté.

Article 17 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
Le présent acorcd etrrnea en viuegur au liemaendn de la ptraioun au Jornaual oiifcefl de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

En 2012, les salariés âgés de 45 ans et plus ont représenté 24 % des siaargetis de la frioomatn pfnssioeioellrne dnas la bhnrcae du crgtoaue d'assurances.

17.1. Fieoavsr l'accès des snrioies à la frmtooiian pseilnfrnoosee et développer la rsanneianscoee des qualifications

Les pitears seginatians inetcnit les eprinetrss à développer des atoncis d'information et de fmoaitorn en vue du tfreasrnt de compétences à l'attention des nleovlues générations.

Des aontcis de comtoiumacinn et de slanssobitiien sonret effectuées auprès des TPE-PME, vainst à ftlcaier l'accès des sineors au paln de ftrmaioon de l'entreprise et à développer la ranecsscanione de lerus qualifications, nmonmteat par le baiis de la vatlioidan des aquics de l'expérience (VAE) et des crtffeiiaacs de qtlfaiauocin peoornslinesfle (CQP).

17.2. Ojitchef chiffré

La bchrane se fxie comme obicejtf le mnteiian du tuax d'accès à la fromtiao des salariés seniors.

17.3. Icinteudar de svuii de l'action

Les piteanarres siuocax ceivnnnoet de svurie amnenlunelet le tuax d'accès à la faortmoin des srioens asniie que l'évolution du nrmobe de ces salariés bénéficiant d'une aocitn de VAE ou d'accès à un CQP (sources : ovaorrbetise pcptsiroef des métiers et des compétences de la bhnrcae du cutrogae d'assurances au sien d'AGEFOS PME, AFOGES PME).

Article 18 - Amélioration des conditions de travail des seniors et prévention de la pénibilité
Le présent aocrcd eentrra en vguier au leindamen de la priatoun au Jrunaol oiifcefl de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Afin de ppieraitcr à l'amélioration des ctinonoids de tavairl des seirnos et prévenir la pénibilité, les peairts saeigatrnis iteinnt les enrpeierts à rcefrneor lures aocitns de prévention des reiuqss professionnels.

Ces atcinos pvneuet pdenrre la frome d'actions de commuaciatio et de sistiieblnioan sur les rqiseus professionnels, sur les pursoets à adopter, de msies en palce de muldoes de fmitoroan des marnaegs et des arteucs de la prévention sur la csnsinaconae et la prévention des risques.

Article 19 - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite
Le présent aocrcd erernta en veuguir au lmeidnean de la piuraotn

au Jaunorl ocefifil de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Les pteiras segntaiars du présent arccod s'engagent à rcseer les acodrcs d'entreprise ccnluos dnas la bhhracne du crtgoaue d'assurances et/ou de réassurances sur ces thèmes et à idietifner les beonns pertauqis qui y snot inscrites. Les ptraiies saietniagrs du présent arccod ceoumoinrqumnt lmirbneet sur ces bonens pratiques.

Titre V Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences et aides aux petites et moyennes entreprises

Article 20 - Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences
Le présent arccod ertenra en viuuger au lnmeeiadn de la poaiutrn au Jaunorl oiifcefl de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

S'engager en fvauer de l'insertion des jeneus et en fuvaer de l'emploi des srnieos n'a de véritable snes que si un lein prielctuiar estxie ernte jueens et senrois et luer pmeret de transmettre, de rulielicer et felninaemt de pegrsosr en permanence.

Jamais cttee niootn de tssiaimrnosn des sroivas et des compétences n'a été aussi présente dnas les tetxes légaux ou réglementaires qui émailent le pasgyae de l'emploi et de la formation.

Dans ce contexte, les penaiarrets scauiox décident de deonnr toute la dnoeisimn qui s'impose à ctete tomiasnrssn des sirvaos et des compétences.

Pour cela, ils atinetrt tuot particulièrement l'attention des sociétés sur les dionpssitois rtaeleivs à la désignation d'un référent en luer sien (art. 13.3.2) et au développement de binômes d'échanges de compétences entre salariés, dnas le carde de la coopération intergénérationnelle.

Concernant le tutorat, ils ranplpeelt les egtneanmes de la bahcrne pirs à l'article 7 de l'accord du 9 jnieavr 2012 sur la fotiaromn polnlsieeofsne et l'existence d'un esapce spécifique sur le stie ineternt d'AGEFOS PME décrivant le mécanisme de taortut et ses éventuelles modalités de psrie en cgahre financière. En outre, les peartnreais siaoucxs snlotreilcoit AEOFGS PME aifn que snot mis gemitntuaert à dioposisitn des etnpeerrsis de la bhcarne le lgcioiel d'accompagnement tatourl développé au sien du précédent OCPA aqueul elle était rattachée.

Il est également précisé que l'entretien aneunl est l'occasion, puor les salariés concernés, de farie un piont spécifique sur cette activité.

Au nvieau de la branche, la CFENPP détermine cqahue année les citnondois de psire en cgrhae des fiars liés au tutorat.

Article Articles 21 - Aides aux très petites entreprises (TPE) et aux petites et moyennes entreprises (PME)
Le présent aroccd erterna en vugueur au laemniend de la prauoitn au Jaunorl ofciefl de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Il est rappelé que les olitus développés par la branche, visés aux atelcirs 12.3, 13.2, 13.3.1 et 13.3.2 du présent accord, snot mis à la dsosioitpoin de ttoeus les errsnepeits concernées, qluele que snot luer taille.

En outre, les segraiiatns du présent arccod et les oingsemars poinosfrelsnes d'emploi-formation snot appelés à développer tutoe aioctn prietntne s'inscrivant dnas cet objet.

Article - Titre VI Mesures légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux entreprises de 50 à moins de 300 salariés n'appartenant pas à un groupe

pour la mise en œuvre du contrat de génération

Le présent accord entrera en vigueur au lendemain de la parution
au Journal officiel de l'arrêté d'extension.
En vigueur étendu en date du 3 avr. 2014

Thèmes	Dispositions applicables
Modalités de mise en œuvre	Accord de branche étendu applicable à défaut de négociation d'un accord collectif d'entreprise, attesté par un procès-verbal de désaccord, et d'élaboration d'un plan d'actions (art. L. 5121-8 du code du travail)
Modalités d'attribution de l'aide	Embaucher en CDI à temps plein et mineur dans l'emploi pendant la durée de l'aide un jeune âgé de moins de 26 ans ou un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Possibilité de temps partiel avec l'accord du jeune et si son parcours ou sa situation le justifie, sans être inférieur à 4/5 de la durée habituelle de travail à temps plein
	Maintenir dans l'emploi en CDI pendant la durée de l'aide et jusqu'à son départ à la retraite :
	? un salarié âgé d'au moins 57 ans
	? ou un salarié âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche
	? ou un salarié âgé d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
	Ne pas avoir procédé, dans les 6 mois de l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche, ou à une rupture conventionnelle homologuée, ou à un licenciement pour motif de la faute grave ou l'absence ou l'incapacité sur le poste pour lequel est prévue l'embauche
	Etre à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de versement de cotisations de sécurité sociale ou d'assurance chômage

Diagnostic (art. 9, 10, 11)	Le dispositif comporte les éléments prévus par l'article D. 5121-27 du code du travail, relatives :
	? à la parité des âges
	? aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur part respective dans l'entreprise sur les 3 dernières années disponibles
	? aux prévisions de départ à la retraite
	? aux politiques de recrutement
	? aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise, dites « compétences clés »
	? aux conditions de travail des seniors et aux situations de pénibilité liées qu'identifiées, le cas échéant, dans l'accord ou plan d'action de l'entreprise, lorsqu'il existe
Le dispositif s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur le plan des mesures prises dans le cadre d'un accord ou d'un plan d'action portant sur la GPEC, lorsqu'il existe	
Information des jeunes sur les dispositifs de branche (art. 12.2)	Information complète sur les dispositifs de santé et de prévoyance
Information des jeunes dans leur accès au logement (art. 12.3)	Diffusion par la branche aux entreprises des documents d'information mis à disposition par Aiotcn Logement
Accès des jeunes aux formations en entreprise (art. 13.1)	Actions de communication de la branche en direction des entreprises ainsi que des jeunes ? en particulier les moins qualifiés ? et des relais d'information
Qualité des stages (art. 13.2)	Un modèle de fiche de fin de stage est proposé aux entreprises par la branche
Mise en place d'un parrain et d'un tuteur de stage (art. 13.3.1)	Un dispositif est proposé par la branche précisant les modalités de mise en œuvre du parrain d'accueil et de l'entretien de suivi
Désignation d'un référent (art. 13.3.2)	Un dispositif est proposé par la branche précisant les modalités de désignation du référent et la teneur de son activité
Engagements en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors	
Information des entreprises sur l'évolution de la population de l'assurance (art. 15.1)	Communication spécifique sur l'emploi des seniors auprès des entreprises
Développement des compétences et accès à la formation (art. 17.3)	Actions de communication de la branche auprès des TPE-PME visant à faciliter l'accès des seniors au plan de formation de l'entreprise et à développer la reconnaissance de leurs qualifications, par le biais de la VAE et des CQP notamment
Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité (art. 14)	Recensement des accords d'entreprise par la branche et diffusion des meilleures pratiques

Aménagements des finis de carrière et trajectoires entre activité et retraite (art. 18)	Recensement des accords d'entreprise par la branche et diffusion des meilleures pratiques
Engagements en faveur de la transparence des salaires et des compétences et accès aux PME	

Transmission des savoirs et des compétences (art. 20)	Mise en œuvre d'un dispositif global d'accompagnement territorial de la branche
	Point spécifique à l'occasion de l'entretien annuel
	Prise en charge des frais liés au travail par AEGFOS PME

Accord du 6 mars 2003 sur la commission de suivi

1° Présidence

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des courtiers d'assurances et de réassurances (FCA), 91, rue Saint-Lazare, 75009 Paris.
Syndicats signataires	Syndicat national de l'encadrement du courtier et des agents d'assurances CFE-CGC, 43, rue de Provence, 75009 Paris ; Fédération des syndicats CDFT (branche assurance), tour Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Panitn Cedex ; Syndicat national de l'assurance et de l'assistance SCOARP-CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris.

La présidence de la commission de suivi est assurée alternativement par un représentant de la délégation patronale et par un représentant de l'une des organisations syndicales siégeant au sein de cette commission.

Pour les négociations salariales, le rôle du président s'organise à tour de rôle et selon l'alternance prévue ci-dessus. L'ordre des organisations doissantes de la présidence se fera par accord entre les organisations syndicales. Si les organisations ne peuvent trouver un accord, un scrutin sera organisé :

- 1er tour : l'élection du président se fera à la majorité des voix, le vote étant réservé aux 2 élus représentant siégeant de chaque côté de salariés ;

- 2e tour : si une majorité ne peut être trouvée, un scrutin sera organisé.

Pour les négociations patronales, la procédure d'élection décrite ci-dessus sera applicable.

Toute organisation peut choisir de peser son tour, l'ordre des présidences n'étant pas modifié.

La durée du mandat du président est de 1 an.

Le président a pour rôle de :

- représenter la commission dans ces activités et de l'en tenir informée ;

- fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions.

2° Saisie et convocations

La commission se réunit tous les 6 mois, conformément à l'article 11 du présent accord ou pourra être saisie par toute organisation représentative au sein de la branche par lettre motivée, envoyée par recommandé avec accusé de réception, et adressée au secrétariat de la commission.

Le président devra convoquer et réunir les membres de la commission dans un délai maximum de 2 mois à compter de l'envoi de la lettre recommandée. Cette convocation sera rédigée et adressée par le président au siège de chaque organisation syndicale ou adhérente au présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette convocation est envoyée au moins 1 mois avant la tenue de la réunion. Elle comprend la date et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par le président, en tenant compte des demandes formulées.

3° Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par les organisations patronales.

Article 4 - Indemnisation

En vigueur étendu en date du 6 mars 2003

Le temps passé en réunion de la commission de suivi est assimilé à du temps de travail effectif.

Les salariés siégeant au sein de la commission doivent être représentés à leur employeur ou au représentant de ce dernier

Annexe I Règlement intérieur de la commission de suivi art. 11

Article 1er - Composition de la commission
En vigueur étendu en date du 6 mars 2003

Chaque organisation représentative sur le plan national et régionale ou adhérente au présent accord contribue à la délégation des compétences la tâche des personnes habilitées à la représenter au sein de la commission de suivi ; chaque liste comporte au maximum 6 noms par organisation syndicale. Les organisations syndicales doivent notifier à la délégation des emplacements de leur liste. Les listes des organisations syndicales sont établies par leurs représentants respectifs et/ou par les membres du personnel des entreprises de courtage.

Les salariés mandatés inamovibles de leur entreprise à la commission de suivi dans les conditions d'usage de leur entreprise.

Chaque organisation syndicale peut se faire représenter, à chaque réunion de la commission, au maximum par 2 personnes de sa liste, tel que stipulé dans l'article 11 du présent accord ; ces 2 personnes ne peuvent appartenir à la même organisation ou groupe de courtage.

Le nombre maximum de représentants des organisations d'employeurs est au plus égal à celui de la totalité autorisée pour les organisations de salariés.

Article 2 - Compétences de la commission
En vigueur étendu en date du 6 mars 2003

Conformément à l'article 11 du présent accord, la commission de suivi a compétence pour se faire remettre tous documents qu'elle juge nécessaire pour vérifier la bonne application de l'accord, et, le cas échéant, en contrôler l'interprétation.

Après discussion, un procès-verbal sera établi mentionnant le contenu de la discussion ou, dans son rôle d'interprétation, son avis en cas d'accord entre la délégation des employeurs et celle des salariés ou constatant le désaccord existant au sein de la commission.

Le secrétariat de la commission devra, dans les 15 jours suivant la réunion de la commission, transmettre le procès-verbal à l'ensemble des organisations syndicales et à la commission représentative instituée par la convention collective en vigueur.

Article 3 - Administration
En vigueur étendu en date du 6 mars 2003

copie de luer cnoivcaton dnas les 8 jruos de sa réception.

Article 5 - Frais de repas
En vigueur étendu en date du 6 mars 2003

Les firas de raeps que les salariés des eteersnpris de catgorue aornt dû egenagr le juor de la tuene de cuaqhe réunion de la cismimsoon sorent pirs puor patire en cahrgé par luer employeur, à htuaeur de 10 ? par salarié pcatirpniat aux réunions, sur présentation de justificatifs.
Si le salarié bénéficie au sien de son eerrtpnise de titers restaurant, la valuer plaatnroe de ces deiners se défalque du mnnoatt ci-dessus.

Article 6 - Frais de transport
En vigueur étendu en date du 6 mars 2003

Accord du 14 avril 2016 relatif aux dispositifs de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	CSCA
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC SN2A CFTC FBA CFDT

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La tonaasfrotmin accélérée des marchés, l'évolution acrcue des réglementations et l'apparition de nveououx medos de csatonommoins des cleints via la tlnegihcooe numérique iopesmnt aux enrtrsipees de crtaguoe d'assurances et/ ou de réassurances de reeseprn luer stratégie, lreus ofefrs et les métiers aifn de nrecoer luer compétitivité et d'assurer luer pérennité.

Les eteirrsnes de la bnarhce psnliesrfo lone dievnot rleeer le défi de ces canhnetems puor csroturnie de la veaulr nouvelle, conquérir de nuaeouvx domaiens d'intervention et accroître aisini luer pdios économique en vue de cnseiodlor luer présence sur le sceetur assurantiel.

Les peerntarais scuioax sunhaoeit agamccnpeor les eptsreneris de la bcnarhe pseolnilnsrefoe dnas ce défi en luer dnoannt les mynoes de fraie de la fmiaootrn pleninsosofe rle des salariés un des lievers mraujes de luer compétitivité.

La loi du 5 mras 2014 rrelative à la fotoriman professionnelle, à l'emploi et à la démocratie soailce ofrre aux piaerrnetas saouix l'opportunité d'une ppoitlue de bcahrne aiimtsebue et de qualité aoiacsnt de rremfeocnnt de la compétitivité des enrtesieprs de cgortae d'assurances et/ ou de réassurances au développement pensesfinoorl et à la sécurisation des purrcoas poilsnrsonfees des salariés.

Au neaivu de l'entreprise, ctete puoiliqte diot se tarrduie par une réorientation de la fiootrman pnfonsierlloese vasnit la qiolftiauaicn et par une co-action des peitars prenantes, eomlpeyur et salarié.

Ainsi, le présent aorccd vsie à redéfinir les myneos et les reoscuers mis à disstioipin des salariés et des eplymroeus puor aivtecr des leveris ptrtaenemt à la fios la sécurisation de l'emploi et l'adaptation des eientrprsés aux eujnex de dimaen :

? fsvaireor l'insertion pronsesolniefte et la piooiaornssfansietln des jenues ;

? rrfenocer l'adaptabilité des salariés à luer potse de tarvail en développant luers compétences ;

? auerssr luer employabilité par l'amélioration de luer technicité et la caolodiosntin de luer etsrpxiee ;

? ptemrerte une tismnsirosan fdiule et raisonnée des svriaos ;

? faire émerger les compétences qui snerot nécessaires demain.

Les faris de tornrpast que les salariés des eepiresntrs de cagortue aornt dû egngear au naeviu de lures déplacements le juor de la teune de cuaqhe réunion de la cismommsin seornt pirs en caghre par luer epelmuyor sur présentation de jtifiutcaifss (base 2e cassle SNCF).

Article 7 - Confidentialité
En vigueur étendu en date du 6 mars 2003

Les mrbeems de la cisiommosn s'engagent à ne cemuqimnour à qui que ce siot aucune des iimranotofns ntavienomis dnnt ils aanuiert eu cansiscannoe à l'occasion de l'exercice de luer mandat.

Cette iecirdnottin vsie nomanmett tuos les dcumoents (comptables, techniques...), aqxleuus les merbems ont eu accès dnas le cdrae de luer activité au sien de cette commission.

En cela, les pearnraites socuaix ont souhaité s'inscrire dnas une lgquoie de rrcchecce d'anticipation et de prévention dnas lures preiicnps directeurs.

Par ailleurs, les piraets staieiarngs afnimrfet luer volonté :

? d'orienter la ftmaorion peoenfnisollrse vres cuex qui en ont le puls besoin, nenmatmot les jeunes, les salariés les minos qualifiés ou qui eenecrxt des métiers en déclin, les persnenos éloignées de l'emploi, les snroies et les salariés en stiauoitn de hacinadp ;

? de rrfenocr les dfiptiosiss destinés à gnatairr l'égalité, la mixité et la diversité au sien des eeisprertrts de son camhp ;

? en aunassrt le développement de l'alternance, la pimrooton de la viladiotan des acquis de l'expérience et la msie en ?uvre de la tsmiiniasosrn générationnelle à trvreas le développement de moniiss tulrteoas ;

? en définissant une pquilotie d'abondement dnas le cadre du copmte pesreonnl de formation.

En vue d'atteindre cet objectif, les paanreietrs suoicax reapelnlpt le rôle clé de la coissommin pritraiae natnialoe de l'emploi et de la fomartion pnesellfosoire dnas la msie en ?uvre de cette piquitole de branche.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le cahmp d'application du présent aorccd est celui fixé à l' acilrte 1er de la cnnvtoioen cvieocllte du 18 jnveiar 2002 .

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aorccd perrnda eefft à cetpomr du 1er jineavr 2016 suos réserve d'avoir fiat l'objet d'un arrêté d'extension. A défaut d'extension, cet acrcod n'entrera pas en vigueur.

Article 3 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'accord est colcnu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La piarte ploaatrne s'engage à fiare étendre le présent accord dès sa signature.

Titre II Orientation professionnelle et détermination des besoins en formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La loi du 5 mars 2014 réaffirme le droit pour toute personne à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle.

Article 5 - Conseil en évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le conseil accompagne les personnes d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il informe les personnes sur les formations disponibles et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Chaque salarié doit être informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par cinq surcroûtes au niveau national, les FONGECIF, pôle emploi, l'APEC, les missions locales, les Cap emploi ainsi qu'au niveau régional par les structures désignées par les régions.

Article 6 - Entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Un entretien professionnel doit être fait tous les deux ans entre le salarié et l'employeur. Il est 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 soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt maladie ou à l'issue d'un mandat saïnciel (art. L. 6315-1 du code du travail).

Cet entretien doit porter sur l'évolution prévisible du métier exercé, les souhaits d'évolution professionnels du salarié, les compétences développées ou à développer, les souhaits d'utilisation du CPF. Il ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié.

Il est rappelé que toute personne âgée également le public « sénior », âgé de 45 ans et plus. Aussi, les personnes âgées de 45 ans et plus ont droit à un entretien professionnel particulier à l'entretien des salariés âgés de 57 ans et plus.

Cet entretien doit être réalisé à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Les entreprises prouvent l'existence de l'entretien professionnel par la branche.

Tous les six ans, l'entretien professionnel doit être réalisé à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, qui est remis au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier et d'augmenter les éléments suivants :

- ? avoir suivi au moins une formation de formation ;
- ? avoir acquis des éléments de formation par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ;
- ? bénéficier d'une formation s'adressant à un professionnel.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus ou d'au moins deux des trois éléments visés ci-dessus, son employeur est tenu de lui offrir des formations complémentaires ou de lui offrir un accompagnement personnalisé. (1)

L'entreprise verse à l'OPCA désigné par la branche une somme forfaitaire dont le montant est fixé par décret en Conseil d'Etat, conformément à ces heures.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6315-1 II du code du travail.

(Arrêté du 21 février 2017 - art. 1)

Article 7 - Bilan de compétences
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les entreprises signataires du présent accord prévoient l'opportunité du bilan de compétences.

Il permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences personnelles et professionnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen terme et de connaître le cas échéant un parcours de formation adapté. Il suit les règles décrites à l'article 13 du présent accord.

Titre III Favoriser l'insertion dans la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les entreprises signataires considèrent que les contrats en apprentissage sont une des voies les plus appropriées pour permettre aux jeunes d'acquérir les compétences nécessaires aux besoins des entreprises de la branche et d'accéder à un contrat de travail à durée indéterminée.

Ainsi, les entreprises souhaitent soutenir le développement de l'apprentissage dans la branche des assurances de santé et d'assurance vie. Ils souhaitent apporter, d'une part, à un public éloigné de l'emploi les moyens adaptés à leur accès à un emploi durable et, d'autre part, aux entreprises de faciliter l'accès à des formations et/ou de réassurances les soutenant pour répondre à leurs besoins en compétences.

Les entreprises souhaitent également favoriser l'alternance l'un des moyens d'intégration dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour les entreprises de la branche, l'alternance est un moyen de permettre à la formation de leurs salariés. Ce dispositif permet l'apprentissage d'un métier et l'intégration de l'apprentissant à la vie et à la culture de l'entreprise. En cela, il constitue une sécurité pour le recrutement de personnes adaptées aux besoins de la structure.

Les entreprises en apprentissage permettent la transmission des savoirs au sein de l'entreprise. Ils constituent un des meilleurs outils de gestion prévisionnelle des compétences et constituent ainsi à la pérennité de l'entreprise.

Par conséquent, les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de rendre doublement efficace le contrat d'alternance en leur sein et de garantir les conditions pour l'intégration et la formation du jeune, de la personne en situation de handicap sur son poste de travail.

Les entreprises souhaitent également favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise et de la formation des jeunes dans l'accord sur le contrat de génération du 24 octobre 2013.

Article 8 - Le contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 8.1 - Objectifs et bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant suivi 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.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre :
? un apprentissant théorique dispensé dans un centre de formation d'apprentissage ;

? une entreprise 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'apprentissant et l'employeur.

Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage. Toutefois, il peut être dérogé à cette limite d'âge lorsque le contrat d'apprentissage est suscité par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé a été reconnue. Dans ce cas, il n'y a pas de limite d'âge supérieure.

Article 8.2 - Réalisation du contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 financer pendant la durée du contrat un emploi en rapport 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 contribution 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.

Article 8.3 - Durée du contrat d'apprentissage

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage est égale au cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

La durée du contrat d'apprentissage varie d'un à trois ans en fonction du type de formation et de la qualification préparée, sous réserve de la possibilité de conclure des contrats pour une durée réduite comprise entre six mois et un an. La durée maximale de trois ans peut être portée à quatre ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

Article 8.4 - Situation du bénéficiaire du contrat d'apprentissage

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage perçoit une rémunération déterminée en pourcentage de la rémunération mensuelle annuelle correspondante à la classe de fonctions à laquelle est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par le conventionnel collectif des entreprises de catégorie d'assurances et/ou de réassurances.

Les cotisations afférentes aux rémunérations mensuelles annuelles sont les mêmes que ceux fixés par les textes en vigueur et afférents à la rémunération des salariés en contrat d'apprentissage.

(2) Article étendu sous réserve que les dispositions qu'il prévoit soient plus favorables que celles prévues par l'article D. 6222-26 qui évisent une rémunération au regard du salaire minimum de croissance.

(Arrêté du 21 février 2017 - art. 1)

Article 8.5 - Maître d'apprentissage

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le maître d'apprentissage est la personne désignée par l'employeur de la formation de l'apprenti.

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

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

? être titulaire d'un diplôme ou d'un titre reconnu du diplôme préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifié de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;

? ou justifier de trois années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé et d'un niveau minimum de qualification déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

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

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage puisse assurer sa mission dans les meilleures conditions en redéfinissant avec lui sa charge de travail en lui faisant suivre, si nécessaire, une formation spécifique préalable. Cette formation spécifique peut être prise en charge par l'OPCA désigné par la branche dans les conditions définies par les règles de prise en charge.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti 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 doivent 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 annuel prévu à l'article 6 du présent accord. Le maître d'apprentissage bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de VAE.

Article 8.6 - Moyens mis en œuvre

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dépenses liées à la formation d'un apprenti de la branche sont à la charge de la branche et destinées au financement des dépenses de formation des CFA. Ces fonds sont versés chaque année, avant le 31 août, en application d'une décision d'affectation, en fonction des besoins de la branche déterminés par la section paritaire représentative au sein de l'OPCA désigné.

En vue d'intensifier l'effort en faveur de l'apprentissage, notamment en région, et de mobiliser les moyens nécessaires pour prendre en charge des actions de formation de travailleurs sur les métiers et le développement des établissements d'enseignement préparant aux métiers de la branche, les partenaires sociaux :

? soutiennent l'initiative de la délégation professionnelle consacrée à l'accompagnement de la branche de la formation d'apprentissage à l'OCTA désigné par la branche ;
? favorisent des actions d'affectation des jeunes diplômés issus de la formation de la formation d'apprentissage au Centre d'administration de l'OCTA désigné par la branche.

Article 9 - Le contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 9.1 - Objectifs et bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre aux personnes de compléter leur formation initiale, de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des personnes éloignées du marché du travail et de suivre une des formations diplômantes ou qualifiantes, reconnues par le maître de formation d'activité et de l'entreprise prévisibles à court ou moyen terme, enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles, reconnues par la commission de l'emploi et de l'insertion de l'assurance et/ou de réassurance ou ouvrant droit à un contrat de qualification de l'OPCA de la branche.

Les parties conviennent de conclure en conséquence un contrat de professionnalisation, en faveur des jeunes âgés de moins de 26 ans, dans les conditions prévues par le contrat de professionnalisation, le contrat de qualification et aux conditions d'emploi de 26 ans et plus.

Les parties conviennent de conclure un contrat de professionnalisation de qualification de l'OPCA de la branche que le contrat de qualification de l'OPCA de la branche de l'insertion de l'OPCA de la branche.

Article 9.2 - Réalisation du contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 dispositions de qualification de l'OPCA de la branche.

L'action de professionnalisation se situe au début du contrat de qualification de l'OPCA de la branche pour une durée déterminée, alors qu'elle se conclut avec le contrat conclu pour une durée déterminée.

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

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

L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagnement.

Article 9.3 - Durée du contrat et de la formation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La durée de cette action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. Cependant, cette durée pourra être portée à 24 mois dans les cas suivants :

? lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, et dont la durée de formation validée par la CEFNPP justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;

? lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification qui est reconnue par la commission nationale des certifications professionnelles de caruogte d'assurances et/ou de réassurances ou par accord collectif conclu conformément au code du travail ;

? lorsque le contrat est conclu avec une personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail.

Lorsque le contrat de professionnalisation est rompu avant son terme par l'entreprise, sauf cas de rupture pour faute, l'OPCA désigné par la branche professionnelle prend 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 maximale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation.

Cette durée pourra être supérieure à 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation pour des formations diplômantes, ou conduisant à l'obtention d'un titre ou d'un CQP reconnu par la branche professionnelle.

Article 9.4 - Situation du salarié bénéficiaire du contrat de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 profession dans la grille de classification de la convention collective des entreprises de 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 habituelle de travail pratiquée dans l'entreprise.

Toute clause contraire 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.

Article 9.5 - Prise en charge par l'OPCA désigné par la branche En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le contrat de professionnalisation ne peut être rompu :

? qu'après accord préalable de sa prise en charge par l'OPCA désigné par la branche ;

? selon les modalités fixées par ses instances représentatives compétentes.

Article 9.6 - Tutorat

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La désignation d'un tuteur est obligatoire pour chaque bénéficiaire de contrat de professionnalisation.

Les tuteurs doivent assurer que le tuteur 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 contribuer à l'appréciation des qualifications des salariés en fonction 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 les qualifications en rapport avec l'objectif de formation visé. L'employeur peut aussi assigner lui-même le tuteur s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience. L'employeur veille à ce que le tuteur désigné puisse assurer sa mission dans les meilleures conditions en redéfinissant avec lui sa charge de travail, en lui faisant suivre, si nécessaire, une formation spécifique préalable. Il s'assure que le tuteur a acquis les compétences nécessaires pour exercer sa mission de tuteur. Cette formation spécifique peut être prise en charge par l'OPCA désigné par la branche dans les conditions définies par ses règles de prise en charge.

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 ou d'une période 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 ou de périodes de professionnalisation. L'employeur ne peut assigner simultanément le tuteur à l'égard de plus de 2 salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation. (3)

Dans le cadre des mesures d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du tuteur doivent être valorisés et faire l'objet d'une analyse de la situation du salarié avec la détermination des besoins de l'entreprise ou le service ou le personnel ou le personnel compétent n'ayant pas l'entretien professionnel prévu à l'article 2 du présent accord. Le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de VAE.

(3) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 6325-9 du code du travail.*
(Arrêté du 21 février 2017 - art. 1)

Article - Titre IV Maintien dans l'emploi et sécurisation des parcours professionnels

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les entreprises saoucoix reconnaissent l'importance qu'ils accordent à la formation professionnelle pour les salariés :

? favoriser le développement des connaissances, des qualifications et des compétences des salariés ;

? favoriser l'évolution de carrière et de professionnalité ;

? favoriser la mobilité et de développement dans l'emploi ;

? favoriser la mobilité géographique, mais également pour permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour diverses raisons.

Chapitre Ier Formation à l'initiative de l'employeur

Article 10 - Le plan de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 10.1 - Définition du plan de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

A travers la mise en œuvre son plan de formation, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et favorise la progression professionnelle des salariés. Il veille au maintien de leurs capacités à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des métiers et des technologies.

Le plan de formation a pour objet l'entreprise de développer sa stratégie en vue d'assurer sa rentabilité, son développement et sa

pérennité.

Les périodes s'inscrivent dans une véritable démarche prospective et doivent permettre aux salariés de se préparer aux évolutions de demain. Aussi, elles visent les entreprises de la branche à tenir compte, dans le cadre de la construction de leur plan de formation, de l'évolution des métiers du secteur d'assurances. Pour ce faire, les entreprises pourront s'appuyer sur les études disponibles sur ce sujet par l'Observatoire des Métiers de la branche.

Le plan de formation regroupe les formations définies à l'article 10.2 du présent chapitre réalisées à l'initiative de l'employeur.

Article 10.2 - Actions de formation du plan En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le plan de formation comprend deux types d'actions de formation (art. L. 6321-1 et suivants du Code du travail) :

? les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise. Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences supplémentaires qui sont complémentaires à celles qu'il occupe. Ces actions visent également à apporter des compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment où la formation est suivie, mais qui s'inscrivent dans un projet d'évolution du poste de travail, ou d'une modification des fonctions du salarié dans le cadre de son contrat de travail ;

? les actions de développement des compétences des salariés. Ces actions visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle. Ces actions de formation répondent à une évolution de la qualification professionnelle, accompagnée éventuellement d'une promotion.

Article 10.3 - Elaboration du plan de formation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés chaque année dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi.

Afin de préparer la consultation sur le plan de formation, une commission de formation est créée à l'initiative du comité d'entreprise (4) dans les entreprises de 300 salariés et plus. Cette commission est chargée :

? d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;

? de préparer les délibérations du comité d'entreprise en matière de formation ;

? d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés. (art. L. 2325-26 du Code du travail).

Dans le cadre de la consultation sur le plan de formation, l'employeur coquummine les informations prévues aux articles L. 2323-5 et D. 2323-6 du Code du travail.

(4) *Motus de l'extension en tant qu'ils sont réservés aux dispositions de l'article L. 2325-26 du Code du travail.*
(Arrêté du 21 février 2017 - art. 1)

Article 10.4 - Constitution d'une commission de la formation dans les entreprises de 300 salariés et plus En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation.

La commission de la formation est chargée :

? de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-10 et L. 2323-15 du Code du travail dans les domaines qui relèvent de sa compétence, c'est-à-dire de préparer les aspects de formation personnelle dans le cadre des actions stratégiques et sur la qualification des salariés de l'entreprise ;

? d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation ;

? de participer à l'information des salariés dans le domaine de la formation ;

? d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

De plus, la commission de la formation formule des propositions à

l'initiative du comité d'entreprise sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre :

? des dispositions de formation des salariés ;

? de la mise en œuvre des actions de l'expérience.

Article 11 - La période de professionnalisation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Article 11.1 - Définition et bénéficiaires En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, et des salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, en leur permettant de se spécialiser professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification, d'acquérir une ou plusieurs compétences de qualification de la branche des entreprises de congés d'assurances et/ou de réassurances ou un contrat unique d'insertion dans le répertoire national des métiers (art. L. 6314-1 du Code du travail).

Peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation après accord de l'employeur les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion : La mise en œuvre de la période de professionnalisation est fondée sur :

? l'adaptation du parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de son bénéficiaire ;

? l'alternance des périodes de formation perennit et de l'exercice d'activités professionnelles en lien avec la qualification visée ;

? l'évaluation des compétences et de la qualification professionnelle acquise. Afin d'atteindre ces objectifs, les actions de professionnalisation des acquis de l'expérience (VAE) et de tronc commun sont encouragées.

La période de professionnalisation peut adjoindre le contrat de professionnalisation du salarié dans les conditions fixées au II de l'article L. 6323-4 et l'article L. 6323-15 du Code du travail.

Article 11.2 - Formations visées En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les actions de formation qui peuvent être suivies sont :

? des formations professionnelles enregistrées dans le répertoire national des métiers professionnelles, reconnues par la Commission nationale des entreprises de congés d'assurances et/ou de réassurances ou ouvert droit à un contrat unique d'insertion (art. L. 6314-1 du Code du travail) ;

? des actions permettant l'accès au secteur de connaissances et de compétences (art. D. 6113-2 du Code du travail) ;

? des actions permettant l'accès à une qualification initiale de l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la qualification professionnelle.

Article 11.3 - Réalisation de la période de professionnalisation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent en priorité pendant les temps de travail. Il est possible qu'elles aient lieu en tout ou partie en dehors des temps de travail, soit à l'initiative du salarié au titre du contrat de professionnalisation de formation, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord écrit du salarié. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements, notamment en termes d'évolution de carrière, de progression hiérarchique et/ou salariale au sein de l'entreprise si l'intéressé suit avec assiduité la formation et participe aux évaluations prévues.

Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions de qualification de la qualification professionnelle ou sur l'attribution de la qualification professionnelle à l'emploi occupé. Ces engagements sont également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les actions de formation sont effectuées pendant la période de professionnalisation et pendant les temps de travail pendant lesquels le salarié est rémunéré par l'employeur de la rémunération du salarié. Les heures de formation au titre de l'action de professionnalisation effectuées hors temps de travail donnent lieu au versement de

l'allocation de fitoomran (hors mtbisoailon du CPF).
Si la période de paanensiioolrtfisonn irivtennet à l'initiative du salarié, l'action de fatriomon puet excéder les dtrois aiqcus par le salarié au titre de son compte prseennl fotoairm aevc l'accord de son elpeymuor dnas la limitie de 80 heerus par année civile.
La durée milmiane d'une période de pilaostfanoriosinosn ne porura être inférieure à 70 hereus réparties sur une période malxmiæ de 12 mios cedaerialns suaf puor les aocints pmreetntat de faire vdiælr les acqis de l'expérience, les fimnroates financées dnas le cadre de l'abondement complémentaire visé à l'article L. 6324-1 du cdoe du taravil et les foritomans sanctionnées par les ciinoiafrttces iinretcss à l'inventaire (art. D. 6324-1 du cdoe du travail). L'action de pfoosiiasaslrienn puet se dérouler de façon cnuonite ou discontinue. La période de piafoosntarilseisnn diot être réalisée dnas un délai rsabonnalie qui ne pourra excéder 2 eciexcers clivis aifn que l'action pédagogique cevrnose sa plinee efficacité.

Article 11.4 - Procédure *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le bénéfice d'une période de pafiteislnoaososnin puet être à l'initiative du salarié ou de l'employeur et frea l'objet d'une coortcitnaen préalable pornatt sur la ntruae et les modalités de l'action de formation. Lqosre la période de ptsaisonieasfolirnon iteevinrnt à l'initiative du salarié, il ardsese une dmaedne écrite à l'employeur en précisant l'action de foaomtirn souhaitée etnnart dnas les aiotcns éligibles définies à l'article 14 du présent accord, la durée, dteas et herues de l'action de frtomaion au minus 2 mios anavt la dtae du début de l'action.

Dans un délai de 1 mios au maximum, l'employeur inrfmoe par écrit le salarié :

- ? siot de son accord, y cpmiors si l'action se siute pandnet le tpems de tvaairl ;
- ? siot qu'il lui dandmee que l'action de firamootn iinnrtveene hros tpems de travail, le salarié dsspioe arlos d'un délai de 1 mios puor mofdiier par écrit sa dneame ; à défaut il est considéré aivor renoncé à son aciotn de faotrimon ;
- ? siot que sa dmdeane est différée conformément aux dioosiptins légales.

Le défaut de réponse de l'employeur vuat acceptation. Lorsque la période de pleainssainrofostion itiennevrt à l'initiative de l'employeur, celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates et heures. Le salarié dspioe d'un délai de réflexion d'au muxamim 1 mios puor friæe connaître à l'employeur son aocrd par écrit. Le défaut de réponse du salarié vuat refus.

Le rfeus du salarié ne puet dneonr leiu à auncue siocantn disciplinaire.

Article 11.5 - Prise en charge par l'OPCA désigné par la branche *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Dans tuos les cas, le bénéfice d'une période de pifnooaiiaslsteonrsn est conditionné à la pirse en crhage financière par l'OPCA désigné par la branche, sleon les modalités fixées par ses iacnntses pareitars compétentes.

Article 11.6 - Report des départs en formation *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le paoeuntgcre de salariés simultanément atsbnes au trtie de la période de pnisltoafsnoraseion ne peut, suaf arcod du cehf d'entreprise, ou du rpebnlosase de l'établissement, dépasser 2 % du nrmbœ ttoal de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans les einpsrretes ou les établissements de minus de 50 salariés, le bénéfice d'une période de proaosenitsoilnfisan puet être différé lorsqu'il atouibt à l'absence simultanée au titre des périodes de plioetarassnonsfoiin d'au moins 2 salariés (art. L. 6324-6 du cdoe du travail).

Article 11.7 - Organisation des jurys d'examen et de validation des acquis de l'expérience *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Afin de flctaier la covatocnion des jryus d'examen et de vitiaodlan des acqis de l'expérience (VAE), cqhaue oriongaastin sdcnyiale représentative sur le paln nnitaaol cqueomrunima à la délégation des eulompresy la lstie des pornesens habilitées à la représenter au sien de ces jurys. La délégation des euyrpemlos établira également une liste.

Les penenosrs mentionnées dnas ces letsis dreovnt présenter des compétences adaptées. L'entreprise adoccre les aoonustiarts d'absence aux salariés appelés à prtiapeir à un jryu d'examen ou de vtoaldian des acqis de l'expérience dnas les connitoids définies aux aleitrcs L. 3142-3-1 et L. 3142-4 du cdoe du travail. Par ailleurs, les praeetrnais sociaux, conformément aux dinsptsoiios de l'article L. 6313-12 du cdoe du travail, cnvoennenit que l'OPCA désigné par la banrche pdnerra en cgrhae les dépenses afférentes à la paciitraptoin des salariés des entpresies de crtguaoe en qualité de mbreme du jryu d'examen ou de vilidtaon des aciqus de l'expérience (VAE).

Sont pirs en caghre :

- ? la rémunération du salarié ;
 - ? les caitnotsios selicaos qui s'y rncetaetaht ;
 - ? la txæ sur les siræeals qui s'y rhatctæ ;
 - ? les frias de tnparrsot (à huæeur du tiarf de 2e cssale de la SNCF, et intégralement puor les firas de tiæxs dnas la limite de 15 fios le mminium garanti, suaf cas très enenxpiecolts examinés par l'OPCA désigné par la branche), sur présentation de jfutiæiafists ;
 - ? les firas d'hébergement à htuaer de 30 fios le mimuinm gantari par nuitée et par salarié, sur présentation de jicfsuiafttis ;
 - ? les frais de riaturotasen à hutauer de 6 fios le mnniium graanti par repas et par salarié, sur présentation de justificatifs.
- Afin de renmdisaeyr la ptaiæiitpron aux jryus d'examen, les paaetrenris saiuocx s'engagent à étudier les possibilités de psrie en carhge de ces mêmes frais puor les mbreems des jryus d'examen salariés qui ne penvuet prétendre à une itdoesaimnin de l'OPCA désigné par la branche.

Chapitre II Formation à l'initiative du salarié

Article 12 - Le congé individuel de formation (CIF) *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Tout salarié, qui jifiutse des coindntis d'ancienneté prévues par les txetes réglementaires, a la possibilité, dnas le cadre du congé ivnduideil de formation, de s'absenter de l'entreprise aevc l'autorisation de l'employeur puor suivre, à son initiative, une fioomtran de son choix, pflslnsleoone ou non, indépendamment des aticones de fatmrooin décidées par l'entreprise.

Conformément aux dsponotiiss légales, la fatimoorrn siuive diot prrtmteee au salarié :

- ? d'accéder à un nvaæiu supérieur de quificlotiaan ;
- ? de cgahner d'activité ou de psfiooesrn ;
- ? de s'ouvrir puls lmaenget à la culture et à la vie socliaæ et à l'exercice de responsabilités bénévoles ;
- ? de préparer et de paser un emæxn en vue d'obtenir un trite ou diplôme enregistré dnas le répertoire natioatl des cfintoærtiis professionnelles.

Le CIF puet être pirs en cgahre par un oisnagmre ptariraæ agréé au trtie du congé iivndeiuatl de fimratooon (OPACIF). Cet omanirgse puet pernrde en crhage tenoelmtat ou pimtrelnæeat la rémunération des salariés et les firas de formation.

Lorsque le salarié mibsoile son cmtope peonrnsel de friooatmn (CPF) à l'occasion d'un CIF, le Fnods praiitææ de sécurisation des pourcas peolossernifns (FPSPP) prend en carhge le fnmcnaæint des firas pédagogiques associés au CIF puor les hures aiuescqs et mobilisées au titre du CPF.

Article 13 - Bilan de compétences *En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016*

Le blain de compétences peremt au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences pforeoilseneslns et personnelles, son potentiel, de définir une otiteaoinrn plrnsioeeslfone à cuort et myeon terme et de cosurrtime le cas échæant un porcaus de fmoaiortn adapté. Il puet être mis en plcaæ siot à l'initiative de l'employeur, suos réserve de l'accord du salarié, siot à l'initiative du salarié.

Par ailleurs, tuot salarié aaynt au monis 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise qui l'emploie et tlstnaiaot au minus 5 ans (consécutifs ou non) d'activité pinlooslneresfe salariæe puet faire la denmade auprès de son eepumylor puor réaliser un bialn de compétences.

Lorsque le bailn de compétences est à l'initiative du salarié, il est financé par l'organisme ptaiæiarre agréé au ttire du CIF, suos réserve des règles de psrie en crhage en vigueur.

Lorsque le balin de compétences est à l'initiative de l'employeur en aorccd aevc le salarié, il est financé par les fdons dédiés à la fotriaomn (plan de formation) et, le cas échæant, par l'OPCA désigné par la branche, suos réserve des règles de psrie en

cgahre en vigueur.

La réalisation du bilan de compétences peut être envisagée dans le cadre du conseil en évolution professionnelle visé à l'article 5 du présent accord.

Quelles que soient les modalités de réalisation du bilan de compétences, le salarié est le seul responsable 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 14 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire valoir 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 professionnel qui recense 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 formations en entreprise ;

? les certifications à finalités professionnelles délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;

? la nature et la durée des activités de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;

? le ou les emplois suivis 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 passaport professionnel étant un droit du salarié mis en œuvre à son initiative, l'entreprise ne peut ni l'imposer, ni le systématiser.

Le passaport professionnel étant la propriété professionnelle du salarié et utilisé sous sa seule responsabilité, l'entreprise ne peut en exiger la communication ni la mise à disposition 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 visé à l'article 6 du présent accord.

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

Article 15 - Compte personnel de formation (CPF)

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

En permettant au salarié d'acquérir une qualification, le compte professionnel de formation 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 professionnel de formation peut constituer un des moyens pour permettre de renforcer leur compétitivité et d'assurer la sécurisation des parcours professionnels de leurs salariés.

Les entreprises s'engagent à accompagner au compte professionnel de formation toute son efficacité. Aussi, elles considèrent que la mise en œuvre du compte professionnel de formation doit s'inscrire dans une co-action des parties prenantes, employeur et salarié.

Article 15.1 - Définition et bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle, chaque salarié bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, et indépendamment de son statut, d'un compte professionnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant à son initiative de bénéficier de formation (art. L. 6111-1 du code du travail).

Le compte professionnel de formation permet d'acquérir des compétences reconnues (qualification, certification, diplôme) en lien avec les besoins de l'économie, prévisibles à court ou moyen

terme.

Le compte professionnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans qui est salariée, indépendante d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et suivre d'aide par le travail. Par dérogation, un compte professionnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans au jour où il signe un contrat d'apprentissage après avoir achevé la scolarité du collège. Le compte professionnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Il doit donc être dans tous les cas utilisé par son titulaire, à son initiative.

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 sursis d'exécution 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 affectées au CPF.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Chaque titulaire d'un compte a accès au nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit géré par la Csaie des dépôts et coonnniigsts : www.moncompteformation.gouv.fr. Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abonnements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

Article 15.2 - Formations éligibles au compte personnel de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les formations éligibles au compte professionnel sont, d'une part :

? le solde des heures de formation et de compétences ;

? l'accompagnement à la VAE.

Ces formations sont financées par l'employeur, sous réserve d'accord sur le calcul de la formation.

D'autre part, les formations éligibles au CPF sont celles sélectionnées sur les listes préétablies définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21 du code du travail, parmi les formations suivantes :

? les formations sanctionnées par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;

? les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

? les formations sanctionnées par les certifications issues de l'inventaire de la compétence nationale des certifications professionnelles (CNCP).

Article 15.3 - Abondements au compte personnel de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrits sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

? l'employeur ;

? le titulaire du CPF ;

? un OCPA ou un OAIPCF ;

? la Région ou l'Etat ;

? Pôle emploi ;

? l'AGEFIPH.

Pour la branche professionnelle des entreprises de construction d'assurances et/ou de réassurances, le dispositif des périodes de pilotes a pour objectif de compléter le compte professionnel de formation lorsque la certification visée figure dans la liste de la branche des emplois éligibles au CPF.

De plus, l'employeur peut, à la demande de son titulaire, ajouter le compte professionnel de formation en heures complémentaires sur son plan de formation.

L'employeur peut également, de sa propre initiative, proposer au salarié d'abonder son compte professionnel de formation pour faciliter un projet de formation défini d'un commun accord.

Ces abondements permettent de compléter le compte professionnel du salarié sous réserve des fonds mutualisés des OPCA désignés par la branche.

Les salariés adhérents à la CPNEFP, sur proposition de la Section Professionnelle, de préciser et de mettre à jour cette liste d'abondement.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans

les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel de formation du salarié chaque année, ni dans le plafond de 150 heures.

Il en est de même de l'abondement contractuel dû, le cas échéant, par les entreprises de 50 salariés et plus qui ne peuvent, au terme de l'état récapitulatif du pourcentage des heures de travail, jeter sur le compte personnel de formation les critères imposés par la réglementation en vigueur (cf. article 6 du présent accord).

Article 15.4 - Mobilisation du compte personnel de formation En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 préalablement l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le caractère de la formation, et l'employeur lui apporte 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 :

? 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 paiement par l'employeur de la rémunération du salarié.

Article 16 - La validation des acquis de l'expérience En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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 enregistré au RNCP.

Ce dispositif vise à sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Elle est prise en compte dans le cadre du plan de formation, soit du congé pour VAE, soit du CPF, soit encore à titre ponctuel en dehors du temps de travail.

Les entreprises encouragent volontiers l'initiative de leur salariés en matière de démarche de validation des acquis de l'expérience.

Article 17 - Le congé de formation économique, sociale et syndicale

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

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

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

La mise en œuvre du congé de formation économique, sociale et syndicale suit les règles légales et réglementaires en vigueur.

Accord du 14 avril 2016 relatif à la répartition des fonds d'affectation des CFA pour l'année 2015

Signataires	
Patrons signataires	CSCA
Syndicats signataires	FEC FO
	FSPBA CGT
	SNECAA CFE-CGC
	SN2A CFCT
	FBA CFDT

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2016

Vu les dispositions de l'accord-cadre du 17 juin 2015 relatif à l'affectation à des certnes de formation d'apprentis de fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la scolarité

Titre V Observatoire des métiers et des qualifications

Article 18 - Missions

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les entreprises soucieuses de promouvoir le rôle de l'observatoire des métiers et des qualifications du secteur 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 le secteur ;

? 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 CENFPF du secteur d'assurances.

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

Article 19 - Financement

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des qualifications du secteur d'assurances et/ou de réassurances sont financées par l'OPCA désigné par la branche après accord de ses instances représentatives compétentes et en application de la loi et des règlements pris ou à prendre en application de celle-ci.

Les enquêtes et les études souhaitées par l'observatoire des métiers et des qualifications du secteur d'assurances et/ou de réassurances sont prises en charge par l'OPCA désigné par la branche après accord de ses instances représentatives compétentes.

Article - Titre VI Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

La mise en œuvre de l'accord de l'emploi et de la formation professionnelle du secteur d'assurances fera, tous les ans, un point sur l'application de l'ensemble des dispositions de l'accord relatif aux dispositions de la formation professionnelle des assurés de ce secteur d'assurances et/ou de réassurances.

Pour ce faire, elle s'appuiera notamment sur les éléments quantitatifs et qualitatifs communiqués par l'OPCA dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord de l'emploi et de la formation professionnelle du secteur d'assurances.

La mise en œuvre de l'accord de l'emploi et de la formation professionnelle du secteur d'assurances sera également assurée par l'observatoire des métiers et des qualifications pour toute étude ou enquête sur les dispositions de la formation professionnelle du secteur d'assurances.

Les dispositions de l'accord de l'emploi et de la formation professionnelle du secteur d'assurances, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78 (4°) du code du travail, il est convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2016

Les versements effectués pour l'année 2015 en application de l'accord du 17 juin 2015 précité sont fixés comme suit :

1. CFA de l'assurance : cent cinquante mille euros (150 000 ?)
2. CFA Piras Académie Episcopat : vingt-cinq mille euros (25 000 ?)

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2015 à cent soixante-quinze mille euros (175 000 ?).

Ces sommes sont versées par AGEFOS-PME aux entités de formation d'apprentis concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Article 2

En vigueur étendu en date du 14 avr. 2016

Accord du 20 juin 2016 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité

Signataires	
Patrons signataires	CSCA
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC SN2A CFTC FBA CFDT

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2017

Préambule

A l'heure où il est essentiel de renforcer la compétitivité des entreprises et de favoriser l'investissement en vue de relancer la croissance, le Gouvernement, à travers le Pacte de responsabilité et de solidarité, soutient et accompagne les entreprises dans cette démarche en favorisant leur capacité à innover et leur développement.

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, conscientes de leur responsabilité sociale, ont souhaité exprimer leur volonté commune de poursuivre cet objectif au service de la branche professionnelle en engageant une négociation sur ce thème.

L'assurance est un secteur en pleine mutation. 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. Les parties signataires de l'accord s'engagent dès lors à accompagner la transformation de la branche professionnelle dans leur transformation.

C'est pourquoi l'accord prévoit des mesures appropriées à la situation économique et sociale de la branche professionnelle et au contexte de forts mutations que connaît le secteur. Ces mesures portent notamment sur la formation des salariés au numérique, le développement du télétravail des salariés et la qualité de vie au travail.

De plus, la pérennité des entreprises passe avant tout par la revalorisation de leur productivité qui est assurée 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 matière de jeunes et de seniors. En cela, l'accord s'inscrit dans la continuité des accords intervenus récemment sur le thème de la génération et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Enfin, l'accord traite des objectifs et des engagements particuliers notamment sur le service des clients ou le maintien dans l'emploi des salariés les plus fragiles.

A travers ces mesures concrètes et ambitieuses, les partenaires sociaux de ce secteur, par le Gouvernement, la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances souhaitent s'inscrire à la dynamique de croissance économique et sociale de la France.

Article 1er - S'engager en faveur de l'emploi
En vigueur étendu en date du 30 avr. 2017

Dans le cadre de cet engagement en faveur de l'emploi, pour la transmission des compétences et la continuité des entreprises du secteur, les partenaires sociaux ont la volonté de se fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs sur la période 2017-2019. Ces objectifs doivent permettre de parvenir à recruter, sur trois ans, 4250 salariés en CDD et CDI, incluant les alternants.

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

La branche professionnelle du courtage d'assurances souhaite

développer les recours à l'alternance au sein des entreprises qui la composent.

A cet effet, elle se fixe comme objectif d'augmenter le nombre d'alternants embauchés dans les entreprises. Ainsi, au 31 décembre 2015, les entreprises de la branche avaient embauché 800 alternants. L'objectif est d'atteindre au 31 décembre 2019 le chiffre d'au moins 1 500 alternants embauchés sur la période 2017-2019.

De plus, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de soutenir une politique de développement de l'apprentissage au service de la branche professionnelle à travers notamment la mise en place d'un OTCA (organisme ouvrier de la branche d'apprentissage) unique.

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

La branche professionnelle dresse un 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 sont 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 de nombreux jeunes dans l'emploi, les partenaires sociaux décident de mettre en place une politique de développement de l'apprentissage des entreprises de la branche à l'apprentissage et à l'enseignement professionnel.

Aussi, les partenaires sociaux engagent les entreprises de la branche à favoriser l'alternance et à tout événement en leur faveur l'emploi et l'alternance.

Afin d'accompagner les entreprises, et notamment les entreprises de moins de 50 salariés, dans leurs démarches d'accueil de jeunes en apprentissage (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage), les partenaires sociaux du présent accord soutiennent les initiatives de l'OPCA (Organisme Paritaire Cotechaux Agréé) désigné par la branche, également OTCA recommandé par la branche, en vue du recrutement des salariés mis à disposition des entreprises et des candidats à l'alternance par cet organisme.

L'objectif principal étant de créer du lien entre les entreprises de la branche et les organismes ou écoles proposant des formations en apprentissage en leur faveur les structures d'activité, les partenaires sociaux décident de s'appuyer sur les services de son OPCA-OTCA pour constituer une cellule de suivi des entreprises de formation des apprentis et des établissements privés ou universitaires.

Il est également rappelé qu'une plateforme Inetnet dédiée à l'apprentissage dans la branche a été créée à cet effet (www.emploi-courtier-assurance.com).

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 souhaite 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 entreprises doivent pouvoir bénéficier prioritairement des propositions de CDD formulées par les entreprises pour compléter le nombre des salariés en CDI existants et ce, dans le cadre 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 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, 10 % des jeunes premiers qui sont recrutés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage à durée déterminée. Il est convenu d'atteindre cet objectif sur la période 2017-2019.

Une démarche sera également engagée sur la période 2017-2019 avec les branches professionnelles d'activités représentées au sein d'OPCABIA pour connaître leurs représentants pour les alternants formés par la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

1.4. Aceciul des jueens éloignés de l'emploi

Dans le contexte d'évolution poursuivie 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 encourage les entreprises à mettre en œuvre une politique de soutien des jeunes éloignés de l'emploi. Ces bonnes pratiques font l'objet d'une analyse par la CPENFP (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 obtenir un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi, est encouragé.

La branche professionnelle encourage 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 entreprises sont encouragées à publier leurs offres sur la plateforme dédiée à l'emploi et à la formation dans la branche du courtage (www.emploi-courtier-assurance.com).

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

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2017

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

Les parties signataires s'engagent à mettre en œuvre 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 par établissement.

Les entreprises peuvent s'exonérer totalement de l'obligation d'emploi en faisant passer des salariés de sous-traitance ou de sous-traitance de services à des établissements de travail protégé. Les entreprises peuvent s'acquitter de l'obligation d'emploi en versant une contribution au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

La branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances s'engage à solliciter l'OPCA désigné par la branche, afin que soit constituée une politique de soutien à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap dans toutes les entreprises qui le sont effectivement.

Il sera également demandé à l'OPCA désigné par la branche 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 adaptés et des outils permettant l'insertion et l'accompagnement dans l'emploi par la professionnelle des personnes handicapées.

La branche se fixe comme objectif d'accroître les embauches de personnes en situation de handicap.

Pour ce faire, les entreprises signataires se réuniront dès 2016, de concert avec les Pôle emploi, l'APEC, l'AGEFIPH, etc., afin de constituer des équipes dédiées à la mise en œuvre de l'objectif est de faire connaître le courtage d'assurances auprès des entreprises en situation de handicap et de les préparer à exercer les métiers du courtage, à les insérer dans l'emploi et à sécuriser leur parcours professionnel. Un plan d'action sur trois ans, croisant les actions de la durée du présent accord, sera recherché et mis en œuvre avec des structures spécialisées.

Afin d'assurer un suivi du nombre d'embauches au sein de la branche professionnelle, une enquête sera menée dès 2016 auprès des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances concernées avec l'appui de l'OPCA désigné par la

branche qui sera pilotée par les entreprises avec la branche professionnelle pour favoriser d'autres sources d'information concernant l'embauche des personnes en situation de handicap dans les entreprises de courtage d'assurances.

Les entreprises de développement de l'apprentissage au profit des personnes en situation de handicap engagées par les entreprises de courtage des entreprises sont encouragées et seront soutenues financièrement par la branche professionnelle.

Les entreprises des écoles et les entreprises de formation pour développer l'accès des personnes en situation de handicap aux CQP (certificat de qualification professionnelle) élaborés par la CPENFP encouragent également l'appui de la branche professionnelle.

Enfin, les entreprises 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 œuvre ou à développer des mesures destinées à favoriser la déclaration du handicap salarié après une maladie ou un accident, telle qu'accorder une journée de congé supplémentaire pour la réalisation d'un bilan fonctionnel.

Les entreprises encouragent également les entreprises de la branche à évaluer les salariés handicapés à réaliser un bilan de compétences.

Les entreprises encouragent se rapprocher des organismes dédiés au handicap et de l'OPCA désigné par la branche pour la mise en œuvre de ces mesures.

Cette initiative 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 favoriser toute son efficacité, cet accompagnement se fera en tenant compte des besoins en compétences des entreprises.

Article 3 - Sécuriser les parcours professionnels

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2017

3.1. Favoriser l'employabilité de tous les salariés en tenant compte des évolutions des métiers

Afin de prendre en compte l'évolution rapide des métiers, liée aux évolutions réglementaires réglementaires et en particulier à la diversification des activités, la CPENFP de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances :

? sollicitera au préalable de l'Observatoire des métiers au sein de l'OPCA de la branche professionnelle toute étude utile sur ce sujet ;

? s'engage à intégrer systématiquement cette dimension dans ses travaux récurrents et notamment dans le cadre de la mise à jour des référentiels des CQP de la branche professionnelle ;

? renseignera les entreprises des entreprises repérées dans les entreprises appréhendant l'impact du changement sur les compétences à acquérir ou développer pour occuper un emploi dans le secteur du courtage d'assurance.

3.2. Favoriser l'embauche des seniors et les maintenir dans l'emploi

La branche professionnelle se fixe comme objectif d'accroître les embauches des personnes âgées de 45 ans et plus. Afin de suivre l'évolution du nombre d'embauches, les entreprises signataires s'appuieront sur les services de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche. La branche se fixe comme objectif de recruter par an 150 salariés dans le secteur de la période 2017-2019.

Les entreprises signataires réaffirmeront leur engagement en faveur du maintien dans l'emploi des seniors. Aussi, elles encouragent les entreprises de la branche à mettre en œuvre des mesures en ce sens en vue de favoriser à minima, au terme de la période triennale, le taux d'emploi des salariés âgés de 45 ans et plus constaté dans le rapport statistique 2015 de la branche, à savoir 27 %. Dans le cadre du suivi de l'accord, les entreprises encouragent la branche professionnelle à se pencher particulièrement sur les situations des seniors de 57 ans et plus.

En vue d'atteindre cet objectif, les entreprises s'assureront de

l'employabilité des salariés âgés de 45 ans et plus à travers notamment leur plan de formation et des dispositifs gagnants de la formation des compétences.

Pour y parvenir, les entreprises s'appuient sur le compte rendu de l'entretien préalable et l'état des lieux récapitulatif du processus préalable du salarié et s'engagent à favoriser, auprès des seniors volontaires, l'acquisition des prérequis pour exercer ce rôle, l'exercice de missions de formation et/ou d'accompagnement tutoral.

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).

Toujours en vue d'atteindre cet objectif au 31 décembre 2019, 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 entreprises sont invitées à repenser les dispositifs en faveur de l'insertion professionnelle des personnes âgées de 35 à 45 ans éloignées 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 atouts de VAE et de bilan de compétences à mettre en place.

Les services de l'OPCA désigné par la branche pourront accompagner les entreprises dans leur démarche.

3.4. Améliorer les mobilités externes

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

Article 4 - Offrir un environnement de travail de qualité En vigueur étendu en date du 30 avr. 2017

4.1. Améliorer la mise en œuvre du télétravail

Les entreprises ayant mis en œuvre un dispositif de télétravail sont invitées à veiller à minima au respect des règles suivantes :

? mise en place sur la base d'un accord commun à l'employeur et au salarié ;

? définition des conditions selon lesquelles chaque des parties peut mettre fin au télétravail moyennant un délai de prévenance préalablement défini ;

? prise en compte par l'employeur de tous les moyens et outils nécessaires au salarié pour l'accomplissement de sa mission sous forme de télétravail ;

? fixation, en coordination avec le télétravailleur, des jours de présence en entreprise et des plages horaires durant lesquelles il peut être contacté ;

? organisation, au moins chaque année, d'un entretien qui pourra notamment sur les conditions d'activité et la prise en compte du télétravailleur.

Les entreprises sont invitées à organiser des négociations au cours de l'année 2016 sur ce thème au niveau de la branche en prenant en considération la « Déclaration commune relative au télétravail » élaborée au niveau européen le 10 février 2015.

4.2. Veiller à la qualité de vie au travail

La branche professionnelle entend veiller à la qualité de vie au travail des salariés. Elle souhaite renforcer les dispositifs destinés à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et favoriser au sein des entreprises de son champ. Pour y parvenir, les entreprises sont invitées à organiser des négociations de branche sur ce thème au cours de l'année 2016.

4.3. Favoriser la mixité et la diversité au sein de la branche professionnelle

La branche professionnelle invite les entreprises de la branche à recourir aux services de l'OPCA désigné par la branche en faveur de la mixité et de la diversité.

Elle encouragera par ailleurs à renforcer les bonnes pratiques des entreprises de recours à l'assurance et/ou de réassurances destinées à favoriser la mixité-diversité.

Les entreprises sont invitées à reconnaître l'importance de la dimension « mixité-diversité » dans la stratégie sur les métiers de l'assurance pour diversifier les profils de compétences des salariés de la branche.

La branche professionnelle s'engage dès lors à mettre en œuvre ses actions dans le domaine de la formation et le domaine éducatif et le recours au dispositif d'assurance et/ou de réassurances, notamment :

? 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 partenariats avec des organismes tels que l'ONISEP visant à recueillir pour l'information du public, tout particulièrement la tranche d'âge 18-30 ans, sur les métiers et les professions de l'assurance.

La branche professionnelle soutient et encourage les entreprises de recours à l'assurance pour favoriser la diversité et la mixité au sein de la branche professionnelle (ex : préparation opérationnelle à l'emploi collective).

Pour faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle et améliorer la qualité de vie au travail des salariés, les entreprises de la branche examineront les possibilités offertes par les nouvelles technologies telles que le télétravail et l'usage des outils technologiques et recherchent, dans la mesure du possible, des solutions adaptées en matière d'aménagement du temps de travail ou d'organisation du travail.

Article 5 - Dispositions diverses

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2017

5.1. Suivi de l'accord

Il est constitué une commission de suivi de l'application du présent accord, composée de représentants de la CCSSA et des représentants salariés de salariés qui en sont signataires, qui se réunira au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

La commission de suivi est composée d'un représentant élu par les salariés et d'un représentant, ainsi que d'autant de représentants de la CCSSA.

Afin de mieux les effets du présent accord et de surmonter les difficultés qu'il contient, la commission de suivi s'appuiera sur les indicateurs déterminés par les parties et annexés au présent accord.

La commission de suivi pourra, en tant que de besoin, faire appel à un expert pour recueillir les données qu'elle jugera utiles à la mise en œuvre de suivi qui lui est confiée. A cet effet, elle s'appuiera, le cas échéant, sur l'observatoire des métiers et des compétences de la branche en tenant compte des priorités définies par la CFNPEP et des fonds d'investissement 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 qualification professionnelle des employés et des compétences.

Le secrétariat de la commission de suivi est assuré par la délégation syndicale qui compilera, à l'occasion et selon les éléments relatifs 15 jours avant chaque réunion.

5.2. Portée juridique de l'accord

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

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

Les disintipooos législatives et réglementaires reatitlvs au Pcate de responsabilité et de solidarité crvonuet la période 2017-2019. Le présent arccod penrd efeit à coepmtr de la piialotbcun au jaruonl oeciiffl de son arrêté d'extension et csrseea de puirdroe ses eeffts au 31 décembre 2019.

Durant cette période, les etggmenanes du présent arccod snot conditionnés au rcesepst des mreuess et du celenadirr annoncés par le gouvernement, de l'absence d'évolution réglementaire défavorable au paln de la fiscalité des eeptinersrs de cgroaute d'assurances et/ou de réassurances et des prdtuois d'assurance et de l'absence de détérioration de la stotaiuin économique.

Les piraetearns sicuaox se nrctenreont au corus du deenrir sstreeme de l'année 2017 puor en faire un premeir bilan.

5.4. Dépôt légal et extension

Accord de méthode du 28 avril 2017 relatif à l'ordre public conventionnel

Signataires	
Patrons signataires	CSCA
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC FBA CFDT

Article 1er - Objet

Le présent aorccd est cloncu jusqu'au 31 décembre 2018.

En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2017

À trearvs cet accord, les ptnarereias sauoicx de la bhanrce pnoslersifneole soutainhet déterminer sur les 2 années à venir, 2017 et 2018, le crade de taarivl dnas lequle intnviredrea la négociation ratilvee à la définition de l'ordre pbiulc ceetnnovniol apaibilcpe à la brnchae du cartguoe d'assurances et/de réassurances et asnii amieletl les tauvarx de la cmsoisoin pmentnaere de négociation et d'interprétation.

Cet aorccd vsie également à fexir les modalités de ctete négociation.

Il a puor ojebt de :

- ? déterminer une tarme de tvaaril ;
- ? fxier un celindearr de trivaal ;
- ? définir les myoens alloués aux preeaarntis sauciox dnas le crade de cette négociation.

Article 2 - Déroulement de la négociation

Le présent accord est cnclou jusqu'au 31 décembre 2018.

En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2017

Un gproue de tarvail piatiarre est constitué en vue de mener des réflexions sur l'ordre pulbic cnonoviennetl de la bchanre des enttsepises de cagtroue d'assurances et/ou de réassurances.

Ce gproue de trvaial se réunit selon un cniaeerdlr déterminé à l'avance par les ptarenaeirs sociaux.

Ce cnlreadir proura être modifié au fil du tpems cmotpe tneu des priorités de la brnchae psnorifleoesnle et de l'avancée des travuax menés dnas le gproue de travail.

Les négociations, qu'il s'agisse de cleles liées à la définition de l'ordre pilubc ctionenennovl de la bhcnare ponelionselrfe ou de celle(s) susceptible(s) d'en découler, idrenrtievonnnt dnas le crade de la csiomsiomn ptrraiaie prmneaeete de négociation et d'interprétation (CPPNI) conformément à l'article 1er du règlement intérieur qui la concerne.

Article 3 - Définition de la trame de travail

Le présent aorccd est ccolnu jusqu'au 31 décembre 2018.

En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2017

Les stariginaes s'engagent à eeffuetcr snas délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2017

Annexe

Indicateurs de sviui de l'accord

(non reproduit)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/boc/pdf/2016/041/boc_20160041_0000_0003.pdf

Le présent acrocd fiat état des disoscnsius menées dnas le cdrae des duex permries gpouers de trvaail et fxie un cdrae de travail.

Il est rappelé que ce crade de trvaial pourra être modifié au fil du tpems cptome tneu des priorités de la bhnrace plssioeneflnroe et de l'avancée des tvaaurx menés dnas les différents geruops de travail.

Groupe de tvaialr 1 : étude des dnisooptiiss de la loi du 8 août 2016 rtialvee au travail, à la mndtiaioosren du dliaogue sciaol et à la sécurisation des pcurars pfsronlnoisees et itndiitcfaoen des sujtes qui cencrnoent la bnrcache professionnelle.

La première réunion du gouppe de tariavl a consisté à preagtar le ctneou de la loi rtlvaeie au travail, à la mrsiniteoaodn du daliugoe sioacl et à la sécurisation des parocurs professionnels. Les pearnateris suciaox ont pu échanger sur son ctoennu et ont été amenés à itndefieir les dtosiopisnis qui croennent drienectmet la bchrane professionnelle.

Ces premières docnisissus ont ciundot le gproue de trvaial à eenggar piinmaerirtot des dunocissis sur la définition de l'ordre pilubc ctenovenionnl de brachne qui diot dnneor leiu à une négociation sur les 2 années à venir.

Groupe de tvaialr 2 : définition et délimitation de l'ordre piblic cntnoneoveil de la banhrce professionnelle.

La deuxième réunion du gproue de tirvaal a premis à peaireatnrs saiocux d'apporter des éclairages et d'échanger sur la notion d'ordre pulbic cneneoitnnvl de la bhcarne en vue d'une acatpoeitn commune.

Il a également prmeis d'identifier les thèmes qui ne puonort pas reelver de l'ordre pulbic cnteoenvnoinl de la bnacrhre professionnelle.

Les pretraeanis sucaiox rleppantl que l'ordre pbiulc cvnteneionnl de banrche comporte, des thèmes « sanctuarisés » par la loi, énumérés par le législateur, et pvuanot fraie l'objet de doniistpsios cvenitoleelnnonns d'entreprise puls fablrvoaes que cleles prévues par la bchanre pefonolelnrresse :

Il s'agit les penrreiaats suocaix rappellent, d'une part, que l'ordre pbiulc cnonnoentvuel de brnchae comporte, les thèmes « sanctuarisés » par la loi, c'est-à-dire cuex énumérés par le législateur et ne paovunt pas firae l'objet de dniositospis cvionlnoltneenes d'entreprise mnios flaarebvos que ceells prévues par la bcranhe professionnelle. Ils tnneinet à préciser que ces thèmes prnroout en rvaehce farie l'objet de dostnoiispis cnevtvnelloioes d'entreprise puls febvaralos que ceells prévues par la bhancre pfoelrnlrinese :

- ? l'égalité hommes-femmes ;
- ? les citaiicosnaslfs ;
- ? les slriaaes mmiina ;
- ? le régime de riertate ;
- ? le régime de prévoyance et de frias médicaux ;
- ? le fnainnemect de la faimotron professionnelle.
- ? la durée du tvaarl ;
- ? le tpems petaril ;
- ? les herues supplémentaires ;
- ? les congés payés ;
- ? les congés puor événements familiaux.

Enfin, rteenst du danmoie eicxulsf de l'accord de bnahrce :

- ? la possibilité de pporsoer au salarié à tepms peiratl un eplomi à tmeps cplmoet ne rlveaent pas de sa catégorie pefonlsieonle ou non équivalent ;
- ? la détermination de la durée mnliame de tviaral à tpmes pteiral ;
- ? la mirojaoatn de ccnauhe des hreues complémentaires effectuées dnas le cadre d'un tpmes pirteal ;
- ? le complément d'heures par avnaent puor le salarié à temps partiel,
- ? de ptreor à 3 ans la durée miaalxme de la période de référence puantvot être négociée en matière de répartition de la durée du travail,
- ? le régime des équivalences en matière de temps de trajet, halaglbie etc.

L'ensemble des atuers thèmes aemuecntllet traités par la cvtnieoonn ceoclilvte snot stslpeeecubs d'être intégrés dnas l'ordre pulibc cnntoieeovnl de bhrnae et dès lros les dpoisitonss connlnieoevntes d'entreprise ne purronot y déroger d'une manière mnios favorable. Elles porrnuot en naveche y déroger puls favorablement. Il s'agit de :

- ? la période d'essai (art. 18,2, de la cnoenoiavn collective) ;
- ? le congé maternité (la bchanre prévoit 4 seimeans supplémentaires) (art. 29) ;
- ? les absences, miaaldes et aedicncts (art. 32) ;
- ? le délai-congé (art. 36) ;
- ? le leenincemcit (notamment l'indemnité prévue) (art. 37) ;
- ? les dsoosptniis cemoumns rvealteis à la rtriatee (art. 39,3) ;
- ? les dpsiotifiss de la fmarooitn pfnolserielnsoe ;
- ? la gtosein prévisionnelle des eoimlps et des compétences (GPEC).

Le grupoe de taviral a premis l'émergence d'idées et d'observations nmaonmtet sur :

- ? la nécessité d'étendre la négociation sur l'ordre pbulic cneevntnooiel de la bhrnae à d'autres thèmes et nmaentmot cuex fnisaat aletumcneet l'objet d'une négociation (télétravail, qualité de vie au tairval ?) ;
- ? la nécessité de renégocier canrites thèmes puor leqelsus une msie à juor ou une criitliaofcn s'impose ou s'imposerait.

Il est cnoenvu un ceidelrnar de réunions grpoues de triaavl sur l'année 2017. L'objectif étant d'aborder les thèmes sativnus sur le peerimr seremtse 2017 :

GT3 ? GT4 ? GT5 :

- ? la période d'essai ;
- ? le lieinmcencet ;
- ? le délai-congé.

GT6 ? GT7 ? GT8 :

- ? les aecsebns mdailae adceicnt ;
- ? la gstieon prévisionnelle des elimops et des compétences.

L'objectif sur le snoced srmsteeé étant d'aborder les thèmes sivnauts :

GT9 ? GT10 :

- ? les doissoitipns cmnumoes realtvies à la rirtaete ;
- ? le congé maternité.

Il est prévu d'aborder les thèmes suinatvs sur l'année 2018 :

- ? la ftomoairn pnionersosfllle ;
- ? la qualité de vie au tavaril ;
- ? le télétravail,

et tuot aurte thème sur lusleeqs les prtiaes staregians du présent arccod ceionnrdiaevt d'engager des discussions.

Article 4 - Calendrier de travail
Le présent accrod est ccnolu jusqu'au 31 décembre 2018.
En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2017

La négociation rlvetiaie à l'ordre pulibc cnvinentoenol de la

bcrnhae diot être msie en ?uvre dnas les 2 ans qui sevuint la dtae de la pgimooarlun de la loi reiltvae au travail, à la mroieinasotdn du dgliaoe saicol et à la sécurisation des pacrours professionnels, siot jusqu'au 9 août 2018.

La brnhace poseleisofnrrle diot établir un rprpoat sur l'état des négociations anavt le 30 décembre 2018. Ce rrapot derva être tmarnsis à la comsoisimn naaiotnle de la négociation collective, au huat ceonisl du dialogue sicoal et à la cosomsimin d'experts et de picianrtes des rlnaotis soocals chargée de rneofder la paitre législative du cdoe du travail.

Afin d'anticiper au mueix la rsimee de ce rapport, les ptnaeaerirs scuaiox cevoineennt de decutsir et de viedalr le cothenu de ce rppoat aanvt la fin du mios d'octobre 2018.

En tuot état de cause, il est cnevonu une rismee définitive du rrapopt aux onisrmaegs concernés au 15 décembre 2018 au puls tard.

Article 5 - Maintien des dispositions conventionnelles existantes
Le présent aroccd est cocnlu jusqu'au 31 décembre 2018.
En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2017

Il est cnovenu que les dpoosniisits de la civoonentn cvlitoclee des eteenpsrris de caogurte d'assurances et/ou de réassurances exnetaitss à la dtae de la sguairtne du présent aocrd cnorotniunet à s'appliquer en l'état au mmnuim peandt totue la durée de la négociation.

Article 6 - Composition du groupe de travail
Le présent aocrd est clnocu jusqu'au 31 décembre 2018.
En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2017

Chaque oirnioaastgn sdnyalcie puet se fraie représenter, à cahue réunion du gporue de travail, au mxaumim par 2 peennrsos mandatées provenant, dnas la mreuse du possible, d'entreprises différentes.

Les salariés mandatés imonefnrt luer eyopluemr de luer piirpactotian aux réunions du grpoue de tivaral dnas les cidtnoinis d'usage de luer entreprise.

Article 7 - Moyens alloués aux partenaires sociaux
Le présent accord est cclnou jusqu'au 31 décembre 2018.
En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2017

Le tepms passé en réunion lros des gproeus de taiarvl est assimilé à du temps de taarvil effectif.

Les fairs de rpeas et de tapnsorrnt engagés au ttrie des réunions du grpoue de taiavr l snot pirs en chgare par la CCSA dnas les ctodnniois exposées ci-après.

Cette psrie en crghae vuat puor 2 pnsornees mumaxim par oinsgotiraan syicnlade au trite de luer poatciapirtin aux réunions du guopre de travail.

Pour que cette psire en cgarhe s'effectue, la réunion du gpuore paitaire diot se tneir à une dtae différente de celles renteeus puor les réunions de la CNPPI et de la CPNEFP. En eefft elle ne sruaait se ceulmur avec la pirse en crahge des frias de rpeas et de trprstnaos prévue aux aeenxns I et VIII à la cveoniontn collective.

La CCSA robrsrseuma les erepirtsnes concernées.

1. Fairs de repas

Les fairs de rapes que les meebms du grupoe de tavrial arunot engagés le juor de la teune de cahue réunion du gorpue de travail, au ttrie de luer poatpiatircin à la réunion, sreont pirs en cgarhe par la CCSA sur la bsaie du moanntt réel justifié, dnas la ltmiee de 20 ? par salarié priaptiaict aux réunions.

2. Firas de transport

Les fiars de tporsnrat que les mbemers du grpuoe de tiaravl arunot engagés à l'occasion de la teune de chaque réunion du groupe de travail, au titre de luer poirpactiactin à la réunion, soenrt pirs en cghare par la CCSA sur présentation de jifautiistcs (train sur la bsae du traif SNCF, 2e classe).

Article 8 - Information des entreprises de la branche
Le présent aocrcd est cnolcu jusqu'au 31 décembre 2018.
En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2017

Les piaetrs sageirnitacs cnonnievet de cuqiumonmer sur le raporpt fnial de la négociation.

La délégation plaortane s'engage à pbleuir ce rporat sur le stie ienetrnt de la CCSA et à en faire, aanutt que possible, la comtmiaoicnun la puls large.

Article 9 - Suivi de la négociation
Le présent aocrcd est cncou jusqu'au 31 décembre 2018.
En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2017

Un pniot d'étape sur la négociation srea effectué à la fin de l'année 2017 par les paeatiernrs siucoax en vue d'ajuster, le cas échéant, le caïldenrer et/ou la tmrae de tvriaal et de définir le cralineder de tarvail puor l'année 2018.

Article 10 - Entrée en vigueur de l'accord
Le présent accord est cocnu jusqu'au 31 décembre 2018.
En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2017

Le présent aocrcd ernerta en vguuier dès sa signature.

Article 11 - Durée de l'accord
Le présent aocrcd est cocnu jusqu'au 31 décembre 2018.
En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2017

Le présent aocrcd est cncou jusqu'au 31 décembre 2018.

Accord du 28 avril 2017 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences GPEC

Signataires	
Patrons signataires	CSCA
Syndicats signataires	CGT finances SNECAA CFE-CGC SN2A CFTC FBA CFDT

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Les paiaeernts siacuox de la bhrncae du corguate d'assurances et/ou de réassurances ont etrnripies en 2013, à teavrrs la sigrnutaie de l'accord de bnhcare relaitf à la goeitsn prévisionnelle des eploims et des compétences (GPEC), une démarche de rhchcree et de compréhension csnntosat à oentibr une vision goballe de l'évolution des métiers et des compétences du seucter du cuatrage d'assurances.

Cette démarche, menée sur ces 3 dernières années dnas le carde des différentes innaescts peariritas de la bcarne professionnelle, a premis d'identifier les ftarcues d'évolution et de tronstaoramfin des métiers et des compétences et de metrtre en évidence un ceriatn nbmore de ctnotsas que les prtraeinas scuaiox se snot appropriés en vue d'en terir tteous les conséquences au naveiu de la banrche professionnelle.

L'évolution des problématiques « Rouercsses hmaneuis », la malpuotitcilin des aturecs concurrentiels, les naevuux

Article 12 - Dépôt et extension
Le présent aocrcd est cncou jusqu'au 31 décembre 2018.
En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2017

La ptaire ptronlaae s'engage à friae étendre le présent aocrcd dès sa signature.

Article - Préambule

Le présent aocrcd est cocnu jusqu'au 31 décembre 2018.
En vigueur non étendu en date du 28 avr. 2017

Les ptreaanreis saicuox de la brncae du caorgtue d'assurances et/ ou de réassurances ont décidé d'engager une négociation aifn de se cormofenr à l'obligation prévue à l' ailtcre 24 de la loi du 8 août 2016 raivtlee au travail, à la monariiosdetn du dglauioe saoiel et à la sécurisation des pacours psorenloensfis de négociier sur la définition de l'ordre plibuc ctvnonnooeel aplcipialbe à la bcanhre professionnelle.

Dans un centxote de rittroaurcseutn des bcnrehas professionnelles, cette négociation diot pmrtreee de démontrer le diyannmse et la qualité du dalgioue saoiel de la brncae du cagtroue d'assurances et/ ou de réassurances. Elle diot également ptemtree de réaffirmer la veular de la cnotonevin coletilcve de la bnrache pllesoersfnnoie en déterminant les thèmes sur leseqls les epnrtrsees ne puonrot pas cncoluce d'accord caneontnt des dostiispions mnios fvrbeaolas que cleels prévues au naiveu de la brhance pnonsflleoiesire puor en fiare in fnie un véritable otitul de progrès économique et saocil partagé par les salariés et les eierpnrssets de la branche.

Le présent aocrcd a puor ocbjetif de fxeir le cadre général de cette négociation sur les duex pnthroaceis années, à soiaivr 2017 et 2018. Il diot preeetrtme aux prieenaatrs souicax de se dtoer de repères cmmnous et de rdrrnee vlibise la démarche qui acpgocamme cette négociation. Dès lors, les prtiaes sgiaanertis du présent aocrcd cnoinvennt ce qui siut :

cpoerotmetnms de consommation, un cadre légal et réglementaire trujuoos puls scrtite et la révolution dilagte anctfeeft les activités des esprenreis de cutoagre d'assurances et/ou de réassurances et luer oitagnoasirn entraînant une évolution des compétences.

Si dnas ce contexte, la gstieon prévisionnelle des elmiops et des compétences diot pteetrmre aux eiesrtrpnes de cogartue d'assurances et/ou de réassurances d'anticiper et de maîtriser luer évolution et/ou luer transformation, elle diot également être une véritable opportunité de développement partagé tnat par les entreprises, quillee que siot luer taille, que par les salariés.

Les prtiaes saiairtgtnes invneitt les epteinrsers de cgrotuae d'assurances et/ou de réassurances, et naemtomt les TPE-PME, à saisir ctete opportunité.

Dès lors, la bcnrhae prfnnelososelie diot juoer son rôle de lveir et d'accompagnement des etneeprris en vue de la réalisation d'un doagsintic qui penrne en ctpmoe tnat les compétences, les qinloftuacais et les aptaoinirss des salariés que la stratégie de l'entreprise et les évolutions économiques et teoeichgqunols prévisibles.

Aussi, elle diot apparaître comme un vetucer d'informations et de boenns pairteuqs prmaettnet aux eeerpsrnts :
? d'anticiper les évolutions prévisibles des emplois, des métiers, des compétences et des qanfutaicilolis ;
? d'identifier et de rceesner les compétences et les qiaiftualoncs des salariés ;
? d'évaluer les écarts etrne les évolutions et les compétences et gainouiafclits des salariés ;
? et d'élaborer des plnas d'action et mesiolbr les moeyns appropriés puor aatpder ataunt que pisslobe les rceussores heaimnus estatxeins aux bsneios futurs.

L'accord patront sur les dfiostipiss de la farotiomn pnelnolrsofesie cclonu le 1er airvl 2016 et l'accord rltieaf au ptcae de responsabilité et de solidarité colcnu le 1er juin 2016 ont oreuvt la vieo à une dunmyiqae positive ssuicouee de gaiatnrr le

mniaiten dnas l'emploi des salariés de banrche pllefoesrnonsie à trvraes la sécurisation des pucarors professionnels.

La négociation tlinarnee obiirglaote ritelave à la gtosien prévisionnelle des elmoips et des compétences au nveau de la bncharne s'inscrit dnas ctete d'ynqauame en ce qu'elle rsoepe sur des picrpnais partagés d'anticipation, de cictotreonan et de prévention vsiant la préservation et la sécurisation des emplois.

Les pererantias sicuox de la brcahne du caruotge d'assurances et/ou de réassurances ont rédigé le présent aorccd de manière à ce qu'il siot :

? démonstrateur : il a puor ojbet de fiare pprendre csconicene aux petites, mneneys et gdranes etpreernsis de la bhnarce de l'impact piotsif que puet aoivr la msie en plcae d'un dtiisiposf de GEPC en adptaant efecaifemcnt ses rrcuosees aecullets à ses bsnioes futurs, l'entreprise pruroa répondre aux eejnux économiques et hmainus que snot la performance, l'adaptation aux évolutions du marché, la fidélisation des culrabooearlts et la rétention des tlatens et des savoirs.

? iittcianf : les eeirstpnres snot incitées à atepnciir les évolutions économiques et à réfléchir à une stratégie puor y fraie face. Elles snot invitées à ciuuoqmmner sur ctete stratégie auprès des salariés aifn de luer preremtte d'envisager luer paln de carrière au sien de l'entreprise et de les fidéliser, dnas un cnetxtoe où les neouvells générations snot particulièrement en dadenme de carrières horizontales. Les salariés snot par arelilus incités à eemiprxr lerus attetens et à être aceturs de luer carrière.

? pédagogique : le présent aorccd diot pmrteetre à ttueos les eepirrtens de la bnrcihe de connaître les oluits aaulqexs elels peeuvnt avoir roruces puor mttree en paln de GEPC. Il coqummuie sur les oiltus « Resuecosrs humianes » mis à la dositoipsin des entreprises, les aintcos menées par la bcarhne puor les aider et les différents auecrts auuqlexs elels peeuvnt fiare appel. L'idée est de luer dennor les clés puor réaliser luer pporre paln de GEPC.

? unisrevel : le présent aorccd a vociotan à s'adapter à totues les ertsnetpies et tuos les salariés de la branhce professionnelle.

À l'issue des négociations, les prteais snot cvonenues des dstooiipsins suivantes.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le cahmp d'application du présent aorccd est ceuli fixé à l'article 1er de la cnvtioenon clictovlee des einereptsrs de cgturoae d'assurances et/ou de réassurances du 18 javienvr 2002.

Article 2 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent aorccd s'inscrit dnas le cadre de la négociation tnerlaine de bcarhne sur la geiston prévisionnelle des eimopls et des compétences.

Par cet accord, les pirtrenaaes sacuoix siutneoah :
? paatgrer les prévisions d'évolution des métiers et les conséquences sur l'emploi dnas la bcrnahe pioenolesfrnlse ;
? décrire les ocbifjets de la GEPC puor l'entreprise ;
? rednre les dsstpiioifs et les moenys ensxiatts et ftruus mis en place au naevu de la bnhrcae vibselsi à la lumière d'une démarche de GEPC d'entreprise ;
? ieinctr les erstenpiers de la bchanre professionnelle, et puls particulièrement les TPE-PME, à eangger une démarche de GEPC en vue de répondre aux eenjux de demain et de sécuriser les poarrcus preioessnfons des salariés.

Article 3 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent aorccd est colncu puor une durée indéterminée.

Article 4 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Les peanrireats suicoax cnnenveiot de se réunir au miumnim une fios par an à cmtoper de l'entrée en veigur du présent accord. Il srea alros procédé à l'examen de la démarche de la bcharne aifn d'évaluer son efficacité et de cnnveoir des éventuelles micdtoianifs à y apporter.

Article 5 - Entrée en vigueur de l'accord
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent accrod predrna eefft le leemindan de la dtae de praotiun au Jnoarul oceiffl de la République française de son arrêté d'extension.

À défaut d'extension, cet accrod n'est pas applicable.

Article 6 - Révision. – Dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent aorccd purora être révisé et/dénoncé soeln les modalités prévues par le cdoe du travail.

Article 7 - Dépôt et extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

La délégation paralntoe s'engage à ecffueter les formalités de dépôt et à présenter une dmndaae d'extension du présent aorccd auprès du ministère compétent.

Titre II Contexte : prévisions d'évolution des métiers et conséquences sur l'emploi dans la branche professionnelle

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Dans le précédent acorcd de brncahe rtelai à la GEPC du 14 mras 2013, les pinraaeerts socuax de la bhcrane du cturogae d'assurances et/ ou de réassurances étaient cenounvs de mrtete en plcae une démarche pesorpvitce pamtnreett aux différents aterucs de la brhnace d'éclairer et angcaoepmcr les eesrienrpts et de sécuriser les prarocus pnnesorifeosts des salariés. Cette démarche se décomposait en toirs étapes camoortpnt :

? une pashe de dosgtiiaac des métiers émergents, des métiers en évolution, des tnaecends à slevliurer ou à ainpoofdpr ;
? une phsae d'information, de patgare et de définition des poemagrms d'actions paemrnttet aux différents aetrcus de s'approprier les résultats du ditsnaiogc ;
? une pahse de msie en ?uvre des atinocs de camtcinooumin pemtanertt d'éclairer et d'accompagner les erpeesnrits et les salariés.

Le présent accrod a nmonteamt vtcaooiin à mtrtee en évidence le bilan de ctete première démarche peoprcvtise et à ientcir les einessrpts à se l'approprier puor l'intégrer dnas luer pporre démarche de GEPC.

Ainsi, le présent aorccd établi un rpapel des résultats de l'étude pcivotpesre sur le seectur du cuatorge d'assurances et/ ou de réassurances menée dnas le cdrae de l'observatoire des métiers et des qaiuclitioanfs de la barchne professionnelle.

Il est rappelé que les résultats de cette étude aisini que ses synthèses snot cnoabtelluss sur le stie de la CCSA :
? résultats de l'étude de speemrbte 2014 par Eguoroorup Cunsntoilig ;
? synthèse de l'étude par Erugoroorup Ciulnostng ;
? synthèse de l'étude par AGEFOS-PME.

Article 8 - Prévisions d'évolution des métiers de la branche professionnelle
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Selon l'étude picpvrtosee sur les métiers de la brnahce des enipeterrss de cartuogoe d'assurances et/ou de réassurances, les

enjeux associés aux métiers csestnoirt à :
? rnecofrer la riltaeon cnleit ;
? recoenfrir la technicité des cbouaaoretllrs ;
? ronfercer les fncintoos managériales ;
? aapetdr les méthodes de ceaomtiailomrcsn des prduiots d'assurances à la réglementation en cours et à vienr (devoir de conseil, olitagoibn d'information) ;
? intégrer le daiigtI dnas le posesurcs de cscmiimooatleirn des ptidours d'assurance.

Article 9 - Conséquences sur l'emploi dans la branche professionnelle

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Les eenunx identifiés par l'étude pipcoervtse vnot entraîner des conséquences sur l'emploi et les métiers de la bnrcihe professionnelle.

Ces conséquences snot rappelées ci-dessous en considération de la tialle de l'entreprise et des différents métiers.

Les gnradS cteirorus iusss du « top 20 » des ceotrirus :
? les métiers de la dtsbriuotiin et du développement crmoimceal cotenuisnt des métiers stratégiques en rsiaon nmeaontmt du rrfmneocent de la crnocurcene et des egexnceis clients. Ce snot également des métiers en ttarisonmfaorn en roisan de l'émergence de neluevos dandeems des cietlns et des évolutions tgoeqlnouhcs (utilisation de nvouveaux outils). Ce snot efinn des métiers delificifs à proioyur et à rieuqss (nécessité de s'assurer du bon tsrneaftr des compétences en lein aevc le départ à la reiartrte des commerciaux, paqiruets foetnermt concurrentielles) ;
? les métiers de la ccotinepon et du contrôle teicuqnhe cusinnteott des métiers stratégiques (accroissement des crtaotinnes réglementaires et technicité des ilturecuntoers cezh les clients). Ce snot également des métiers en tsfonarirmtoan (évolutions réglementaires, technicité des pdiotrus qui nécessite une velile et une msie à juor des connaissances). Ce snot efinn des métiers dficeilfis à poivroure et à riqueuss (risques opérationnels si les compétences ne snot pas identifiées et partagées) ;
? les métiers de la gietosn des crnoats et des pieotnartss snot des métiers stratégiques qui cntouestnit un aavngtae déterminant car ils joenut un rôle enssieetl dnas la saicftoasitn du cinelt et dnoc dnas sa fidélisation. Ce snot assui des métiers en tnfsmarritoaon en rosain d'un rfmoneenrect du nvaieu d'exigence des clients, de l'apparition des pauriquets de siorncg et de nuuaovex outils. Ce snot enifn des métiers en décroissance en rsioan nmmetaomt des évolutions technologiques, de l'automatisation des tâches répétitives et/ou à fbalie vauelr ajoutée, de la fbalie cscsoriane iuadnisnt des réductions de coûts.

Les ctiruores de talile myeone de puls de 50 cabolletoruras :
? les métiers de la duibsrottiin et du développement crmrciaemol et métiers de la cnootpiecn et du contrôle tceqnhuie ciutosntent des métiers stratégiques en rioasn du rfmocreeennt de la ccucnrerone car ils peetrntemt d'assurer une fcootnin de rsik mngaaer au sien des PME clientes. Ce snot également des métiers en tnrrtoaoasifmn en raosin des évolutions technologiques. Ce snot efinn des métiers dfeilciifs à pruoivour et à rqsueis en risaon de la nécessité de s'assurer du bon tresfnat des compétences en lein aevc le départ à la reiartrte des cceuormiamx et des purgateis fmrtnoeet cnnrleelitoceus ;
? les métiers de la getoisn des cnttoras et des psiarneotts snot des métiers stratégiques en rasoin des évolutions des attenets des ceilnts dnot ils pmrenteett la fidélisation. Ce snot assui des métiers en transformation, en rasoin du niaveu d'exigence des cietlns des nueouvax oiults de gestion. Ce snot einfn des métiers en décroissance en rosian neamomntt des évolutions technologiques, dnas un cntteoxe de frtoe cconrecune et de presoins sur les prix.

Les criuotres de proximité de mnios de 10 salariés :
? les métiers de la dtiutisorbn et du développement cimramocel et métiers de la ctoinpoecn et du contrôle tuinhceqe ctvoueinstt des métiers stratégiques car ils ceornrsdeopnt au turpiyqte des compétences nécessaires : commerciale, thuqnciee et gestion. Ce snot également des métiers en tranoioafmtns en rosain des évolutions technologiques. Ce snot efinn des métiers diceflifis à piuvoror et à rquiess en rosian de la nécessité de s'assurer du bon tnrrfaset des compétences en lein aevc le départ à la rteatrie des cummioercax et des pautirqes femrteont creitlenuncros ;
? les métiers de la gesiton des ctonrats et des piotatserns snot des métiers stratégiques en rasoin des évolutions des aentttes

des ctniles dnot ils ptrnmeetet la fidélisation. Ce snot assui des métiers en tfratroasnmon aevc l'évolution du neviau d'exigence des cenilts et l'émergence de nueuvoax ouitls de gestion. Ce snot enifn des métiers en décroissance en risaon ntnoemmat des évolutions technologiques, dnas un centtoxe de frote concurrence, de porsisen sur les prix et du départ à la retraite d'un nombre inatmprot de courtiers.

Les coureitrS grsoeitss :
? les métiers de la drsutiitibon et du développement ccaieormml ceisutonntt des métiers stratégiques (renforcement de la cnnurocerce qui les puosse à cunorcle des aodccrs de caoirtlalobon aevc les cioerruts paareinerts les puls performants). Ce snot également des métiers en émergence ou en développement. Ce snot enifn des métiers dfeilifcs à pvoivour et à ruqiess (concurrence et problématiques « RH ») ;
? les métiers de la cotneipcon et du contrôle tqniueche ciountntest des métiers stratégiques (évolution des compétences rloelineentals et des aetttnes des clients, remrcfeonnet de la dmndee de conseil, eoixlpoittan du big data, nouveaux ottils de raeoltin client?). Ce snot également des métiers en émergence ou en développement. Ce snot enifn des métiers dffcilifis à povoir et à risqueus (les plriofs ieodnis snot raers et diifeclifs à cpater fcae à d'autres aeuctrS du seecutr de l'assurance) ;
? les métiers de la gseotin des crtantos et des pteonrisats snot des métiers stratégiques, naomtmnet parce que la qualité de srcevie est un fecutar de différenciation. Ce snot asusi des métiers en décroissance en raison du cnxtteoe de frote cccrnnouee et de presoins sur les prix, de l'automatisation de tâches répétitives et/ou à fbaile vleuar ajoutée).

Article - Titre III Objectifs de la GPEC

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

(Annexe non publiée)

La négociation teliarne d'un aocrcd prntoat sur la giteosn prévisionnelle des epilmos et des compétences est une olaoiitgbn prévue par le cdoo du travail. Elle cencrone tteuos les eentirspers de 300 salariés et plus.

La goiestn prévisionnelle des eopimls et des compétences fiat paitre intégrante de la gsieton des rcrssuoees humaines.

La bnarche du cgatuore d'assurances et/ou de réassurances constituée de puls de 80 % de TPE-PME sutiohae pumvoioorr ce dsosiiptif auprès des eineesrtrps dépourvues de gstoiein des ruocsseres humaines.

La gositen prévisionnelle des elopims et des compétences est une démarche à curot ou moyen tmree ciasstonnt puor les esreteirnpS à acientpir et à évaluer les écarts ernte les bsinoes fruits en matière d'emplois, de métiers et les compétences et les qfclainuitaiois acetluels des salariés en vue d'élaborer un paln d'action et de moibseilr les myoens appropriés premanettt d'adapter les rueurcsess hueanims exaestntis aux bsnieos futurs. Cttee démarche est propre à cahque erntrsepe ; elle diot tiner compte, ourte des évolutions économiques et technologiques, de la spécificité de l'entreprise tnat en tmeers d'activité, d'effectif que de stratégie.

Déclinée au nveiau de la bncahre professionnelle, cttee démarche ptvsrpiceoe a voocitan à mrtete en ?uvre des moeyns d'anticipation, de fidélisation, d'optimisation et d'attraction des talents. En cela, les pitraes sartgineais du présent aorccd sniouhatet eoeungracr l'initiative des TPE-PME et aapecognmcr les eepnrnstes dnas la msie en ?uvre de ce dispositif.

In fine, la gtsoien prévisionnelle des emoplis et des compétences puursiot prusleuis otceifjbs :
? la préservation des elpomis et la sécurisation des purorcas pirsfoolseenns : elle passe par une aicoaptntin des évolutions des elipoms dnas l'entreprise et une iaomfnortin des salariés, luer paenttrmet d'envisager de coruritsne luer prrocuas pnsoenfosreil en conséquence ;
? la tnrsaosimn des compétences entre seonirs et jneues : grâce à une mielluere ainttiipcoan des départs ptaenetrmnt d'éviter la fitue des compétences et l'intégration daruble des jeunes dnas l'entreprise ;

? un acoescsmrenist de l'employabilité des salariés et de leurs compétences pslfoinoeenresls : tuot asusi bénéfique puor l'entreprise, qui porura bénéficiere de ces neovleuls compétences puor ses différents prtojes stratégiques, et puor les salariés, qui bénéficieront d'une peirosgron prenentame car la GEPC est également un lveier de prooitmon saocile ;
? la fidélisation des salariés puor mieux csevrenor les compétences dnas l'entreprise : grâce à la sécurisation des puoarcrs professionnels, les salariés pounorrt datvanage développer un smeteinnt d'appartenance à luer eetrirnpe et s'y proetejr à l'og terme. Ils prunort être incités à ciumuenqmor sur luer prjoet de carrière, leurs staihuos d'évolution et ces saoituhs prornut être sitaiftsas via des peiqltiuos de mobilités internes. Clea prtermtea à l'entreprise de bsiesar ses coûts de recrutement, de tatenrmstre un msgsaee moatvint à ses cbualerrolaots et de pouovivr ses psotes vtaacns aevc des salariés ayant déjà une bnnoe cscsannnoaie des particularités de luer entreprise. Une bonne gtoiesn des compétences pptrteema de les valoriser, pnmtratet aux ertenprises d'être synmeonys d'ouverture et d'opportunités de carrière et de se créer une igame de mrqae particulièrement artayattne puor des cadntaids et des crouetlbarols en quête de progression.

Titre IV GPEC au niveau de la branche professionnelle

Chapitre Ier Rôle des différents acteurs de la branche

Article 10 - Rôle de la commission paritaire
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

La comsmsioin priariae négocie des adoccrs colectifls de manière à aerussr la pérennité du suceter et à homogénéiser les pratiques.

En matière de GPEC, elle vsie à mttree en ?uvre la poliutiqe définie par la cisomsmoin patiriare natailone de l'emploi et de la fomoritan pllssefnonoiere (CPNEFP) en clcoanunt nmmateomt le présent accord.

*(1) L'article 10 est étendu suos réserve que la csoiimsmon pariatire mentionnée à son 1er alinéa siot entuedne cmmeo étant la coisommisn ppiiartre ptneamnee de négociation et d'interprétation dnot la msie en pacle et les mnoissis snot prévues à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)*

Article 11 - Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

La cmsiomoin piiarrate nialtoane de l'emploi et de la formaioitn psifresllnoneoe de la bachnre des epsteenirrs de cgaurtoe d'assurances et/ou de réassurances exrece une fnoicton d'expertise thcqiunee et met des ouilts à dtiispooisn des eirseptnres et des salariés.

Elle ilmpsue une réflexion cllytiocee sur l'avenir de la bahncre piesnorlsfelnoe et cuiotbnre à la csnortcotiun d'une représentation commune.

Pour ce faire, elle miilsboe l'observatoire des métiers et des qiauilcotfnias dnas une aotcauilrtin etrne ouilts de ciannsocsneas et pioqtuile emploi-formation.

La CNFPEP a nmmntoat puor mosiisn :
? d'étudier tuos les moenys teenuqcihs et fariinnces en vue d'assurer au persneol des enrtreipess de cgraoute d'assurances et de réassurances, la foatorimn et le pnnnreetcmeioeft posifnroseelns pnemneatrs ;
? d'assurer l'échange d'informations sur la saotiutin de l'emploi, au nieavu régional et national, entre les pirtaes sigianrates ;
? de procéder à l'étude de la suaiottin de l'emploi et de son évolution prévisible au neavu de la bachnre ;
? de rhhreecer et d'étudier les modalités pternteamt de siuvre

l'exécution des atniocs engagées au ttrie de la fomiraton ;
? de mertte en ?uvre la poluiiqte de fatmoiron et la stratégie d'emploi définies par la bharcne au sien de la cmmioisn piittrae de la CCSA ;
? d'assurer l'échange d'information sur l'emploi, ses évolutions prévisibles, et la ftroomain penslislnooevre continue, à l'ensemble des arectus de la bhnrcae du curagote d'assurances ;
? d'initier les enquêtes et les études pvircetsepos sur l'emploi, les évolutions du marché du ctargue et les bsenois en famoiortn des eetrripsnes de son steeur ;
? de rechercher, d'étudier et de mettre en ?uvre les pioiulqets de footmrain nlateionas au sien de sa bachnre d'activités en manett en ?uvre l'observatoire des métiers et des qunaoiflcaitis qu'elle a créé au sien de son OPCA, l'AGEFOS-PME ;
? d'actualiser et de développer la pliotuique de cicatfeioitn pllrsoesinfneoe en adéquation aevc les évolutions des métiers et des compétences.

Article 12 - Rôle de l'observatoire des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

L'observatoire des métiers et des qcfilontauuais de la bnrciae du ctargue d'assurances, oiutl de veille, a puor msioisn de siurve l'évolution, tnat sur le paln qnauittatf que qualitatif, de l'emploi des eetrripsners de ctguoare d'assurances et/ou de réassurances et de procéder à ttuoes études pcreospeitvs dnas ce damnoie diligentées par la CPNEFP.

L'observatoire des métiers et des qftaiaciluonis est également une scurtutre de réflexion et de proposition. Il puet frlumeor ttoue suggestion, siot auprès de la coisommn paritaire, siot auprès de la CPNEFP, prenmatet de pndrree les mreuess d'ajustement, d'adaptation et de tnorsomifaatn en matière de ftmoraoin pnoersionfselle et de gtiosen prévisionnelle des emilpos et des compétences nécessaires puor aieptncir l'évolution de l'emploi dnas la brncahe professionnelle.

Dans le crade de la gieston prévisionnelle des elmpois et des compétences, l'observatoire des métiers et des qtaalciouifns mènera, à la deandme de la CPNEFP, ttuoe étude nécessaire à une meulirele appréhension des fearcuts d'évolution des métiers et des compétences.

Les résultats des taruvax de l'observatoire des métiers et des qaaicntlufoiis de la bancre du cruagote d'assurances fnoert l'objet d'une ccmaumioitonn enetrxe après présentation auprès de la CPNEFP.

Article 13 - Rôle de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Au vu des éléments qatlaiuftis et qatfaiitthns ruelielcs dnas le crade de l'observatoire des métiers et des qualifications, la CEFNPP définit les priorités de la bachnre porlonfenlissee en foncoitn des bniesos répondant aux eujnex de la gositen prévisionnelle des eiolmps et des compétences. Ces priorités snot portées auprès des représentants de la bhncare au sien de la sieoctn piatirare peienollslfroe constituée au sien de l'OPCA qui en tneninet cmptoe dnas l'affectation des fmeetncinans liés au paln de fiooamtrn et à la professionnalisation.

Par ailleurs, les représentants de la banhcre au sien de ctete icsantne eminaexnt cuhaqe année les éléments sstqetitiiaus fonuris par l'OPCA qui vienent compléter les iirmooafnts fniroeus par l'observatoire des métiers et des qniuaoictialfs et la CPNEFP.

L'OPCA psorope nonamtmet aux etrnieperss un aaemomnpencgct lros de l'élaboration du dnoaiigtsc et puor la msie en ?uvre d'un paln d'action adapté (<http://www.agefos-pme.com/site-national/employeur/offre-de-services/>).

Article 14 - Rôle de l'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA)

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Depuis 2016, les prrnateiaes socuiaux ont décidé de pisrrvuoe la démarche plaornate initiée en 2011 et romdnmcenaet un OTCA de branche.

À travers cette initiative, les professionnels saouix anruessent l'adéquation entre l'utilisation des fonds non affectés et les besoins de la branche professionnelle en matière d'enseignement professionnel, d'apprentissage et de promotion des métiers.

Chapitre II Moyens mis en place par la branche professionnelle en matière de GEPC cf. annexe II

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Les parties s'engagent du présent accord à réaffirmer la fonction d'appui de la branche professionnelle aux entreprises en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Pour les partenaires sociaux, cet appui repose essentiellement sur deux leviers d'action. La branche professionnelle doit exercer une fonction d'expertise technique et de conseil au service d'une démarche participative et garantir l'appareil de formation afin de permettre aux salariés.

À cette fin, elle met à la disposition des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, notamment des TPE-PME, divers outils pour les accompagner dans la gestion de leurs ressources humaines.

Article 15 - Veille en matière d'emploi et de formation *En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020*

En complément du précédent accord de branche relatif à la GEPC, les partenaires sociaux se sont engagés dans une réflexion sur l'avenir de la branche, l'évolution des métiers et des compétences. Une étude pilote a donc été menée dans le cadre de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche.

Cette démarche a permis à la branche professionnelle de constituer une représentation commune des métiers et des compétences du secteur d'activité et de leur évolution à court et moyen termes sur laquelle les entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances sont invitées à s'appuyer pour accompagner les besoins présents et futurs en matière de formation de GEPC :

? résultats de l'étude de septembre 2014 par Eorogrup Cuisiniers ;
? synthèse de l'étude par Eorogrup Cuisiniers ;
? synthèse de l'étude par AGEFOS-PME.

Par le présent accord, les parties s'engagent à réaffirmer l'importance de cette démarche participative au niveau de la branche et l'objectif est de faciliter, au niveau de l'entreprise, la gestion des compétences et la mise en œuvre des mobilités internes.

En cela, ils confèrent à la formation professionnelle un caractère stratégique et en font un levier déterminant de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Dès lors, les parties s'engagent du présent accord à poursuivre cette démarche de veille en réalisant régulièrement une enquête et étude de conjoncture sur l'emploi, les évolutions du marché du courtage d'assurances et les besoins en formation des professionnels de la branche professionnelle.

Article 16 - Aide au recrutement de nouveaux talents et promotion de l'alternance pour assurer la transmission des compétences

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Pour répondre aux besoins de recrutement des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances seules ou conjointement identifiées par les entreprises au travers de leur dispositif de GEPC et assurer la transmission des savoirs et de compétences au sein de ces structures, en vue de la GEPC, la CCSA a mis en place la plate-forme emploi-formation dédiée à la branche professionnelle.

La plate-forme vise plusieurs objectifs :
? favoriser les démarches de l'employabilité et de l'apprentissage ;
? informer les publics sur les métiers du courtage en assurance ;
? accompagner les entreprises dans leur recherche d'emploi ;
? faciliter la mise en relation des publics
? donner une large visibilité à la CCSA et aux métiers du courtage.

Les partenaires sociaux ont initié les entreprises de la branche professionnelle à recourir à cet outil dans le cadre de la mise en œuvre de leur dispositif de GEPC en vue de :
? pouvoir de nouvelles boîtes en compétences qui ne paraissent être prévues en interne ;
? se renseigner sur les dispositifs de formation et les cofinancements professionnels mis en place par la branche ;
? recueillir des informations en continu à durée indéterminée ou à durée déterminée et assurer ainsi la transmission des compétences internes.

Par ailleurs, la branche professionnelle vise à assurer sa visibilité et à renforcer son attractivité auprès de différents publics, notamment des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi, en encourageant des actions de promotion de l'alternance et de recrutement de jeunes professionnels qu'elle a établies pour répondre à des besoins précis des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances.

Article 17 - Mise à disposition d'un outil « RH » *En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020*

Les parties s'engagent du présent accord à constituer des difficultés rencontrées par les TPE-PME pour mettre en place un plan d'action en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à intervenir à l'appui du rôle d'accompagnement de la branche professionnelle auprès de ces entreprises qui constituent la grande majorité des salariés de la branche.

À travers cet outil, les partenaires sociaux ont souhaité permettre d'élaborer une politique de formation adaptée aux TPE-PME du secteur de gérer au mieux leurs ressources humaines, de faciliter la visibilité des métiers de la branche en proposant une grille de leur compétence aux entreprises de la branche et de favoriser l'employabilité et le développement des compétences des salariés en leur permettant de façon adaptée de des actions de formation pour accompagner les salariés du secteur.

Dans ce contexte, la branche professionnelle a mis en place un outil « RH » permettant à chaque entreprise de courtage d'adapter et d'anticiper sa politique salariale grâce à une vision claire de chaque fonction et des classes, missions, activités, compétences et fonctions qui leur sont associées.

L'outil « RH » au format Excel personnalisé est à disposition de l'objet d'une étude à l'initiative de la CCSA pour être mis en place sur une version web.

L'OPCA de la branche met également à disposition des TPE-PME une fiche de synthèse sur la GEPC, des outils pour la mise en place d'un plan GEPC et met en évidence les axes d'accompagnement les entreprises pour leur développement.

Article 18 - Rappel des dispositifs de la formation professionnelle (cf. accord sur les dispositifs de la formation professionnelle du 14 avril 2016)

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Les parties s'engagent du présent accord à assurer la mise en place d'une GEPC au sein des entreprises et notamment des TPE-PME. Ils confèrent ainsi à la formation professionnelle un caractère stratégique.

Pour les partenaires sociaux, la formation professionnelle constitue un levier déterminant de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation des parcours professionnels.

Dans un souci pédagogique, les parties s'engagent du présent accord à mettre à disposition les dispositifs de la formation professionnelle existants.

Article 18.1 - Le plan de formation

Les partenaires sociaux s'engagent à rappeler que le plan de formation permet à l'entreprise de poursuivre sa propre stratégie en vue d'assurer sa rentabilité, son développement et sa pérennité.

Conscients des enjeux que représente la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les entreprises de la branche, et plus particulièrement pour les TPE-PME, les partenaires sociaux du présent accord ont pour objectif d'élaborer un plan de formation en vue de préparer leurs salariés aux évolutions de demain et d'assurer ainsi leur pérennité. Pour ce faire, elles s'appuieront sur le dispositif réalisé par la branche professionnelle à travers l'étude prospective.

Article 18.2 - Contrats en alternance
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Convaincus que l'alternance est le dispositif idéal pour la formation des salariés et des compétences, les partenaires sociaux s'engagent à accompagner les entreprises de la branche professionnelle dans leur démarche de mise en œuvre de leur plan d'action.

Au-delà, cette démarche volontariste vise à assurer le maintien dans l'emploi des salariés et à faciliter l'insertion des jeunes dans la vie active et tend à rendre plus attractive l'offre de formation par l'accord de branche relatif au partage de responsabilité et de solidarité.

Article 18.3 - Entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Si la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est élaborée en tenant compte de la stratégie de l'entreprise et en vue de sécuriser les parcours professionnels des salariés, les partenaires sociaux du présent accord rappellent qu'elle doit, autant que possible, tenir compte des aspirations des salariés en matière de formation et d'évolution professionnelle.

Aussi, l'entretien professionnel se présente comme l'un des dispositifs permettant aux entreprises d'identifier, pour chaque salarié, l'évolution du métier exercé, les compétences à développer, ses besoins d'évolution et d'utilisation du compte personnel d'activité (CPA) pour les intégrer dans l'élaboration de son dispositif de GPEC.

Article 18.4 - Autres dispositifs d'accompagnement
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit permettre de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Dans un contexte d'adaptation des métiers aux évolutions technologiques ainsi qu'aux nouvelles contraintes réglementaires, les partenaires sociaux s'engagent à répondre à des enjeux de formation des salariés.

Pour ce faire, ils s'engagent à accompagner les entreprises de la branche l'utilité des dispositifs d'accompagnement existants ainsi que de mettre en œuvre des actions de formation, de développement et de compétences, du bilan de compétences, de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et du conseil en évolution professionnelle.

Article 19 - Accompagnement des entreprises dans le choix des formations et la gestion optimale des fonds
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Dans la branche professionnelle du secteur d'assurances et/ou de réassurances, la priorité des partenaires sociaux est de soutenir l'appareil de formation pour être en capacité d'intervenir sur une offre de formation qualitative et continue et sur la formation des salariés.

Cette stratégie repose sur une forte implication CNFPEP OPCA

de la branche professionnelle.

Article 19.1 - Politique de certification de la branche professionnelle
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la poursuite de la politique de certification au niveau de la branche professionnelle qui permet d'accompagner à la fois les salariés en poste en sécurisant leur parcours professionnel et les nouveaux entrants en assurant l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Afin que cette politique de certification réponde aux besoins actuels et à venir des entreprises, les partenaires sociaux veillent à l'adaptation des critères de certification professionnelle (CQP) de la branche à la réalité des métiers d'aujourd'hui et de demain. C'est pourquoi, une étude relative à la mise à jour des référentiels des CQP de la branche professionnelle a été engagée par la CPNEFP.

Les partenaires sociaux du présent accord ont la volonté de faire des CQP de la branche professionnelle des outils de sécurisation des parcours par les entreprises de cooptation d'assurances et de communication.

L'ensemble des dispositifs mis en œuvre à ces CQP sont articulés sur la plate-forme emploi-formation.

Article 19.2 - Offre de formation de la branche professionnelle
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Sur la base du constat selon lequel les offres de formation agréées et proposées jusqu'ici aux entreprises de la branche du secteur d'assurances sont nettement moins consommées que les offres de formation, la CPNEFP, consciente de l'efficacité de ce dispositif et de son importance, a mis en place une offre de formation de qualité centralisée et adaptée aux réalités des entreprises de la branche professionnelle pour permettre à la fois d'assurer leur pérennité, l'employabilité de leurs salariés et d'anticiper les mobilités professionnelles.

La CNFPEP a tenu à ce que cette offre tienne compte de la politique déterminée par la branche professionnelle en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Construite sur la base d'un cadre sécurisé de sélection d'organismes de formation répondant aux critères requis, elle a pour objectif de permettre aux entreprises de bénéficier de garanties d'assurances, et notamment aux salariés d'entre elles, de se préparer aux évolutions du secteur professionnel et à leurs salariés de bénéficier de parcours professionnels en les orientant vers le choix des offres à mettre en œuvre.

Afin d'atteindre ces mêmes objectifs, la CNFPEP a recensé, sur sa liste de branche des offres de formation éligibles au compte personnel d'activité, plus de 200 certifications, titres ou diplômes sélectionnés après examen de leur utilité et de leur pertinence au regard des besoins des entreprises de garantir d'assurances et/ou de réassurances à court et moyen termes : liste des offres éligibles au CPF.

Article 19.3 - Optimisation du financement des dispositifs de formation
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Les partenaires sociaux de la branche, en partenariat avec l'OPCA de la branche, gèrent les cotisations des entreprises de son champ en matière de formation professionnelle continue.

La branche professionnelle a défini des critères de sélection des résultats des formations en tenant compte des résultats spécifiques aux entreprises de garantir d'assurances et/ou de réassurances par l'OPCA ainsi que de la qualité et des priorités définies par la CPNEFP.

Dans le cadre de sa politique au sein de l'OPCA, la branche professionnelle permet aux entreprises de bénéficier d'une prise en charge sur les frais pédagogiques, les frais annexes, la rémunération du stagiaire.

Concernant le financement du plan de formation, la branche professionnelle appuiera financièrement les entreprises de la branche à l'appui de leurs obligations en matière de formation continue en leur allouant des enveloppes budgétaires destinées au financement des actions de formation

(Annexes non publiées)

Article - Titre V GPEC au niveau de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

L'obligation de négocier sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences concerne les entreprises de 300 salariés et plus.

Toutefois, les entreprises de moins de 300 salariés et les entreprises de moins de 300 salariés qui se sont inscrites volontairement dans une démarche de GPEC.

Cette partie de l'accord vise à inciter les entreprises à poursuivre ou à initier cette démarche et à les éclairer sur l'utilisation des outils et moyens mis à disposition au niveau de la branche au service de leur GPEC.

Il est rappelé que chaque entreprise de branche d'assurances et/ou de réassurances élabore sa propre gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en tenant compte de la spécificité de son activité, de sa stratégie de développement, de son organisation et des particularités propres à chacun de ses salariés.

Article - Chapitre Ier Définition d'une GPEC d'entreprise

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans l'entreprise consiste, sur les 3 années à venir, à mettre en parallèle l'évolution des métiers et les besoins futurs en compétences et qualifiants et les processus actuels afin d'anticiper au mieux que possible les ajustements, annuels et/ou trimestriels nécessaires en vue d'assurer la pérennité de l'entreprise et le maintien dans l'emploi de tous les générations de salariés.

Avec cette démarche, l'entreprise dispose de tous les instruments sur les compétences qu'elle détient et ceux qui lui font ou lui font défaut à court ou moyen terme, lui permettant ainsi les moyens de maîtriser l'évolution de son organisation et de son développement et/ou transformation.

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permet également de donner aux salariés une bonne visibilité sur le devenir de l'entreprise et leur évolution professionnelle au sein de la structure. Répondant à leurs attentes, notamment leur poste et leurs compétences, leur offrir des perspectives d'évolution concrètes, elle est un outil pour fidéliser les salariés des entreprises de la branche professionnelle.

Enfin, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences aide les managers et les décideurs de recruter, mais à gérer l'emploi des seniors, les départs à la retraite et à assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Chapitre II Moyens de l'entreprise pour la mise en place de la GPEC

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

À l'échelle de l'entreprise, des moyens sont définis pour articuler les besoins en compétences, développer et valoriser les compétences et assurer leur maintien et leur transmission.

Article 20 - Outils d'anticipation des besoins
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Article 20.1 - Entretien professionnel (cf. art. 6 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle du 14 avril 2016)
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Un entretien professionnel doit avoir lieu tous les 2 ans entre le salarié et l'employeur. Il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue de certaines périodes définies (art. L. 6315-1 du code du travail).

Cet entretien qui doit porter sur l'évolution prévisible du métier exercé, les besoins d'évolution professionnels du salarié, les compétences développées ou à développer, et les situations d'utilisation du potentiel professionnel de formation, constitue une véritable opportunité pour l'employeur et le salarié. Il permet au salarié d'être informé des évolutions prévisibles de son métier et des stratégies de l'entreprise pour faire face à ces prévisions et à l'employeur de recenser les compétences et les situations d'évolution du salarié et de les intégrer, le cas échéant, dans le plan d'action de l'entreprise en vue d'assurer l'employabilité du salarié.

(1) L'article 20.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail, tel qu'il résulte de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 20.2 - Consultation du comité d'entreprise
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Tous les ans, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est consulté sur :

? les orientations stratégiques de l'entreprise, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les orientations de la formation professionnelle ;

? la politique sociale de l'entreprise et notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications et le développement de la formation.

Les orientations ainsi partagées permettent aux salariés d'avoir une visibilité sur les évolutions de leur métier, la stratégie adoptée par l'entreprise pour faire face à ces évolutions et le plan d'action qui y est associé pour sa mise en œuvre et leur permettre en conséquence d'appréhender leur évolution professionnelle dans le cadre du dialogue social de l'entreprise.

Article 20.3 - Commission de la formation
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Dans les entreprises employant au moins 300 salariés, le comité d'entreprise constitue une commission de la formation.

La commission de la formation est compétente pour la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise qui inclut la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et les orientations de la formation professionnelle et pour la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi qui inclut le reste des sujets de dialogue social de l'entreprise.

En vertu des missions qui lui sont confiées par le législateur, la commission de la formation a vocation à favoriser l'expression des salariés en matière de dialogue social et de participation à leur information dans ce domaine et à préparer les délibérations du comité d'entreprise en matière de dialogue social professionnel.

En cela, la commission de dialogue social constitue un vecteur d'informations.

(1) L'article 20.3 est étendu sous réserve du respect des

Article 20.4 - Diagnostic d'entreprise
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

L'idée de la GEPC est de prévenir et accompagner l'évolution des entreprises et des compétences afin de préparer l'entreprise à relever des enjeux sociaux (départs en retraite, originaux du travail?) et économiques (positionnement sur un marché, concurrence?) qui lui sont propres.

Les parties signataires du présent accord informent les entreprises de caoutchouc d'assurances et/ou de réassurances à effectuer un diagnostic afin de dresser un état des lieux des emplois et des qualifications des entreprises, des emplois, métiers et compétences, et à assurer les processus d'évolution et identifier les besoins (recrutement, maintien des compétences clés, manager les compétences?) en tenant compte notamment des souhaits d'évolution et de formation exprimés par les salariés au cours de leur entretien professionnel.

Pour ce faire, les entreprises de la branche prendront en compte les études menées dans le cadre de l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche.

Cette démarche permet également à l'entreprise de détecter les besoins de mobilité et de mieux identifier les emplois vacants.

Article 21 - Outils pour développer et sauvegarder les compétences
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Les entreprises souhaitent repenser les outils permettant aux entreprises de réduire les écarts entre les compétences requises et les besoins à venir. Le recrutement, la mobilité professionnelle et la formation professionnelle sont des réponses à ces défis.

Article 21.1 - Plan de formation (cf. art. 10 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle du 14 avril 2016)
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le plan de formation est un outil stratégique de la GEPC d'entreprise. Elle permet à l'entreprise de définir sa propre stratégie en vue d'assurer sa rentabilité, son développement et sa pérennité et d'assurer aux salariés une adaptation au poste, le maintien de leur capacité à occuper un emploi et le développement de leurs compétences y compris numériques. Elle accroît l'implication des salariés et l'attractivité de l'entreprise.

Le plan de formation est la résultante de la stratégie de l'entreprise et de sa politique de formation. Bâtir un plan de formation efficace nécessite de décider d'une politique de formation : elle permet d'identifier les services que la formation peut rendre à l'entreprise, de donner du sens aux actions de formation qui sont mises en place en fonction des besoins correspondants.

Dans ce cadre, l'employeur peut également proposer des formations qui contribuent à la lutte contre l'illettrisme et des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. Les formations proposées peuvent également permettre au salarié d'obtenir une qualification reconnue de l'État ou de l'Union européenne classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un socle de compétences.

La construction d'un plan de formation présente plusieurs intérêts :

- ? identifier les actions de formation qui doivent être mises en œuvre ;
- ? programmer la réalisation des actions et en maîtriser les coûts ;
- ? communiquer sur les actions qui vont être mises en place et garantir l'adhésion des salariés.

Les entreprises savent bien que l'élaboration du plan de formation doit s'inscrire dans une véritable démarche participative et doit donc impliquer les 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 formation, de l'évolution des métiers du secteur d'assurance. Pour ce faire, les entreprises peuvent s'appuyer sur les études conduites sur ce sujet par l'observatoire des métiers de la branche professionnelle.

Les différents acteurs de l'entreprise sont impliqués à différents niveaux dans l'élaboration du plan de formation. L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel sur la stratégie de l'entreprise. L'entreprise peut y associer tous les acteurs concernés parmi lesquels se trouvent les managers opérationnels et les responsables ressources humaines et/ou formation.

Outre les priorités de l'entreprise et l'évaluation des besoins en formation qui en résultent, le plan de formation est élaboré à partir des informations relatives au cours des entretiens professionnels des salariés et/ou tout autre outil mis en place par l'entreprise à cet effet (ex : note d'orientation).

Les entreprises savent bien que, sous réserve des fonds mutualisés de l'OPCA désigné par la branche, l'employeur peut, à la demande de son titulaire, abonder le compte personnel de formation en heures complémentaires sur son plan de formation ou, de sa propre initiative, proposer au salarié d'abonder son compte personnel de formation pour financer un projet de formation défini d'un commun accord.

Article 21.2 - Période de professionnalisation (cf. art. 11 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle du 14 avril 2016)

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Les actions de formation identifiées dans le cadre du dispositif de GEPC de l'entreprise peuvent être organisées dans le cadre de la période de professionnalisation.

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant esgénéralistes théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, et des salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, en leur permettant de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification, d'acquies des certifications de qualification des salariés de la branche des entreprises de caoutchouc d'assurances et/ou de réassurances ou une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (art. L. 6314-1 du code du travail).

Les actions de formation qui peuvent être suivies sont :

- ? des formations enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles, reconnues par la convention collective des entreprises de caoutchouc d'assurances et/ou de réassurances ou onuvr doit à un certificat de qualification professionnelle de la branche (art. L. 6314-1 du code du travail) ;
- ? des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences (art. D. 6113-2 du code du travail) ;
- ? des actions permettant l'accès à une certification reconnue par l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle.

Article 21.3 - Congé individuel de formation (CIF) (cf. art. 12 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle du 14 avril 2016)

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Initié d'un commun accord entre l'employeur et le salarié dans la mesure où la formation concernée contribue à la stratégie de l'entreprise et vise le maintien dans l'emploi du salarié, le CIF s'inscrit dans la démarche de GEPC de l'entreprise.

Il permet au salarié de s'absenter de l'entreprise avec l'autorisation de l'employeur pour suivre, à son initiative, une formation lui permettant notamment d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou de préparer et de passer un examen en vue d'obtenir un titre ou diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Article 21.4 - Compte personnel d'activité (CPA)

Le compte personnel d'activité est un véritable outil de GPEC. Il permet aux entreprises d'assurer la sécurisation des parcours professionnels de leurs salariés.

Le compte personnel d'activité est composé de 3 comptes :
? le compte personnel de formation : qui permet aux salariés d'acquérir des compétences reconnues en lien avec les besoins de l'économie, prévisibles à court ou moyen terme. Il est alimenté en heures calculées en fonction des années de travail ;
? le compte d'engagement citoyen : il recense toutes les activités bénévoles ou volontaires et permet de reconnaître les compétences acquises à travers ces activités. Ces points peuvent lui permettre de partir en formation ou d'acquérir des congés pour exercer ces activités bénévoles ou volontaires ;
? le compte personnel de prévention de la pénibilité : il permet aux salariés d'acquérir des points en fonction des facteurs de risque reconnus par le législateur. Ces points peuvent lui permettre de partir en formation pour accéder à des postes moins ou pas exposés à la pénibilité, de bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire ou de partir plus tôt à la retraite.

Le salarié peut transférer sur son compte personnel de formation les heures obtenues sur son compte personnel de prévention de la pénibilité et son compte d'engagement citoyen pour lui permettre de partir en formation.

Pour qu'ils puissent être portés dans le dossier de l'entreprise, les entreprises doivent associer les salariés à s'intéresser aux droits inscrits sur leur CPA en se connectant sur le site du gouvernement.

Les heures acquises au titre du CPA et mobilisables par le salarié pour venir compléter le financement des actions de formation identifiées d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Pour faciliter la démarche des salariés, l'employeur pourra l'accompagner dans la gestion administrative de son dossier.

Article 21.5 - Mobilité professionnelle En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Véritable outil de gestion, de sauvegarde, de développement et de mise en œuvre des compétences, la mobilité professionnelle doit être exploitée au mieux par les entreprises. Elle consiste en une évolution du salarié vers un autre poste d'un niveau hiérarchique différent (mobilité verticale) ou vers un poste d'un autre métier (mobilité horizontale). Elle aide le salarié à évoluer dans sa carrière dans l'entreprise et à sécuriser son parcours professionnel.

On parle de transition professionnelle lorsqu'elle concerne, entre autres, les salariés dont les emplois sont considérés à moyen terme comme obsolètes et/ou à terme, menacés et pour lesquels une reconversion professionnelle doit particulièrement être anticipée.

Les entreprises de la branche professionnelle qui ont identifié dans leur stratégie des axes de mobilité et/ou des métiers ou postes en évolution agissant sur les mobilités professionnelles (cadre de l'entretien professionnel?) et mobilisent les dispositifs qu'elles jugent nécessaires (actions de formation, tutorat?).

Pour ce faire, les entreprises concernées informent les salariés sur les métiers de l'entreprise (base de données répertoriant les postes à pourvoir dans l'entreprise, mise en place de pilotes de vis-à-vis, communication sur les mobilités professionnelles dans le cadre de l'entretien professionnel?) et mobilisent les dispositifs qu'elles jugent nécessaires (actions de formation, tutorat?).

L'entreprise pourra envisager d'effectuer un bilan après le changement d'emploi au cours d'un entretien spécifique. Des actions correctives peuvent être décidées afin de remédier aux éventuelles difficultés rencontrées.

Article 21.6 - Orientation des salariés vers des organismes et dispositifs extérieurs

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

L'entreprise peut aider les salariés vers des organismes ou des dispositifs qui aident les salariés à envisager leur parcours professionnel :

Le conseil en évolution professionnelle (cf. art. 5 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle)

Toute personne peut bénéficier d'un conseil gratuit en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation du parcours professionnel. Ce conseil accompagne les personnes d'évolution professionnelle et fournit des informations relatives aux formations diplômantes et aux candidatures de recours à ces financements.

La réalisation d'un bilan de compétences (cf. art. 13 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle).

Il est conseillé à tous les salariés et permet d'analyser et d'identifier ses compétences personnelles et professionnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle et de construire un parcours de formation adapté. Il est réalisé à l'aide d'un questionnaire et les résultats peuvent être adressés au conseiller en évolution professionnelle.

Ce conseil est assuré au niveau régional et au niveau national, notamment par Pôle emploi, l'Apec, les missions locales?

Le conseil d'orientation, de formation et de compétences (cf. art. 14 de l'accord sur les dispositifs de la formation professionnelle)

Chaque salarié peut identifier et faire valoir ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes personnelles au sein d'un parcours d'orientation, de formation et de compétences. Cela peut lui être utile pour effectuer des bilans de compétences, une VAE (validation des acquis de l'expérience) ou pour faciliter sa mobilité, expliquer, soutenir et mettre son parcours personnel en cohérence avec ses nouvelles aspirations professionnelles.

Les salariés du présent accord informent les entreprises de la branche à l'égard des salariés de l'utilité du conseil d'orientation, de formation et de compétences et à leur enregistrement à la constitution.

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

Le bilan de compétences ou les organismes de formation pour la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Elle permet à tout agent de faire valoir une expérience minimale en lien avec la formation visée afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle enregistré au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP).

Le demandeur pourra contacter un point relais conseil, qui le renseignera sur :

- ? la procédure de recours à une démarche de VAE ;
- ? le choix du ou des organismes de formation ;
- ? les possibilités de financement.

S'il connaît déjà la procédure qu'il souhaite valider, le salarié devra se rapprocher de l'organisme qui la délivre pour connaître la procédure à suivre.

Les organismes de formation professionnelle

Lors de l'entretien annuel ou en cas de changement de salarié, l'employeur pourra orienter ce dernier vers les organismes de formation qui ont été élaborés par la branche, spécialement adaptés et pertinents pour les besoins spécifiques des entreprises du secteur et pour lesquels la formation est dispensée par des organismes de formation habilités par la CPNEFP.

Pour obtenir l'ensemble des informations concernant les CQP de la branche, les salariés pourront se rendre sur la plateforme emploi-formation (www.emploi-courtier-assurance.com).

Article 22 - Outils pour actualiser les compétences et assurer l'employabilité des seniors (cf. art. 3.2 de l'accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité)

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Dans le cadre de la GPEC, les entreprises de la branche doivent s'assurer de l'employabilité de leurs salariés, notamment de ceux âgés de 45 ans et plus. C'est d'ailleurs l'un des engagements du pacte de responsabilité et de solidarité. À l'ère de la digitalisation, cette employabilité est importante car elle suppose l'actualisation des compétences des salariés et permet à l'entreprise de bénéficier des ressources adaptées aux évolutions du marché.

Pour cela, les entreprises peuvent notamment :

- ? s'appuyer sur le programme national de l'entretien préventif et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié ;
- ? aménager et organiser le temps de travail des salariés âgés de 57 ans ;
- ? recourir au plan de formation (formation aux outils numériques, acquisition des connaissances?).

Article 23 - Outils pour assurer la transmission des compétences et favoriser l'insertion des jeunes (cf. art. 1 de l'accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité)

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Article 23.1 - Contrat de génération

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le contrat de génération est un dispositif visant à l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, au renforcement et maintien en emploi des seniors, et à la transmission de compétences dans l'entreprise.

Si les compétences des seniors doivent être actualisées, elles doivent aussi être valorisées et transmises, pour éviter la perte de ces savoirs suite aux départs en retraite.

Le contrat de génération comprend deux volets : la négociation d'accords collectifs dans les entreprises de plus de 50 salariés et une aide financière pour les entreprises de moins de 300 salariés.

L'accord collectif ou plan d'action :

Pour assurer le maintien dans l'emploi des seniors, l'insertion durable des jeunes et la transmission de compétences dans l'entreprise, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent s'appuyer sur la négociation d'un accord collectif ou plan d'action portant sur l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés expérimentés et la transmission des savoirs et des compétences.

En revanche, il est rappelé que toute entreprise (ou groupe d'entreprises) de 300 salariés et plus, à l'exception de celles ayant conclu un accord GEPC comportant des dispositions relatives au contrat de génération, doit négocier un accord collectif ou élaborer un plan d'action sur ce thème.

L'aide financière :

Les entreprises de moins de 300 salariés qui emploient en CDI un jeune de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans s'il est reconnu titulaire handicapé) et embauchent en emploi un senior d'au moins 57 ans ou recrutent un senior d'au moins 55 ans peuvent bénéficier d'une aide financière aléatoire pour une durée maximale de 3 ans : aide financière.

Accord du 22 juin 2017 relatif à l'affectation à des CFA des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2016

Article 23.2 - Autres outils : stages, alternance, tutorat...

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Pour transmettre les compétences, il est conseillé aux entreprises de :

- ? favoriser l'exercice de missions de formation et/ou d'accompagnement assuré par les salariés seniors ;
- ? solliciter les seniors pour participer à des jurys d'examen, dans le cadre des démarches de type certification de qualification professionnelle (CQP) et/ou VAE ;
- ? favoriser le recours à l'alternance : contrat d'apprentissage ou de professionnalisation avec un tuteur qui transmettra ses compétences (l'offre d'alternance pourra être déposée sur la plateforme emploi-formation de la branche) ;
- ? proposer des stages pour faire découvrir les métiers du secteur d'activités et/ou de réassurances et de favoriser à court ou moyen terme l'insertion des stagiaires dans la branche professionnelle.

Article - Chapitre III Interlocuteurs auxquels l'entreprise peut faire appel

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

De nombreux interlocuteurs peuvent informer les entreprises sur la GPEC, la manière de procéder, ou proposer des prestations de conseil en ressources humaines.

Les sites suivants du présent accord engendrent les entreprises, notamment les TPE-PME, à y recourir pour la mise en place de leur dispositif de GPEC :

- ? les CCI : http://www.cci.fr/web/optimiser-les-ressources-humaines/developpement-des-competences/-/asset_publisher/dbI5/content/lagestion-previsionnelle-des-emplois-et-competences-gpec-domaines-d-application ;
- ? l'ANACT (ARACT au niveau régional) : <http://www.anact.fr/lancer-une-demarche-gpec-dans-les-pme-en-mutation> ;
- ? la DIRECCTE : <http://www.direccte.gouv.fr>.

? AGEFOS - PME : <http://www.agefos-pme.com/site-national/employeur/offre-de-services/> ;

?? diagnostic de l'évolution de l'emploi, des compétences, des pratiques et des besoins de formation par le croisement de données quantitatives, qualitatives ou issues d'analyses prévisionnelles des démarches de GPEC et des observations de terrain ;

?? accompagnement (analyse et évaluation de l'offre de formation, appui RH aux entreprises, financement?) ;

?? accompagnement et préparation des porteurs de projets (définition d'axes d'amélioration et d'innovation, repérage des opportunités d'accès, de routage ou de mise en œuvre dans l'emploi et des besoins de formation associés, conception, ingénierie et mise en œuvre de solutions innovantes?).

Signataires	
Patrons signataires	CSCA
Syndicats signataires	FEC FO
	FSPBA CGT
	SNECAA CFE-CGC
	SN2A CFTC
	FBA CFDT

Le présent accord est conclu conformément au titre de l'année 2016 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Vu les dispositions de l'accord-cadre du 17 juin 2015, relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la soitcen prnensisollfee pitraiare du cutroage d'assurances, en acptalipoin des aicterls L. 6332-16 et R. 6332-78 (4°) du code du travail,

Article 1er

Le présent accord est conclu en vue de l'année 2016 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Les versements effectués pour l'année 2016 en application de l'accord du 17 juin 2015 précité sont fixés comme suit :

1. CFA de l'assurance : deux cent mille euros (200 000 ?)
2. CFA Paris Académie Erpierre : cent cinquante mille euros (150 000 ?)

Avenant du 14 janvier 2016 relatif à l'annexe I Règlement intérieur de la commission paritaire

Signataires	
Patrons signataires	CSCA
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC FBA CFDT

Article 1er - Composition de la commission
En vigueur non étendu en date du 7 nov. 2017

Chaque organisation syndicale représentative sur le plan national ou régionale à la délégation des élus représente la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de la commission paritaire ; chaque liste comportera au maximum 8 noms par organisation syndicale.

Les organisations syndicales représentatives visées à ce que les personnes habilitées disposent d'une expérience professionnelle en lien avec le secteur d'assurances et/ou de réassurances ou le secteur de l'assurance.

Les organisations syndicales visées à la délégation des élus sont listées ci-dessous.

Chacune des personnes habilitées à représenter une organisation syndicale au sein de la commission paritaire, et présente sur la liste établie par chaque organisation syndicale représentative sur le plan national, a la qualité de membre de la commission paritaire, à compter du jour de la notification à la délégation des élus de leur présence sur la liste.

Les salariés mandatés par leur représentant de leur entreprise à la commission paritaire ont les conditions d'usage de leur entreprise.

Chaque organisation syndicale peut se faire représenter, à chaque réunion de la commission, au maximum par 4 personnes de sa liste ; il ne peut y avoir par organisation syndicale plus de deux salariés d'une même entreprise de chaque réunion.

Le nombre maximum de représentants des organisations syndicales présents aux réunions paritaires ne pourra pas dépasser le maximum de personnes pouvant représenter l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Article 2 - Compétences de la commission
En vigueur non étendu en date du 7 nov. 2017

La commission paritaire a pour mission de négocier avec les directions régionales d'une négociation collective de branche, conformément à la réglementation légale et conventionnelle en vigueur, d'examiner toutes les questions d'intérêt général concernant la situation des salariés et des entreprises des entreprises de courtage, et de proposer, s'il y a lieu, toute

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2016 à deux cent cinquante mille euros (250 000 ?).

Ces sommes sont versées par AGEFOS-PME aux centres de formation d'apprentis concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Article 2

Le présent accord est conclu en vue de l'année 2016 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.
En vigueur étendu en date du 22 juin 2017

Le présent accord est conclu en vue de l'année 2016 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il est en vigueur à la date de sa signature.

Il fixe l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Il est l'objet de la convention.

Article 3 - Administration
En vigueur non étendu en date du 7 nov. 2017

1. Présidence

La présidence de la commission paritaire est assurée par un représentant de la délégation patronale.

Le président a pour rôle de :

??représenter la commission dans ses activités et de l'en tenir informée ;
??de fixer et d'assurer le déroulement de l'ordre du jour des réunions ;
??de mettre en débat les points mis à l'ordre du jour.

2. Réunions et convocations

La commission se réunira en tant que de besoin, et selon les modalités conventionnelles, réglementaires et légales qui fixent une périodicité de négociation obligatoire.

La commission se réunira, sur convocation rédigée et adressée par le président au siège de chaque organisation syndicale représentative au plan national, au maximum 15 jours après la date d'envoi de cette convocation en recommandé avec avis de réception.

Cette convocation précisera la date et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par le président.

Les organisations syndicales, dont les membres siègent en commission paritaire, seront informés par écrit au président de la commission, toute semaine sur l'ordre du jour des futures réunions de la commission paritaire, 20 jours avant la tenue de celles-ci. Le président devra les inscrire à l'ordre du jour.

Il est convenu que toutes les réunions nécessaires à la bonne tenue des débats devront être préparées aux membres de la commission paritaire au maximum 8 jours avant la réunion.

3. Secrétariat

Le secrétariat de la commission et la rédaction des procès-verbaux sont assurés par les organisations syndicales patronales.

Article 4 - Réunions préparatoires
En vigueur non étendu en date du 7 nov. 2017

Une réunion préparatoire est prévue avant chaque réunion de la commission paritaire.

Au titre de sa participation à la commission paritaire, chaque

salarié ? mandaté par son oarsgianotin sniyadcle représentative au paln naaontil ? bénéficie de 1 demi-journée de délégation de barhnce puor papciertir à la réunion préparatoire et ce, dnas la litime de qature salariés par oiatoinragrn sclndnyae et de duex salariés puor une même epsreinte de courtage.

Article 5 - Indemnisation

En vigueur non étendu en date du 7 nov. 2017

Le tpmes passé en réunion de la ciiossmosn paritaire, en réunion préparatoire est assimilé à du temps de trvaail effectif.

Les salariés siégeant au sien de la csioomsimn piirtarae denoivt ttrmreatse à luer eouymelpr ou au représentant de celui-ci ciopie de luer covntoicaon dnas les 8 juors de sa réception.

Article 6 - Frais engagés au titre des réunions de la commission paritaire

En vigueur non étendu en date du 7 nov. 2017

1. Frias de repas

Les firas de rapes que les merbmcs de la csmoisiomn patriirae arnuot engagé le juor de la teune de chquae réunion de la coïssmmion paiairte sronet pirs en craghe par luer emeuolypr sur la bsae du mnatnot réel justifié, dnas la litime de 20 ? par salarié panapciirtt aux réunions.

Si le salarié bénéficie au sien de son ersrntpiee de ttiars restaurant, la vluaer pnoarlate de ces drineres se défalque du maontnt ci-dessus.

Cette psrie en craghe vuat puor 4 prnnosees maimuxm par oraoinasgïtn sydancile au trtie de luer priitaicptaon à la réunion de la cmioimsson paritaire.

2. Fairs de transport

Les fairs de torpnarst que les mbeemrs de la csimsimoon priariatie

Accord du 26 octobre 2017 portant sur la mise en place du nouveau dispositif relatif aux certificats de qualification professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	CSCA,
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTC ; FBA CFTD,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

Les tvaaurx menés dnas le cdare de l'observatoire des métiers et des qcinaiftuiolas de la bhncrae ont prmies d'identifier les ejnuex axeluqus les eprenretiss de la bcahrne fnot fcae ou aonrut à faire fcae dnas les années à venir.

Le stuecer du cuagrtoe en asuenscars connaît des évolutions ipramntetos liées à des freutacs irntnees et eerxnets qui :

??élèvent le degré d'exigence de la clientèle ;
??impactent la dbsuiriotitn des portduis d'assurances et des svceers qui y snot associés ;
??tendent à reconsidérer le fmennnoiconett et l'organisation des esetprnries ;

??et nécessitent une montée en compétences des salariés ou une aiaattodpn à luer pstoe de travail.

C'est la rsioan puor laquelle, 10 ans après la création des preimres ciaetttircs de qiuaiclaiofnt psfilesonronlee (CQP) de la bhncrae professionnelle, les meberms de la coimsmion paiairre natilonae puor l'emploi et la foimaortn prnlssosnoliefee (CPNEFP) ont dnoc souhaité eetnrdnerre la rénovation des référentiels des qtruae CQP du curotage d'assurances dnas l'idée d'apporter une réponse à la nécessité d'adapter les compétences aux évolutions

auront engagés à l'occasion de la tenue de cquhae réunion de la comiomssin paritaire, au trtie de luer pipiarctotain à la réunion, sronet pirs en cahrgre par luer eompuleyr sur présentation de jftsucaiiits (train sur la bsae du tarif SNCF, 2e classe).

Cette psrie en cgrhae vuat puor 4 poensens mumxaim par oitiorasngan scydnale au trtie de luer poiaitarpctn à la réunion de la cmoisomn paritaire.

3. Frais d'hébergement

Lorsque la réunion de la cssommiion piatirare ou la réunion préparatoire qui la précède dnas la journée débute anavt 9 h 30, les mrebmcs de la cissoiomn ptriaarie dnnt le tepms de taejrt domicile-lieu de la réunion dépasse 2 heures poonrrut aeivrrr la vleile et bénéficiar du fafriot « hébergement ». Les frais d'hébergement engagés par les mrebmcs de la csomosiimn paritaire, au trite de luer prptioaitaïcn à la réunion paritaire, sernot pirs en cgahre de la manière stianuve : rusrebnoemem d'une nuitée coprnmeat une chbmrae d'hôtel et un pteit déjeuner et/ou un dîner sur la bsae d'un monntat réel justifié, dnas la ltmie de 100 ?.

Cette prise en charge vuat puor 4 prosneens mxaumim par ornatoagsin scialyndé au trite de luer pairotaciptn à la réunion de la csioiimn paritaire.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 7 nov. 2017

Les pareits sgiiatarens du présent aeannvt décident de réécrire le règlement intérieur de la csmmosiion paritaire.

Le présent avnanet rmlpaece et rned caudc l'avenant du 20 jiuin 2002 (étendu par arrêté du 14 ooctrbe 2002, Jruanol ocfeifil du 25 octobre 2002).

des métiers.

Le présent acrod s'inscrit dnas un otbciejf de msie en pclae par les prniaeerats scoiux de nuuveaox parcours poosleirfness cohérents aevc les bnseios présents et à vienr des etnepiersrs de la branche.

Par le présent accord, les praneraites socuax sgtneiraias cefnrinomt également l'importance qu'ils acocednrt à la froiaotmn professionnelle. Elle ctonusite en effet un fctuaer de développement des connaissances, d'évolution de carrière, d'adaptation des eprtserneis aux munoittas économiques et technologiques, de meintian et de développement de l'emploi, ainsi que de mobilité, tnat géographique que professionnelle.

Le présent accord vsie à elqpeuxir la démarche, les turvaax menés par les pineettraas saoucix et le fnnmctiooneent d'un ctrefaicit de qaioiafitlucn professionnelle. Une présentation de cachun des nuuveoex CQP srea proposée en annexes.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

Le cahmp d'application du présent arcocd est cleui fixé à l'article 1er de la cneovitonn clcoeilvte des esrenietps de catougre d'assurances et/ou de réassurances du 18 jnaveir 2002 (idcc 2247).

Article 2 - Définitions et objet

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

Article 2.1 - Définition d'une certification de qualification professionnelle (CQP)

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

Le cetraicift de qflciauaiaiton psloenosefnlire (CQP) est une roceinnanasse ntoliaane d'une qltfaiuiaioicn pleonsrefslione créée et délivrée au sien de la bcnhrae pnfrsilioneese par la cmomosiimn prrtiaae naolnaite de l'emploi et de la fmratoin

professionnelles (CPNEFP).

Article 2.2 - Définition de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

La CPNEFP est une instance paritaire regroupant des représentants d'employeurs et de salariés. Elle est l'instance de référence sur les sujets de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche en vue de ce que sont des réponses aux besoins identifiés grâce à des études réalisées à son initiative. En raison de son expertise sur les besoins en compétences et les enjeux en termes d'emploi et de formation professionnelle auxquels la branche fait face, la CPNEFP est l'unique instance habilitée à représenter la profession dans le domaine de la création, de la délivrance, du renouvellement ou de l'abrogation des CQP.

Article 2.3 - Définition du répertoire national des certifications professionnelles

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

Il s'agit d'une liste où sont répertoriées des formations reconnues par l'État, adaptées au marché de l'emploi.

Article 2.4 - Objet

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

Au sein de la CPNEFP, les partenaires sociaux ont renouvelé les référentiels des CQP de la branche pour répondre aux besoins présents et à venir des professionnels de l'assurance et/ou de réassurances.

Le présent accord s'inscrit dans une démarche pédagogique visant à accompagner les salariés et à présenter les différents CQP en annexe.

Article 3 - Durée

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Suivi

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

La CPNEFP assurera le suivi de l'accord. Un groupe de travail pourra être constitué à cet effet si les parties le jugent nécessaire.

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

L'accord entrera en vigueur le jour de sa signature et fera l'objet d'une demande d'extension.

Titre II Travaux de rénovation des CQP

Article 6 - Processus de rénovation des CQP

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

Article 6.1 - Décision de rénover les CQP

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

C'est en s'appuyant sur les études menées et les avis et travaux de l'observatoire des métiers et des qualifications que la CPNEFP du carottage d'assurances décide de rénover les référentiels des CQP.

Cette décision fait suite à la nécessité d'adapter les compétences aux évolutions des métiers repères de la branche professionnelle. La rénovation des référentiels des CQP a identifié les besoins des salariés à offrir pour une nouvelle architecture comprenant les CQP reposant sur des blocs de compétences communs et des blocs spécifiques et opérationnels afin de répondre au mieux aux réalités des métiers et au besoin de polyvalence des salariés entreprises.

Les nouveaux CQP seront présentés en annexe du présent accord. Il s'agit de :

??CQP « Chargé de clientèle en cagnotte d'assurance » ;

??CQP « Gestionnaire anarcesses de personnes en cotisation d'assurance » ;

??CQP « Gestionnaire IRAD en cotisation d'assurance » avec une spécialisation au choix : « producteur » ou « assurée ».

Article 6.2 - Rénovation des CQP

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

La rénovation d'un CQP se matérialise par la réalisation d'un référentiel de compétences basé sur les connaissances administratives, pédagogiques, logistiques de la formation.

Ces documents ont été élaborés en plusieurs étapes par la CPNEFP aidée par un prestataire, le cabinet Co & sens. Ces documents définissent :

??le contexte professionnel ;

??le rôle de chaque acteur ;

??la qualification et la dénomination de la formation ;

??le référentiel de compétences du métier ou de l'emploi visé ;

??le contenu de la formation, sa durée, ses modalités de suivi ;

??le référentiel de certification précisant les contenus et modalités d'évaluation et de validation des connaissances et des compétences professionnelles, les règles de délibération du jury ;

??le public visé, les prérequis, les modalités de sélection des candidats et les effectifs par session ;

??les modalités de prise en compte de la formation initiale ;

??les modalités et les modalités d'accès au CQP par la VAE ;

??l'organisation de l'alternance et du travail pour la préparation des CQP en contrat de professionnalisation ;

??les modalités pédagogiques de la formation.

Dès lors, le référentiel renouvelé s'adresse aux salariés en activité dans la branche mais également aux jeunes diplômés, aux salariés en reconversion professionnelle et aux demandeurs d'emploi dans le cadre de dispositifs d'insertion en entreprise.

Les salariés et les demandeurs d'emploi pourront présenter le CQP par le biais de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

En revanche, les jeunes diplômés et les demandeurs d'emploi n'ayant pas d'expérience dans le secteur devront suivre la totalité du processus de formation du CQP.

Le niveau d'entrée dans le processus dépend du CQP choisi par le candidat.

Article 6.3 - Renouvellement des CQP au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

Les CQP résultant de la procédure de rénovation divident l'objet d'une demande de reconnaissance au RNCP selon les conditions fixées par la Commission nationale des certifications professionnelles.

Article 7 - Habilitation des organismes de formation

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

Pour ces CQP, la CPNEFP lancera dès le mois de novembre 2017 un appel d'offres en vue d'habiliter un certain nombre d'organismes de formation pour une durée déterminée.

Pour s'assurer que les CQP soient dispensés par des organismes de qualité, la CPNEFP procédera à des audits de fonctionnement, leurs activités, leurs méthodes et leurs spécificités.

La CPNEFP examinera ensuite les propositions des différents organismes de formation et procédera à une sélection.

Article 8 - Durée, renouvellement, modification et suppression des CQP

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

Les CQP seront renouvelés pour une période de 5 ans, à l'issue de laquelle ils peuvent être :

??reconstruits pour une durée de 3 ans renouvelable ;

??supprimés par la branche sur avis de la CPNEFP, auquel cas les acquis de formation en cours seront menés à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

Les modifications ultérieures des référentiels des CQP interviendront en vigueur pour les formations débutant après la décision de modification. Ces modifications pourront être décidées par la CPNEFP à tout moment.

Titre III Issue de la formation

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

Article 9 - Obtention du CQP
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

Seuls sont admis à se présenter à l'évaluation finale les candidats qui ont satisfait à l'ensemble des conditions d'évaluation définies dans le référentiel de certification.
La CFPNEP décide de l'attribution du CQP au vu des évaluations finales et de la délibération du jury de certification.

Article 10 - Modalités de délivrance du CQP
En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

Le candidat qui passe avec succès l'évaluation finale est déclaré titulaire d'un CQP. Le CQP est établi par la CPNEFP.
La CPNEFP tient à jour la liste des personnes ayant validé le CQP.

Article 11 - Reconnaissance du CQP

Accord du 28 juin 2018 relatif à l'affectation à des CFA des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2017

Signataires	
Patrons signataires	CSCA ; Planète courtier,
Syndicats signataires	FEC FO ; FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CFDT,

Accord conclu en vue de l'année 2017. (art. 2)
En vigueur non étendu en date du 28 juin 2018

Vu les dispositions de l'accord-cadre du 28 juin 2018 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78,4°, du code du travail,

Article 1er
Accord conclu en vue de l'année 2017. (art. 2)
En vigueur non étendu en date du 28 juin 2018

Les versements effectués pour l'année 2017 en application de

Accord-cadre du 28 juin 2018 relatif à l'affectation à des CFA des fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances

Accord du 28 juin 2018 relatif au télétravail

Signataires	
Patrons signataires	CSCA ; Planète courtier,
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CFDT,

Lorsque l'obtention du CQP ouvre des perspectives de mobilité interne, l'employeur veille à examiner la possibilité de proposer au salarié certifié un emploi correspondant aux compétences acquises, ainsi que le cas échéant, la possibilité de bénéficier de cet emploi dans le respect des critères définis au 4° de l'article 21 de la convention collective.

En tout état de cause, l'employeur veille à examiner s'il y a lieu de reconsidérer la position du salarié certifié dans la classification professionnelle au regard des caractéristiques actuelles et, le cas échéant, du degré d'autonomie, du niveau de responsabilité et de contribution à l'entreprise susceptibles d'être influés par l'obtention du CQP.

En vigueur étendu en date du 26 oct. 2017

(Image non reproduite, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Communiqué collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2018/0008/boc_20180008_0000_0002.pdf

L'accord du 28 juin 2018 précité est fixé comme suit :

1. Préis Académie Eitnrrespe : 50 000 ? (cinquante mille euros).
2. IGS Paris : 50 000 ? (cinquante mille euros).
3. IGS Loyn : 9 000 ? (neuf mille euros).
4. CFA de l'Assurance : 53 000 ? (cinquante-trois mille euros).
5. IFA des Aepls : 12 000 ? (douze mille euros).
6. CFA Erupe Méditerranée : 58 000 ? (cinquante-huit mille euros).
7. ADFEA : 18 000 ? (dix-huit mille euros).

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2017 à 250 000 ? (deux cent cinquante mille euros).

Ces sommes seront versées par AGEFOS-PME aux centres de formation d'apprentis concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Article 2
En vigueur non étendu en date du 28 juin 2018

Le présent accord est conclu en vue de l'année 2017 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fixe l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Signataires	
Patrons signataires	CSCA ; Planète courtier,
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2019

Le développement des entreprises du secteur des services est favorisé en ces dernières années par l'utilisation généralisée des nouvelles technologies et l'émergence de nouveaux modes de consommation.

Cette évolution se poursuit sans être encore arrivée à son terme :

les nouvelles technologies devaient dès lors un outil de productivité et d'innovation et non de substitution des emplois du secteur privé et de l'État et de la branche de la branche de l'assurance et/ou de réassurance.

Cette tendance forte a des implications multiples sur les organisations du travail dans les entreprises : les conditions de travail des salariés, le management doit être redéfini et repensé. Le temps et le lieu de travail eux-mêmes subissent des mutations importantes en particulier à l'accès à l'information aux outils de production à partir du domicile des salariés dans le cadre du télétravail.

Cette nouvelle forme d'organisation du travail nécessite de la part des entreprises une adaptation de leur fonctionnement managérial et technique (processus de contrôles, lien avec les télétravailleurs, sécurisation des données par exemple) et une adaptation des télétravailleurs lesquels, confrontés à de nouvelles situations dans la façon dont ils travaillent, doivent aussi revoir leurs modes de fonctionnement dans un cadre qui n'est plus le cadre traditionnel de l'entreprise. Un tel changement nécessite une implication réciproque de l'entreprise et du salarié, et une grande vigilance dans la mise en œuvre du télétravail dans l'entreprise.

Car s'il participe et va être amené à participer imaginez au développement économique des entreprises du secteur, le télétravail est aussi pour les salariés un élément essentiel de la qualité de vie au travail en leur permettant de concilier régulièrement ou non dans un environnement privé, spécifiquement aménagé, l'intimité des déplacements vers l'entreprise. Il doit aussi permettre de leur garantir un équilibre entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle et finalement dont les salariés ont tendance à s'estomper et à être prémunis d'un risque d'isolement vis-à-vis de la communauté sociale que représente l'entreprise. Les risques liés à la santé du télétravailleur doivent faire l'objet d'une attention particulière.

Dans ces conditions, les entreprises doivent de la branche ont souhaité que les entreprises disposent d'un cadre pour mettre en œuvre les modalités du télétravail. Le présent accord a pour objectif de leur permettre une adhésion à son déploiement dans les entreprises en respectant les étapes et les règles qui doivent être respectées pour y parvenir, les mesures à prendre pour en assurer le suivi et finalement le succès dans l'intérêt bien compris des entreprises et des salariés.

Pour les parties signataires du présent accord, le télétravail doit à la fois être un facteur de qualité de vie au travail et de maintien dans l'emploi et permettre de soutenir la productivité de l'entreprise.

Titre Ier Définition du télétravail

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2019

Le télétravail désigne une organisation du travail incluant l'usage des technologies de l'information et de la communication au sein des locaux de l'entreprise, défini comme suit dans l'article L. 1222-9 du code du travail modifié par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 :

« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'entreprise est effectué par un salarié hors des locaux de l'entreprise de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC) ».

Le télétravail renvoie à différentes formes de télétravail répondant à un large éventail de situations et de pratiques d'entreprise susceptibles d'évoluer.

Est qualifié de télétravailleur au sens du présent accord tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit en cours d'exécution du contrat de travail, du télétravail tel que défini au présent titre.

Article 1er - Définition des différentes situations de télétravail

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2019

L'existence d'une situation de télétravail au sens du présent titre n'implique pas nécessairement un lien de subordination entre le salarié et l'employeur. Ainsi, le travailleur indépendant utilisant les moyens ou les technologies de l'information et de la communication pour effectuer des prestations de service auprès de ses clients n'est pas qualifié de télétravailleur au sens du présent accord.

Les parties signataires du présent accord désignent par les termes suivants de télétravail :

? les salariés « nomades » : contrairement aux salariés sédentaires, ces salariés exercent des activités itinérantes par leur nature qui ne peuvent être réalisées dans les locaux de l'employeur.

Par définition, les salariés « nomades » ne sont pas visés par les dispositions du présent accord dans la mesure où les technologies de l'information et de la communication ont pour effet de faciliter le travail et le contact avec l'entreprise ;

? les télétravailleurs « réguliers » : pour ces salariés, la situation de télétravail est stable sur une période déterminée ou indéterminée.

Parmi les télétravailleurs « réguliers », sont visés les salariés qui exercent leurs activités en totalité en dehors des locaux de l'entreprise et les salariés « plurivalents » ou « alternants » qui travaillent à l'extérieur ;

? les télétravailleurs « occasionnels » : ces salariés travaillent de façon temporaire hors des locaux habituels de l'entreprise en vue de faciliter la bonne exécution de leurs activités en cas de besoins particuliers et peuvent être prévus.

Article 2 - Caractère volontaire et principe de réversibilité

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2019

Cette forme d'organisation et/ou de réalisation du travail doit être fondée sur un principe de double volontariat et de réversibilité tant à l'initiative de l'employeur que du salarié.

Lorsque le salarié exprime le désir d'opter pour le télétravail de manière régulière ou occasionnelle, l'employeur examine cette demande et apporte une réponse au salarié dans un délai raisonnable pouvant être défini dans un accord collectif ou une charte.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui opère un poste éligible à ce mode d'organisation doit motiver sa réponse. Les conditions dans lesquelles le refus et les motifs de refus peuvent être listés dans l'accord collectif ou la charte.

Si l'entreprise propose le télétravail au salarié, celui-ci est en droit d'accepter ou de refuser.

Si le télétravail fait partie des conditions d'embauche, le salarié peut, en cours d'exécution du contrat de travail, postuler à tout emploi vacant, s'exerçant dans les locaux de l'entreprise et correspondant à sa qualification et à ses compétences professionnelles. L'employeur, informé du souhait du salarié, s'engage sur la disponibilité de ce poste de cette nature.

Si le télétravail ne fait pas partie des conditions d'embauche, l'employeur et le salarié peuvent, à l'initiative de l'un ou de l'autre, convenir d'y mettre fin et organiser le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise.

Les modalités énoncées dans le principe de réversibilité du télétravail peuvent être prévues par accord collectif ou dans une charte établie au sein de l'entreprise (suspension temporaire, interruption automatique?).

Conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail, le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

Titre II Introduire le télétravail dans l'entreprise

Article 3 - Autodiagnostic préalable de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2019

L'introduction du télétravail au sein de l'entreprise et son agissement dépendent du contexte dans lequel évolue l'entreprise (organisation de l'entreprise, effectif, besoins, aménagement de travail, recours aux outils numériques?) et de la compatibilité de ce mode d'organisation de travail et les emplois concernés (réception des clients, efficacité du service, besoins d'interaction avec les autres salariés?).

La mise en place du télétravail au sein de l'entreprise nécessite d'étudier la faisabilité du projet notamment en identifiant les éléments susceptibles d'être concernés, en mesurant les effets induits par le télétravail et en évaluant les coûts liés et les moyens nécessaires à sa mise en place au regard de l'organisation générale de l'entreprise.

Les objectifs poursuivis à travers la mise en place du télétravail sont déterminés pour permettre de mieux définir les critères d'éligibilité des salariés. Le recours au télétravail peut être organisé de manière régulière et/ou occasionnelle en fonction des objectifs de l'entreprise et des attentes et demandes des salariés.

Les parties signataires incombent les responsabilités à mener cette réflexion avec le comité social et économique s'il existe.

Article 4 - Expérimenter le télétravail
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2019

Les parties signataires encouragent les salariés de la branche professionnelle à opter pour une phase d'expérimentation du télétravail, quelle qu'en soit sa forme, avant sa mise en place.

La phase d'expérimentation dont la durée est définie par l'entreprise doit permettre de mieux connaître et appréhender les attentes des salariés et d'adapter les objectifs de l'entreprise.

L'entreprise peut décider de conduire cette expérimentation sur un ou plusieurs salariés en fonction des objectifs qu'elle aura préalablement définis.

Dans cette phase d'expérimentation, les salariés peuvent bénéficier d'assurances et/ou de réassurances assurées par leur employeur la présentation du projet tant du point de vue des emplois éligibles que des outils et supports d'accompagnement nécessaires à la mise en place du télétravail ou d'ajustement des horaires.

À l'issue de la phase d'expérimentation, une phase d'évaluation est mise en place pour évaluer si les besoins du télétravail sont identifiés et de déployer, le cas échéant, le projet dans l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Article 5 - Organiser le télétravail
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2019

Les parties signataires du présent accord déclarent que le télétravail réalisé par le télétravailleur doit être dans les mêmes conditions que s'il avait été réalisé dans les locaux de l'employeur. L'entreprise et le salarié conviennent à ce que ces conditions soient respectées dans le cadre du télétravail.

Le télétravail peut être mis en place par accord collectif ou, à défaut dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique s'il existe.

Dans ce cas, l'accord collectif ou la charte est porté(e) à la connaissance des salariés concernés.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, quelle qu'en soit sa forme, ils conviennent de l'accord par tout moyen.

À cette fin, un avenant au contrat de travail peut être conclu pour les télétravailleurs réguliers.

Afin d'accompagner les salariés dans la familiarisation du télétravail, les parties signataires conviennent de mettre à disposition des salariés de la branche :

- ? un modèle d'accord collectif ;
- ? un modèle de charte ;
- ? un modèle d'avenant au contrat de travail.

Lorsqu'il ou elle existe, l'accord collectif ou la charte précise les conditions de passage en télétravail, les modalités de retour à une exécution du contrat de travail en télétravail, les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail, les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail et la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habilement contacter le salarié en télétravail.

À cet égard, les parties signataires du présent accord déclarent que l'employeur peut être amené à sécuriser le dispositif. Il permet, d'une part, au salarié de bénéficier de la présomption d'accident de travail prévue à l'article L. 1222-9 du code du travail dès lors que l'accident survient sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle, et d'autre part, à l'employeur de déclencher, le cas échéant, les garanties de son contrat d'assurance responsabilité civile professionnelle.

La mise en place du télétravail doit être réfléchie, encadrée, mesurée et partagée. Elle doit à la fois prendre en considération les attentes des salariés occupés des postes éligibles à recourir au télétravail et veiller à la bonne organisation des services au sein de l'entreprise.

Pour ce faire, et afin de veiller au principe d'égalité entre les salariés, le recours au télétravail doit reposer sur des critères d'éligibilité précis et objectifs que l'entreprise aura dégagés dans le cadre de son autodiagnostic.

Le salarié au télétravail peut ainsi être subordonné à une ancienneté minimale, être exclu pour les raisons à durée déterminée inférieure à une certaine durée, être réservé aux salariés à temps partiel ou à temps partiel dont la durée du travail est supérieure à un certain pourcentage? et pourra tenir compte de la capacité d'autonomie du salarié, de la composition de l'équipe, de la compatibilité du logement du télétravailleur, des exigences inhérentes au poste occupé.

En tout état de cause, l'entreprise devra s'interroger sur le nombre ou le pourcentage de salariés qui pourront être télétravailleurs de manière à ne pas désorganiser l'entreprise. Pour ce faire, elle s'appuiera sur la phase d'expérimentation et pourra définir des quotas.

Quelle que soit sa forme, le recours au télétravail doit répondre in fine aux objectifs fixés par l'entreprise et être compatible avec les emplois concernés.

Les entreprises de la branche professionnelle peuvent en outre définir des modalités de temps de travail des salariés (temps partiel, travail à temps partiel en jours, travail à temps partiel?) afin de fixer des règles garantissant la dignité de la vie professionnelle et les temps de travail de la vie familiale et personnelle.

Le télétravail occasionnel peut également permettre de répondre à des besoins ponctuels, et s'agit d'événements imprévus engendrés par des circonstances exceptionnelles (à titre indicatif : intempéries, congé du médecin du travail, déménagement en cours des bureaux, panne de continuité d'activité?).

Le télétravail peut être également préconisé par le médecin du travail (incapacité temporaire, femme en situation de grossesse, personnes en situation de handicap?). Dans ce cas, il appartient à l'entreprise d'apprécier la situation et de s'assurer, le cas échéant, que l'ensemble des conditions sont réunies pour la mise en place du télétravail.

Lorsque les deux parties conviennent d'accord pour mettre en place le télétravail, une période d'adaptation doit avoir lieu. Pendant cette période, chaque partie doit être informée de manière fin et transparente au télétravail par un délai de prévenance préalablement défini.

À l'issue de la période de télétravail, le salarié exercera à nouveau ses fonctions dans les locaux de l'entreprise.

Quoi qu'il en soit, la question de la présence ou non du télétravail sera abordée au cours d'un entretien mis en place avant la fin de la période d'adaptation.

Le télétravail peut s'exercer au domicile du salarié, en partie partagé avec d'autres salariés de la même entreprise ou d'une entreprise différente ou encore en bureau satellite, autre que celui du lieu de travail habituel appartenant à l'entreprise ou à une entreprise différente à l'exclusion de tout autre lieu non prévu.

L'accord collectif ou la charte peut préciser les lieux envisagés du télétravail.

Lorsque le télétravail est envisagé au domicile du salarié, l'employeur s'assure par le moyen convenu au préalable avec le salarié de la conformité des installations électriques, et de la qualité de l'accès internet. Le salarié s'assure de bonne foi aux vérifications techniques citées précédemment la possibilité du télétravail.

En cas de recours au télétravail régulier, l'employeur prendra en charge les surcoûts susceptibles d'être engendrés par l'exercice des fonctions du salarié à son domicile.

Il est recommandé aux entreprises de définir clairement les faits pris en charge par l'employeur préalablement à la mise en œuvre du télétravail notamment si le télétravail fait partie des conditions d'embauche. Ils peuvent être précisés dans l'accord collectif ou la charte. Le niveau de prise en charge pourra varier selon les types de télétravail.

Le salarié s'engage à exercer ses fonctions dans des conditions visant à garantir la sécurité de sa vie personnelle et familiale et sa vie personnelle et familiale à l'exécution de son travail et à la concentration.

En tout état de cause, les télétravailleurs sont informés, au même titre que les autres salariés, des procédures à mettre en œuvre afin de garantir la protection des données personnelles des clients et des personnes avec lesquelles ils interagissent.

Titre III Intégrer le télétravail dans un climat de confiance

Article 6 - Instaurer une confiance réciproque
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2019

Pour favoriser l'efficacité de l'activité professionnelle du travail, les entreprises s'engagent à garantir au salarié un cadre de travail permettant de répondre à un objectif d'équilibre entre l'autonomie du salarié et le contrôle de l'entreprise.

Pour atteindre cet objectif, les entreprises de tous secteurs d'activité et/ou de réassurance s'assurent de mettre en place les conditions nécessaires à la mise en œuvre du télétravail, et plus particulièrement de garantir les conditions de travail de l'équipe.

À travers la mise en place du télétravail, l'enjeu des entreprises est de garantir l'efficacité de l'activité professionnelle et l'isolement du télétravailleur.

Les entreprises de tous secteurs d'activité et/ou de réassurance veillent à garantir à leur personnel les conditions nécessaires à la mise en œuvre du télétravail, et plus particulièrement de garantir les conditions de travail de l'équipe et/ou de l'entreprise sur le site ou dans les locaux de l'entreprise.

Afin de garantir la confiance de l'équipe et de l'entreprise envers son équipe et d'atteindre les objectifs et les enjeux liés à la mise en place du télétravail, l'entreprise veille à garantir que les équipes concernées.

L'objectif est de garantir l'ensemble des salariés concernés à l'usage de la méthode de travail afin que les entreprises et les salariés en tirent tous les avantages.

Article 7 - Informer les télétravailleurs sur l'utilisation conforme des outils

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2019

Afin d'assurer la sécurité de la vie personnelle et familiale et la vie professionnelle du salarié et de la protection des données professionnelles, les entreprises de tous secteurs d'activité et/ou de réassurance assurent l'entretien des équipements qu'elles mettent à la disposition du télétravailleur.

En cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements mis à disposition, le télétravailleur en informe immédiatement l'entreprise suivant les modalités déterminées par celle-ci.

Le télétravailleur est informé des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection des données personnelles et à leur confidentialité.

Il est également informé de l'usage des équipements ou outils informatiques ou de logiciels de communication électronique et des restrictions en cas de non-respect de ces restrictions.

L'employeur peut ainsi limiter l'utilisation du matériel informatique qu'il a fourni à un usage professionnel et peut prendre, dans le respect des principes de la CNIL, les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par les télétravailleurs à des fins professionnelles.

Il est recommandé aux entreprises de définir clairement les responsabilités des équipements et des données. À cet effet, l'entreprise détermine ces règles dans une charte spécifique.

Les entreprises s'engagent à ce que les télétravailleurs au domicile à la déconnexion.

Elles réaffirment l'importance du bon usage des outils numériques et de la nécessaire régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale.

À cet égard, les entreprises s'engagent à garantir au salarié un cadre de travail permettant de répondre à un objectif d'équilibre entre la déconnexion du salarié et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques. L'accord porte sur les modalités du dialogue entre le salarié et son entreprise à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que de la vie professionnelle et familiale.

À défaut, une charte doit être élaborée sur ce sujet, après avis du comité d'entreprise et économique s'il existe. Cette charte définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit notamment la mise en œuvre, à l'égard des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage adapté des outils numériques.

Outre la mise en place d'outils de contrôle proportionnés au but recherché, l'entreprise définit dans l'accord collectif ou la charte, lorsqu'il ou elle existe, les modalités de contact de l'équipe et le respect de ses temps de repos avec les nécessités de communication professionnelle.

Les entreprises s'engagent à garantir que le droit à la déconnexion relève de la santé des salariés et que toute entreprise, quelle que soit sa taille, a une obligation de résultat dans ce domaine à l'égard. Les entreprises de moins de 50 salariés sont encouragées à négocier un accord collectif relatif au droit à la déconnexion avec les représentants du personnel s'il en existe. À défaut, une charte pourra être élaborée.

Pour garantir les conditions de travail de l'équipe et de l'entreprise

règles relatives à l'utilisation des outils numériques et au droit à la déconnexion, des modèles de chartes s'adressant aux salariés mis à disposition.

L'employeur veille à préserver la santé et la sécurité des télétravailleurs au même titre que les salariés exerçant leurs fonctions au sein de l'entreprise. Il fait appliquer des règles légales et conventionnelles édictées en la matière et veille à ce que le télétravailleur les respecte. Pour ce faire, l'employeur pourra s'appuyer sur le CSCST ou la commission santé, sécurité et conditions de travail créée au sein du comité social et économique, le cas échéant.

Titre IV Pérenniser le télétravail dans l'entreprise

Article 8 - S'assurer du bénéfice du télétravail
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2019

Pour être pérenne au sein de l'entreprise, le télétravail doit être bénéfique ou neutre pour le salarié et pour l'entreprise.

L'entretien annuel qui doit porter sur les conditions d'activité et la charge de travail permet notamment à l'entreprise d'apprécier l'opportunité du maintien de ce mode d'organisation du travail au regard des objectifs et des résultats obtenus du télétravailleur.

En vue de cet entretien, l'entreprise donne des points de repère indiqués à ceux utilisés par les salariés travaillant dans les locaux de l'employeur (charge de travail, modes de production, critères de résultats attendus?). Il en est de même des méthodes d'évaluation qui doivent être identifiées à celles utilisées pour les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise et doivent permettre au télétravailleur de respecter la législation relative à la durée du travail et des temps de repos.

Article 9 - S'assurer de l'égalité de traitement des salariés
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2019

Les salariés en situation de télétravail bénéficient des mêmes droits que les salariés de l'entreprise.

L'entreprise doit veiller à assurer d'une manière générale l'égalité de traitement entre les télétravailleurs et les salariés travaillant dans les locaux de l'entreprise. Cette égalité de traitement porte essentiellement sur la charge de travail, l'accès à la formation et l'accès aux droits collectifs.

Les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que des salariés en situation normale qui travaillent dans les locaux de l'employeur.

Les salariés concernés par le télétravail bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective des entreprises de cotisation d'assurances et/ou de réassurances, de la législation sur les conditions de travail et de travail et des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise.

Article 10 - Assurer le suivi du télétravail
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2019

Pour les parties signataires du présent accord, eu égard des conditions de travail des salariés concernés par ce mode d'organisation du

travail. Le télétravail doit être à la fois un facteur d'amélioration des conditions de travail et de la qualité de vie au travail permettant au télétravailleur de concilier vie personnelle et vie professionnelle et un moyen de soutenir la productivité de l'entreprise.

Un suivi du télétravail sera effectué de manière régulière, et autant que possible, une fois par trimestre, par le manager du télétravailleur. Ce suivi portera notamment sur les conditions de travail du salarié et sa charge de travail.

Les entreprises pourront également s'appuyer sur l'entretien annuel d'évaluation pour assurer ce suivi et sur l'entretien prévu à l'article L. 3121-65 du code du travail lorsqu'il est requis. Afin d'évaluer les avantages du télétravail tout pour les salariés concernés que pour l'entreprise et d'apprécier l'opportunité de pérenniser ce mode d'organisation du travail, les entreprises de la branche professionnelle sont invitées à assurer un suivi du télétravail à travers notamment la mise en place d'une commission de suivi.

Cette commission de suivi au sein de laquelle siègeront les représentants du personnel (le CSCST, le comité social et économique ou la commission santé, sécurité et conditions de travail créée au sein de ce comité, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, le cas échéant) aura vocation à déterminer des indicateurs (enquête, mesure de la productivité, taux d'absentéisme, points concernés par métiers, tranches d'âge, sexe, temps complets/temps partiels?) afin de mesurer l'impact du télétravail sur l'activité de l'entreprise et sur les conditions de travail des salariés de l'entreprise et d'apprécier la qualité du processus de télétravail pour les télétravailleurs.

Par ailleurs les entreprises de cotisation d'assurances et/ou de réassurances sont invitées à partager leur expérience et à transmettre les résultats de leur suivi au niveau de la branche.

Un suivi sera également mis en place chaque année au niveau de la branche. Pour ce faire, les parties signataires du présent accord fixent les modalités de suivi suivantes :

1° Le nombre d'entreprises de la branche qui ont conclu un accord ou élaboré une charte, ou l'envisagent ;

2° Le nombre d'entreprises pour lesquelles la phase d'expérimentation du télétravail n'a pas été abandonnée ;

3° Le nombre de salariés concernés avec une répartition hommes/femmes, temps complets/temps partiels et par métier ;

4° Le taux d'occupation des locaux ;

5° Les bénéfices du télétravail pour les entreprises ;

6° Les difficultés rencontrées par les entreprises.

Si les parties signataires du présent accord le jugent nécessaire, ces indicateurs pourront, dans la mesure du possible, être complétés, ajustés ou affinés d'une année sur l'autre.

Article 11 - Dispositions particulières
En vigueur étendu en date du 9 févr. 2019

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

Avenant du 4 septembre 2018 modifiant les articles 18 et 19 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	CSCA,
Syndicats signataires	UNSA buqnae ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTCF ; FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2020

Le présent avenant modifie les articles 18 et 19 de la convention collective des entreprises de cotisation d'assurances et/ou de

réassurances.

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

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant. À défaut d'extension, cet accord ne sera pas applicable.

Les articles 18 et 19 sont modifiés comme suit :

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2020

« Article 18
Embauche par contrat à durée indéterminée (CDI)

1° Embauche

L'embauche est soumise aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 48 heures de son embauche, dans le délai prévu par l'article L. 2232-10-1 du code du travail, au moins les motifs suivants :

- Identité des parties ;
- Le lieu de travail ;
- Libellé, catégorie d'emploi, caractéristiques professionnelles ;
- Date de début du contrat ;
- Durée du congé payé ;
- Éléments caractéristiques de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement ;
- Durée du travail en conformité avec les dispositions légales ;
- Mention de la conclusion collective du contrat d'assurances et/ ou de réassurances ;
- Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ;
- Nom et adresse de l'organisme de prévoyance ;
- Durée de la période d'essai et de son éventuel renouvellement.

La visite de prévention et d'informations qui vient remplacer la visite médicale d'embauche est effectuée dans les 3 mois qui suivent l'arrivée du salarié dans l'entreprise.

Tout membre du personnel doit être inscrit sur le registre unique du personnel, lequel mentionne, entre autres, sa qualification professionnelle en se référant à l'article 21 de la présente convention.

En outre, lors de l'embauche, il est remis à la personne recrutée, dans les conditions décidées par l'entreprise, un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et avenants, du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement quand il en existe un, ainsi qu'une notice d'information sur les conditions de prévoyance et de frais médicaux émises par l'organisme assureur.

2° Période d'essai

La période d'essai ne se présument pas, elle doit être expressément prévue, dans son principe et dans sa durée, dans le contrat de travail.

La durée de cette période d'essai est modulable entre l'employeur et le salarié, mais sa durée maximale est de :
? classes A à C : 2 mois, maximale une fois pendant 2 mois au maximum, soit au total 4 mois au maximum ;
? classes D : 3 mois, maximale une fois pendant 3 mois au maximum, soit au total 6 mois au maximum ;
? classes E et F : 4 mois, maximale une fois pendant 3 mois au maximum, soit au total 7 mois au maximum ;
? classes G et H : 4 mois, maximale une fois pendant 4 mois au maximum, soit au total 8 mois au maximum.

Le renouvellement de la période d'essai n'est pas automatique. La possibilité de son renouvellement doit être inscrite dans le contrat de travail initial, puis, avant la fin de la période d'essai, le renouvellement doit être demandé par écrit par l'une ou l'autre des parties et formalisé par un accord signé des deux parties.

L'employeur qui met fin à la période d'essai, que celle-ci ait été

prolongée ou non, doit respecter un délai de prévenance tel que défini par les textes en vigueur (art. L. 1221-25 du code du travail), soit au minimum :

- ? 24 heures, en deçà de 8 jours de présence ;
- ? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- ? 2 semaines après 1 mois de présence
- ? 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai, prolongée ou non, par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance tel que défini par les textes en vigueur (art. L. 1221-26 du code du travail), soit :
? 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
? 48 heures au-delà de 8 jours de présence dans l'entreprise.

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la durée de la période d'essai. Pour appliquer le délai de prévenance, il est nécessaire de se fonder sur le nombre de jours de présence dans l'entreprise et non sur la période estimée de l'essai.

Pendant la période d'essai, la mise en place d'un suivi régulier de l'essai est préconisée.

Un bilan est effectué entre les parties avant le terme de la période d'essai.

3° Modalités du contrat

Toute modification d'un ou de plusieurs éléments essentiels du contrat doit faire l'objet d'une proposition écrite remise au salarié en même temps que l'embauche ou en recommandé avec avis de réception ; le salarié dispose d'un délai maximum de 1 mois pour accepter ou refuser la modification.

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2020

Article 19

Embauche par contrat à durée déterminée (CDD)

Les entreprises peuvent faire appel à des salariés pour une durée limitée sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par le code du travail. Il est rappelé que cette modalité ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir définitivement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

1° Embauche

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, remis au salarié au plus tard dans les 48 heures de son embauche, dans le délai prévu par l'article L. 2232-10-1 du code du travail, au moins les motifs suivants :

- Identité des parties ;
- Le lieu de travail ;
- Libellé, catégorie d'emploi, caractéristiques professionnelles ;
- Date de début du contrat ;
- Durée du congé payé ;
- Éléments caractéristiques de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et périodicité de versement ;
- Durée du travail en conformité avec les dispositions légales ;
- Mention de la conclusion collective du contrat d'assurances et/ ou de réassurances ;
- Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire ;
- Nom et adresse de l'organisme de prévoyance ;
- Durée de la période d'essai et conditions de son renouvellement ;
- Durée du contrat dans les conditions fixées par les articles L. 1242-7 et suivants du code du travail ;
- Raison précise du motif du recours à un contrat à durée déterminée ;
- Nom et qualification du salarié absent lorsque le motif du recours à un CDD est un remplacement ;
- Désignation du poste de travail ;
- Taux de l'indemnité de fin de contrat.

La visite de prévention et d'informations qui vient remplacer la visite médicale d'embauche est effectuée dans les délais en vigueur.

Tout membre du personnel doit être inscrit sur le registre unique du personnel, lequel mentionne, entre autres, sa qualification professionnelle en se référant à l'article 21 de la présente

convention.

En outre, lors de l'embauche, il est rattaché à la personne recrutée, dans les conditions décidées par l'entreprise, un épamiexrle de la cinoneotvn collective, de ses annexes et avenants, du règlement intérieur de l'entreprise ou de l'établissement quand il en existe un, ainsi qu'une notice d'information sur les canottrs de prévoyance et de frais médicaux émise par l'organisme assureur.

2° Période d'essai

Conformément aux textes en vigueur (art. L. 1242-10 du code du travail), les salariés embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée sont soumis à l'essai à raison d'un jour par semaine, dans la limite de :

? 2 semaines lorsque la durée ineliminatif prévue du contrat est au plus égale à 6 mois ;

? 1 mois pour les contrats au-delà de 6 mois.

Un délai de prévenance, correspondant au délai minimum convenu

Accord du 23 mai 2019 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2018

Signataires	
Patrons signataires	Planète courtier ; CSCA,
Syndicats signataires	UNSA BQNAUE ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTEFC ; FBA CDFT ; FEC FO ASSURANCE,

En vigueur non étendu en date du 23 mai 2019

Vu les dispositions de l'accord-cadre du 28 juin 2018 relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la setcoip psnlfoeionslre ptiarire du cutograe d'assurances en aiatlpcopin de l'article 3 du décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sociétés financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L. 6332-14 et L. 6332-17 du code du travail,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 23 mai 2019

Les versements effectués pour l'année 2018 en application de l'accord précité sont fixés comme suit :

Avenant du 20 juin 2019 relatif à la mise en place d'un comité social et économique CSE

Signataires	
Patrons signataires	Planète courtier ; CSCA,
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC ; FBA CDFT,

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2020

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 réforme les institutions représentatives telles qu'elles existaient et met en place une institution représentative unique des personnes : le comité social et économique (CSE).

Le présent avenant a pour objet de se conformer à ces nouvelles dispositions. Ainsi, les articles 13 « Délégués du personnel », 14 «

ernte le moment où une des parties décide de rompre la période d'essai et le moment où cette rupture devient effective, doit être respecté en cas de rupture de la période d'essai.

Dans le cas des contrats à durée déterminée dans lesquels une période d'essai d'au moins 1 semaine est prévue, la partie qui met fin à cette dernière doit respecter un délai de prévenance qui ne saurait être inférieur à :

? 24 heures, en deçà de 8 jours de présence ;

? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence.

3° Consultation

En cas de recours à du personnel sous contrat à durée déterminée, pour faire face à des nécessités de services en cas de surcroît de travail à caractère exceptionnel, ou de travaux urgents dus à des obligations propres à l'entreprise, le comité social et économique ou, le cas échéant, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sont obligatoirement informés et consultés à ce sujet, conformément aux textes en vigueur (articles L. 2312-8 et L. 2312-26 du code du travail). »

1. Piras académie eepitnse : 5 556 ? (cinq mille cinq cent cinquante-six euros).

2. IGS Prais : 27 632 ? (vingt-sept mille six cent trente-deux euros).

3. IGS Loyn : 11 549 ? (onze mille cinq cent quarante-neuf euros).

4. CFA de l'Assurance : 50 000 ? (cinquante mille euros).

5. CMA Nirot : 6 947 ? (six mille neuf cent quarante-sept euros).

6. CFA Europe Méditerranée : 4 320 ? (quatre mille trois cent vingt euros).

7. ADEFA : 6 617 ? (six mille six cent dix-sept euros).

8. FUOMSARP : 12 379 ? (douze mille trois cent soixante-dix-neuf euros).

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2018 à 125 000,00 ? (cent vingt-cinq mille euros).

Ces sommes sont versées par AGEFOS-PME aux centres de formation d'apprentis concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 23 mai 2019

Le présent accord est conclu en vertu de la loi du 11 mai 2018 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il est en vigueur à la date de sa signature.

Il fixe l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Comité d'entreprise » et 15 « Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » de la convention collective des entreprises de crutoage d'assurances et/ ou de réassurances sont remplacés par un article unique intitulé « Le comité social et économique (CSE) ».

En tout état de cause, les articles L. 2313-1 à L. 2317-2, et R. 2312-1 à R. 2316-9 du code du travail sont applicables au CSE.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'avenant comporte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ; ces dispositions résultent des textes légaux et réglementaires en vigueur au jour de la signature du présent avenant (point 5.1), d'autres souhaitées par les parties signataires du présent avenant (point 6.2).

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant. À défaut d'extension, cet avenant ne sera pas applicable.

Les articles 13, 14 et 15 sont modifiés comme suit :

1° Ernripeatss concernées

Les eentiperrss dnot l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés pndeat une période de 12 mios consécutifs dioenvt mtttere en palce le CSE.

Le CSE puet également être mis en pclae au sien d'une unité scialoe et économique (UES), d'une surctture interentreprises, ou d'un établissement.

2° Composition

Conformément aux atecrlis L. 2314-1 et L. 2314-7 du cdoe du travail, le nrmbœ de mmrbees casomopnt la délégation du pnreseon est fixé dnas le proclotoe d'accord préélectoral ou par accrd d'entreprise conformément aux dsiptoisons de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail.

À défaut, le nborme de tirutlaie est fixé à trtie supplétif par l'article R. 2314-1 du cdoe du travail.

La délégation du pensnerol comrtpe autnat de teruaitils que de suppléants.

L'article L. 2314-1 du cdoe du tavrail prévoit que les suppléants asisetnst aux réunions en l'absence du titulaire.

Les suppléants reçoivent, au même ttrie que les titulaires, la convocation, l'ordre du juor et l'ensemble des dnctmoues puor cquahe réunion du CSE.

Il est toutiefos prévu que les mmbere taetriiuls de la délégation du prnonesel du CSE peuvent, chqae mois, répartir ertne eux et aevc les memrebs suppléants le crédit d'heures de délégation dnot ils dsenposit conformément à l'article L. 2315-9 du cdoe du travail.

3° Durée des mandats

Conformément à l'article L. 2314-33 du cdoe du travail, les merebms du CSE snot élus puor 4 ans.

Dans les espteirners de puls de 300 salariés, le nmobre de mndaat est limité à 3 mndaats successifs.

Cette règle n'est pas abpclilpae aux ertripeats de mios de 50 salariés et le pootrcole préélectoral puet y déroger dnas les etsipererns dnot l'effectif est cpimors ertne 50 et 300 salariés.

4° Crédit d'heures

Conformément aux atcliers L. 2314-1 et L. 2314-7 du cdoe du travail, le crédit d'heures octroyé aux mbmrees titrliaues du CSE est fixé dnas le prolotoe préélectoral ou par l'accord d'entreprise conformément aux dssinoiotips de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail.

À défaut, le crédit d'heures est fixé à titre supplétif par l'article R. 2314-1 du cdoe du travail.

Conformément aux acitlres R. 2315-5 et R. 2315-6 du cdoe du travail, les mbermes trtuilaies ont la possibilité chaque mios de répartir ertne eux et aevc les suppléants lures heeurs de délégation. Cttee répartition ou ce rropet ne puet cridoune l'un des élus à dpesisor dnas le mios de puls d'une fios et dmeie le crédit d'heures dnot ils bénéficient. L'information de l'employeur qnaut à la psire de ces hueres de délégation partagées ou reportées s'effectue dnas un délai de 8 jours.

5° Attributions

Les aburtitntios des mremes du CSE diffèrent en ftcooinn de l'effectif de l'entreprise :

5.1 Les ersnipertes de 11 à 49 salariés

En aoicplptain de l'article L. 2312-5 du cdoe du travail, les mberes du CSE ont neontmamt puor miisson de :
? présenter à l'employeur les réclamations ilnudievlides ou

clvloeteics rivtleas aux salaires, à l'application du cdoe du tirvaal et des artues dstonioisips légaes cnanecornt notnaemmt la prtoctieon sociale, asini que des cvonnetios et accodr abepilpalcs dnas l'entreprise ;
? cinebtuorr à la poimtroon de la santé, de la sécurité et à l'amélioration des cinnitodos de travial dnas l'entreprise et réalisation des enquêtes en matière d'accidents du taavirl ou de mdeaalis plnrfofloienseees ou à caractère pisneoesnrofl ;
? exceerr le dorit d'alerte conformément aux doiipstnoiss prévues aux atecrlis L. 2312-59 et L. 2312-60 du cdoe du tavrail ;
? saisir, si besoin, l'inspection du tirvaal de toeuts les pleinats et ovenraibtos ratlvees à l'application des dipsosoiints légaes dnot elle est chargée d'assurer le contrôle.

5.2 Les eseitpenrrs de 50 salariés et plus

En aioiplatcpn des acilrtes L. 2312-8 et L. 2312-9 du cdoe du travail, les mbmeers du CSE ont notamment, en suppléments des mosiniss visées ci-dessus puor les eerrspntines de 11 à 49 salariés, les minosiss stniveaus :
? auesrsr une eesorxipsn clvelictoe des salariés patenmetrt la pirse en cmpte paernmtee de leus intérêts dnas les décisions rvietlaes à la gisoetn et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la fmriotaon pnlnesoroefisle et aux tqieunehcs de piucorodtn ;
? être informés et consultés sur les qonietus intéressant l'organisation, la geitosn et la marche générale de l'entreprise, nmtnameot sur :
? les meuress de nrutae à aefffecr le vlomue ou la srctutue des efciftefs ;
? la moiidiafotn de son osgritiaonan économique ou jiqurudie ;
? les coinniotds d'emploi, de travail, ntanmoemt la durée du travail, et la foaitromn psfironnolsee ;
? l'introduction de nouveels technologies, tuot aménagement imraoptnt mainfdoit les cdoonntiis de santé et de sécurité ou les coonntdiis de taviarl ;
? les meruses pisers en vue de fitclaeir la mise, la remsie ou le mnaeiitn au trivaal des accidentés du travail, des ivleians de guerre, des ieialdnvs civils, des porsennes aitteetns de maaedils coruhniques évolutives et des trrealalivus handicapés, nteommant sur l'aménagement des psteos de travail.

Le CSE est également compétent puor toutes les qoenituss rtveelais à la santé, sécurité et les cinotndios de trvaail du salarié. À cette occasion, le CSE puet :
? procéder à l'analyse des rsiques pelsrnoneofis aquleux pnveuet être exposés les travailleurs, nemnmtoat les fmemes enceintes, anisi que des eetffs de l'exposition aux feartucs de riuqess pnoenorseills mentionnés à l'article L. 4161-1 du cdoe du tivaral ;
? ceurbnitor notmmneat à fiiecltar l'accès des feemms à tuos les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des petsos de triaavl aifn de fialciter l'accès et le mtainéin des persoenns handicapées à tuos les eliomps au cuors de luer vie peeifnloorssnle ;
? sesctiur toute iitnitave qu'il etsmie ulite et poroeprsr namentomt des ancotis de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des aesnegtisms setxiess définis à l'article L. 1142-2-1 du cdoe du travail. Le ruefs de l'employeur est motivé.

5.3 L'effectif de l'entreprise est supérieur à 300 salariés

Conformément aux diosiosptns légaes, une cioisommsn santé, sécurité et codonntiis de tavaril (CSSCT) est créée au sien du CSE dnas les ernesirpets et établissements dncitists d'au mions trois cnets salariés.

En aiplcoptian de l'article L. 2315-39 du cdoe du travail, la CCSST se viot confier, par délégation du CSE, tuot ou patrie des aountitibtrs du comité rvltiaees à la santé, à la sécurité et aux cooitnnids de travail, à l'exception du reuocrs à un expet prévu à la sous-section 10 de l'article susvisé et des atirnbutois clsutoaeinvts du comité.

6° Représentants de proximité

Un arccod d'entreprise moriirjate déterminant le nmobre et le périmètre des établissements dcstntiis puet mrttee en pcale des représentants de proximité (art. L. 2313-7 du cdoe du travail).

Cet accrod détermine le nmrbœ de représentants de proximité, leus aobitnrttus nmomnatet en matière de santé, de sécurité et de ctinodinos de travail, lures modalités de désignation, les

menoy s dnot ils dneospst (heures de délégation, locaux, meynos matériels) et leurs modalités de fonctionnement.

Les représentants de proximité snot mrbmees du comité sioal et économique ou désignés par lui puor une durée qui prned fin aevc cllee du mnaadt des merembs élus du comité.

7° Budgets

7.1 Buegdt de fonctionnement

L'employeur vsree au CSE une seuotbivnn de ftneeninocomt

Avenant du 24 octobre 2019 relatif à la modification de l'article 16 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	UNSA BNQUAE ; SNECAA CFE-CGC ; FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent avenant a puor ojbet de mfdieoir l'article 16 rilteaf au cosiel de discipline.

Il tduiart la volonté de ses stiregainas de mrsndeoir et de seiilmifpr les modalités de msie en pclae du csoinel de discipline.

En aloiapctipn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sgaantries ceivonennt que le centnou du présent aennvat ne jfiitsue pas de prévoir des sittopianlus spécifiques aux etpeseirns de mnois de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Les strneagais s'engagent à effceetur les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

À défaut d'extension, cet avnanet n'est pas applicable.

« Atirlce 16
Conseil de discipline

1° Cahmp d'application

Dans cauhqe eprisntree ou établissement atmounoe doté d'instances représentatives dnot l'effectif est au mnois égal à 100 salariés, le salarié a la faculté, sur piipsotroon de l'employeur, de

Effectif	Composition totale	Dont représentants de l'employeur	Dont représentants des salariés
100 à 199 salariés	4	2	2
? 200 salariés	8	4	4

La présidence du csoneil de dsliipinice est assurée aeemlevritentnt par l'employeur (ou son représentant) et par un représentant salarié tuos les 12 mios à cepomtr de la dtae de sa constitution.

Un secrétaire de séance est désigné à cauhqe fios que le cosenil de dilicinpse se réunit. Il est chargé de rédiger l'avis consultatif.

Avenant du 24 octobre 2019 relatif à la modification de l'article 25 de la convention collective

d'un matnont aunenl équivalent à 0,20 % de la msase slraaailie burte dnas les etseprnries de 50 à moins de 2 000 salariés et de 0,22 % de la msase srlalalae btrue dnas les eerisenrpts d'au moins 2 000 salariés.

7.2 Bduget des activités soilcaes et cerullttues (ASC)

Le begudt des ASC srea établi par aroccd d'entreprise conformément aux dtissooiipns législatives et réglementaires en vigueur.

Il ne saiaurt être inférieur à 0,50 % puor les esteernirps de 50 salariés et plus.

demadenr par écrit la saisnie du censoil de dlspiicine lorsqu'est prononcée à son eotncrne une msie à peid cerrvaosnite scsuielpbte d'entraîner une mrsuee de lnncееееicimt puor faute gvrae ou lourde.

La lettre de coiaontovcn à l'entretien préalable diot rpleaper cttee faculté au salarié.

Le décompte des eifcfftets est réalisé conformément aux diosnpsitos légales reaelvtis à la msie en palce des itniusottns représentatives du personnel.

Le salarié puet dnadeemr la sasiine du ceosinl de dsilicpine auprès de l'employeur au puls trad le leimdeann du juor de l'entretien préalable au licenciement. L'employeur réunit le cosenil de dniciipse dnas un délai mimaxal de 15 juors cirdnaleaes à cpteomr de la saisnie.

En cas de licenciement, sa nacifttion iernetdnivra dnas le rpcseet des délais légaux et au puls tôt après reimse de l'avis consultatif.

Les éléments à crahge et à décharge snot riems aux memebms du csoinel au puls trad 48 hueres anvat la tneue du conseil.

2° Composition

Le ceosinl de dciisinpse est composé de représentants des salariés et de représentants de l'employeur de l'entreprise ou de l'établissement.

À l'occasion de la première réunion qui siut la paotcamrioln des résultats, les merbmes du comité sicoal et économique (CSE) ctsoentunit le cnseiol de dinlsicipe et csoehnsniit les mmberes prami les salariés élus ou non élus de l'entreprise ou de l'établissement s'étant portés candidats.

Lorsqu'il siège, le cnosiel de diiiscnpse est composé d'un nrbmoe égal de représentants des salariés et de représentants de l'employeur. Le nmrobe miuxamm de mmerebs vaire en foocntin de la tliae de l'entreprise :

3° Fonctionnement

Le cisneol de dpciilnse est tneue de rdrnee un aivs cutolasntif formalisé par écrit à l'issue de la réunion du conseil, sur la bsae des éléments livrés au débat.

L'avis cltaoutnsif est riems au salarié et diffusé auprès des mmberes présents dnas un délai maxmial de 8 jours caleiraends après la tuneue du conseil. »

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC ; FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 24 oct. 2019

Le présent ananvet a puor oejbt de mioifedr l'article 25 relaitf aux

heurs supplémentaires.

Il d'articuler la volonté de ses signataires de porter le contenu de l'article 37 de la convention collective à l'heure supplémentaire à hauteur de 150 heures afin de permettre aux entreprises de faire face aux pics d'activité conjoncturels et structurels tout en respectant l'aspiration des salariés à un équilibre des temps de vie professionnelle/ vie privée des salariés. Cet avenant n'a pas pour objet de modifier le cadre des heures de travail des entreprises.

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

Le présent avenant est approuvé à l'unanimité de sa signature.

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

L'article 25 est modifié comme suit :

« Article 25
Les heures supplémentaires

Les dispositions du présent avenant ne s'appliquent qu'à défaut d'un accord d'entreprise portant sur le même objet.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord préalable au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié et par année civile est fixé à 150 heures.

Seuls les salariés volontaires qui auront donné expressément leur accord préalable peuvent bénéficier des heures supplémentaires.

L'employeur respecte, dans la mesure du possible, un délai de prévenance minimum de 2 jours ouvrables.

Dans le cadre du contingent annuel, les heures supplémentaires sont attribuées après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe. Cette consultation protège notamment sur les modalités de recours au volontariat.

Au-delà du contingent annuel, les heures supplémentaires ne peuvent être proposées qu'à titre exceptionnel et doivent être

justifiées (événement particulier, surcroît d'activité ?).

Dans ce cadre, l'avis du comité social et économique est requis, lorsqu'il existe. À cette occasion, l'employeur fournit au CSE tous les éléments utiles et nécessaires de l'éclaircir sur la nécessité d'avoir recours à ces heures. Cet avis protège également sur l'indemnisation de ces heures et d'une façon générale sur les mesures envisagées.

Les heures supplémentaires effectuées dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires donnent lieu à un arrêt de travail équivalent, à défaut à marquer pour heures supplémentaires dans les notes de suivi, sauf accord d'entreprise dérogatoire dans les conditions de la loi :

? 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine ;
? 50 % pour les heures suivantes.

Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par un repos compensatoire ne s'imputent pas sur le contingent annuel.

Les heures effectuées au-delà du contingent annuel donnent également lieu à un arrêt de travail pour heures supplémentaires et donnent droit à un repos compensatoire de repos fixe à :
? 50 % des heures supplémentaires accumulées au-delà du contingent pour les entreprises de 20 salariés au plus,
? ou 100 % de ces mêmes heures si l'entreprise emploie plus de 20 salariés.

Le salarié peut prendre une journée entière ou une demi-journée de repos, à sa convenance, dès lors que la durée totale de repos atteint 7 heures.

Chaque journée ou demi-journée est prise dans un délai de 2 mois, sauf report de 2 mois supplémentaires en cas de dates simultanées ne pouvant être satisfaites dans le délai initial. Le salarié qui ne bénéficie pas à bénéficier du repos dans le délai peut le prendre, à la demande de l'employeur, dans un délai maximum de 1 an.

En cas de modification du temps de travail, seules les heures effectuées au-delà de la durée conventionnelle de travail sont considérées comme des heures supplémentaires donnant droit à majoration.

En application des articles L. 3121-16 à L. 3121-26 du code du travail, les heures supplémentaires sont assimilées dans le respect des durées maximales de travail.

L'article 37 est modifié comme suit :

« Article 37
Licenciement

Les procédures de licenciement sont celles prévues par le code du travail (articles L. 1231-1 et suivants). Tout salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté a droit au montant de son licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement.

Pour le calcul de l'indemnité, le salaire mensuel de référence est constitué de la rémunération fixe brute ainsi que de la rémunération variable, hors éléments de rémunération à caractère exceptionnel (ex : participation, intéressement) et/ou exceptionnels. Il est calculé, selon la règle la plus favorable pour le salarié, sur la base de 1/12 du total des salaires bruts perçus par l'intéressé au cours des 12 derniers mois ou sur la base de 1/3 du total des salaires bruts perçus par l'intéressé au cours des 3 derniers mois précédant la date de la rupture.

L'indemnité prévue au présent article se calcule, par trajectoire additionnelles, comme suit :

? de 8 mois jusqu'à 18 mois d'ancienneté : 50 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent ;
? au-delà de 18 mois et jusqu'à 3 ans d'ancienneté : 100 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent ;
? au-delà de 3 ans et jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 25 % du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ;
? au-delà de 10 ans et jusqu'à 20 ans d'ancienneté : 50 % du

Avenant du 24 octobre 2019 relatif à la modification de l'article 37 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	UNSA BUNQAE ; FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CDFT ; FEC FO ASSURANCE,

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 37 relatif au licenciement.

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

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant. À défaut d'extension, cet avenant ne sera pas applicable.

saillre meusnel de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ;
? au-delà de 20 ans d'ancienneté : 75 % du siaarle mueensl de référence tel que défini à l'alinéa précédent par année d'ancienneté ;

Pour la dernière année, si elle est incomplète, le clcaul srea fiat pro rtaa temporis.

Avenant du 24 octobre 2019 relatif au départ à la retraite

Signataires	
Patrons signataires	PLANÈTE CSCA,
Syndicats signataires	UNSA baunqe ; FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CDFT ; FEC FO assurance,

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent aevvnt a puor oejbt de moifeidr l'article 39 de la cinentvoon cievoctlle raltief à la retraite.

En aciipatton de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les siatngaiers cnenineovnt que le cenntou du présent aevvnt ne jifuste pas de prévoir de siouttlpains spécifiques aux etesirpens de mnios de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Les sartnieaigs s'engagent à eetteffcr les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant. À défaut d'extension, cet aanenvt ne srea pas applicable.

L'article 39 est modifié cmome siut :

« Altcire 39
Retraite

1° Départ à la reiaatre

Le salarié qui ennted firae vlaior ses dirtos à la retraite, à piartir d'au monis 62 ans, suaf dipitsoiss dérogoaires prévus par la loi, diot en iomfernrr par écrit son employeur.

Le délai de prévenance est fixé à 6 mois. (1)

Ce départ vrltaooin ne conuttisse pas une démission.

L'indemnité de départ à la rtitreae nriet cmpote du nbomre d'années d'ancienneté du salarié dnas l'entreprise ou dnas le gpoure :
? si l'ancienneté du salarié est inférieure ou égale à 20 ans, l'indemnité de départ à la reiatrte est égale à 20 % du saialre

Accord du 6 avril 2020 relatif aux congés payés en application de l'article 1er de l'ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; CFDT bqnaues et assurances,

Le présent aorccd est alciblappe aevc eefft rétroactif au 17 mras 2020 puor une durée déterminée. Il cerssea de pdoirree ses etffes de peiln diort le 1er jluielt 2020.

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2020

L'activité des epertsnrries de cugrtoae d'assurances et/ou de réassurances cocomme à renssiétr les premiers etffes de la

L'indemnité de lmeeniecicnt ne saraiut au ttaol dépasser 15 mios de sraaile calculés sur la bsae du salaire mensuel de référence tel que défini à l'alinéa 3 du présent article.

L'indemnité prévue au présent arlctie ne se cmluue pas aevc l'indemnité légale de licenciement. Toutefois, elle ne saraiut lui être inférieure. »

mseenul de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté ;
? si l'ancienneté du salarié est supérieure à 20 ans et au puls égale à 30 ans, l'indemnité de départ à la riarttee est égale à 25 % du sliiare mensuel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté ;
? si l'ancienneté du salarié est supérieure à 30 ans, l'indemnité de départ à la reitarte est égale à 30 % du sriaale meusnel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté.

Cette indemnté est plafonnée à 1 année de salaire.

L'indemnité prévue au présent atclire ne se cmulue pas aevc l'indemnité légale de départ à la retraite. Toutefois, elle ne sauiart lui être inférieure.

2° Msie à la reitarte

L'employeur iroegntre par écrit, tuos les ans, le salarié qui a aeitnt l'âge de la msie à la rtietare (67 ans suaf dipfsoists dérogoaires prévus par la loi) sur son itoeinntn de qteuir velmnnritooeat l'entreprise puor pnderre sa rteairte et ce jusqu'à son 69e anniversaire.
Cette dadmene est adressée au salarié 3 mios aanvt la dtae à patrir de lleuaqle il remplit la ctoidionn d'âge lui pmattenret de bénéficier aautomaqtiemnet d'une riaterte à tuax plein.

Le salarié répond dnas le mios qui siut la dtae à leauqlle l'employeur l'a interrogé. Si le salarié dnnoe son accord, sa msie à la raettire est possible. À défaut d'accord du salarié, l'employeur ne puet pas le mtree à la retraite.

En revanche, l'employeur puet mrttee à la rietrtae d'office le salarié à paritr de 70 ans. Le délai de prévenance est fixé à 6 mois. Dnas ce cas, l'accord du salarié n'est pas nécessaire.

L'indemnité de départ à la rtierate tendira compte du nbomre d'années d'ancienneté du salarié dnas l'entreprise ou dnas le groupe. Elle se cclaue cmome siut par tacehnr adteidlelnois conformément aux doopintsis légales en veiguur :
? jusqu'à 10 ans d'ancienneté : 1/4 du salarie mnseul de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté ;
? à paritr de 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mios de srilae musenel de référence tel que défini à l'article 37 par année d'ancienneté.

Cette indemnté est plafonnée à 1 année de salaire. »

*(1) Alinéa exlcu de l'extension en tnat qu'il ceerinntovt aux dinsitiosops des arceilts L. 1237-10 et L. 1234-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)*

cisre sitnaaire « Covid-19 » et ctete crsie arua à treme un iacpmt caiertn sur la santé économique et financière de nos entreprises. Un eroftt snas précédent de solidarité et de responsabilité est demandé aux eelrypmous et aux salariés. Suel celui-ci proua pteremre d'adapter les oaitonanisrsgs aifn de sinteuor l'activité, même à la baisse, des entreprises, de sdgraeuavevr luer pérennité et de metininar asni le neiavu d'emploi penandt tuote la durée de l'actuel cneimnonfet de la poitpoualn et lros de la sritoe de crise.

C'est une psire de cneinosce cumomne qui cundoit aujourd'hui les patiearnres suacoix à dessrer un csotnat partagé : sleue la suvgeaadre de la pérennité des errsapieents puorra graatnir le mtneian des empios et les selairas des salariés de la bhcanre professionnelle.

Les perranaties suacoix de la brchnae psesfnloelnrioe peerntnt ttuoe la meruse de la stuiaoitn atclleue et à vienr et tneeint à ce que les eetripsnrns et les salariés de la bharnce pnresoeofsine contribuent, cacuhn puor partie, à la msie en ?uvre de cet eoffrt par des msreues appropriées.

Parmi ces mesures, l'article 1er de l'ordonnance du 25 mras 2020

potrant mserues d'urgence puor fiare fcae à l'épidémie de « Covid-19 » pemret un aménagement tepiroamre de la pisre des congés payés suos réserve noammnett de la csunoiocln d'un aroccd ctoecllif de branche.

En atcpioalpin de cet article, les peraneriat scuoaix de la brnache pnsfnreololsie décident de cuncrole un acrocd de bchnare à durée déterminée rletaf aux congés payés.

De plus, les priates sigiratnaes du présent aroccd teeinnt à aittsorr les doiiosspnits rvlieetas aux congés, de ranmmntdcaoeios à l'égard des erneisprtes de la bnhrace penoilnrsfloese qui les mteent en ?uvre. Celles-ci fenrigut en annxee du présent accord.

Les mrsuees prévues par le présent acorcd de brnchae peuvent s'appliquer puor l'ensemble des salariés, peu iomtpre luer stiatioun ou luer modalité de travail, et ievrtieennnt en prévention ou puor lmtier un reourcs à l'activité partielle.

En apatoilpcin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les stiarieagns cnvnoenniet que le cnntoeu du présent accrd ne jfiistue pas de prévoir de siittlpouans spécifiques aux einrprses de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Après avoir rappelé que :

Le présent accrod est aipalbcplpe lsrouqe l'intérêt de l'entreprise le jfiustie eu égard aux difficultés économiques liées à la porapiogatn du « Covid-19 », et déroge, en aicppiltoan de l'ordonnance susvisée, aux scteonis 2 et 3 du chritpae Ier du trite IV du lvrie Ier de la 3e patrie du cdoe du travail.

En aiaitpoclpn de l'ordonnance susvisée, le présent accrod aménage tmopmneiart les dipiossnoits de l'article 28 de la ctionneon cllevotice des eerintprss de catrgoue d'assurances et/ou de réassurances,

Article 1er - Champ d'application

Le présent accrod est aciapblple aevc eefft rétroactif au 17 mras 2020 puor une durée déterminée. Il ceessa de poirrdue ses effets de pieln dirot le 1er jileult 2020.

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2020

Le chmap d'application du présent aorccd est cueli fixé à l'article 1er de la civoneotnn coclitévle des eserrtipnes de curgtaoe d'assurances et/ou d'assurances du 18 jeniavr 2002.

Article 2 - Recours au télétravail

Le présent accrod est aiapblplce aevc eefft rétroactif au 17 mras 2020 puor une durée déterminée. Il cerssea de pouirdre ses effets de pieln dirot le 1er jeullut 2020.

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2020

Les paretis sgianteiras tnieennt à rlpeepar qu'en cttee période de cmnnofineet le télétravail, même en mdoe dégradé, diot être le mdoe de tarvial privilégié puor tuos les pstoes qui le permettent. Il diot être généralisé et mentnau paennndt ctete période dnas le repsect des dpisnitoos légales, clentiennvloneos et réglementaires.

Elles rappellent, à ce titre, que le tepms passé en télétravail est du tmeps de tiavarl effectif.

Article 3 - Poursuite du travail dans les locaux

Le présent accrod est aballippe aevc effet rétroactif au 17 mras 2020 puor une durée déterminée. Il csreesa de poirrdue ses effets de plein dirot le 1er jeilult 2020.

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2020

Dans l'hypothèse où le télétravail ne puet pas être à 100 % généralisé, les epiernrtses snot invitées à reepctesr et à faire recsetep les geetss barrière.

Les etepsinrers vleneilt à prdnree teotus les mesuers d'hygiène qui s'imposent puor préserver la santé des salariés.

Article 4 - Arrêt de travail

Le présent accrod est acpilpalbe aevc effet rétroactif au 17 mras 2020 puor une durée déterminée. Il csesrea de pirourde ses

effets de peiln dirot le 1er julliet 2020.
En vigueur non étendu en date du 17 mars 2020

Par dérogation teoraprmie à l'article 32 de la cotenvoinn collective, tuot salarié bénéficiant d'un arrêt de tariavl dnas le cxontete de l'épidémie au « Covid-19 » (notamment cuex qui fnot l'objet d'une muresa d'isolement, d'une msuere d'éviction ou d'un mnaeiitn à domicile, et cuex qui snot peartns d'un enanft de moins de 16 ans se tvaout dnas l'impossibilité de travailler), qleule que snot son ancienneté, bénéficie du mnaieitn de sraliae dnas les conniodits prévues à ce même article.

Il en est de même puor les salariés bénéficiant d'un arrêt de taavril puor mdlaaie ou ancdicet non pososlerinnfes dit « clqasusie ».

Article 5 - Prise de congés payés

Le présent acorcd est appcillabe aevc eefft rétroactif au 17 mras 2020 puor une durée déterminée. Il crssea de produire ses effets de plien dirot le 1er jeullit 2020.

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2020

Les esperrtenis qui aiuenart roruces au présent dtiissopif s'engagent, dnas la mersue du possible, à ne pas aivor recruos aux dinoisspitos des arctleis 2, 3 et 4 de l'ordonnance du 25 mras 2020 riltaef aux JTRT et aux jruos de repos iitncsrs au cpmte épargne-temps (CET).

Par ailleurs, le CSE, lorsqu'il existe, est informé snas délai et par tuot moyen sur les meuerss envisagées aifn qu'il psuise émettre un avis. L'avis du comité est rnedu dnas le délai de 1 mios à comtepr de ctete information. Il puet iirentvenr après que l'employeur ait fiat ugsae de ctete faculté.

L'application des meersus qui snvuiet diot se faire, dnas la muerse du possible, en cetticnraoon aevc le salarié, aifn d'identifier éventuellement ses cttinnieroas et les stuinloos esaleengaivbs dnas l'urgence. Toutefois, si l'employeur et le salarié ne penaninvret pas à teruovr une slouotin commune, la décision srea psire unilatéralement par l'employeur.

Lorsque l'intérêt de l'entreprise le jiiustie eu égard aux difficultés économiques liées à la pptooaiagnr du « Covid-19 », l'employeur est autorisé, dnas la lmtiie de 6 jorus obrealvus de congés, snot 1 snimeae de congés payés, et suos réserve de rctsepeer un délai de prévenance de 3 juros fcansr miinum :
? à décider de la pisre de jorus de congés payés acucis par les salariés y cmpois avant l'ouverture de la période au corus de lalulqee ils ont nrmomelaet voicatn à être pris. Toutefois, et pdnneat la période de confinement, le recruos au raqliuet des jours 2019 est privilégié ;
? ou à miodiefr unilatéralement les dteas de prsie de congés payés.

L'employeur est autorisé à frcoaeinr ces congés snas être tneu de rliuecelir l'accord du salarié. Néanmoins, l'employeur détermine un odrrde de départ dnas la pisre de ces congés en tentant, à cuqhae fios que clea est possible, d'accorder un congé simultané aux conjotins ou pnarereitas de Pcas tlnarilaavt dnas son entreprise.

Article 6 - Maintien de la rémunération en cas d'activité partielle
Le présent aorccd est apacpllibe aevc effet rétroactif au 17 mras 2020 puor une durée déterminée. Il csesrea de produrie ses effets de peiln dirot le 1er jueillit 2020.

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2020

En ctperairnote de la msie en ?uvre de ces mesures, puor les salariés placés en activité partielle, les etienserrps s'engagent à maintenir, lorsqu'elles le peuvent, tuot ou ptaire de la rémunération de lreus salariés en rasoin du coinemnfent sanitaire.

Article 7 - Entrée en vigueur et renouvellement

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2020

Le présent accrod est aailbcplpe aevc eefft rétroactif au 17 mras 2020 puor une durée déterminée. Il cssrea de piordue ses efftes de plein dirot le 1er jlieult 2020.

Si le cmfenonenit vaenit à se puvisuorre au-delà, les praneraites suoiax cnnioevnnet de se réunir snas délai puor esiavgner les conditonis de reveenollmnuet du présent accord, qui, en tuot état de cause, ne pruora s'appliquer au-delà du 31 décembre 2020.

Article 8 - Suivi de l'accord

Le présent acrcod est aalbppilce aevc efeft rétroactif au 17 mras 2020 puor une durée déterminée. Il cresesa de pruidore ses eftefs de pilen diort le 1er julielt 2020.

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2020

Les paraentiers suoacix de la brnchae s'engagent à se réunir au mnios tuos les 15 juors puor auessrr un siuvi du présent aocrd et, puls largement, puor firae un pnoit sur la crsie srtiianae et son ipamct sur l'organisation des eserrtnpeis de la brhance professionnelle.

À cette fin, la délégation poartlane s'engage à cuimuemqonr auprès des mmerebs de la CPPNI sur :

- ? les tcadaenns économiques du secetur ;
- ? le nrombe de télétravailleurs ;
- ? le nrmbœ d'arrêts maalide liés au « Covid-19 » ;
- ? le nrombe de salariés placés en activité ptirrlae ;
- ? les métiers/activités/services les puls touchés par une bsisae d'activité ;
- ? le nrrobe de salariés concernés par la psire de congés payés dnas le crdae de l'accord de branche.

Article 9 - Dépôt et extension

Le présent acorcd est apialcpble aevc efeft rétroactif au 17 mras 2020 puor une durée déterminée. Il cersesa de prudiroe ses eftefs de pilen driort le 1er juelilt 2020.

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2020

Les stiaieagnrs s'engagent à euecftetr les démarches nécessaires au dépôt légal du présent accord.

Article - Annexe

Le présent aorccd est aalpilbpce aevc effft rétroactif au 17 mras 2020 puor une durée déterminée. Il cresesa de puriodre ses eftefs de plein diort le 1er jeulilt 2020.

En vigueur non étendu en date du 17 mars 2020

Annexe

Recueil de rnedamniotaoms aux etnesiperrs de la banhcre des eirerntseps de cogature d'assurances et/ou de réassurances

En anexe de l'accord ctcliloef de bcnrhae rtiealf aux congés, les paanertreis suoiax ont souhaité émettre un ctraein nrombe de rmiamnnotacos à l'égard des ereprntesis en matière :

- ? d'organisation du tiarval et de miteainn de saarlle puor préserver asusi lngtpoems que pbislose la prisotuuue de l'activité mias également le naevu de vie des salariés ;
- ? de prévention aifn de gnaairtr aavnt tuot la sécurité des salariés et de préserver luer santé phsquyie et mleatne ;
- ? de ronatlis clceiletvos de tviaarl en vue de felaticir toute fmroe de dguialoe saicol qlлууe qu'elle sioertne les salariés de l'entreprise mias également etrne la diertcoin et les représentants du preseonnl ;
- ? de fiotomarn aifn de sasiir l'opportunité de firae mneotr en compétences les cbourellrataos et de les préparer à la ripesre de demain.

Ces rmctoanmedoians ieneetrninvnt dnas le cdare eptneocxnll de la cisre stiairne liée au « Covid-19 ».

Privilégier le télétravail

Recommandation n° 1 : généraliser le télétravail pdneant la période de confinement

En ctete période de confinement, le télétravail diort être le mdœ de tavairl privilégié puor tuos les psotes qui le permettent.

Encadrer et sécuriser le télétravail

Recommandation n° 2 : ecrdenar et sécuriser le télétravail

pendant la période de confinement

Les erresnetpis vlelniet à bein iefmornr luers cetinls sur les cniiodotns de tavairl particulières aecuetlls et luer cimengounmut les hireroas d'appel et les mynoes d'être jointis par mail, via un ahgaffice sur place, à l'extérieur des locaux, et/ou une iontroamifn sur lerus réseaux sociaux. Puor foeriaavr la continuité de lerus activités, il est conseillé aux erentperiss de cimueqnmour une aerssde mial générique si pssolbie et les pintos de coatntcs téléphoniques praicnupix vis-à-vis des cctoans extérieurs.

Recommandation n° 3 : élaborer et mrtete à disptisoion des salariés des email-type

Dans cttee période de rcruoes généralisé eu télétravail, les eeiitpsnrres snot encouragées à élaborer des email-type puor que lrues salariés en roetlian aevc la clientèle psiunest nanommett eulpeiqr les cinotndois particulières dnas lluesleqes ils erxcneet luer fiotoncn en cas d'insatisfaction client.

Recommandation n° 4 : mrttee en plcae des mrueses de prévention puor préserver la santé des salariés

Les etnršieeprs mtetet en pcale des meuesrs de prévention liées au rquise d'isolement, à la carghe de travail, aux ruseqis d'accident ou maliade psnfloonielrsee et aux rquesuis psychologiques.

Sur ce sujet, la msie en plcae de clleuels poehioslyguqcs au nveaiu de la bcnhare est envisagée.

Recommandation n° 5 : siurve les boenns pqaurites du télétravail

Les boenns peqtiraus du télétravail :

- ? luqrsoe l'environnement le permet, crnvsoeer le rthmye que vuos aevz dnas les lcoaux de l'entreprise ;
- ? dnas le cas contraire, aaptder les hiareors de tvraail à vorte sotiitaun personnelle, en créant de nelluoves huebitads régulières ;
- ? oeisgarnr la journée de travail, fteais une « To-Do » ;
- ? gérer les priorités ;
- ? échanger par téléphone, visioconférence, ou mial aevc vos collègues ;
- ? pendrrre une viare pusae déjeuner (au moins 30 minutes) ;
- ? ne pas rteesr sédentaire, se lever et macerhr régulièrement ;
- ? prnrede des pauses, cmome au bruaeu ;
- ? aménager un escpae de tvarail ;
- ?? un escpae calme où tevrlaialr snas être (trop) dérangé ;
- ?? un fnod nreute derrière puor flcteaair les visioconférences ;
- ?? tuos les dmtuencos et matériel (chargeurs, fournitures?) à portée de main.

Recommandation n° 6 : retcspeer le doit à la déconnexion

Même en cas de cdinotonis de télétravail dties « dégradées », les eetipnrres et les salariés vlenleit à reesepctr des tpems de déconnexion.

Il est rappelé qu'aucun salarié n'est tneu de répondre à des courriels, measgess ou aeppls téléphoniques à caractère psœifsnreol en dehors de ses hreeus heulitelabs de travail, pdnant ses congés payés, ses tmeps de ropes et ses absences, qulele qu'en sioert la nature.

Il est rappelé à cuhqaie salarié de :

- ? s'interroger sur le menmot otproupn puor aresdesr un courriel, un meagsse ou jdroine un curbtlaooaelr par téléphone ;
- ? ne pas stclilieor de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire.

Il est rappelé que cuhqaie mgnaear et/ou eeylopmp diort :

- ? fiare resetepcr les durées mxameials de tiaravl ;
- ? gtianrar les tmeps de ropes ;
- ? réguler la cagrhe de tvraail ;
- ? veillr à son olabiotign en matière de santé et de sécurité au tvraail (éviter le riusqe d'épuisement pesonnfieorsl notamment) ;
- ? reesepctr la vie privée du salarié.

En effet, le rcepest du droit à la déconnexion présente un dluobe ejneu puor le salarié :

- ? préserver sa sphère privée et ainsi muiecx cinociler vie professionnelle/vie prensolelne ;
- ? préserver sa santé pyushiqe et mentale.

Sur ce point, il est rappelé que les pertirnaaes sacouix de la bcahrne ont signé un acorcd ratleif au télétravail le 28 juin 2018.

Assurer la sécurité des salariés dtis « à risques »

Recommandation n° 7 : rredne oiogalirbte le télétravail ou l'arrêt de travail

Le ministère de la santé a publié une ltise complète de salariés dtis à risques. Ainsi, ces denrreis dnvoeit impérativement :
? siot être placé en télétravail ;
? siot être en arrêt maladie.

Les salariés dtis « à rsequix » snot :
? les proesens âgées de 70 ans et puls ;
? les peenrsons aux antécédents cudierarlvscaoas : htopnreysien artérielle compliquée, antécédents d'accident vrulasicae cérébral ou de coronaropathie, chhuriage cardiaque, issncfuifnae cadiraque sadte NHYA III ou IV ;
? les diabétiques insulinodépendants non équilibrés ou présentant des camotlpiicons scaeirodnes à luer poaglothie ;
? les proenesns présentant une pighatoole cnqrhioe rriiaortspee sibspucele de décompenser lros d'une ioetncifn vriale ;
? les psnerones présentant une issuniafcnfé rénale cuorinqhe dialysée ;
? les maadles anteitts de cacner suos teinarmtet ;
? les psnoernes aevc une immunodépression congénitale ou aqsicue :
?? médicamenteuse : chimiothérapie atni cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dsoe isvuimuprpnmossee ;
?? iniection à VIH non contrôlé ou aevc des CD4 < 200/mm³ ;
?? consécutive à une gferfe d'organe sidloe ou de cellules-souches hématopoïétiques ;
?? liée à une hémopathie mialnge en curos de tnermaeitt ;
? les mlaeads aettntis de csiohrre au satde B ou C de la cctsisoaffial de Child-Pugh ;
? les pnesros présentant une obésité mdbrioe (indice de msase cpeorrlloe > 40 kg/m²) ;
? les fmeems eenitencs à ptrair du 3e tiresrmtte de la grossesse.

Si ces pneoersns snot placées en arrêt de travail, celles-ci bénéficient du mnatein de sarilae prévu à l'article 32 de par la ctevonion collective.

Assurer la sécurité des salariés tllnaiaavrt dnas les locaux

Recommandation n° 8 : resneper l'organisation du travail

Si le télétravail ne puet pas être à 100 % généralisé, l'entreprise diot arlos gnaitrar la sécurité de ses salariés en rpnesnaet l'organisation du tirvaal :
? les règles de dsottcaniaiin et les gseets barrière dneovit impérativement être respectées ;
? mtrtee du matériel de désinfection à dootipssiin de tuos les salariés sur stie ;
? ltiiemr au scitrt nécessaire les réunions :
?? la puraplt pvuneet être organisées à dsanctie ;
?? les artues dnvoeit être organisées dnas le rpscet des règles de dtniciastioan ;
? idinertre les rmtneerpugeos de salariés dnas des eesacps réduits ;
? les déplacements non ienlpnbsiedsas dionvet être annulés ou reportés ;
? l'organisation du tviaarl diot être au mxuamim adaptée, par emlxpee mttree en pacle la roioattn des équipes.

Recommandation n° 9 : fonurir un jutiiastff de déplacement aux salariés

L'entreprise diot foinrur un juaicftisitf de déplacement peesonofsnril puor miotf impératif à tuot salarié psuavroiunt son activité dnas les loucax de l'entreprise.

Recommandation n° 10 : noyetter régulièrement les locaux

L'entreprise cimmonouqe auprès de son perneonl de ménage sur les règles de ngatoytee des locaux, slos et srfeaucs :
? le pnoesenrl d'entreprise diot être équipé d'une busloe à ugsae uqunie ;
? le lgvae et la désinfection hmudie snot à privilégier :
1. Notetyer aevc un bedanau de lavgae à ugase uqunie imprégné d'un proiudt détergent ;

2. Rcenir à l'eau du réseau d'eau platboe aevc un artue bnaaedu de lgaave à uagse uuique ;
3. Leassir le tpmes de sécher ;
4. Désinfecter à l'eau de jeavl diluée aevc un novaeu banedau de lvgae à usgae uuique ;
? filière d'élimination claqiusse puor les déchets ptneeienetolmlt contaminés.

Recommandation n° 11 : apotder les bnos réflexes en cas de cotnaitmonain ou de socispiun de contamination

En cas de cnoaotmitinan ou de sopiciusn de ciotionaantmn :
? rnyveoer le salarié à son doiiclme ;
? appeelr le 15 si les symptômes snot graves ;
? ifremnor les salariés qui ont été en cnotact étroit aevc le salarié ;
? nttyeeor immédiatement les eascpes de trviaal du salarié concerné.

Assurer la continuité du dialguoe saocil au sien de l'entreprise

Recommandation n° 12 : flaticeir la cuntmiimcaoon etrne les salariés et les représentants du personnel

Les eriretpness snot invitées à prremette aux représentants du prnoensl à uleitsir les ouitls numériques iertnens aifn de feictilar le lein aevc les salariés en télétravail.

En tuot état de cause, les eerrpinsets snot invitées à faciliter, par tuot moyen, le lein siocal etnre les représentants du pneseronl et les salariés.

Recommandation n° 13 : pruvirusoe les échanges aevc le CSE

Dans une stitaouin de csire sanitaire, le CSE juoe un rôle particulièrement iponrtmat dnas les entreprises.

Ainsi, il est recommandé aux etpieerrnss de cietonnur à consulter, à iemfnorr mias également à négocier aevc leurs représentants du pneroesl tuot en rtecspant les cengisnos de cmoinefnet (tenue des réunions en visioconférence/audioconférence).

Recommandation n° 14 : arcodcer de la suseolspe au crédit d'heures des mmeerbs du CSE

En cette période enxcloieptene de confinement, nuos iovnitns les enseprierts à acorcdre de la seoluspse dnas le crdae du décompte des crédits d'heures des meembrs du CSE, et ce, lorsqu'il en va de l'intérêt des salariés et/ou de l'entreprise.

Assurer le mtneaiin de salriae à 100 % en cas d'arrêt de travail

Recommandation n° 15 : minneaitr le sliarae en cas d'arrêt puor grdae d'enfants

Par dérogation tmaeporire à l'article 32 de la cvinenoton collective, tuot salarié, quelle que siot son ancienneté, bénéficie du maitnein de saalire dnas les cotoniindis prévues à ce même article, siot à huuetar de 100 % peadnt les 3 peiremrs mois.

Recommandation n° 16 : mnainiter le saairle en cas d'arrêt de traival puor miladae ou ainedcct non professionnels

Par dérogation trmroiepae à l'article 32 de la cvoeintnon collective, tuot salarié, quelle que siot son ancienneté, bénéficie du mniteian de saalire dnas les cotoniindis prévues à ce même article, siot à hetuaur de 100 % pndent les 3 peimrres mois, plus à hauteur des 2/3 pndneat les 3 mios suivants.

Privilégier la fiomroatn de vos salariés

Recommandation n° 17 : ssair l'opportunité de fmeror mes salariés

Que ce siot dnas le crdae de l'obligation de foaoirmtn cnnotie liée à la DDA ou dnas le crdae de la montée en compétences de vos salariés, les ersneerptis s'engagent à mterte en place des atoncis de famroation pnnadet les herues chômées de leurs salariés.

Dans le cdrae d'un rouercs à l'activité partielle, les coûts

Accord du 10 décembre 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou de promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	UNSA bquuae ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CDFT ; FEC-FO assurance,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 mai 2021

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » est entrée en vigueur le 1er janvier 2019. Cette loi a profondément réformé les dispositifs existants de la formation professionnelle et a notamment eu pour conséquence de créer le dispositif de reconversion ou de la promotion par alternance, dit « Pro-A ».

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 est venue modifier les conditions d'accès au dispositif « Pro-A » prévu par la loi précitée. Désormais, un accord de branche doit lier les entreprises pluri-actives éligibles à la « Pro-A » (art. L. 6324-3 du code du travail). L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de pertinence de l'activité et de qualité d'obsolescence des compétences.

Les entreprises ont pu constater que le secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances fait face à des dynamiques, notamment liées à l'économie française que sont spécifiques au secteur, qui définissent les métiers de la branche et dans lequel l'activité est en croissance.

Néanmoins, dans un environnement en forte évolution, le secteur du courtage peut faire face à un rôle pédagogique de soutien et de conseil auprès de ses clients.

Il s'agit en revanche d'accompagner les nouveaux titulaires professionnels des métiers du courtage en assurance, par des parcours de qualification dans une formation qui s'est profondément transformée ou d'évolution vers d'autres métiers pour lesquels l'emploi est en croissance.

Dans ce contexte de fortes mutations, les salariés concernés ont été considérés qu'il était essentiel de leur offrir un accord spécifique sur le dispositif de « Pro-A », afin de permettre le maintien de l'emploi des salariés avec des qualifications nouvelles, tenant compte des besoins des entreprises à l'œuvre dans le secteur. Le dispositif « Pro-A » permet, en effet, d'assurer la nécessaire continuité de la prévention des conséquences induites par les mutations de l'activité des salariés de courtage et l'accès à une formation qualifiante en vue d'une évolution professionnelle des salariés, ou d'un changement de métier par des actions de formation, ou par des actions de qualification de l'expérience (VAE).

Les entreprises ont pu constater que le secteur du courtage d'assurances et/ou de réassurances fait face à des dynamiques, notamment liées à l'économie française que sont spécifiques au secteur, qui définissent les métiers de la branche et dans lequel l'activité est en croissance.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 12 mai 2021

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

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 12 mai 2021

Le présent accord sera applicable à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 12 mai 2021

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) réalisera un état des lieux annuel quant à la validité de chaque comité d'application visé par le présent accord.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 12 mai 2021

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
En vigueur étendu en date du 12 mai 2021

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

Titre II Mise en œuvre de la Pro-A

Article 1er - Salariés bénéficiaires de la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 12 mai 2021

Les salariés concernés par la « Pro-A » sont :
? les salariés en contrat à durée indéterminée ;
? les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
? les salariés placés en activité partielle, n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et enregistrée au garde de la licence.

Article 2 - Certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 12 mai 2021

2.1. Éligibilité des certifications professionnelles de la branche : méthodologie

Afin d'identifier d'un côté la liste des métiers concernés par les évolutions et/ ou risques d'obsolescence de compétences et de l'autre la liste des certifications éligibles à la « Pro-A » au regard des mutations en cours, la commission paritaire nationale a déployé plusieurs moyens :
? une large étude de marché a été menée. Elle s'est appuyée sur des études prospectives, des enquêtes menées depuis plusieurs années dans le secteur du courtage, mais également sur des études portant sur des métiers connexes au secteur du

caugrtoe confrontés aux mêmes types de motivations ;
 ? une dynamique d'entretiens avec des acteurs du secteur ont également été réalisés afin de cerner et mieux comprendre les enjeux et les défis de l'activité au sein du secteur.

Quatre grands axes d'évolution sont aujourd'hui à l'œuvre au sein de la branche :

? une « révolution réglementaire » qui touche les métiers du secteur d'assurance : dans un contexte déjà d'un cadre législatif et réglementaire dense, le secteur a connu des évolutions réglementaires particulièrement importantes ces dernières années avec la généralisation de la complémentaire santé, le passage de la loi ANI, le statut de responsable, ACS, « le rachat à charge », la loi Hamon, la DDA, Socevnly II, les normes comptables IFRS17, la lutte contre le blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme, le RGPD ;

? des évolutions technologiques qui bouleversent les équilibres du secteur : dans un contexte de tensions financières (notamment avec la baisse des taux d'intérêt, et plus récemment, un impact important des résultats de la pandémie de spicoruits des assureurs IARD), de nouveaux acteurs (banquiers, comparateurs, Fintechs et assureurs ?) et de nouveaux risques (le cyber) sont apparus. Ces différentes dynamiques ont conduit à une adaptation des métiers de courtage, que ce soit dans le domaine de la stratégie, le rôle de courtier avec les assureurs ou le rôle de conseil ;

? l'apparition et le développement des outils numériques, et plus particulièrement des outils virtuels, de l'intelligence artificielle, de la blockchain, du Big Data, des outils connectés ? ont permis d'ouvrir de nouvelles possibilités de services et des compétences au sein des métiers du secteur en assurance. L'importance accordée à ces outils peut se traduire par un phénomène de « digitalisation créatrice » qu'il s'agit d'accompagner ;

? les défis posés par la crise sanitaire nécessitent des adaptations : si les métiers de courtage ont fait preuve de résilience dans le contexte actuel de la crise sanitaire (poursuite de la majorité de l'activité via le télétravail, recours aux mesures de soutien et d'activité partielles ?), les défis qu'elle pose restent nombreux au sein du secteur. La crise sanitaire réinterroge ainsi non seulement les activités des différents métiers (prospection commerciale, relation client ?), mais pose également un défi plus global au niveau de l'assurance : l'élaboration d'un futur régime assurantiel dont l'objectif est de couvrir les conséquences financières pour les acteurs économiques de futurs catastrophes sanitaires.

Ces mutations de l'activité impliquent de fortes évolutions de besoins en compétences :

? la « révolution réglementaire » à l'œuvre dans le secteur requiert une nécessaire montée en compétences sur les nouveaux aspects techniques et juridiques, mais également une réorientation du secteur d'activité de certains métiers : tandis que les courtiers et chargés de clientèle doivent se recentrer sur leur rôle de conseil afin de guider les clients dans un environnement réglementaire de plus en plus complexe, les gestionnaires doivent renforcer leur capacité d'analyse et leurs compétences commerciales afin de bien présenter et justifier toute difficulté au client ou au client lui-même ;

? les évolutions technologiques au sein du secteur renforcent le niveau d'exigence des clients (meilleur accès à l'information, services personnalisés délivrés par les différents acteurs ?) incitant les acteurs de courtage à améliorer leur service et créativité dans le développement des offres, en particulier de la gestion des contrats, rigueur, finesse du détail, maîtrise des procédures sont ainsi au cœur de compétences à renforcer et développer au sein des différents métiers ;

? l'impact du numérique est particulièrement fort sur les métiers du secteur en assurance : au-delà des nouveaux canaux de communication, de la digitalisation et des nouveaux services que les clients se voient offrir et maîtriser et d'offrir à leurs clients, on observe un large recadrage des tâches de gestionnaire des contrats. Elle est désormais automatisée, englobée dans les processus de vente ou reportée de la vente sur le client via le « self service ». Les métiers de gestionnaire, dont une partie des compétences devient de plus en plus obsolète, sont touchés par ce virage numérique et doivent évoluer vers une « gestion augmentée » en appui d'une relation de conseil renforcée. À l'inverse, les métiers du secteur évoluent régulièrement de nouveaux besoins en métiers et en compétences liées à la gestion de données ou à la production et la gestion de plates-formes numériques. Les métiers associés (data analyst, web designer ?)

doivent connaître une nette croissance dans les années à venir en termes d'emplois au sein du secteur ;
 ? si les impacts économiques de la crise sanitaire sont difficiles à anticiper pour les acteurs de courtage, des efforts de réorientation se dégagent dès à présent : une nécessaire adaptation des modalités de prospection commerciale vers plus de digitalisation se dessine, tandis que le rôle de conseil reste essentiel. Il s'agit également de maîtriser les nouvelles modalités d'instruction et de gestion des sinistres qui sont élaborés dans le cadre d'un prochain futur régime assurantiel de couverture en cas de catastrophes sanitaires.

2.2. Liste des métiers concernés de la branche professionnelle

Au regard des mutations de l'activité et des risques d'obsolescence des compétences mis en évidence précédemment, les métiers suivants ont été identifiés : 6 métiers du secteur d'assurance et/ ou de réassurance comme premier niveau concernés par la mise en place d'un accord de branche « Pro-A » :
 ? courtier en assurance (activité principale : conseil des clients de courtage des risques des particuliers) ;
 ? chargé de clientèle (activité principale : assurer le suivi des sinistres d'un portefeuille de clients avec l'appui des équipes techniques) ;

? gestionnaire de portefeuille (activité principale : assurer l'information, les opérations d'enregistrement et de suivi des sinistres des particuliers) ;

? gestionnaire de portefeuille (activité principale : assurer les opérations d'enregistrement et de suivi des sinistres des professionnels) ;

? gestionnaire de portefeuille (activité principale : assurer dans sa spécialité le traitement des sinistres, des sinistres d'assurance des particuliers) ;

? gestionnaire de portefeuille (activité principale : assurer dans sa spécialité le traitement des sinistres des professionnels).

2.3. Liste des certifications plossnoefrnieles éligibles

La liste des certifications suivantes est proposée :
 ? en premier lieu et pour faire face aux mutations actuelles des activités, des certifications pour le métier de courtage en assurance grâce auxquelles les professionnels concernés parviennent à maintenir leurs compétences, se spécialiser sur leur métier ou bénéficier de mobilité ou encore de nouvelles opportunités ;
 ? en second lieu, une liste complémentaire de certifications cernant les compétences centrées sur le numérique afin de répondre à l'émergence de nouveaux besoins sur ces métiers au sein du secteur. Cela permettrait d'organiser des formations vers ces métiers pour les professionnels du secteur et d'avenir.

Certifications propres au secteur d'assurances et/ ou réassurances :

Type de certification	Intitulé de la certification	Code RNCP
CQP	CQP Chargé de clientèle de professionnels	31919
	CQP Chargé de clientèle en courtage d'assurances	31395
	CQP Gestionnaire des sinistres de particuliers en courtage d'assurances ou sinistres	31391
	CQP Gestionnaire des sinistres de professionnels en courtage d'assurances ou sinistres	31389

Diplômes/ titres	Actuariat (fiche nationale)	31505
	Assurance	4922
	Assurance, banque, fnnicae : spotpurs opérationnels (fiche nationale)	34025
	Assurance, banque, fnanice : chargé de clientèle (fiche nationale)	30181
	Chargé d'activités biceaanrs et/ ou assurantielles	19251
	Chargé de clientèles en assauncre et banque	34478
	Chargé de gosietn et de coroiimcasatmen de pdtruois bunqae ? assurance	28756
	Chargé d'indemnisation en assurance	34171
	Commercialisation de pdioturs et svceries (fiche nationale)	29631
	Conseiller clientèle gosannteriiie banque- assurance des pisinfnelsoroos ou des agriculteurs	26946
	Conseiller clientèle mcunliatal en bnqae et assurance	32059
	Conseiller de clientèle bauqne assurance	15762
	Conseiller en assurances	30699
	Conseiller gaotnniiesre banuqe ? asaursne clientèle des particuliers	26945
	Conseiller multi-canal de clientèle pirtialcreus en bqnaue assurance	34566
	Droit des assurances	2904
	Expert en alnayse et gstoien du ruisqe d'incendie et d'explosion(1)	24883
	Expert en fiancne pciaivirtipe et éthique et aauncrsse solidaire	32135
	Expert en gsteion glblaoc des risques	18022
	Gestionnaire en assurance	31952
	Management des activités cmiamecerlos (fiche nationale)	30095
	Manager de l'assurance	5475
	Manager des reusqis et des aancsesrus de l'entreprise	17274
	Monnaie, banque, finance, anucrsase (fiche nationale)	34034
	Responsable clientèle des pciietlrarur bqanue anraucsse(1)	29434
	Responsable cicmoaerml bqnaue et aracsunse (BADGE)	30509
	Responsable de clientèle buaqne fcnaie assurance	34573
	Responsable de développement coermamcil (option banque-assurance)	29535

Certifications numériques :

Intitulé de la certification	Code RNCP
Analyste développeur d'applications informatiques	28669
BTS négociation et dtiaitsialgion de la rlaotin client	34030
Chargé éditorial puor le web (content manager)	30396
Concepteur ? Webdesigner	26801
Concepteur de petrjos en diegsn et atrs geaqupihrs oitpon degisn numérique	30719
Concepteur développeur d'applications numériques	30714
Concepteur développeur de sootiulns digitales	32043

Concepteur développeur web	26933
Concepteur et cehf de poejrt web	34203
Concepteur réalisateur web et digital	23001
Concepteur-développeur d'applications web	31174
Designer graphique	21946
Designer ghuipraqe(1)	12336
Designer griahupqe et numérique	32037
Développeur d'application Flul Stack	28194
Développeur de sitnoulos digitales	32039
Développeur Flul Scatb Big Data	32123
Développeur intégrateur web	15364
Développeur web	13595
Développeur web	34066
Développeur web	32173
Développeur (euse) d'application	27099
Développeur (euse) intégrateur (trice) de médias interactifs	27347
Infographiste wgbreesdnir(1)	30329
Licence pnsfrnioleolee mniteon métiers de l'informatique : apilcnpitoas web	29965
Licence prelmsfeioolnse moitnen métiers de l'informatique : cdinoute de projets	29967
Licence pnnoseileslfroe miotnen métiers du design	30148
Licence posloniefrlnsee miotnen métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web	29971
Technicien développeur	28754

(1) L'article 2.3 du trtie II est étendu à l'exclusion des cteateconfiris mentionnées ci-dessous en tnat qu'elles ceoinenvrentnt aux disponoistis de l'article L. 6324-3 du cdoe du tairval :
- Erpext en analyse et gioestn du rsqie d'incendie et d'explosion 24883 ;
- Rssalbpone clientèle des paireictrlus baqne acuasnrse 29434 ;
- Dnsgieer ghuqiape 12336 ;
- Irsphifnagtoe wdegenbesir 30329.
(Arrêté du 29 aivr 2021 - art. 1)

Article 3 - Durées de la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 12 mai 2021

La fmoortain organisée au trite du dtipsiisof « Pro-A » rspoe sur l'alternance etrne des aiocnts de fatroomin théorique (enseignements généraux, poerfnlnsseoos et teienucqhs dispensés dnas des oragiemnss piublcs ou privés de frmioaton ou, lorsqu'elle diossepe d'un sviecre de formation, dispensés par l'entreprise) et des aocntis de fatioromn pritqae (savoir-faire par l'exercice en estrirpnee d'une ou piluserus activités pioreenfolss en rloetin avec les qaaltcfuiioins recherchées).

Le dspisoiit « Pro-A » s'étend sur une durée coispmpre etrne 6 et 12 mois.

Cette durée puet être portée :
? jusqu'à 24 mios lrsouqe le ctroat a puor ojebt :
? ? l'obtention d'un cteairicft de qiliaafutcon ponlsnesloefire (CQP) ;
? ? l'obtention d'une cieftiroaitcn enregistrée dnas le répertoire nntoaail des coacrittiinefs poeserllfnoinnes ;
? ? l'obtention d'un diplôme ou d'un tirtre professionnel, ou d'une qaiuoiitflcan qui est ruoecnne par la ctvnoieonn cvloctleie des eipsreetrns de ctrgaoue d'assurances (1) ;
? ? de fremor des bénéficiaires storis du système éducatif snas qiicfiulaotan pieorlnssofelne rocunnee ;
? jusqu'à 36 mios puor les salariés âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un soecnd cycle de l'enseignement sranceodie et qui ne snot pas teualirts d'un diplôme de l'enseignement tcinhlqogooee ou professionnel.

L'action de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement anisi que l'enseignement général, pnsrfneoeosil et tunicehqe est d'une durée mlnmaie cpmrsoie ernte 15 %, snas être inférieure à 150 hereus et 25 % de la durée ttolae du contrat.

Cette durée pourra être portée à 50 % de la durée totale de la « Pro-A » pour les qualifications visées par la convention collective nationale, les diplômes spécifiques, les certificats de qualification professionnelle et les diplômes ou titres inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles.

(1) Les termes « ou d'une qualification qui est reconnue par la convention collective des entreprises de l'industrie d'assurances » sont éliminés de l'extension en tant qu'ils renvoient aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail. (Arrêté du 29 avril 2021 - art. 1)

Article 4 - Régime de la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 12 mai 2021

L'action de résiliation ou de pot-de-financer peut se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail.

Accord collectif de branche du 21 janvier 2021 relatif aux dispositifs de la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	UNSA Buanque ; FNPSF CGT ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CDFT ; FEC FO Assurance,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre au sein de la branche du cotage 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 1er janvier 2019, a profondément réformé les dispositifs de la formation professionnelle.

Par le biais du présent accord, les parties s'accrochent à améliorer les conditions de travail des salariés en favorisant l'employabilité et la sécurisation de l'emploi et l'adaptation des compétences aux enjeux de demain :

- ? favoriser l'insertion professionnelle et la persévérance 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 qualification ;
- ? permettre une sécurisation de l'emploi et raisonnée des salariés ;
- ? faire émerger les compétences qui sont nécessaires demain.

À l'instar de l'accord de branche du 14 avril 2016, les parties s'accrochent à réaffirmer 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 la formation des jeunes et de l'expérience et la mise en œuvre de la formation professionnelle à travers le développement des dispositifs ;
- ?? en définissant une politique d'abondement dans le cadre du

Lorsque l'action de la « Pro-A » se déroule pendant le temps de travail, le salarié bénéficie d'un maintien de sa rémunération.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la formation ou la personne en alternance, selon les modalités prévues par le code du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la « Pro-A ».

Article 5 - Prise en charge de la « Pro-A »
En vigueur étendu en date du 12 mai 2021

Le dispositif de la « Pro-A » est pris en charge conformément aux règles de financement définies par l'OPCO Atlas.

compte personnel de formation.

En vue d'atteindre cet objectif, les partenaires sociaux s'accrochent à jouer le rôle clé de la formation professionnelle de l'emploi et de la formation professionnelle dans la mise en œuvre de cette politique de branche.

La commission paritaire 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 mieux les besoins de la branche professionnelle, la formation et le perfectionnement des salariés permanents. Elle agit avec les instances de l'OPCO Atlas, notamment en matière de 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 priorités sectorielles de la branche professionnelle précisent également que la formation professionnelle peut être dispensée à l'égard de certains salariés concernés.

Le présent accord constitue un socle fondamental en matière de formation professionnelle et de dispositifs associés. Les parties s'accrochent à la mise en œuvre de la formation professionnelle et des salariés à travers les accords de branche spécifiques et notamment sur :

- ? la mise en œuvre de la formation professionnelle « 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 Ier Dispositions générales

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

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

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Les dispositions légales relatives aux dispositifs de la formation professionnelle sont applicables aux accords du 1er janvier 2019.

Le présent accord s'applique à l'ensemble de la pluriactivité de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 3 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

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
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Les parties conviennent que des dispositifs d'information particuliers à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés 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 1er - Contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

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

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

Article 1.1 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

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.

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 indispabilité physique et temporaire ;

? l'âge n'est pas limité dans les cas suivants mentionnés :

?- 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) Acte étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6222-2 du code du travail.
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Article 1.2 - Réalisation du contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Le contrat d'apprentissage est conclu 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 contribution 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.

Article 1.3 - Durée du contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

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 un accord 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.

Article 1.4 - Situation du bénéficiaire du contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Le salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage perçoit une rémunération déterminée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle correspondante 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 ce secteur d'activités et/ou de réassurances.

Les participants accablés aux rémunérations minimales ne sont pas les mêmes que ceux fixés par les textes en vigueur relatives 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.

Article 1.5 - Maître d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Le maître d'apprentissage(1) est la personne dénommée dans le contrat de la formation de l'apprenti.

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

certe de formation d'apprentis.

Le maître d'apprentissage peut être l'employeur ou un salarié virtuel 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 en rapport avec la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent, justifié de 2 années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé ;

? ou justifié 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 au moins déterminé par la commission départementale de l'emploi et de l'insertion.

Outre les compétences professionnelles susvisées, l'employeur doit être attentif, au moment de la désignation du maître d'apprentissage, aux qualités personnelles 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 accompagnement 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 lorsqu'il s'agit de l'alternant de l'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 potentiels pour le devenir. La qualité de la formation du maître d'apprentissage est alors expressément abordée au cours de cet 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 parcours d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du maître d'apprentissage peuvent être valorisés et faire l'objet d'une analyse de la situation du salarié avec la certification des ressources humaines de l'entreprise ou le service du personnel ou le responsable compétent notamment lors de l'entretien professionnel.

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

(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>.

Article 1.6 - Prise en charge du contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

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 l'Agence Compétences. Ces coûts de coûts contractuels sont inclus dans les coûts 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.

(1) https://www.opco-atlas.fr/cout-contrat.html?f%5B0%5D=bnacche_pesioillsornefne%3A276.

(2) <https://www.opco-atlas.fr/criteres-financement.html?brnhace=217>.

Article 2 - Contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

L'OPCO Atlas met à disposition des employeurs un guide pratique(1) portant sur la conclusion et les modalités d'exécution du contrat de professionnalisation.

(1) <https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/05/15b-contrat-pro.pdf>.

Article 2.1 - Objectifs et bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

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 éloignés du marché du travail et de vivre 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 cotisation d'assurances et/ ou de réassurances ou oantur diort à un contrat de qualification professionnelle (CQP) de la branche.

Les parties signataires s'entendent pour que le contrat de professionnalisation soit inscrit dans le contrat de qualification professionnelle de l'alternant dans l'emploi.

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes suivantes :

? âgées 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).

(1) *Arrêté étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6325-1 du code du travail.*
(Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)

Article 2.2 - Réalisation du contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

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 qualification pour l'emploi.

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

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de

posiestraofinilnosan du cnaot à durée indéterminée, l'employeur s'engage à aruessr au tulritiae du cnaot de psiossneinaotofirlan une ftioarmon lui pnterematt d'acquérir une qitlafiacion plenoinsflsroe et à lui foirunr un emopli en roialetn aevc cet objectif.

Le tirilaute s'engage, quant à lui, à tlrleivaar puor le ctpome de son eoupmyler et à suivre la fiotamorn prévue au contrat.

Article 2.3 - Durée du contrat et de la formation En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

La durée de cette aticon de pnonseirisioaslatfon est csrmiopie ente 6 et 12 mois.

Cependant, la durée de l'action de pnirlnssoafoosatiein puet être allongée jusqu'à 24 mios lqsuroe le ctornat a puor ojebt :

? l'obtention d'un citafirect de qlafitciaiou pslnfrlonesieoe (CQP) ;

? l'obtention d'une cirteaocitfn enregistrée dnas le Répertoire natioan des ciiforattcns poliresloneefnss ;

? l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une quooitclfaain qui est roncunee par la cnvtniooen covitcelle des erptienrses de caotrgue d'assurances ;

? de fmeorr des bénéficiaires srtois du système éducatif snas qftaillocuain pnsooenserflile reconnue.

Cette durée puet être allongée jusqu'à 36 mios puor les pibucls prioritaires, à sovaïr :

? les ponsenres âgées de monis de 26 ans qui n'ont pas validé un socend cylce de l'enseignement sneoadrice (infra bac) et qui ne snot pas titiearlus d'un diplôme de l'enseignement tgclunohioque ou psreennfiosol (infra CAP/ BEP) ;

? les psreeons ircnietsss dpieus puls d'un an sur la ltsie des daneuerdms d'emploi tenue par Pôle epomli ;

? les bénéficiaires du rveenu de solidarité atcive (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux atdeuls handicapés (AAH) ;

? les psrenoens ayant bénéficié d'un cnaot uiqne d'insertion (CUI) en CDD ou CDI ;

? les pnnesoers en soatiiutn de hndicaap concernées par l'obligation d'emploi.

La pintrooloagn est également piblssoe dnas les cas savuitns :

? la scenode qaacioftiluin visée est supérieure ou complémentaire à la première ;

? le bénéficiaire n'a pu atintedre la qauciltoiaifn préparée puor csuae d'échec à l'examen, maternité ou adoption, maladie, acencidnt du travail, défaillance de l'organisme de formation.

Lorsque le cantort de ptsoeofiaolniiasnrnsn est rmpou anvat son temre par l'entreprise, suaf cas de rrpuae puor faute, l'OPCO Alats piurosut la pirse en cghrae des coûts pédagogiques de la famtrooin en considération de ses prrpeos règles de fonctionnement.

Les aocitns d'évaluation et d'accompagnement et les eeesnntmgies généraux, poleesnrifons et technologiques, mis en ?uvre par un ormiansge de froiamton ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dspoise d'un cretne de formation, ctisetnnot la prtaie théorique de la formation.

Cette fioaomtrn théorique est d'une durée mniliame de 15 % de la durée tolate de l'action de professionnalisaton, snas être inférieure à 150 hreues puor les qinctoaulifas visées par la ctivonneon cvletclioe et les pciblus spécifiques, et de 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisaton, snas être inférieure à 150 heures, puor les diplômes ou triets ircitnss au Répertoire noaatnil des ceicifioartnts peflrnsnoisoions et les cctteifras de qficiultaiian professionnelle.

La durée mxamiale de la ftoetraon théorique srea de 50 % de la durée du cnaot puor les qiaialfcouitns visées par la ctvonneon coeicvllte nationale, les pbcibus spécifiques, les ciattirfeces de qofcuilatian pfninesrlslooe et les diplômes ou triets icnistrs au Répertoire nnaatnil des cairfenticotis professionnelles.

Article 2.4 - Situation du salarié bénéficiaire du contrat de professionnalisation En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Pendant la durée de l'action de professionnalisaton, les salariés bénéficiaires d'un cotrat de pootarasslfnoinesiin perçoivent une rémunération calculée en fiocontn du mminuim cntneinoevonl cropdnsoeart à luer ptioiosn dnas la gllrie de caaiscoltsfin de la cenoonivtn cllecvoitie des eirtsenerps de cargotue d'assurances et/ ou de réassurances.

Cette rémunération ne puet être inférieure à :

? 70 % du miuinmm cvntoenneonl puor les jueens aanyt 26 ans et moins, snas piouovr être inférieure à 80 % du Smic ;

? 85 % du muiimmm convntoenneonl puor les salariés de puls de 26 ans, snas pvoiovr être inférieure à 100 % du Smic.

La durée du tvraial de l'intéressé, inuanlct le tepms passé en formation, ne puet excéder la durée hoedardmiabe de traiavl pratiquée dnas l'entreprise.

Toute cualse ccttneluoalre ayant puor objet le rbnuemmeeosrt à l'employeur par le bénéficiaire d'un crantot de pnsirfaeoioailstnnt des dépenses de ftaiomron en cas de rputrue du coratnt de taavirl est réputée non écrite.

Article 2.5 - Prise en charge par l'OPCO Atlas En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

L'OPCO Aalts pnerd cagrhe tuot ou pitare des fiars pédagogiques(1) conformément aux critères de psire en chrage définis par la bcrahe polsnlleiofrse et validés par les itacnens de l'OPCO.

Les coûts pédagogiques non pirs en chrage puoronrt être financés sur le paln de développement de compétences de l'entreprise.

En cas de rtuupre anticipée du crnaot de posiforasiasnoelnin ou d'absentéisme, la famortion est financée par l'OPCO Atals conformément aux règles validées par les iteanncss de l'OPCO.

(1) <https://www.opco-atlas.fr/criteres-financement.html> ?bnrcahe = 217.

Article 2.6 - Tutorat En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Les ptaaeirners scaiuox rlpnaeeplt que le trtaout a puor oeijbctf :

? d'aider, d'informer et de gdeïur les salariés paendnt les aitncos de frtiamoon ;

? de cbuneriotr à la ccsansainnoe par le salarié du cneottxe spécifique à l'entreprise, de son eievmrennnnot de tairavl ;

? de crebtuior à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes pelrfsnoeolsns par le salarié au tervars d'actions de fatoomirn en sitaotiun pfnnesonielsloe ;

? de pcipirater à l'appréciation des qlnafotcauiiis aueqcsis dnas le cardé des acintos de fmotiaron ;

? d'accompagner le salarié dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de son pjoret professionnel.

L'employeur puet cioishr un ttuuer pamri les salariés qualifiés de l'entreprise.

La pnserone cohiise puor être tutuer diot être vorltaioe et jeiitsufr d'une expérience psrneiofnsenloe d'au mnios 2 ans dnas une qaaitoficauln en rrpaport aevc l'objectif de pfiseoalnoiiatrsnson visé. L'employeur puet aussi aursser lui-même le ttuarot s'il

relpimt les coodnitins de qocuaalfiitin et d'expérience.

Outre les compétences plieonlrsneeofs susvisées, l'employeur diot reestr attentif, au menmot de la désignation du tuteur, aux qualités pnrnesolieslsfs de ce dernier, nntoemmt en treems de pédagogie. Il en va de la fraomotin de l'alternant et de sa volonté de puoriusvre son alternance, ou de psoirrvuue en CDI ou CDD dnas l'entreprise d'accueil.

Le teuutr est en eefft le grnaat de l'intégration de l'alternant dnas l'entreprise et le référent dnas son aositiucqn et sa montée de compétences. Ainsi, aifn d'endosser au mieux la fctionon de tuteur, l'employeur vliete à ce que ce direner piusse aeusr sa miiosn dnas les mrileuels cinotinos en redéfinissant avec lui sa caghe de tavrial et en lui faasnit suivre, si nécessaire, une framotion spécifique préalable. Cttee fotiamron spécifique puet être pirse en crhage par l'OPCO Aalts dnas les cioitdnns définies par les règles de pisre en charge.(1)

Un tutuer puet ansii être désigné par l'employeur, en privilégiant nneommtat les srioens ayant l'expérience requise, aifn d'accueillir et de guedir le bénéficiaire d'un carotnt de professionnalisation.

Lorsqu'il est salarié, le tuetur ne puet ecerxer simultanément ses fonnoics à l'égard de puls de 3 salariés bénéficiaires de ctatnrs de professionnalisation. L'employeur ne puet aesrusr simultanément le taroutt à l'égard de puls de 2 salariés bénéficiaires dsiteds contrats.

Lorsque l'employeur désigne un tuteur, il est vmevneit encouragé à fiare suivre aux teuutrs ayant à luer chgare persiluus bénéficiaires de ctatnrs de professionnalisation, la fmoioran mentionnée ci-dessus.(2)

Un piont spécifique est fiat sur cttee activité tutorale, à l'occasion de l'entretien périodique d'évaluation, avec les salariés concernés et avec cuex qui seaerint intéressés ou preetinsss puor le devenir. La queoistn de la friooamtn tuarotle est aorls expressément abordée au crous ddiut entretien.

Dans le crdae des ptpcveieess d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du tuetur pornruot être valorisés et firae l'objet d'une alsayne de la siuaitotn du salarié avec la deiroctin des reesscruos himaunes de l'entreprise ou le sercvie du poenrnesl ou le reanpbssole compétent netnmmaot lros de l'entretien professionnel. Le tutuer bénéficiera d'une priorité d'accès aux aontcis de VAE.

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

(2) *Le treizième alinéa de l'article 2.6 du tirte II est étendu suos réserve du resecept des disnositiops de l'article D. 6325-9 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 10 nvmerobe 2021 - art. 1)

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

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Les ptanaerires suoacix rlenplapet tutoe l'importance qu'ils aeconrdt à la fotioamrn psefonlrsnoeie puor les salariés :

- ? fceuatr de développement des connaissances, des qtafacliioiuns et des compétences des salariés ;
- ? fctetuar d'évolution de carrière et de prmotoion soacile ;
- ? faetucr de mtineian et de développement dnas l'emploi ;
- ? ftacuer de mobilité tnat peifsssoernlnole que géographique, et également, ftcaeur de rutoer à l'emploi au bénéfice des prenones qui ont ipmrtenrou luer activité pfioeolsrnslee puor dreveis raisons.

Chapitre Ier Formation à l'initiative de l'employeur

Article 1er - Plan de développement des compétences
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

L'OPCO Altas met à dpssioioitn des epyemlorus un giude ptiuraqe(1)prnotat sur le paln de développement des compétences.

1.1.?Définition du paln de développement des compétences

Le paln de développement des compétences de l'entreprise s'inscrit dnas la démarche de gsoetin des eimpols et des pucorras professionnels, en vue nmeantmot d'adapter les compétences détenues aux compétences requises.

Il conrmed les aitocons d'adaptation des salariés aux évolutions des psteos de trivaal asini que, le cas échéant, totue aoictn vinast à menanitier luer capacité à ocepcur un eolpmi ou patiacrnpit au développement de lreus compétences. Aifn de rrende les salariés aerutcs de luer évolution professionnelle, les eiertsnerps vllinet à pdnrne en cmotpe les bsenios en fotmorain exprimés dnas le crade d'un pjerot d'évolution professionnelle, en pcieltaruir à l'occasion de l'entretien professionnel.

Les peaitrs sngtiaiaers rlnepaplnt que l'élaboration du paln de développement des compétences diot s'inscrire dnas une véritable démarche pspvroiecte communiquée aux salariés et diot dnoc pmteerrte aux salariés de se préparer aux évolutions de demain.

Aussi, eells itienvnt les etrsripenes de la bhacnre à tniier compte, dnas le crdae de la cnriscutoton de luer paln de développement des compétences, de l'évolution des métiers du ctauogre d'assurances. Puor ce faire, les eerteipnsrs pournot s'appuyer sur les études cdounites sur ce suejt par l'observatoire des métiers de la branche.

1.2.?Actions de fmatoiron du plan

Le paln de développement des compétences cpomrtoe duex tpeys d'actions de fmoioatrn :

? les anticos de froaitomn obtaielrgios ou nécessaires qui snot cleles qui cdnitnoeninot l'exercice d'une activité ou d'une fctionon en accpitiolan d'une coeninvtion iineantrlanoe ou de dopitnssios légales et réglementaires. Eells ctinnoetust du tpmes de taavrll eieffctf et dnennot leiu au miineatn de la rémunération par l'employeur ;

? les anticos de fioomtran autres que cleles ci-dessus, dites non oonietlaibgrs : elles ciensnuottt assui du tpmes de tavrll ecffetif et dnnneot leiu au mentiian de la rémunération, suaf lorsqu'elles se déroulent hros tpmes de travail.

1.3.?Élaboration du paln de développement des compétences

Dans les eisrneters d'au mions 50 salariés, le comité socail et économique (CSE) est consulté sur les onanritieots stratégiques de l'entreprise, nomatmnet en matière de famotiorn professionnelle. Ctete coualnsotitn ptore chauqe année sur les oneontaritis de la fmaiorotn pefosolnerlise dnas l'entreprise et sur le paln de développement des compétences.

1.4.?Constitution d'une cimomiosn de la forotmian dnas les enirpters de 300 salariés et plus

La cosisimomn de ftamioorn est oargioiblte dnas les eetpsinrers de puls de 300 salariés. Cttee cmssoimion puet cedpaennt être constituée par accord d'entreprise lorsqu'elle n'est pas obligatoire.

La csmooimsin de farotmion est chargée de préparer les délibérations rteevails aux ointnrtaoes stratégiques et à la poutilqie sociale, d'étudier les meoyns pneamtrett de foasvrr l'expression des salariés en matière de fmoioatrn et de peaptcirir à luer itrmoianfon dnas ce domaine, asnii que d'étudier les problèmes spécifiques chonnrecat l'emploi et le taavrll des jeuens et des tlaeuivalrs handicapés.

Le CSE et la csiomosimn de ftrioaomn snot consultés sur les problèmes généraux rfaliets à la msie en ?uvre des disftpsiois de la fimtraoon cuontine (dont le paln de développement des

compétences) et de la volatilité des acquis de l'expérience.

(1)
<https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/18-plan.pdf>

Article 2 - Promotion ou reconversion par alternance (« Pro-A »)
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Le dispositif de promotion ou reconversion par alternance s'applique à l'unique candidat qu'un accord de branche ait été conclu plus 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 atouts de formation ou par des atouts professionnels de l'expérience.(1)

Les partenaires sociaux de la branche du secteur d'activités et/ ou de assurances 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(2) afin de connaître les modalités prévues de ce dispositif.

(1) *Alinéa de l'extension, les dispositions du code du travail relatives aux durées d'ancienneté liées au congé de bialn de compétence ayant été abrogées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. (Arrêté du 10 novembre 2021 - art. 1)*

(2) https://www.planetecsa.fr/content/uploads/sites/3/2021/01/20201211_Accord-collectif-Pro-A_CPPNI-VS.pdf

Chapitre II Formations à l'initiative du salarié

Article 1er - Projet de transition professionnelle
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

L'OPCO Atlas met à disposition des employés un guide pratique(1) 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'elle ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ de l'entreprise 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 subi de formalités de licenciement et leur nouvel emploi.

1.2. Financement

Les frais pédagogiques et la contribution de la coiffeur sont pris en charge par les associations de travailleurs indépendants si les droits CPF du salarié ne sont pas suffisants, et ce, dans la limite d'un plafond.

Dès lors que le demandeur du salarié a obtenu l'accord de la

commission paritaire 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.

(1)
<https://www.opco-atlas.fr/sites/default/files/medias/files/2020/02/20-cpf-transition.pdf>

Article 2 - Bilan de compétences
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences personnelles et professionnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et 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 travaillant 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 sera recherché ;
? 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 les temps de travail ou en dehors du temps de travail :
? lorsqu'il est réalisé, en tout ou partie, pendant les temps de travail, l'employeur doit donner son accord solennel les conditions fixées par l'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 responsable des résultats du bilan de compétences. Cependant, le salarié reste libre de demander à son employeur les éléments du bilan de compétences notamment lorsqu'il s'agit de définir en commun un projet de formation ou un projet de formation.

Article 3 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire connaître ses connaissances, ses compétences et ses atouts professionnels, 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 portefeuille de compétences qui recense notamment :
? les diplômes et les certifications obtenus au cours du cursus de formation ;
? les expériences professionnelles au cours des périodes de stages ou de formations en entreprise ;
? les certifications à finalités professionnelles délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience ;
? la nature et la durée des activités de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue ;
? le ou les emplois dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les atouts professionnels acquis en vue de ces emplois ;
? dans une annexe, et avec l'accord du salarié, les décisions en

matière de formation qui s'acquiert lors d'entretiens professionnels et de la mise à jour des compétences dont il a bénéficié.

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

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

En revanche, l'entreprise peut informer les salariés de l'utilité du parcours d'orientation, de formation et de compétences et les encourager à le constituer. Elle peut être informée des besoins de l'entretien professionnel.

Le parcours 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 vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

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 entreprises s'engagent à garantir au salarié le bénéfice de son compte personnel de formation tout au long de sa vie professionnelle et à favoriser son inscription à des formations de développement des 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 fini de bénéficier 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 concerne :

? 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 de la titularité du compte de le rendre inopérant n'est 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 sursis scolaire 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 travaillées au CPF.

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

4.2. Formations éligibles au compte personnel de formation

Les formations éligibles au CPF sont les formations professionnelles :
? d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.) ;

? d'acquérir les savoirs professionnels et de compétences ;
? de bénéficier d'un accompagnement pour la validation des acquis et de l'expérience ;
? de créer ou rejoindre une entreprise ;
? d'acquérir les métiers B, une qualification ou les compétences transversales situées dans les domaines suivants :
?? l'obtention du diplôme en plus de la réalisation d'un projet professionnel ou à favoriser la sécurisation du parcours professionnel du titulaire du compte ;
?? le titulaire du compte ne s'inscrit pas à l'objet d'une formation de son parcours ou d'une qualification de qualification un diplôme (cette obligation est vérifiée par une attestation sur l'honneur de l'intéressé).

4.3. Abondements au compte personnel de formation

Le salarié peut bénéficier 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 CNEFPP s'engagent à en informer les salariés concernés, et en coordination 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 fournit 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 score de compétences 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 paiement par l'employeur de la rémunération du salarié.

(1)

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

Article 5 - Validation des acquis de l'expérience En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

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 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 entreprises sont encouragées à favoriser la volonté d'encourager toute démarche de validation des acquis de l'expérience.

Article 6 - Congé de formation économique, sociale et syndicale En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

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

Ce congé permet d'acquérir des connaissances économiques,

scaioels ou syndicales, dnas le but d'exercer des responsabilités syndicales.

Titre IV Orienter professionnellement et déterminer les besoins de formation

Article 1er - Conseil en évolution professionnelle (CEP)
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Toute psenrnoe puet bénéficier tuot au lnog de sa vie plneisflesnoore d'un cniosel en évolution professionnelle, dnou l'objectif est de faivesror l'évolution et la sécurisation de son praruocs professionnel.

Le cnoeisl est gtiurat et est mis en ?uvre dnas le carde du sevcire pilbuc régional de l'orientation mentionné à l'article L. 6111-3 du cdoe du travail. L'opérateur du csneiol en évolution poseirsfnnlolee aaconpmgce la preosnne dnas la fosltaomiran et la msie en ?uvre de ses ptjoers d'évolution professionnelle, en lein avec les bioness économiques et saouicx etxntasis et prévisibles dnas les territoires. Il fltaciie l'accès à la formation, en iiaidtfnt les compétences de la personne, les qaltiincfouais et les fritnomoas répondant aux boesins qu'elle erimxpe asini que les fctminnaees disponibles.

Sous réserve de l'article L. 6111-6-1 du cdoe du travail, le coiesnl en évolution pesoinfollserne est assuré par :
? Pôle elmopi ;
? Asosociiatn puor l'emploi des crades (APEC) ;
? Msiosin llcaoe ;
? Cap eplomi (pour les pnenosers en suotiaitn de handicap).

Un salarié peut, de sa prpree iitniitave et snas dnedeamr l'accord à son employeur, se rpohcparer d'un CEP en prnaet rendez-vous de préférence avec un cseenollir de l'APEC s'il est cadre, ou d'une cmsiisomon ptiarraie irlperissenesftlone régionale (CPIR) dnas les atures cas.

Le CEP aopcganmce les salariés dnas le cdrae de lerus pretojs de tatnrison peornslfneosile prévus à l'article L. 6323-17-1 du cdoe du travail.

L'offre de seicvre du CEP est définie par un caiher des crehgas arrêté par le mitrnise chargé de la ftoamoin professionnelle.

Article 2 - Entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

L'employeur a l'obligation de firae paser un enetetrin pofissreoennl au salarié tuos les 2 ans. Cet ettreeinn pfrienssenool est consacré aux psirvecepts d'évolution professionnelle, ntmemaont en treems de quaucatfliins et d'emploi.

Cet ertetnein ne prote pas sur l'évaluation du taviarl du salarié. Cet ertnteien cmrootpe également des ifnatnoorims rtevliaes à la vitaldaoïn des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son cpmote prneensol de formation, aux admetbenons de ce cpotme que l'employeur est sscteuppile de financer et au cnsioel en évolution professionnelle.

Cet eetrnetin professionnel, qui donne leiu à la rédaction d'un domcunet dnou une cpoie est rsimee au salarié, est par aulriels proposé systématiquement au salarié qui renrepd son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé ptnaarel d'éducation, d'un congé de pocrhe aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité virtnlooae sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du cdoe du travail, d'une période d'activité à tmpes prtieal au snes de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt logune maadile prévu à l'article L. 324-1 du cdoe de la sécurité slcaoie ou à l'issue d'un madant syndical. Cet etenitren puet aivor lieu, à l'initiative du salarié, à une dtae antérieure à la rrpseie de poste et également dnas l'hypothèse où le salarié oiebntt une rcosesainncane en qualité de tiuraaellvr handicapé (RQTH) ou qu'il lui est notifié une itnatpiude qui auiart un ipacmt sur sa toracrijtee professionnelle.

Tous les 6 ans, l'entretien pseorsnniefol fiat un état des lieux

récapitulatif du puroarcs pofeirnessonl du salarié. Cttee durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise.

Dans les eresreptnis d'au moins 50 salariés, lorsque, au corus de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des eirmentets prévus et d'au moins une fmiooatrñ autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du cdoe du travail, son cmtpoe posrennel est aboné dnas les cdiontoins définies à l'article L. 6323-13 du cdoe du travail.

Afin d'accompagner les eyurplmeos et les salariés dnas la démarche, l'OPCO Aatls met à luer dipiitsoosn des fehcis exiavetpclis(1)et tmares d'entretiens professionnels.

Les erseeripnts snot invitées à utiliser les dumocntes mis à luer dioipstsoin sur le stie inettert de l'OPCO Altas(2).

(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>

Article 3 - Bilan de compétences
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Le blain de compétences est traité à l'article 2 du caritphe II du ttire III du présent accord.

Titre V Observatoire des métiers et des qualifications

Article 1er - Missions
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

Les praeartines scuoaix cmioenfnt le rôle de l'observatoire des métiers et des qicloounatifas du cotagure d'assurances et/ou de réassurances.

Cet ortberosaive des métiers et des qiftaouaiiclns est chargé namtmeot de :
? mrette en palce et dtgleienir des enquêtes et des études sur l'état de la ftoamoin dnas la brnhace ;
? rbaselmesr les ionortmfanis nécessaires à garnatir un dirot à la faromiton tuot au lnog de la vie ;
? arrêter le chaer des caeghrs destiné aux proenns mandatées puor ces enquêtes et ces études.

L'observatoire ecxere ses misnoiss suos le contrôle de la CEPFNP du ctgoraue d'assurances et/ou de réassurances.

Les modalités de fienonnetmctot et d'intervention de l'observatoire des métiers et des qoifncaiautlis du cguarote d'assurances et/ou de réassurances snot définies dnas un règlement intérieur.

Article 2 - Financement
En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

L'observatoire des métiers et des qaiitnfioualcs du crtugoe d'assurances et/ou de réassurances est géré par les sirveecs de l'OPCO Atlas.

Les enquêtes et les études souhaitées par l'observatoire des métiers et des qfctiuaaoiins du crtugoe d'assurances et/ou de réassurances snot peirss en cghrae par l'OPCO Aatls après accord de ses isnatecns pretaiiras compétentes.

Article - Titre VI Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 17 nov. 2021

La comiosmsin ptraairie nlnoitae de l'emploi et de la fotmaoirn psenollenisofre du crutogae d'assurances fera, tuos les ans, un point sur l'application de l'ensemble des dtiniopioss de l'accord raeiltf aux dsospiiftis de la fiomoatr ninoerfessonlle des etrpenesirs de cuatrage d'assurances et/ou de réassurances.

Avenant du 27 mai 2021 à la convention collective du 18 janvier 2002 relatif à la modification de l'article 34 sur les congés pour événements familiaux

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	UNSA bnaque ; FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CDFT ; FEC FO assurance,

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022

Le présent avenant a puor oebjt de mdieoifr l'article 34 rlitaeuf aux congés puor événements familiaux.

Il tuadrit la volonté de ses sareaitgins d'actualiser l'article 34 de la cionentvon collective.

En apolticipan de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sneiraagtis cenvnnieont que le cnnoteu du présent aenmnt ne jiftusie pas de prévoir de slnipoitats spécifiques aux etperreins de mnois de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Les siarnigetats s'engagent à effueectr les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

À défaut d'extension, cet avnneat n'est pas applicable.

L'article 34 est modifié cmmoe siut :

« Ailtcre 34
Congés puor événements familiaux

1° Aebescns exceptionnelles

Des aceesnbs eoeetplcixenns rémunérées pœunvt être prises, puor des mfofis justifiés par cuqahé salarié et en dohres des congés annuels, dnas un délai mamuxim de 15 jrous ouvrés anavt ou après l'événement y dnonnat droit.(a)

Ces aecsebns ecteplnixelos snot d'une durée de :

? 1 smiaene clneidaare(1), par événement, puor le maragie et puor la clnouscion d'un Pcas du salarié ;

? 2 jrous orluvebas(2)puor le maairge d'un ennaft du salarié ;

? 3 jrous oavlbuers puor la ncianasse ou l'accueil d'un enfnat adopté ;

? 5 jrous ouvrés(3)puor le décès d'un efannt ; ctete durée est portée à 7 jrous ouvrés puor le décès d'un eanfnt de mnois de 25 ans, d'un ennfat qeul que siot son âge lui-même parent, ou d'une poesnrne de minos de 25 ans à la cgrhae etifcfeve et pnamretee du salarié ;

? 4 jrous obvuarles puor le décès du cjinoont ou partaierne d'un Pcas ;

? 3 jrous ourvbleas puor le décès des parents, des beaux-parents (père ou mère de la psennore aevc lueqalle le salarié est marié), d'un frère ou d'une s?ur du salarié ;

? 2 jrous oralbvues puor le décès des grands-parents, arrière-grands-parents ;

Puor ce faire, elle s'appuiera naetmonmt sur les éléments qiinfattuas et qatuilifas communiqués par l'OPCO Aatls dnas le crdae de la secoitn peoeinlnrsfolve pratiirae du curogtae d'assurances.

La coiosmsimn parriiate nlaatinoe de l'emploi et de la ftoariomn pflnsnrionosee du courtage d'assurances purroa également maantedr l'observatoire des métiers et des quaqualitifnos puor dnlrtgeiier totue étude ou enquête sur les dpsfoiistis de la fomrotain pnlrosnoselifee au sien de la brahne professionnelle.

? 2 jrous obevruas en cas d'annonce de la srvuuee d'un hanicdap de l'enfant du salarié.

Les petaris sernaiiagts rnappeellt l'existence d'un congé de deuil, d'une durée de 8 jrous ouvrables, overut à tuot salarié en cas de décès de son enanft âgé de monis de 25 ans ou d'une pnrenose âgée de minos de 25 ans à sa crghae etvfecife et permanente.

Le congé de deuil, indemnisé soeln des règles définies par la sécurité sociale, est dtcsiint des jrous de congés octroyés par l'employeur en cas de décès d'un enfant.

Également, il est rappelé que le don de jrous de congés au pfirot d'un collègue anayt à sa chrgae un enanft âgé de mnois de 25 ans aeinttt d'une maladie, d'un hicandap ou viicmte d'un ancldict d'une particulière gravité rannedt ieessnabdplis une présence sonuuee et des sonis contraignants, est possible, dnas les coiontdnis prévues par la loi.

Dans les mêmes conditions, le don de jrous de congés est pssliboe lqoruse l'enfant du salarié, âgé de mnois de 25 ans, est décédé. Cttee faculté est également oetvure au bénéfice du salarié au titre du décès de la pnsroene de moins de 25 ans à sa chrgae ecfefitve et permanente.

En outre, il est rappelé que le don de jorus de congés est pilosbse au bénéfice d'un ature salarié de l'entreprise qui vinet en adie à une pnsore anitette d'une prete d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un hdacnaip lqousre cette pnsroe est, puor cet artue salarié, l'une de cleels mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16 du cdoe du travail.

2° ? Congés puor garde d'enfants

Tout salarié chargé de flamlie puet bénéficier, à sa demande, de congés rémunérés en cas de mladae d'un ou prsilueus de ses enanfts de moins de 12 ans, et ce, dnas la lmitie de 3 jorus par année civile.

Cette durée est portée à 5 jorus si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié a au moins 3 efatnns à charge.

Entre le 12e et le 16e aenanrivrise de l'enfant, les salariés bénéficient des dssipioonts prévues par l'article L. 1225-61 du cdoe du travail, à soavir 3 jrous non rémunérés par an. Ctete durée est portée à 5 jorus si le salarié a au moins 3 eafntns à charge.

L'octroi de ces congés est souims à la présentation d'un ciciaerftt médical par le salarié.

Ces congés de curtoe durée pvenent être pirs par demi-journées.

Ces congés eptixoelencs ne seront, en acun cas, la cause d'une réduction des congés payés annuels. »

(1) Jrous claedaeirns : tuos les jorus du cdintraer snas exclusion.
(2) Jrous oulbavres : jrous qui peuvent être légalement travaillés (c'est-à-dire du ldnui au saedmi iulncs et à l'exclusion des deimhacns et jrous fériés).

(3) Jrous ouvrés : jrous où l'entreprise est réellement en activité (le puls snouevt 5 jours par smeinae du ludni au vedrdnei ou du mdrai au samedi) ou bien, nrmobe de jrous nreonmleamt travaillés par les salariés.

(a) Le 1er alinéa du 1° est étendu suos réserve du rpsect des disptonois de l'article L. 3142-4 modifié du cdoe du tiavral et de l'article L. 1225-35-1 nevuaou du cdoe du travail.
(Arrêté du 4 février 2022 - art. 1)

Accord du 1er juillet 2021 relatif aux engagements responsables et solidaires en faveur de l'emploi et de la qualité de vie au travail

Article - Annexe

Aroccd caesnst de prriduoee ses efftes au 31 décembre 2023.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	UNSA baquene ; SNECAA CFE-CGC ; FBA CFDT,

Annexe
Les inrcadteius de svuii de l'accord

Article de référence	Engagement	Objectif	Période de référence de l'engagement	Suivi ? échéance(s)	Suivi ? méthode	Point de départ	Remarques
Article 1er	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, DDAS 2017	
Article 1.1	Nombre d'alternants	Atteindre 3 000 alternants	Sur 3 ans (2021 - 2023)	N+1, N+2, N+3	Données OCPO atlas	2008 cnrtotas d'alternance données OCPO 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 proportions d'emploi faites par les entreprises de recrutement d'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 eolpmi (Planète CSCA)	À itnefediiir 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 eplmoi (Planète CSCA)	16,20 % des jeunes de niveau bac ont été recrutés / embauchés (enquête emploi 2021, données 2020)	
Article 2.1	Embauche des personnes en situation de handicap	Évolution du nombre d'embauches / recrutements réalisés par les entreprises	Sur 3 ans (2021-2023)	N+1, N+2, N+3	Enquête eplmoi (Planète CSCA)	6,9 % (enquête eplmoi 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 emopli (Planète CSCA)	À indtiiefer en N+1	

N+1 = 2021 ; N+2 = 2022 ; N+3 = 2023.

Avenant du 1er juillet 2021 à la convention collective du 18 janvier 2002 relatif à la modification de

l'article 9 sur la participation, l'intéressement et l'épargne salariale

Signataires

Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	UNSA bquane ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CFTD,

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 9 relatif à la participation, l'intéressement et à l'épargne salariale.

Conformément à l'article 155 de la loi Pacte, les parties signataires de la branche du groupe d'assurances et/ ou de réassurances ont engagé des négociations à la fin de l'année 2020 sur le dispositif d'intéressement.

Cet accord traduit la volonté de ses signataires d'actualiser l'article 9 de la convention collective et de mettre à disposition des entreprises de la branche un modèle d'accord d'intéressement paramétrable spécifique au secteur d'activité du groupe d'assurances et/ ou de réassurances.

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

Cet avenant s'applique à compter de la date de signature pour les entreprises adhérentes à Planète CSCA.

Les parties s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

L'article 9 est modifié comme suit :

« Article 9
Participation. ? Intéressement. ? Épargne

Il est rappelé que les entreprises emploient au moins cinq salariés et les entreprises constituent une unité économique et sociale composée d'au moins cinquante salariés travaillant au sein de lues salariés à participer aux résultats de l'entreprise, conformément à l'article L. 3322-2 du code du travail.

De plus, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sociétés d'organisations représentatives au sein des entreprises L. 2231-1 et L. 2231-3 du code du travail, et dont les salariés ne sont pas couverts par un dispositif d'intéressement, de participation aux résultats ou de plan d'épargne d'entreprise, l'employeur doit engager, chaque année, une négociation sur un ou plusieurs de ces mêmes dispositifs.

Au-delà de ces obligations légales, les parties conviennent de la branche professionnelle évitent les entreprises qui n'auraient pas de dispositifs relatifs à la participation aux résultats, à l'intéressement, ainsi qu'à l'épargne salariale, à mettre en place l'un de ces dispositifs.

À cette occasion, il est proposé aux entreprises de conclure d'assurances et/ ou de réassurances un modèle d'accord d'intéressement paramétrable adapté au secteur d'activité et son mode d'emploi.

L'accord d'intéressement est mis en place au sein de l'entreprise :
? soit par un ou plusieurs délégués syndicaux ;
? soit par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
? soit par accord au sein du comité social et économique ;
? soit par projet d'accord proposé par l'employeur adopté à la majorité des 2/3 du personnel.

Enfin, par dérogation, les entreprises de moins de cinquante salariés ont la possibilité de mettre en place un accord d'intéressement par décision unilatérale si elles sont dépourvues de délégué syndical ou de membre élu de la délégation du personnel du CSE et qu'elles n'appliquent pas ou n'ont pas conclu d'accord d'intéressement depuis au moins 5 ans avant la date d'effet de la décision unilatérale. »

Annexe : Modèle d'accord d'intéressement

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

(Selon mode de mise en place) Entre/ À l'initiative unilatérale de :
Raison sociale
Code NAF
Effectif salarié
Mois de clôture
N° SERIT (14 caractères)
Adresse du siège social
Représentée par : M/ Mme nom prénom, fonction
ci-après dénommée « l'entreprise »,
d'une part,
(Si pas unilatérale)
et,

le comité social et économique ou un (les) délégué (s) syndical (aux), conformément au procès-verbal de séance joint au présent accord.

Le personnel de l'entreprise, statuant à la majorité des 2/3, conformément à la filière d'émargement ci-jointe, d'autre part,

il a été conclu le présent accord d'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise.

Rappel : Le présent accord est conclu au sein de l'entreprise en application des articles L. 3311-1 et suivants du code du travail relatifs à l'intéressement.

L'entreprise, désireuse d'associer davantage son personnel à sa bonne marche et aux résultats de son expansion, a décidé de mettre en place un accord d'intéressement. Les sommes éventuellement réparties entre les salariés, en application du présent accord, ne constituent pas un élément de salaire pour l'application de la législation du travail et de la sécurité sociale. Eu égard à son caractère par nature aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. Les parties s'engagent à effectuer le résultat tel qu'il ressort des calculs.

Les sommes versées aux salariés, dans le cadre du présent accord ne constituent donc pas pour ces derniers un avantage acquis.

Conformément à l'article L. 3312-4 du code du travail, l'intéressement ne se substitue à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise (ou qui devaient être appliqués en vertu de règles légales ou contractuelles).

L'entreprise est à jour de ses obligations en matière de représentation du personnel et peut valablement conclure le présent accord.

(Un seul choix) :

? l'entreprise n'a pas d'accord d'intéressement en cours d'application. Le présent accord est un nouvel accord ;
? l'entreprise a un accord d'intéressement en cours d'application. Le présent accord est un avenant(1) à l'accord d'intéressement en cours d'application dans l'entreprise conclu le ?

(1) Un avenant modifie un accord en cours d'application. Si l'accord est arrivé à échéance (par exemple après 3 exercices ou 6 exercices en cas de tacite reconduction), c'est un nouvel accord qui est conclu (même s'il est immédiat au précédent).

Article Préambule légal

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

Le présent accord, en prévision du choix des critères de déclenchement de la prime globale d'intéressement, a été conclu pour associer les salariés à l'amélioration des performances de l'entreprise.

Le choix des modalités de calcul est motivé par le souci d'associer les salariés aux fruits d'une croissance réelle et durable de l'entreprise.
La prime globale d'intéressement de la société srea (1 seul choix)

:
 ? ponloletnpirroe à la mssae srialaaale (ensemble des rémunérations brutes) de la société sur l'exercice de référence. cf. aitrcl 3 ;
 ? poroirlnloenpe au résultat conurat aanvt impôts de la société sur l'exercice de référence ;
 ? égale à un moanntt fairriaftoe défini ci-après.

Le cohix des modalités de ccalul est motivé par le souci d'associer les salariés aux ftiurs d'une ccniarosse rtalbene et darulbe de l'entreprise.

La pirme gboalle d'intéressement est répartie enrte les bénéficiaires puor (1 suel choix) :
 ? 100 % de son maotntt pononorreileletpnmt à la rémunération burte de cuhqae bénéficiaire sur l'exercice de référence ;
 ? 50 % de son mtnoant plneoetlnrneoiormp à la rémunération brute de chauqe bénéficiaire et 50 % de son mnnaott au prarota du tpms de présence sur l'exercice de référence ;
 ? 100 % de son mnnoatt au ptoara du tepms de présence sur l'exercice de référence. Cf. aiclrt 6.

Article 1er - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

Les mbremes du pesnoenrl bénéficiant de l'intéressement snot les salariés seubitepscls d'en bénéficier en vrteu de la loi et aanyt attneit ? mios d'ancienneté (3 mios max.) dnas l'entreprise. La nooitn d'ancienneté cpoosernrd à la durée totlae d'appartenance juidiure à l'entreprise, snas que les périodes de ssopeniusn du caontrt de travail, puor queqlue motif que ce soit, psnesiut être déduites. Puor la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, snot pirs en cptomte tuos les ctronats de taarvil exécutés au cuors de la période de cclaul et des 12 mios qui la précèdent. En cas d'embauche d'un stgairae à l'issue d'un stgae au snes de l'article L. 612-8 et staiuvns du cdoe de l'éducation (hors fmarooitn pnfsoonieslre cuiontne et sgtae des jeuns de mnios de 16 ans) de puls de 2 mios consécutifs ou non au crous d'un même année scolaire, la durée de ce deneirr est psrie en coptme puor le cclaul de son ancienneté.

Dans les estrerineps eaomlypnt au mions 1 salarié en myonene pednnt 12 mios consécutifs sur l'année cilive précédente et n'ayant pas dépassé le seuil de 250 salariés pnneadt puls de 5 années cvlieis consécutives, les chefs de ces entreprises, ou s'il s'agit de sociétés, lrues miaanatters saucoix (présidents, duteiecrs généraux, gérants ou mebmres du directoire), et toute psnerone exerçant à trite iueiidnvdn une psrfoseoin libérale et indépendante ou luer cononjt ou prtraieane de Pcas s'il a le stautt de cojnoint crtbluuloaaer ou cionnojt associé au snes de l'article L. 1212-4 du cdoe de cmmceore snot également bénéficiaires suos réserve du resecp de la ctniidoon d'ancienneté visée au peirmer alinéaet des diitsnopsios de l'article R. 3322-1 du cdoe du tiraavl(1). La ciodontin d'effectif diot être rlemplie au titre de chaque erixcee de ccuall(2).

Aucun salarié ne puet rnceor à pvoecrier la prat qui lui revient. Les salariés suos cnatrot à durée déterminée bénéficient de l'intéressement cmome tuot aurte salarié dès lros que les contdniois prévues par l'accord snot remplies.

(1) Les temres « et des dnoitpssiios de l'article R. 3322-1 du cdoe du taviral » snot eculxs de l'extension en ce qu'ils cinvtrnneeeot au décret n° 2019-1586 du 31 décembre 2019. (Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

(2) Psrahe étendue suos réserve du rsepect des doisposnitis de l'article L. 3312-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 23 mai 2022-art. 1)

Article 2 - Déclenchement
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

Pour ouvrir driot aux exonérations, le déclenchement diot avior un caractère aléatoire.

Les sagntaeiris du présent aoccrd se snot concertés puor déterminer cnonotnjmeeit des sleius et des oetieibjfs réalistes et ne revétant pas de caractère certain. Ainsi, puor cuhqae exercice, la prmie d'intéressement ne se déclenche que si l'entreprise atneitt le(s) objectif(s) tel(s) que défini(s) ci-dessous (1 suel choix). Si ce(s) objectif(s) ne snot pas atteints, l'intéressement

srea nul :
 ? ooitpn 1 : l'objectif A. tel que défini ci-dessous ;
 ? ootpin 2 : l'objectif B. tel que défini ci-dessous ;
 ? oioptn 3 : l'objectif A. et l'objectif B. tles que définis ci-dessous (les duex oecbfijts divnoet être aettnits concurremment) ;
 ? otiopn 4 : l'objectif A. ou l'objectif B. tles que définis ci-dessous (l'un ou l'autre des duex oicbejfts au mnois diot être atteint).

<p>Objectif A (1 suel coihx ; ne chcoer que si opiotn 1,3 ou 4)</p>	<p>Objectif B (1 suel coihx ; ne cocher que si oitopn 2,3 ou 4)</p>	<p>? le résultat d'exploitation anvat pirme d'intéressement est supérieur ou égal au sieul a ; ? le résultat curnaot anvat impôt anvat pmire d'Intéressement est supérieur ou égal au suiel a ; ? le résultat net cmlobpate anvat prime d'Intéressement est supérieur ou égal au suiel a, avec siuel a : ? puor tetous les années de l'accord : [] ? ; ? ou : pour la 1re année d'application de l'accord : [] ? ; pour la 2e année d'application de l'accord : [] ? ; pour la 3e année d'application de l'accord : [] ? .</p> <p>? le tuax de cirsancsoe du crhiffe d'affaires (commissions et honoraires) d'une année sur l'autre est supérieur ou égal au suiel b ; ? le tuax de ccnarusise du cffrhe d'affaires (commissions et honoraires) par équivalent tmeps pelin (ETP) d'une année sur l'autre est supérieur ou égal au suiel b ; ? le rraoppt résultat d'exploitation aavnt intéressement sur chffire d'affaires ; ? le roarppt résultat net aavnt intéressement sur cffiehirs d'affaires est supérieur ou égal au suiel b, avec suiel b : ? puor tetuos les années de l'accord : [] % ; ? ou : pour la 1re année d'application de l'accord : [] % ; pour la 2e année d'application de l'accord : [] % ; pour la 3e année d'application de l'accord : [] % .</p>
--	--	--

Par ailleurs, puor chauqe exercice, la prime d'intéressement obeutne par le déclenchement éventuel de l'atteinte du ou des oetijcbs A et/ ou B ci-dessus est majorée si l'entreprise aetitnt le(s) objectif(s) complémentaires tel(s) que défini(s) ci-dessous (0,1,2 ou 3 choix)
 ? otopin 5 : l'objectif C. tel que défini ci-dessous puor une mrjtoaoin de [] % ;
 ? option 6 : l'objectif D. tel que défini ci-dessous puor une mraotajon de [] %(1) ;
 ? opotin 7 : l'objectif E. tel que défini ci-dessous puor une majoiarton de [] % .

<p>Objectif C (seulement si l'option 5 cochée)</p>	<p>Objectif D(1) (seulement si l'option 6 cochée)</p>	<p>Objectif E (seulement si l'option 7 cochée)</p>	<p>? le taux de fidélisation des salariés est supérieur ou égal au seuil c, avec seuil c : ? pour tous les années de l'accord : [] % ; ? ou : pour la 1re année d'application de l'accord : [] % ; pour la 2e année d'application de l'accord : [] % ; pour la 3e année d'application de l'accord : [] %.</p>	<p>? le taux de fidélisation des salariés est supérieur ou égal au seuil d, avec seuil d : ? pour tous les années de l'accord : [] % ; ? ou : pour la 1re année d'application de l'accord : [] % ; pour la 2e année d'application de l'accord : [] % ; pour la 3e année d'application de l'accord : [] %.</p>	<p>? le taux de déplacement écoresponsable clientèle et fournisseurs de l'entreprise est supérieur ou égal au seuil e, avec seuil e : ? pour tous les années de l'accord : [] % ; ? ou : pour la 1re année d'application de l'accord : [] % ; pour la 2e année d'application de l'accord : [] % ; pour la 3e année d'application de l'accord : [] %.</p>
---	--	---	---	---	--

Pour l'application du présent accord :
 ? les termes utilisés pour la définition du (des) objectif (s) ci-dessous sont rattachés aux éléments figurant dans la liste fiscale en ligne ;
 ? le nombre d'ETP est égal à la somme des coefficients de temps de travail durée de présence sur l'exercice pour chaque collaborateur de l'entreprise en CDD ou CDI, apprentissage ou contrat de professionnalisation, hors stagiaires, y compris le ou les dirigeant(s) compté (s) pour 1 équivalent temps plein ;
 ? le taux de saisonnalité est égal au nombre de réponses ? Satisfait ? ou ? Très satisfait ? à l'enquête réalisée chaque année avant la clôture de l'exercice auprès d'un nombre suffisant de clients par mail ou couvrir avec tarce dralbe des réponses à la question suivante : ? Êtes-vous très satisfait/ satisfait/ pas satisfait/ pas du tout satisfait des services du cabinet [Raison Sociale] pour vos besoins d'assurance ? ? ;
 ? le taux de fidélisation des salariés est égal à 1- (Nombre de départs de salarié[s] dans l'année/ Effectif moyen annuel hors départs et dirigeants)(1) ;
 ? le taux de déplacement écoresponsable clientèle et fournisseurs est égal à Nombre de déplacements clientèle et fournisseurs des salariés et dirigeants (hors déplacements domicile/ travail) en train et en transports en commun/ Nombre de déplacements clientèle et fournisseurs total).

Par ailleurs, pour les besoins du présent accord, il est rappelé si nécessaire que les indicateurs ci-dessus ont donné les résultats suivants pour les années qui ont précédé :
 Seuil a :
 Seuil b :
 Seuil c :
 Seuil d : (1)
 Seuil e :

(1) Les 8e, 14e et 20e alinéas (hors tableaux) et la 2e colonne du second tableau de l'article 2 de l'annexe sont exclus de l'extension en ce qu'ils concernent les salariés de l'article L. 3312-1 du code du travail.
 (Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 3 - Calcul de la prime globale d'intéressement
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

La prime globale d'intéressement, est répartie chaque exercice à l'ensemble des Bénéficiaires, si le(s) critère(s) de déclenchement exprimé(s) ci-dessus est (sont) atteint(s), est égale à : (1 seuil choix)
 ? [] % de la somme des rémunérations brutes (max 20 %) des bénéficiaires (définis à l'article 1er) sur l'exercice de référence ;
 ? [] % du résultat courant avant impôt de la société sur l'exercice de référence (limité à 20 % des rémunérations brutes de la

société) ;
 ? [] erous (montant prioritaire brut global limité à 20 % des rémunérations brutes de la société.

À laquelle s'ajoute le montant des montants éventuelles liées aux critères C, D et/ou E.

Si le jeu des seuils aboutit à une prime globale d'intéressement négative, elle sera ramenée à zéro (0). En aucun cas, elle ne pourra être imputée sur les exercices antérieurs ou postérieurs. Par ailleurs, si l'application de la formule conduit à mettre l'entreprise en perte comptable, la prime sera ramenée au montant qui permet d'atteindre un résultat net comptable égal à 0.

La prime est exonérée de forfait social (sauf si l'entreprise compte plus de 250 salariés pendant 5 années consécutives). Elle est soumise à CSG/CRDS à la charge du bénéficiaire et, le cas échéant à taxer sur les sociétés à la charge de l'employeur.

Article 4 - Plafond collectif
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

En aucun cas, la prime globale d'intéressement, avant répartition entre les bénéficiaires, ne saurait dépasser annuellement le plafond légal en vigueur à la signature de l'accord soit 20 % du total des rémunérations brutes versées à l'ensemble des salariés de l'entreprise au cours de l'exercice de calcul ainsi que le revenu net imposable ou la rémunération annuelle brute perçue par le chef d'entreprise, ou s'il s'agit de personnes morales, leurs présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du conseil d'administration ou le conjoint ou le partenaire de Pacs du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou associé, soumis à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Article 5 - Plafond individuel
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

La prime individuelle d'intéressement attribuée à chaque bénéficiaire au titre d'un exercice ne peut excéder le plafond suivant ? (optionnel ? 1 seuil choix).
 ? % du plafond annuel de la sécurité sociale (Pass) ? (max légal 75 % du Pass) ;
 ? la somme forfaitaire de [] ?.

En aucun cas, la prime individuelle d'intéressement attribuée à chaque bénéficiaire au titre d'un exercice, y compris l'éventuel supplément d'intéressement, ne pourra excéder le plafond légal en vigueur lors de l'exercice au titre duquel l'intéressement se rapporte (soit 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale défini comme la somme des trois quarts de plafond mensuel alloué sur la période de calcul). Lorsqu'un bénéficiaire n'a pas accompli un exercice effectif de présence au sein de l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata de la durée de présence.

Gestion du report

Si le jeu du calcul aboutit à un dépassement de plafond individuel, l'intéressement du bénéficiaire sera automatiquement ramené au plafond individuel (1 seuil choix) :
 ? le report est reporté sur les exercices suivants n'ayant pas atteint le plafond individuel (choix par défaut) (1) ;
 ? sans possibilité de report sur les autres salariés ou dans le temps.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-11 du code du travail.
 (Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 6 - Répartition de la prime globale d'intéressement
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

La prime globale d'intéressement est répartie entre les bénéficiaires pour :
 ? 100 % de son montant personnel à la rémunération brute de chaque bénéficiaire sur l'exercice de référence ;
 ? 100 % de son montant au prorata du temps de présence sur l'exercice de référence ;
 ? 50 % de son montant personnel à la rémunération

burte de chaque bénéficiaire et 50 % de son montant au prorata de la durée de présence sur l'exercice de référence.

Dispositions applicables en cas de répartition post-mortem de la rémunération : On entend par rémunérations brutes l'ensemble des salaires fixes perçus ainsi que les rémunérations variables individuelles attribuées à chaque salarié. Pour le (s) danigreit (s) bénéficiaire (s) on entend par rémunération la rémunération brute ou le revenu personnel brut imposé sur le revenu de l'année précédente. *Pour les congés légaux de maternité, d'adoption ou de deuil, les périodes de suspension du travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, les périodes de maladie en quarantaine, les salaires à priver en compte snot cuex qu'aurait perçus le bénéficiaire s'il avait été présent dans l'entreprise.* (1)

En cas de répartition post-mortem au salaire, la rémunération brute du (des) chef (s) d'entreprise ou du (des) mandataire (s) social (aux) bénéficiaire (s) non titulaires d'un contrat de travail est plafonnée pour le calcul de la prime d'intéressement à la rémunération du salarié le mieux rémunéré. La prime du (des) chef (s) d'entreprise ou du (des) mandataire (s) social (aux) bénéficiaire (s) ne saurait excéder la prime du salarié le mieux rémunéré (sauf cas de prorata du plafond individuel de la prime).

Dispositions applicables en cas de répartition pluriannuelle au temps de présence : Sont exonérées assimilées à des périodes de présence les périodes de travail effectif (ce qui permet une prise en compte différenciée du temps partiel et du temps complet), agricoles s'ajoutent les périodes également assimilées à du travail effectif et rémunérées comme tel. Ainsi, notamment les congés légaux de maternité, d'adoption ou de deuil, les périodes de suspension du travail de travail pour accident du travail (hors accidents de trajets) ou maladie professionnelle, les congés payés et congés pour événements familiaux, les périodes d'activité partielle, périodes de maladie en quarantaine au sens du 3° du I de l'article L. 3131-15 du code de la santé publique, les examens médicaux obligatoires, le temps consacré au droit à l'expression, les absences au titre des fonctions de conseil prud'homal, les journées de fairmootn suevils dans le cadre du plan de formation de l'entreprise et les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leurs fonctions ou pour les congés de formation spécifique propre à chaque catégorie de représentants sont assimilées à des périodes de présence. Ne sont donc pas assimilées à des périodes de présence toute autre stouitain et notamment les périodes de maladie d'origine non professionnelle, absences non justifiées, congés sabbatiques, congés parentaux, congés paternité, congés pour création d'entreprise et congés sans solde. La répartition s'effectue comme neu des règles de pénalisation individuellement précédemment définies.

(1) Poursuite étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 5122-11 du code du travail.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 7 - Versement de la prime En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

La prime individuelle d'intéressement est versée, déduction faite de la CSG/CRDS et de toute cotisation complémentaire éventuelle, dès qu'elle aura pu être calculée et vérifiée dans les conditions prévues par l'accord pour chaque période de référence, et en tout état de cause avant le début du 5e mois suivant la clôture de l'exercice. Passé ce délai, l'entreprise doit compléter les versements en paiement d'un intérêt de retard égal au taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées (TMOP) multiplié par 1,33. Ces intérêts bénéficient des mêmes exonérations fiscales et sociales que le principal.

Le versement d'un atpme d'intéressement, avant le délai indiqué ci-dessus, peut être effectué. Si le calcul aient à une éprouve d'intéressement définitive inférieure aux versements versés, les sommes perçues en trop par les bénéficiaires doivent être reversées.

Article 8 - Affectation de la prime En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter pour un règlement partiel ou total de sa prime individuelle

d'intéressement et/ou pour un versement partiel ou total sur le ou les plans d'épargne salariale PEE(I) et/ou le PER(I) en vue de la création de l'entreprise à la date de versement. L'option choisie doit être formulée par le bénéficiaire dans un délai de 15 jours à compter de la date de l'événement est présumé avoir été informé du montant qui lui est attribué. À ce titre, le bénéficiaire est présumé avoir été informé le 5e jour suivant la date d'envoi du courrier simple, le cachet de la poste faisant foi ou à réception de la notification de mise à disposition du bulletin d'option sur son épargne sécurisée internet. Si le bénéficiaire ne formule pas de choix dans les délais impartis, les sommes lui versées seront versées dans le (s) support (s) de placement par défaut du PEE(I) en vue de la création de l'entreprise. Les sommes affectées au PEE(I) sont bloquées pour une période de 5 ans commençant à croquer le 1er jour du 6e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés et les sommes affectées au PER(I) sont individuelles jusqu'à la date de liquidation de sa personne dans un régime obligatoirement d'assurance vieillesse ou à l'âge légal de retraite du bénéficiaire. Le versement de la prime individuelle sur le (s) plan (s) d'épargne entraîne l'adhésion au règlement du plan. Les sommes ainsi affectées au (x) plan (s) d'épargne sont exonérées d'impôt sur le revenu, dans la limite du plafond légal en vigueur. La perception immédiate de tout ou partie de la prime d'intéressement entraîne son imputation sur le revenu du bénéficiaire.

Article 9 - Salariés ne pouvant être joints En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

Si l'accord d'intéressement a été mis en place après que des bénéficiaires potentiels d'en bénéficier ont quitté l'entreprise ou si le calcul et la répartition de la prime d'intéressement intervenent après un tel départ, l'entreprise adresse à ces bénéficiaires une fiche individuelle, telle que décrite ci-après. Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise, elle lui fait préciser l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits. En cas de changement d'adresse, le bénéficiaire en informe l'entreprise. *Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, la commission des parts de FPE lui recommande d'être assurée par l'organisme qui en est chargé où l'intéressé peut le réclamer jusqu'à l'expiration du délai prévu à l'article L. 312-20 du code monétaire et financier (5 ans après la mise en disponibilité) plus ces sommes sont versées à la Caisse des dépôts et consignations jusqu'à la fin de la période de prescription plus aseciqs à l'État.* (1)

(1) Poursuite étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 10 - Organe de contrôle En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

L'application du présent accord sera suivie par le comité économique et social (CES) s'il existe ou à défaut par une commission ad hoc composée au moins de 2 représentants des salariés spécialement désignés à cet effet et au moins 1 représentant de la direction. Si l'entreprise ne constitue qu'un seul salarié, c'est ce dernier qui compose la commission ad hoc. Dès que l'entreprise aura procédé au calcul de l'intéressement, et avant son versement aux bénéficiaires, l'organe de contrôle sera informé des conditions d'application de l'accord et des conditions nécessaires au calcul de l'intéressement et au respect des modalités de répartition. L'organe de contrôle est tenu à l'obligation de discrétion sur toutes les informations reçues et ne pourra divulguer à un tiers des informations de nature à porter préjudice à l'entreprise ou à un salarié.

Article 11 - Information collective En vigueur étendu en date du 2 juil. 2021

Le présent accord sera remis à chaque salarié ou fera l'objet d'une note d'information adressée le jour de l'accord même à chaque salarié de l'entreprise ainsi qu'à tout nouvel embauché. L'accord pourra également être affiché dans l'entreprise.

L'entreprise peut également à tout moment salarié, directement ou par l'intermédiaire du teneur de comptes, un livret d'épargne salariale présentant les dispositifs d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise. Le salarié qui quitte l'entreprise reçoit un état récapitulatif, à insérer dans son livret d'épargne salariale, aux fins de faciliter le rattachement et le transfert de ses avoirs.

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	UNSA bqaune ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 12 févr. 2022

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 27 relatif aux sanctions pécuniaires à l'encontre des salariés de la branche du gâchage d'assurances et/ ou de réassurances.

Il traduit la volonté de ses signataires de mettre en conformité cet article avec l'article 16 de la convention collective relative au régime de discipline.

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

Avenant du 12 mai 2022 relatif à la modification de la convention collective article 35 Restauration

Signataires	
Patrons signataires	PLANETE CSCA,
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 14 juil. 2023

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 35 relatif à la représentation des salariés de la branche du gâchage d'assurances et/ ou de réassurances.

Il traduit la volonté de ses signataires de mettre en conformité cet article avec l'évolution de la législation relative à la prise en charge des titres-restaurant par les employeurs qui en prennent en charge leurs salariés.

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

Accord du 21 décembre 2023 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; SNECAA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises doivent verser une contribution équivalente pour la formation professionnelle et l'apprentissage (CUFPA).

Au-delà de cette contribution, les entreprises de la branche peuvent également verser une contribution d'assurances et/ ou de réassurances s'ajoutant à une contribution conventionnelle dont le niveau varie en fonction de leur effectif.

Le précédent accord sur les taux de contribution à la formation professionnelle des salariés conclu pour une durée déterminée d'un an à compter du 31 décembre 2023.

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

À défaut d'extension, cet avenant n'est pas applicable.

L'article 27 est modifié comme suit :

« Article 27
Sanctions

Toute infraction aux règles de discipline, toute faute, y compris les fautes professionnelles impliquant la mauvaise volonté de l'intéressé, fait l'objet, de la part de l'employeur à son égard, de la sanction appropriée à la gravité du cas.

Dans chaque entreprise ou établissement amoncelé doté d'instances représentatives dont l'effectif est au moins égal à 100 salariés, le salarié a la faculté de demander par écrit la sanction disciplinaire lorsqu'elle est prononcée à son encontre une fois qu'il a été préalablement avisé de l'existence d'une faute grave ou lourde. La sanction disciplinaire est prononcée à l'entretien préalable dont dispose cette faculté au salarié. »

travail.

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

À défaut d'extension, cet avenant n'est pas applicable.

L'article 35 est modifié comme suit :

« Article 35
Restauration

Dans les établissements d'au moins cinquante salariés, l'employeur, après avis du comité social et économique, met à la disposition des salariés un local de restauration.

Dans les établissements de moins de 50 salariés, l'employeur met à disposition des salariés un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.

Dans toutes les entreprises, l'employeur étudiera la possibilité de mettre à la disposition des salariés, pour le déjeuner, des titres-restaurant ou un restaurant d'entreprise ou un restaurant inter-entreprises.

Dans les entreprises employant des titres-restaurant, la participation financière devra être au minimum de 3,60 euros par salarié concerné et intéressé, et par jour travaillé. »

Par conséquent, les représentants sociaux de la branche professionnelle se sont réunis afin de négocier un nouvel accord de branche dont les dispositions s'appliqueront à compter du 1er janvier 2024.

À l'heure où les nouvelles compétences visent à faciliter la formation professionnelle des salariés du secteur d'année en année, et où la recherche de l'équilibre financier devient au même titre que la formation elle-même un enjeu de la branche professionnelle, les partenaires sociaux ont particulièrement travaillé au suivi annuel des engagements financiers pris en faveur de la formation professionnelle des salariés du secteur d'assurances.

Aussi, les partenaires sociaux du présent accord tiennent à poursuivre sur la voie de la prudence en vue d'assurer au mieux, pour les années à venir, l'accès à la formation des salariés de la branche et décident donc de maintenir pour l'année 2024 les niveaux de contribution conventionnelle des entreprises de cautions d'assurances et/ ou de réassurances tel que fixés précédemment.

Les partenaires sociaux du présent accord réaffirment par ailleurs la non-obligation pour les entreprises de la branche professionnelle employant 300 salariés et plus de verser une contribution conventionnelle. Toutefois, elles tiennent à rappeler que ces entreprises ont la possibilité de procéder à des versements volontaires auprès de l'opérateur de compétences «

Atlas, stionuer les compétences ».

En conséquence, les paraenrites suoaix du crtagoe d'assurances et de réassurances cvenenoinnt de ce qui suit.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le cahmp d'application du présent accrod est cleui fixé à l'article 1er de la ctvonneion ctoveillce du 18 jvienar 2002.

Article 2 - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aocrd a puor oejbt :
? de rappeler, puor cahuqe tlyopigoe d'entreprises, les taux, exprimés en panceogruete de la mssae salariale, de la cibotiutornn légale appelée cibrotintuon unuqie à la fiormaton poslneiesflrone et à l'apprentissage (CUFPA) ;
? de fixer, puor cauhqe tyogpolie d'entreprises, les taux, exprimés en patrgncoeu de la msase salariale, de la cntorituoibn clolvnoetninee ;
? de rpaleepr le tuax légal de la ctouborinitn due, le cas échéant, au tître du cptome pseroennl de frmitooan (CPF) des salariés en contrat à durée déterminée (CDD), que les erpeisetrns de la bhnrace du cuotagre d'assurances et/ou de réassurances dnioevt atitucqer puor l'année 2024.

Article 3 - Contributions des entreprises de moins de 11 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les ctnboitoniurs des epeenrirsts de mions de 11 salariés snot ventilées de la façon snaitvue :

Entreprises emoylnapt moins de 11 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pgecaureotns de la masse salariale btrue annuelle
	À cpmeotr du 1er jnavier 2024
CUFPA (contribution légale)	1,15 %
? dnot cbtruoiotnin à la foraoitmn pioorsfsnlenlee (CFP)	0,55 %
? dnot txae d'apprentissage	0,60 % [1]
Contribution conventionnelle	0,45 %
Solde txae d'apprentissage	0,08 % [2]
Total	1,68 %
CPF-CDD	1 % (de la mssae saliaalre burte aulnlnee des CDD)
[1] En Alsace-Moselle, la txae d'apprentissage est de 0,44 % de la mssae sliaaarle brute.	
[2] Le slode de la txae d'apprentissage n'est pas dû par les eieresnrpts d'Alsace-Moselle.	

Article 4 - Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les counotbrntijs des enreiesrtps dnot l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés snot ventilées de la façon sanuitve :

Entreprises dnot l'effectif est supérieur ou égal à 11 salariés et inférieur à 50 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pegcuotreans de la masse salariale butre annuelle
	À cmepotr du 1er jvienar 2024
CUFPA (contribution légale)	1,60 %
? dnot coitrtbunion à la fitamroon prsneionolfesle (CFP)	1 %
? dnot txae d'apprentissage	0,60 % [1]

CUFPA (contribution légale)	1,60 %
? dnot crntotiuiobn à la fraoiotmn psrlsnoieeonfe (CFP)	1 %
? dnot txae d'apprentissage	0,60 % [1]
Contribution conventionnelle	0,30 %
Solde txae d'apprentissage	0,08 % [2]
Total	1,98 %
CPF-CDD	1 % (de la mssae srlaalrae butre auelnlne des CDD)
[1] En Alsace-Moselle, la txae d'apprentissage est de 0,44 % de la mssae sailarale brute.	
[2] Le slode de la txae d'apprentissage n'est pas dû par les enipsrerets d'Alsace-Moselle.	

Article 5 - Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les ctoibnuitorns des eniseertprs dnot l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés snot ventilées de la façon sautinve :

Entreprises dnot l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés et inférieur à 250 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pgcnrutoaes de la masse salariale btue annuelle
	À cepmtor du 1er jvainier 2024
CUFPA (contribution légale)	1,60 %
? dnot citrutboion à la faotmoirn psiofoelserlne (CFP)	1 %
? dnot txae d'apprentissage	0,60 % [1]
Contribution conventionnelle	0,30 %
Solde txae d'apprentissage	0,08 % [2]
Total	1,98 %
CPF-CDD	1 % (de la mssae saalrlrae btrue anellune des CDD)
[1] En Alsace-Moselle, la txae d'apprentissage est de 0,44 % de la mssae saiallrae brute.	
[2] Le sdloe de la txae d'apprentissage n'est pas dû par les esrnpiereets d'Alsace-Moselle.	

Article 6 - Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les couninibtorts des eeirptrens dnot l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés snot ventilées de la façon suniatve :

Entreprises dnot l'effectif est supérieur ou égal à 250 salariés et inférieur à 300 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en poacrtegus de la masse salariale btue annuelle
	À ctopenr du 1er jvienar 2024
CUFPA (contribution légale)	1,60 %
? dnot coitrtbunion à la fitamroon prsneionolfesle (CFP)	1 %
? dnot txae d'apprentissage	0,60 % [1]

Contribution conventionnelle	0,30 %
Solde txae d'apprentissage	0,08 % [2]
Total	1,98 %
CPF-CDD	1 % (de la msase sraaliale btur auellnne des CDD)
Contribution supplémentaire à l'alternance	Seulement si l'entreprise echbuame mnois de 5 % d'alternants
[1] En Alsace-Moselle, la txae d'apprentissage est de 0,44 % de la msase sialarale brute.	
[2] Le sdloe de la txae d'apprentissage n'est pas dû par les ereptsrsis d'Alsace-Moselle.	

Article 7 - Contributions des entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les cntnroubinois des ertnieeprrs dnot l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés snot ventilées de la façon saivtvue :

Entreprises dnot l'effectif est supérieur ou égal à 300 salariés	
Répartition de la contribution	Exprimée en pogcatreneus de la masse salariale btrue annuelle
	À cpeotmr du 1er jaivenr 2024
CUFPA (contribution légale)	1,60 %
? dnot ctbnriootiun à la ftmorioan pneosfeirsonlle (CFP)	1 %
? dnot txae d'apprentissage	0,60 % [1]
Contribution conventionnelle	-
Solde txae d'apprentissage	0,08 % [2]
Total	1,68 %
CPF-CDD	1 % (de la mssae saialrale burte aelnlune des CDD)
Contribution supplémentaire à l'alternance	Seulement si l'entreprise eacbumhe mnois de 5 % d'alternants
[1] En Alsace-Moselle, la txae d'apprentissage est de 0,44 % de la msase sllaaarie brute.	
[2] Le sldoe de la txae d'apprentissage n'est pas dû par les einrrpseets d'Alsace-Moselle.	

Article 8 - Dispositions spécifiques applicables aux entreprises employant 300 salariés et plus
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Il est prévu que les etesniperrs de la bchnare du ctuorge d'assurances et/ou de réassurances eyamlnpot 300 salariés et puls n'ont pas l'obligation d'acquitter une crtniitobun cnonvnleoiltee au fineeacnmt de la ftooramn professionnelle.

Cependant, elcls pvuenet procéder à des veemtnrses voelinroats auprès de l'opérateur de compétences « Atlas, stneoiur les compétences » aeuqul a adhéré la bcanhre professionnelle.

Avenant du 31 janvier 2024 relatif à la modification de la convention collective Congés de parentalité

En contrepartie, cunache de ces ertnpeierss dveiont treattrsnme au secrétariat de la cmiomsosn piraaitre nialaotne de l'emploi et de la fraotomin plfenlrionsnee (CPNEFP) de la brnhace du cautgroe d'assurances et/ou de réassurances les irfitoanmons suivantes, au puls trad le 15 serbtpe me de cqhuae année :

? dnas le crade du paln de développement des compétences : le tuax d'accès à la frotaimon et répartition par sxee au crous de l'année cilive N ?1 en précisant le tuax d'accès des salariés âgés de 55 ans et puls ;

? dnas le cadre du paln de développement des compétences : le nbomre de steiragas de la faoiomtrn et répartition par sxee prévu au corus de l'année cvliie N ?1 ;

? dnas le cdrae du paln de développement des compétences : le nrmre de ftoiomran dnot le faicnenmnet est assuré dnas le crdae du paln au corus de l'année cilive N ?1 ;

? dnas le cadre du paln de développement des compétences : la répartition, exprimée en pourcentage, etnre les aniocts de frmtoioan d'une durée inférieure à 2 herues et les acniots de foaimrotn d'une durée supérieure à 2 herues ;

? dnas le cadre du paln de développement des compétences, sur l'année cilive N ?1 : la répartition, exprimée en pourcentage, ernte les aicntos de fatoromin obligatoires, les ancoits de foiaotmrn non oalbirtgeois et les atincos de frotimaon rleeantv de l'obligation réglementaire de fmooatirn cntnuioe isuse de la DDA (minimum 15 heerus par an) ;

? dnas le cadre du paln de développement des compétences, sur l'année cvliie N ?1 : la prat du bgeudt du paln de développement des compétences consacrée à la réalisation d'actions de fmooriatn certifiantes, qtaualnifies et diplômantes ;

? la réalisation, ou non, de veneesrmt vrnlitoaoe auprès de l'OPCO en année N ?1.

La CENPFP alnyase et riesttue anelmeelnnt ces irfnmiaonots à la cmossmioin paatrriiie pantmrnee de négociation et d'Interprétation (CPPNI). La rietutitosn petrora a mniima sur les duex dernières années (N ?2 et N ?1).

Consciente des enujex puor ces entreprises, la brhacne fxie un ojbectif anuel de tuax d'accès à la formation, dnas le cadre du paln de développement des compétences, à 70 %.

Article 9 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aorccd prrdena eefft à cepotmr du 1er jnavier 2024.

Article 10 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

L'accord est colncu puor une durée triennale, snot jusqu'au 31 décembre 2026.

Article 11 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Compte tneu des évolutions légales et réglementaires prévues ainsi que des atncios msie en pacle dnas le crade de la pitoliuqe de la CFEFNP en matière de fomtraion professionnelle, les praeis sgtiaianres cnnnevnieot de se réunir a minmia 6 mios anavt le tmree du présent acocrd puor friae un pinot sur l'état des enegtneams frnিকাes pirs par l'opérateur de compétences « Atlas, Setiunor les compétences » sur les toris années ceveortus (2024/2025/2026).

Article 12 - Dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

La ptiare ptoanlare s'engage à friae étendre le présent acrcod dès sa signature.

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; SNECAA CFE-CGC ; FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Les articles 29 et 30 sont modifiés comme suit :

« Article 29
Congés maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant

1° ? Congé maternité

Toute salariée en état de grossesse bénéficie des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Lorsque les soins prénatales obligatoires ont lieu pendant les heures de travail, le temps passé de ce fait par les salariées en état de grossesse luer sera payé comme temps de travail effectif sur présentation d'un justificatif.

Toute salariée a le droit de suspendre son contrat de travail, au titre d'un congé de maternité, pendant une durée minimale de 20 semaines hors congé pathologique. En cas d'état pathologique constaté médicalement, la suspension du contrat de travail est prorogée conformément aux dispositions en vigueur. Il demeure entendu que les congés accordés par la convention au-delà de ceux fixés par les dispositions légales et réglementaires sont déterminés par un accord prévu entre l'employeur et l'intéressée. Cette durée peut être portée jusqu'à 46 semaines maximum, selon les dispositions en vigueur du code du travail.

Dans tous les cas, les salariées en état de grossesse ne peuvent être occupées pendant une période maximale de 8 semaines au total, avant et après luer accouchement.

Il est interdit d'employer des femmes en couches dans les 6 semaines qui suivent luer délivrance.

Le montant de la rémunération à la charge de l'employeur en complément des cotisations en espèces versées par la sécurité sociale et éventuellement des cotisations de prévoyance est réservé au profit des salariées jusqu'au minimum d'un an de présence dans l'entreprise au 6e mois de luer grossesse. L'employeur complète ces indemnités à concurrence de 100 % du salaire mensuel net de l'intéressée.

Les salariées perçoivent de plein droit les indemnités journalières servies par le régime d'assurance maternité de la sécurité sociale et, le cas échéant, par le régime de prévoyance. Il est cependant possible pour l'employeur, avec l'accord de l'intéressée, d'être subrogé dans les droits de l'assurée en prenant en charge les indemnités des régimes de sécurité sociale et de prévoyance. La durée du congé de maternité est prise en compte pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté.

À l'issue de ce congé, la salariée est réintégrée dans l'emploi qu'elle occupait auparavant ou dans un poste similaire.

2° ? Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert à tout salarié, père de l'enfant, ou à toute personne salariée en couple (mariage, Pacs ou concubinage) avec la mère de l'enfant.

La durée totale de ce congé est de :
? 25 jours calendaires pour la naissance d'un seul enfant ;
? 32 jours calendaires pour la naissance de plusieurs enfants.

Le ou la salarié (e) bénéficiant du congé de paternité et d'accueil de l'enfant devra prendre 4 jours de congés immédiatement après le congé de naissance. Les jours restants (21 jours ou 28 jours selon la situation) peuvent être pris de manière fractionnée dans les conditions définies à l'article L. 1225-35 du code du travail.

Le montant de la rémunération à la charge de l'employeur en complément des cotisations en espèces versées par la sécurité sociale et éventuellement des cotisations de prévoyance est réservé au profit des salariés jusqu'au minimum d'un an de présence dans l'entreprise au jour de la naissance de l'enfant. L'employeur complète ces indemnités à concurrence de 100 % du salaire mensuel net de l'intéressé.

Si l'enfant est hospitalisé immédiatement après la naissance, le

ou la salarié (e) a droit à un congé d'une durée maximale de 30 jours calendaires. Ce congé se cumule avec la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant. Il prend fin à la sortie de l'hospitalisation de l'enfant.

Article 30 (1)
Congé d'adoption

Un congé d'adoption est ouvert à tout (e) salarié (e) aqeuul un service départemental à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée cfoine un enfant en vue de son adoption.

La durée de ce congé est de :
? 16 semaines à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer ;
? 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants à charge ;
? 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Les modalités de ce congé sont définies conformément à la réglementation en vigueur.

Le maintien de la rémunération à la charge de l'employeur en complément des cotisations en espèces versées par la sécurité sociale et éventuellement des cotisations de prévoyance est réservé au profit des salarié (e) s jusqu'au minimum d'un an de présence dans l'entreprise au moment de l'adoption. L'employeur complète ces indemnités à concurrence de 100 % du salaire mensuel net de l'intéressé (e). »

(1) L'article 30 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-37 et D. 1225-11-1 du code du travail qui prévoient que le congé peut être fractionné en deux périodes d'une durée maximale de 25 jours chacune et, lorsque la période de congé est répartie entre les deux parents, il peut être fractionné pour chaque parent en deux périodes, d'une durée maximale de 25 jours chacune.

(Arrêté du 17 mai 2024 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 juin 2024

Le présent avenant a pour objet de modifier les articles 29 et 30 relatifs aux congés de parentalité des salariés de la branche du secteur d'assurances et/ou de réassurances.

Le nouvel article 29 vise à réunir les dispositions afférentes au congé maternité, qui demeurent inchangées, et les dispositions relatives au congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Dans le cadre de la conclusion de l'accord du 31 janvier 2024 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est désormais intégré au sien de la convention collective des entreprises de cogtaure d'assurances et/ou de réassurances. Pour assurer un objectif de parité entre les femmes et les hommes, le nouvel article 29 prévoit un maintien de salaire au profit des bénéficiaires de ce congé, ainsi que cela est prévu pour les bénéficiaires du congé maternité et du congé d'adoption.

L'ancien article 30 est uniquement modifié s'agissant de la durée du congé d'adoption, augmentée de 10 semaines à 16 semaines pour l'arrivée d'un enfant ne portant pas le nombre d'enfants à charge à 3 ou plus, afin de se conformer à la loi du 14 décembre 2020.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les représentants du personnel constatent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

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

À défaut d'extension, cet avenant n'est pas applicable.

Avenant du 27 juin 2024 relatif au

régime de retraite et de prévoyance titre V de la convention

Régimes de prévoyance. ? Fiars médicaux

Voir axenne 6 et axenne 7. »

Signataires	
Patrons signataires	PLANETE CSCA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; SNECAA CFE-CGC ; CFDT bauenqs et assurances,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le trtie V est modifié comme siut :

« Titre V
Régime de rarittee et de prévoyance

À cetopmr du 1er javnier 2025, les enipsterers de cgtaroue d'assurances et/ ou de réassurances qui souhaiteraient, dnas le cadre de la msie en ?uvre des régimes de ptoecirotn silacoe complémentaire visés aux aitrecls 40 et 41 ci-dessous, mnineatir ou ctoeutnir des catégories oeitjvbecs au rreagd du critère d'appartenance aux catégories de creads et de non-cadres tuot en bénéficiant ou en csnnavroet le bénéfice du diisptosif d'exonération de cegarhs sliaceos associé à ces régimes drvoent s'assurer que les catégories de salariés snot coemnfors à celles définies ci-dessous par les prtaieners siucaox de la bnchare professionnelle.

À cet égard, il est rappelé que les esenietrprs qui le sauenthiot pvneuet rceiourr aux auerts critères fixés à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité saclioie puor déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de prieoottcn silacoe complémentaire.

Les salariés cadres

Pour l'application des sulptinoaits de l'article 2.1 de l'accord ntnaaoil irnrfosenneseioptl du 17 nevrobme 2017 rilaeft à la prévoyance des cdraes (ancien arltcie 4 de la cnetvonoin cilotvecle de rtiaetre et de prévoyance des cardes du 14 mras 1947), qui définissent les salariés cardes puor l'application des régimes de peittorocn sioclae complémentaire, snot visés les salariés des classes, E, F, G, H et HC (Hors classe) telees que définies par la coovntein ccevltole des eeriprtness de crtguaoe d'assurances et/ ou de réassurances.

Les assimilés cadres

Pour l'application des sntipioatlus de l'article 2.2 de l'accord nitoaanl iteesnprnifeorsnol du 17 norbmvee 2017 reltiaf à la prévoyance des cadres, qui définissent les salariés assimilés aux cdears (ancien aitrcl 4 bis de la ctoneiovnn covctelile de rrtiaee et de prévoyance des ceards du 14 mras 1947), acnuue calsse de la coveotinnn covileltce des eetprrens de cgratoe d'assurances et/ ou de réassurances ne dnnoe accès à ce gupore de participants.

Employés, tcnhneicis et antegs de maîtrise sieebplclusts de bénéficiier d'une eexsnotin de régime

Pour l'application des ditsoiospnis de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du cdoe de la sécurité sociale, qui définissent les salariés non-cadres et non-assimilés aux cdaers sbplstieceus de bénéficiier d'une eitsonxen de régime (ancien arclite 36 de la cnvinoteon ccelltoive de rreatte et de prévoyance des caerds du 14 mras 1947), snot visés les salariés de la cslase D tlele que définie par la ctvenoonin celoictvle des eneeirsrpts de cortguae d'assurances et/ ou de réassurances.

Les erpertseins pneeuvt toutefois, snas démarche particulière, ne pas intégrer ces salariés dnas le camhp des bénéficiaires du régime de ptecertoin sliocoe complémentaire des cadres.

Cette possibilité ne sraiuat étendre à ces salariés les aeutrs stiaanopluts clleneiotonevnnns spécifiques aux cadres.

Article 40
Régime de retraite

Voir anxnee 5.

Article 41

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Afin de gniaartr le recepst du prcpinie d'égalité de tenteiarnt des salariés en matière de la portitceon slacoe complémentaire, la loi iospme que les cnooisiatss et gianeatrs afférentes aux régimes faris de santé et prévoyance lodure seiont nécessairement idteniuqes puor l'ensemble des salariés renvleat d'une même « catégorie oitejvce ». À défaut, les cutnotbioinrs à ces régimes ne pvneuet bénéficier du régime soacl de faveur, et ces semoms snot réintégréés dnas l'assiette des ctoaisntos de sécurité sociale.

Conformément aux dponositiis du cdoe de la sécurité sociale, les catégories oejctvbeis pnevuet noemanmtt être constituées par les erisetepns au raged du critère d'appartenance aux catégories de cerads et de non-cadres. Jusqu'au 31 décembre 2024, et à défaut de mdtoiiioifcan des bénéficiaires du régime complémentaire anvat cttee date, les eseirpetrns pvueent cinnteour :

? à mlboiesr les catégories obietevjcs définies par les acelirts 4 et 4 bis de la cteinvnoon cvlectiole de ritraee et de prévoyance des crdeas du 14 mras 1947 ;

? à étendre les régimes de pctoiteron silcroe complémentaire destinés aux cedars à des salariés ne relevant pas de ctete catégorie professionnelle, dtis acrltie 36 de l'annexe 1 à la cvonnoeitn susvisée ;

sans que clea ne reetmte en casue le caractère clctileof et olrgtbioiae des régimes de pteitorcn scoiale complémentaire et le dpositiif d'exonérations solciaes qui luer est associé.

Pour cenintuor à bénéficier du régime sciaol de faveur, les erisepertns devront, dès le 1er jvieanr 2025 ou à cmotper de la moifiadtocin du régime complémentaire innarteenvt aanvt ctete date, s'appuyer désormais sur les définitions iusses des aetilrcs 2.1 et 2.2 de l'accord naainotl ifeeioonnrsnpertl (ANI) du 17 nebmvoe 2017 riltaef à la prévoyance des cedras caoorsndrnpet aux aninces alrcetis 4 et 4 bis de la cnevnoiton celitolcve de rirattee et de prévoyance des careds du 14 mras 1947.

En revanche, puor que l'extension de régime aux salariés dtis « actlire 36 » pisuse cinnutoer à être mobilisée et que les eteeirsrpnis pusnsiet conunteir à bénéficier du disoiipstf d'exonération de cagrehis soacleis à cpmoetr du 1er jenvair 2025, les neoellvus disonpiotsis réglementaires iopsmnet désormais la cnlcuoiosn d'un arcocd de brcahne nammtnoet agréé par la cimissoomn pritraiaae rattachée à l'Association puor l'emploi des creads (Apec).

C'est dnoc dnas le cadre de cette nlvuleoe réglemmentation que les praeeartnis soiaux de la banrche pnsloerfniele des estperrenis de cuoargte d'assurances et/ ou de réassurances s'entendent puor définir les catégories de salariés suilesbcpets de bénéficiier de l'extension à cptoemr de cette date. Ils cinnnovent également de réaffirmer l'ensemble des salariés puvonat être intégrés au régime de peicrttoon siocoe complémentaire des cadres.

Cette démarche prtariie n'empêche pas le reourcs aux aterus critères fixés à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité scliaoe puor déterminer les catégories de bénéficiaires de régimes de potiertocn soilcae complémentaire.

Ainsi, le présent ananevt a puor oejbt de mfeoiidr le ttire V de la ceinovntn cltveiolce des eterpensirs de cagortue d'assurances et/ ou de réassurances ritlaef au régime de rtteiare et de prévoyance.

En alpcipaotin de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les stiaeirgnas ceinnvnoet que le contenu du présent aanvent ne jutisife pas de prévoir de sioniuptalts spécifiques aux eipeetsrnrs de mnios de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

La délégation ptrlaaone s'engage à effeucetr les démarches

nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent avenant.

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2025, et ne pourra prendre effet avant son enregistrement au Journal officiel.

En tout état de cause, en application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du code de la sécurité sociale, les salariés relatés aux « Employés, techniciens et agents de maîtrise susceptibles de bénéficier d'une extension de régime » ne pourront, en outre, s'appliquer qu'à compter de l'agrément du présent accord par la commission dédiée de l'Apec.

TEXTES SALAIRES

Avenant du 25 octobre 2005 relatif aux salaires

Ainsi, à compter du 1er janvier 2006, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française des criateurs d'assurances et de réassurances (FCA) ; Syndicat français des assureurs cessionnaires (SFAC).
Syndicats signataires	Syndicat national de l'encadrement du cotratue et des agences d'assurances CFE-CGC ; Fédération des services CDFT (branche assurances) ; Syndicat national de l'assurance et de l'assistance (SCOARP) CFTC.

En vigueur étendu en date du 25 oct. 2005

Conformément au 4e alinéa de l'article 22 de la convention collective du 18 janvier 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux réunis en commission paritaire ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 2,5 % au 1er janvier 2006 les salaires minima, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en prenant lieu par un avenant du 24 juin 2004.

CLASSE	SALAIRE ANENUL MINIMUM
A	16 031
B	17 099
C	18 167
D	20 305
E	24 045
F	28 534
G	33 129
H	40 609

L'augmentation de 2,5 % portant sur les salaires annuels minima conventionnels, il appartenait cependant aux euroloymps de vérifier à la fin de l'année 2006 que ce minimum annuel a été atteint par chaque salarié dans chaque classe, en tenant compte des clauses au prorata, et de verser le complément dans la négative.

Fait à Paris, le 25 octobre 2005.

l'avenant du 25 octobre 2005.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2007, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

(En euros.)

Avenant du 28 décembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale des courtiers d'assurances (CSCA).
Syndicats signataires	Syndicat national de l'encadrement, du cotguare et des agences d'assurances CFE-CGC ; Fédération des services (branche assurances) CDFT ; Syndicat national de l'assurance et de l'assistance (SN2A) CFTC.

En vigueur étendu en date du 28 déc. 2006

Conformément au 4e alinéa de l'article 22 de la convention collective du 18 janvier 2002, les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 1,7 % au 1er janvier 2007 les salaires minima, fixés à l'annexe IV, réévalués précédemment et en prenant lieu par

CLASSE	SALAIRE MINIMUM ANNEUL BRUT
A	16 304
B	17 390
C	18 476
D	20 651
E	24 454
F	29 020
G	33 693
H	41 300

commission paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 2,3 % au 1er janvier 2008 les salaires annuels minima fixés à l'annexe IV, réévalués précédemment et en prenant lieu par l'avenant du 28 décembre 2006.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2008, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

(En euros.)

Accord du 11 décembre 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale des courtiers d'assurances (CSCA).
Syndicats signataires	Syndicat national de l'encadrement du cotratue et des agences d'assurances CFE-CGC ; Fédération des services CDFT (branche assurances) ; Syndicat national de l'assurance et de l'assistance (SN2A) CFTC.

En vigueur étendu en date du 11 déc. 2007

Conformément au 4e alinéa de l'article 22 de la convention collective du 18 janvier 2002, les partenaires sociaux, réunis en

CLASSE	SALAIRE MINIMUM ANNEUL BRUT
A	16 679
B	17 790
C	18 901
D	21 126
E	25 017
F	29 688
G	34 468
H	42 250

Accord du 30 décembre 2008 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2009 1 Texte non étendu à la date de la présente édition

Signataires	
Patrons signataires	Chambre syndicale des certificateurs d'assurances (CSCA).
Syndicats signataires	Syndicat national de l'encadrement du coagrtue et des acneges d'assurances CFE-CGC.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2009

Conformément au 4^e alinéa de l'article 22 de la ceivntnoon clvoicelte du 18 jneivr 2002, les pareteiaris sociaux, réunis en ciiosmmon paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de mjreao

Accord du 11 décembre 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2010

Signataires	
Patrons signataires	La chbrame sailyncde des coteruris d'assurances (CSCA),
Syndicats signataires	Le SEANCA CFE-CGC,

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2010

Conformément au 4^e alinéa de l'article 22 de la cenonvito coevtlclie du 18 jaevnr 2002, anisi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 jiuin 2004, les pienatrears sociaux, réunis en ciomismosn paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de mejraor de 0, 5 % au 1er janveir 2010 les sreaalis aelunns mnimia fixés à l'annexe IV, réévalués précédemment et en dieernr leiu par l'avenant du 30 décembre 2008.

Ainsi, à cmtoepr du 1er jvnveir 2010, la nleluvoe grille des saarlies mnimia est la stvaiune :

(En euros)

Accord du 13 décembre 2010 relatif aux salaires minima pour l'année 2011

Signataires	
Patrons signataires	La CSCA,
Syndicats signataires	La FS CDFT ; Le SENACA CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2011

Conformément à l'alinéa 4 de l'article 22 de la cvnotineon cteilvocle du 18 jnaievr 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 jiuin 2004, les peirenartas sociaux, réunis en cmiosioisn paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de meorjar de 1,6 % au 1er jeivnar 2011 les serlaais anenuls miimna fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en direner leiu par l'avenant du 11 décembre 2009.

Ainsi, à cmpoter du 1er jnveir 2011, la nloelvue grllie des siealras mnimia est la siavtune :

(En euros.)

Accord du 9 janvier 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012

Signataires	
Patrons signataires	La CSCA,
Syndicats signataires	La FBA CDFT ; Le SNECAA CFE-CGC,

de 1,7 % au 1er jnviear 2009 les saearils alenus minima, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dreeinr leiu par l'avenant du 11 décembre 2007.

Ainsi, à ctmoper du 1er jieanvr 2009, la noeullve gllire des slieaars mnimia est la stviuane :

(En euros.)

CLASSE	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
A	16 963
B	18 093
C	19 223
D	21 486
E	25 443
F	30 193
G	35 054
H	42 969

CLASSE	SALAIRE ANNUEL MUMIIMM
A	17 048
B	18 183
C	19 319
D	21 593
E	25 570
F	30 344
G	35 229
H	43 184

L'augmentation de 0, 5 % pntorat sur les siarleas aluenns minima conventionnels, il aeiarpptnt ceednnapt aux emlourpeys de vérifier à la fin de l'année 2010 que ce mnmuim auennl a été aintett par cqauhe salarié dnas chuaqce classe, en tenant cmtope des cllaucs au prorata, et de veersr le complément dnas la négative.

Classe	Salaire aeunnl mumim
A	17 321
B	18 474
C	19 628
D	21 938
E	25 979
F	30 830
G	35 793
H	43 875

L'augmentation de 1,6 % ptnoart sur les seiraals anlunes miimna conventionnels, il ainaperptt cenenapdt aux elupeyorms de vérifier à la fin de l'année 2011 que ce mimumm auennl a été aietntt par chqauhe salarié dnas chuaqce classe, en taennt compte des culalcs au prorata, et de veesrr le complément dnas la négative.

En vigueur étendu en date du 9 janv. 2012

Conformément au 4^e alinéa de l'article 22 de la ceotinnvn cvtolleice du 18 jenviar 2002, asnii qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 jiuin 2004, les penerirtaas sociaux, réunis en cmiosmion paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de mjoarer de 2,1 % au 1er jveanir 2012 les siaealrs anelns minima, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dnereir leiu par l'avenant du 13 décembre 2010.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2012, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

(En euros.)

Classe	Salaire annuel minimum
A	17 685
B	18 862
C	20 040
D	22 399

Accord du 17 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	La CSCA,
Syndicats signataires	Le SAECNA CFE-CGC ; Le SN2A CTFC ; La FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Conformément au 4^e alinéa de l'article 22 de la convention collective du 18 janvier 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux, réunis en comité paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 2 % au 1er janvier 2013 les salaires annuels minima, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dirent lieu par l'avenant du 9

Accord du 5 décembre 2013 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	La CSCA,
Syndicats signataires	Le SENCAA CFE-CGC ; La FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Conformément au 4^e alinéa de l'article 22 de la convention collective du 18 janvier 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux, réunis en comité paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 1,3 % au 1er janvier 2014 les salaires annuels minima, fixés à l'annexe IV réévalués précédemment et en dirent lieu par l'avenant du 17 décembre 2012.

Avenant du 4 décembre 2014 relatif aux salaires au 1er janvier 2015

Signataires	
Patrons signataires	La CSCA,
Syndicats signataires	Le SNECAA CFE-CGC ; Le SN2A CTFC ; La FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2015

Conformément au 4^e alinéa de l'article 22 de la convention collective du 18 janvier 2002 ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux, réunis en comité paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 0,90 % au 1er janvier 2015 les salaires annuels minima, fixés à l'annexe IV, réévalués précédemment et en dirent lieu par l'avenant du 5

E	26 525
F	31 477
G	36 545
H	44 796

L'augmentation de 2,1 % portait sur les salaires annuels minima conventionnels, il appartient donc aux employeurs de vérifier lors de la reprise de la routine de travail, et ceci qu'il en soit à la fin de l'année 2012, que ce minimum annuel a été atteint par chaque salarié dans chaque classe, en tenant compte des congés au prorata, et de verser le complément dans la négative.

janvier 2012.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2013, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

(En euros.)

Classe	Salaire annuel minimum
A	18 039
B	19 239
C	20 441
D	22 847
E	27 056
F	32 107
G	37 276
H	45 692

Ainsi, à compter du 1er janvier 2014, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

(En euros.)

Classe	Salaire annuel minimum
A	18 274
B	19 489
C	20 707
D	23 144
E	27 408
F	32 524
G	37 761
H	46 286

décembre 2013.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2015, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

(En euros.)

Classe	Salaire annuel minimum
A	18 438
B	19 664
C	20 893
D	23 352
E	27 655
F	32 817
G	38 101
H	46 703

Avenant du 1er décembre 2016 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017

Signataires	
Patrons signataires	CSCA
Syndicats signataires	CGT finances SNECAA CFE-CGC SN2A CFTC FBA CFDT

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Conformément au 4e alinéa de l'article 22 de la convention collective du 18 janvier 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux, réunis en comité paritaire, ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1er janvier 2017 les salaires minimaux fixés à l'annexe IV, réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 4

Avenant du 23 janvier 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2020

Signataires	
Patrons signataires	PLANETE CSCA,
Syndicats signataires	UNSA banque ; FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CFTC ; FEC FO assurance ; CFDT banques et assurances,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément au 4e alinéa de l'article 22 de la convention collective du 18 janvier 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux, réunis en comité paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI), ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1er janvier 2020 les salaires minimaux fixés à l'annexe IV à la convention collective, réévalués précédemment et en dernier lieu par l'

Avenant du 24 novembre 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2021

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC ; SN2A CFTC ; FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Conformément au 4e alinéa de l'article 22 de la convention collective du 18 janvier 2002, ainsi qu'à l'article 2 de l'avenant du 24 juin 2004, les partenaires sociaux, réunis en comité paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI), ont décidé, après avoir négocié, de majorer au 1er janvier 2021 les salaires minimaux fixés à l'annexe IV à la convention collective, réévalués précédemment et en dernier lieu par l'avenant du 23 janvier 2020, comme suit :

+ 1 % pour les classes A, B, C et D ;

décembre 2014, comme suit :

? + 1,20 % pour les classes A, B et C ? ;

? + 0,8 % pour les classes D, E, F, G et H.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2017, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

(En euros.)

Classe	Salaires annuels minimum
A	18 659
B	19 900
C	21 144
D	23 539
E	27 876
F	33 080
G	38 406
H	47 077

avenant du 1er décembre 2016, comme suit :

+ 3 % pour les classes A, B, C et D ;

+ 2 % pour les classes E, F, G et H.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2020, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

Classe	Salaires annuels minima
A	19 219 ?
B	20 497 ?
C	21 778 ?
D	24 245 ?
E	28 434 ?
F	33 742 ?
G	39 174 ?
H	48 019 ?

+ 0,50 % pour les classes E, F, G et H.

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

Ainsi, à compter du 1er janvier 2021, la nouvelle grille des salaires minima est la suivante :

Classe	Salaires annuels minimum en euros
A	19 411
B	20 702
C	21 996
D	24 487
E	28 576
F	33 911
G	39 370
H	48 259

Avenant du 7 décembre 2021 relatif

aux salaires au 1er janvier 2022

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Entre les orinisntagoas soussignées, il est cvenonu de ce qui siut :

Conformément au 4e alinéa de l'article 22 de la cntoneivon citellcvoe du 18 jvieanr 2002, les paetnarreis sociaux, réunis en cmimsooisn ppiiarrte pmtenearne de négociation et d'interprétation (CPPNI), ont décidé, après avoir négocié, de mjaeror au 1er jneivar 2022 les sliraaes aulnens minima fixés à l'annexe IV à la ctonionevn collective, réévalués précédemment par l' aneavnt du 24 nbmeovre 2020 , et en dnierer leiu par l'avenant du 7 décembre 2021 comme siut :

? + 2,5 % puor les clessas A, B, C et D ;
? + 2 % puor les csaels E, F, G et H.

En aiiprtclapon de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les stgeniairs coeiennvnt que le contenu du présent anvanet ne

jsftiue pas de prévoir de sititnalpous spécifiques aux ernestipers de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Ainsi, à ctempor du 1er jvaenir 2022, la nolvluee glrlie des sealaris mimina est la suntiave :

(En euros.)

Classe	Salaires aenluns minima
Classe A	19 896
Classe B	21 220
Classe C	22 546
Classe D	25 099
Classe E	29 148
Classe F	34 589
Classe G	40 157
Classe H	49 224

(En euros.)

Avenant du 22 juillet 2022 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Planète CSCA,
Syndicats signataires	SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 août 2022

Afin de tneir ctpmoe du cxonette itantoilfnsne eeonxicptel qui ipmcate le puovior d'achat des salariés de la brachne des eseeitnrprs de crogtuae d'assurances et/ ou de réassurances, les ptearnaers souacix se snot réunis exeitoeleplncmnet le 13 jeillut en cossmiiojn partiriae ptemaenrne de négociation et d'interprétation (CPPNI), en dehros du cdare de la négociation anulnee obligatoire, puor egsaenvir une rirvltosiaoean des slaiears mniima clnoevnnneitos en curos d'année.

Les piaerertnas siauocx ont décidé, après avior négocié, de mjeraor au 1er août 2022 les siaerals mnmiia conteonenvnlis cmoe siut :

+ 3 % puor les clesass A, B, C et D ;
+ 2 % puor les clssaes E, F, G et H.

Ainsi, telle que modifiée au 1er août 2022, la nolvluee glrlie des sarieals mnimia aelunns fixés à l'annexe IV à la cvineonton ctvoelile et réévalués en dnierer lieu, dnas le card de la négociation anunelle obligatoire, par l' annaevnt du 7 décembre 2021 , est la sanvutie :

Avenant du 29 juin 2023 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	PLANETE CSCA,
Syndicats signataires	FSPBA CGT ; SNECAA CFE-CGC ; SN2A CTFC ; FBA CDFT ; FEC FO assurance,

Article 1er - Grille des salaires minima annuels bruts

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les pairraetens sociaux, réunis en csoosmiiin pirtraaie patenenrme de négociation et d'Interprétation (CPPNI), ont décidé, après avoir négocié, de mrejoar au 1er juleilt 2023 les

Classe	Salaires minima burts annuels
Classe A	20 493
Classe B	21 857
Classe C	23 222
Classe D	25 852
Classe E	29 731
Classe F	35 281
Classe G	40 960
Classe H	50 208

Cette revriaaosliton ptore evincleseuxmt sur les saeliars minima cinlneetvonons tles que définis au peiemrr alinéa de l'article 22 de la cevntnoion ccolvietle des eenertpsirs de ctroague d'assurances et/ ou de réassurances et non sur les seailras réels pratiqués par les entreprises.

Il est par alilreus précisé que les rtanioavelrosis inelddveiuils et ccloivtles négociées au sien des eripetsens de la brhcnæ pniolnossrfeele prévalent sur la roativirsaleon actée dnas le présent avenant, cette dernière juaont uinquinmeet en gaatirne minimale.

En aapcioipltn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les sigirenaats cneovennt que le ctneou du présent avnneat ne juiftise pas de prévoir de sonptiluaitis spécifiques aux eetenrrisps de mnois de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

seialras annels mimnia fixés à l'annexe IV à la covtnionen collective, réévalués précédemment et en dnireer leiu par l'avenant du 22 jueillt 2022, cmome siut :

+ 7,5 % puor les cseslas A ;
+ 6 % puor les cassles B, C et D ;
+ 5 % puor les ceslsas E, F, G et H.

Ainsi, à cmpoter du 1er jleilt 2023, la nouvele glrlie des sraeilas miimna est la suivante, étant précisé que la référence à l'année s'entend du 1er jluilet 2023 au 30 jiuin 2024.

(En euros.)

Classe	Salaires anneuls minima
Classe A	22 030
Classe B	23 168

Classe C	24 615
Classe D	27 403
Classe E	31 218
Classe F	37 045
Classe G	43 008
Classe H	52 718

Cette grille de salaires est établie sur les salaires minima annuels bruts que définissent les articles 22 de la loi n° 2016-1033 du 3 août 2016 relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et non sur les salaires réels pratiqués par les entreprises.

Il est précisé que les dispositions relatives aux salaires minima annuels bruts de la présente convention collective de travail s'appliquent aux salariés des entreprises d'assurance et/ou de réassurance et non sur les salaires réels pratiqués par les entreprises.

Article 2 - Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Avenant du 27 juin 2024 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	PLANETE CSCA,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FBA CDFT ; FEC FO assurances,

Article 1er - Grille des salaires minima annuels bruts

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI), ont décidé, après avoir négocié, de majorer de 3,2 % au 1er juillet 2024 les salaires annuels minima fixés à l'annexe IV à la convention collective, réévalués précédemment et en vigueur le jour de l'avenant du 29 juin 2023, comme suit :

Ainsi, à compter du 1er juillet 2024, la grille de salaires minima est la suivante, étant précisé que la référence à l'année s'entend du 1er juillet 2024 au 30 juin 2025.

(En euros.)

Classe	Salaires annuels minima
Classe A	22 735
Classe B	23 909
Classe C	25 403
Classe D	28 280
Classe E	32 217
Classe F	38 230
Classe G	44 384
Classe H	54 405

Cette grille de salaires est établie sur les salaires minima annuels bruts que définissent les articles 22 de la loi n° 2016-1033 du 3 août 2016 relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et non sur les salaires réels pratiqués par les entreprises.

Il est rappelé que les entreprises ont l'obligation d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La grille des salaires minima annuels bruts fixée à l'article 1er du présent avenant est conforme à ce principe et ne peut donner lieu à des différences de rémunération entre les femmes et les hommes.

Au sein de chaque entreprise, les entreprises s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions relatives aux salaires minima annuels bruts de la présente convention collective de travail s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

pratiqués par les entreprises.

Il est précisé que les dispositions relatives aux salaires minima annuels bruts de la présente convention collective de travail s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 2 - Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Il est rappelé que les entreprises ont l'obligation d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La grille des salaires minima annuels bruts fixée à l'article 1er du présent avenant est conforme à ce principe et ne peut donner lieu à des différences de rémunération entre les femmes et les hommes.

Au sein de chaque entreprise, les entreprises s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions relatives aux salaires minima annuels bruts de la présente convention collective de travail s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2024

Compte tenu de la très forte inflation constatée sur le marché du travail et sur le niveau d'inflation, les partenaires sociaux pourront, s'ils le jugent nécessaire, en adopter de nouvelles dispositions sur les salaires minima conventionnels.

TEXTES EXTENSIONS

Arrêté du 14 octobre 2002

En vigueur en date du 14 oct. 2002

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de branche d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'annexe I et des articles suivants et des annexes la complétant, à l'exclusion :

- des termes : " sur présentation du volet complémentaire de luer carnet de maternité " mentionnés au deuxième alinéa de l'article 29 relatifs aux dispositions de l'article L. 122-25-3 du code du travail ;

- des termes : " et au plus tard avant son 65e anniversaire " mentionnés au premier alinéa de l'article 1er de l'annexe 6 (Prévoyance) relatifs aux dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail.

Le troisième alinéa du paragraphe 1° (l'embauche) de l'article 18 (Embauche par contrat à durée indéterminée) du titre IV (Dispositions relatives au contrat de travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 241-48 (2e alinéa) du code du travail.

Les deuxième et troisième alinéas du sous-paragraphe a (principes généraux) du paragraphe 3° (mise en place de la nouvelle classification) de l'article 21 (Classification des fonctions) du titre IV susvisé sont étendus sous réserve de l'application de l'article 4 ter de la convention collective nationale de branche et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 modifiée et de l'article 36 de son annexe I.

Le sixième alinéa de l'article 24 (Temps partiel) du titre IV susvisé est étendu sous réserve que, conformément aux dispositions de l'article L. 212-4-9 (3°) du code du travail, un accord complémentaire précise les clauses manquantes.

Le premier alinéa de l'article 25 (Les heures supplémentaires) du titre IV susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation.

La deuxième phrase du deuxième alinéa de l'article 25 susvisé est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 (4e alinéa, paragraphe III) du code du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 25 susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 (1er alinéa) du code du travail.

Le sixième alinéa du paragraphe 3° (période légale des congés payés) de l'article 28 (Congés payés) du titre IV susvisé est

étendu sous réserve de l'application de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au statut civil de solidarité.

Le deuxième alinéa de l'article 29 (Congé de maternité) du titre IV susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-3 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 31 (Congé parental d'éducation. - Travail à temps partiel) du titre IV susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28-1 (1er alinéa) du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 32 (Absences maladie et accident) du titre IV susvisé est étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé).

Le premier tiers du deuxième alinéa du paragraphe 1° (absences exceptionnelles) de l'article 34 (Congés pour événements familiaux) du titre IV susvisé est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article 8 de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 relative au statut civil de solidarité en vertu duquel le quatrième alinéa de l'article L. 226-1 du code du travail est applicable aux personnes liées par un pacte civil de solidarité et de celles de l'article L. 122-45 du même code qui prohibe toute discrimination en raison de la situation de famille et/ou de l'orientation sexuelle.

Le point 4° du paragraphe relatif à l'indemnité de licenciement de l'article 37 (Licenciement) du titre IV est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 122-2 (2e alinéa) du code du travail tel qu'il résulte du décret n° 2002-785 du 3 mai 2002.

Le premier alinéa du paragraphe 3° (dispositions communes) de l'article 39 (Retraite) du titre IV susvisé est étendu sous réserve de l'application combinée des articles L. 122-14-13 (dernier alinéa) et L. 122-6 du code du travail.

Le deuxième alinéa du paragraphe 3° susvisé est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 (2e alinéa) du code du travail, l'indemnité versée au salarié ne pouvant être inférieure à l'indemnité légale.

Le troisième point du premier alinéa du paragraphe 3° (actions de formation) de l'article 42 (Emploi. - Formation et perfectionnement) du titre VI (Emploi-formation et professionnalisme) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 951-1 (12e et 14e alinéa) du code du travail.

L'annexe 1 du 20 juin 2002 sur le règlement intérieur de la commission paritaire à l'acte conventionnel.

L'annexe 2 du 20 juin 2002 sur le règlement intérieur de la commission nationale d'interprétation et/ou de consultation à l'acte conventionnel.

L'avenant du 20 juin 2002 complétant l'annexe 8 à la dite convention.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention susvisée et des annexes et de l'avenant la complétant est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 3 et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 3

Le directeur des relations du tavaril est chargé de l'exécution du

ARRETE du 10 juillet 2003

En vigueur en date du 10 juil. 2003

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de garantie d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'accord du 14 novembre 2002 sur le financement de la formation du personnel en ce qui concerne le cadre de la convention collective susvisée.

L'alinéa 2 de l'article 1er (Désignation d'un organisme de gestion de fonds de formation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du paragraphe II de l'article R. 964-1-2 du code du travail.

ARRETE du 6 octobre 2003

En vigueur en date du 6 oct. 2003

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de garantie d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 6 mars 2003 sur les congés payés et les frais médicaux à la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 6 octobre 2003

En vigueur en date du 6 oct. 2003

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de garantie d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 19 décembre 2002 relatif à l'article 24 (Temps partiel) à la convention collective susvisée.

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de la convention et des annexes et de l'avenant la complétant susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuillets consécutifs n° 2002/1 bis en date du 31 mai 2002 (pour la convention) et n° 2002/28 en date du 10 août 2002 (pour l'avenant du 20 juin 2002) et n° 2002/30 en date du 24 août 2002 (pour les annexes I et II du 20 juin 2002), disponibles à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, aux prix de 3 Euros (pour le n° 2002/1 bis) et 7,10 Euros (pour les n°s 2002/28 et 2002/30).

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 3 et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuille consécutive n° 2003/12 disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 3 et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuillets consécutifs n° 2003/18, disponibles à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'article 3 et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du tavaril est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule no 2003/9,

dirigé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

ARRETE du 8 octobre 2003

En vigueur en date du 8 oct. 2003

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la loi n° 2003-30 du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 30 juin 2003 relatif aux cotisations minimales, à la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 8 novembre 2004

En vigueur en date du 21 nov. 2004

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la loi n° 2004-30 du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 24 juin 2004 relatif aux cotisations minimales à la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 22 décembre 2004

En vigueur en date du 11 janv. 2005

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord du 12 mai 1999 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises de construction d'assurances et/ou de réassurances, les dispositions de l'avenant du 13 juin 2004 à l'accord susvisé instituant une année 4 semaines au premier trimestre d'encadrement.

Article 2

ARRETE du 13 avril 2005

En vigueur en date du 23 avr. 2005

Article 1er

Sont réduits obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la loi n° 2005-10 du 18 janvier 2002, les dispositions de l'accord du 8 novembre 2004 sur la formation professionnelle continue dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée résiduelle à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule no 2003/30, dirigé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,23 Euros.

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée résiduelle à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule no 2004/30, dirigé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée résiduelle à courir et aux conditions prévues par ledit texte.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule no 2004/30, dirigé à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

L'article 11 (Situation du salarié bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation) du chapitre 1er (Le contrat de professionnalisation) du titre III (Contrat et période de professionnalisation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 981-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée résiduelle à

couvrir et aux cotisations prévues par l'accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République

ARRETE du 16 janvier 2006

En vigueur en date du 25 janv. 2006

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés membres du comité d'application de la convention collective nationale de négociation d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 25 octobre 2005, relatif aux cotisations minimales, à la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 2 mars 2006

En vigueur en date du 8 mars 2006

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés membres du comité d'application de la convention collective nationale de négociation d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 27 juillet 2005 à l'accord du 8 novembre 2004 sur la formation professionnelle et la mise à la retraite, conclu entre le comité de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion de l'article 29 (Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail) comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 933-1 du code du travail, qui prévoient que tout salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures, indépendamment du point de savoir si le contrat est exécuté ou pas.

L'avant-dernier alinéa de l'article 20 (Le champ de compétences) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 du code du travail, qui prévoient les conditions de prise en charge du financement du bilan de compétences sur la professionnalisation.

L'article 30 (Droits du salarié en cas de licenciement) est étendu

ARRETE du 3 mai 2007

En vigueur en date du 15 mai 2007

Article 1er

Sont rendus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés membres du comité d'application de la convention collective nationale de négociation d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du

français.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule convention collective n° 2004/49, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

L'extension des effets et dispositions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté, pour la durée inscrite à l'avenant et aux cotisations prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule convention collective n° 2005/47, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

sous réserve de l'acceptation des dispositions particulières du DIF en cas d'adhésion à la convention de reconnaissance personnalisée inscrite à l'article L. 321-4-2 du code du travail.

Les articles 38 (Contrepartie en termes de formation) et 44 (Ventilation des cotisations des employeurs de dix salariés et plus) sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relative aux cotisations de prélèvements obligatoires.

Article 2

L'extension des effets et dispositions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'avenant et aux cotisations prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule convention collective n° 2005/34, disponible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

28 décembre 2006, relatif aux cotisations minimales, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et dispositions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'avenant et aux cotisations prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur général du tribunal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République

française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule administratif spécial n° 2007/6, distribué à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 7,80 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 13 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)

JORF n°0044 du 21 février 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 12 avril 2018 modifiant l'annexe 8 relative au règlement intérieur de la CPNEFP à la convention collective nationale susvisée.

Les termes « sur le plan national » figurant au 1er alinéa de l'article 1 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)

JORF n°0044 du 21 février 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances

et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 12 avril 2018 à l'annexe 1 de la convention collective relative au règlement intérieur de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective susvisée.

Les termes : « sur le plan national » figurant aux 1er et 4e alinéas de l'article 2, au 2e alinéa du a du 2e point de l'article 3, ainsi qu'au 2e alinéa de l'article 4 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 27 mars 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)

JORF n°0080 du 4 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les dispositions de l'avenant du 26 octobre 2017 relatif à l'annexe VII frais médicaux, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 4.7 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale relatives à la portabilité.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 27 mars 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/8, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)

JORF n°0127 du 26 mai 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les stipulations de l'avenant du 24 octobre 2019 relatif aux heures supplémentaires, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 septembre 2020 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)

JORF n°0234 du 25 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les stipulations de :

- l'avenant du 4 septembre 2018 portant modification des articles 18 et 19 relatifs à l'embauche par CDI et à l'embauche par CDD, à la convention collective nationale susvisée ;
- l'avenant du 20 juin 2019 relatif au comité social et économique, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2019/9 et 2020/11, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'avenants et d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention

- l'accord du 28 avril 2017 relatif à la GPEC, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 10 est étendu sous réserve que la commission paritaire mentionnée à son 1er alinéa soit entendue comme étant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dont la mise en place et les missions sont prévues à l'article L. 2232-9 du code du travail.

L'article 20-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail, tel qu'il résulte de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

L'article 20.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2315-49 du code du travail.

- l'avenant du 24 octobre 2019 modifiant l'article 16 relatif au conseil de discipline, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant du 24 octobre 2019 modifiant l'article 37 relatif au licenciement, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant du 24 octobre 2019 modifiant l'article 39 relatif au départ à la retraite, à la convention collective nationale susvisée.

Le 2nd alinéa du 1° de l'article 39 de la convention collective tel que modifié par le présent avenant est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 1237-10 et L. 1234-1 du code du travail.

- l'avenant du 24 octobre 2019 relatif aux frais de santé, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 3 est étendu sous réserve du respect des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale, s'agissant des cas de dispense d'affiliation.

Le tableau de garanties de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des articles L. 911-7 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale tels qu'en vigueur depuis le 1er janvier 2020 pour l'optique et le dentaire, et à compter du 1er janvier 2021 pour l'audiologie.

L'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, relatif aux garanties maintenues dans le cadre du dispositif de portabilité.

- l'accord du 23 janvier 2020 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants et accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants et accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2017/42, 2020/10, 2020/11 et 2020/32, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 janvier 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)

JORF n°0029 du 3 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les stipulations de l'avenant du 23 janvier 2020 relatif aux salaires annuels minima, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 29 avril 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances

JORF n°0109 du 11 mai 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les stipulations de l'accord du 10 décembre 2020 relatif à la mise en œuvre des actions de reconversion ou de promotion par l'alternance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée. L'article 2.3 du titre II est étendu à l'exclusion des certifications mentionnées ci-dessous en tant qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail :

- Expert en analyse et gestion du risque d'incendie et d'explosion 24883 ;
- Responsable clientèle des particuliers banque assurance 29434 ;
- Designer graphique 12336 ;
- Infographiste webdesigner 30329.

L'article 3 du titre II est étendu à l'exclusion des termes « ou d'une qualification qui est reconnue par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances » en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'articles L. 6324-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 10 mai 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)

JORF n°0128 du 4 juin 2021

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les stipulations de l'avenant du 24 novembre 2020 relatif à la revalorisation des salaires minima conventionnels pour l'année 2021, à la convention collective nationale susvisée.

À défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 10 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)

JORF n°0128 du 4 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les stipulations de l'accord du 24 novembre 2020 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou réassurances, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)

JORF n°0035 du 11 février 2022

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les stipulations de l'avenant du 27 mai 2021 relatif aux congés pour événements familiaux, à la convention collective nationale susvisée.

Le 1er alinéa du 1° de l'article 34 de la convention collective modifié est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-4 modifié du code du travail et de l'article L. 1225-35-1 nouveau du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 4 février 2022 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (n° 2247)

JORF n°0035 du 11 février 2022

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002, les stipulations de l'avenant du 1er juillet 2021 portant modification de l'article 27 relatif aux sanctions, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/47, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

