

SOCIETES D'ASSURANCES

ANTICIPER ET ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT

PAR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

TOUT AU LONG DE LA VIE

ACCORD DU 14 OCTOBRE 2004

Entre :

les organisations d'employeurs ci-après, d'une part :

- Fédération Française des Sociétés d'Assurances (FFSA), représentée par
- Groupement des Entreprises Mutuelles d'Assurances (GEMA), représenté par

Et :

les organisations syndicales de salariés ci-après, d'autre part :

- Fédération des Services CFDT (branche Assurances), représentée par
- CFE-CGC Fédération de l'Assurance, représentée par
- Syndicat National de l'Assurance, de la Prévoyance et de l'Assistance des Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise (SNAETAM) CFE-CGC, représenté par
- Syndicat National des Cadres de l'Assurance, de la Prévoyance et de l'Assistance (SNCAPA) CFE-CGC, représenté par
- Syndicat National des Inspecteurs d'Assurances (SNIA) CFE-CGC, représenté par
- Fédération des Syndicats CFTC « Commerce, Services et Force de Vente » (CSFV), représentée par
- Fédération Nationale CGT des Personnels des Secteurs Financiers (branche Assurances), représentée par
- Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière (section Fédérale des Assurances), représentée par

Préambule	p. 5
Titre I/ Cadre juridique de l'accord	p. 9
Art. 1 - Champ d'application	p. 9
Art. 2 - Définition des objectifs, des priorités et des moyens de la formation professionnelle.....	p. 9
Titre II/ Diagnostic, définition des besoins et actions d'impulsion en matière de formation professionnelle au niveau de la branche	p. 9
Art. 3 - Les Commissions paritaires nationales de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE).....	p. 9
Art. 4 - L'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA).....	p. 11
Art. 5 - La prise en compte de la dimension européenne de la formation professionnelle	p. 12
Art. 6 - L'action de la profession au plan national	p. 12
Art. 7 - L'action de la profession au plan régional	p. 12
Titre III/ Information et orientation des salariés	p. 13
Art. 8 - L'entretien professionnel.....	p. 13
Art. 9 - Le bilan de compétences	p. 15
Art. 10- Le passeport formation.....	p. 15
Titre IV/ La formation tout au long de la vie professionnelle	p. 16
Art. 11 - Le plan de formation	p. 16
Art. 12 - Le Droit individuel à la formation (Dif).....	p. 17
Art. 13 - La professionnalisation	p. 19
Art. 14 - La Validation des acquis de l'expérience (VAE).....	p. 23
Art. 15 - La création d'un dispositif professionnel de qualifications.....	p. 25
Art. 16 - L'organisation des jurys d'examens ou de validation des acquis de l'expérience	p. 25
Art. 17 - La commission de formation.....	p. 25
Titre V/ Les aides et incitations à la formation	p. 26
Art. 18 - L'accompagnement tutoral.....	p. 26
Art. 19 - La gratification pour diplôme.....	p. 27
Titre VI/ Les mesures prises en faveur de certains publics	p. 28
Art. 20 - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	p. 28
Art. 21 - Les dispositions favorisant l'insertion et la formation professionnelle des travailleurs handicapés	p. 29

Titre VII/ Les organismes professionnels de formation.....	p. 30
Art. 22 - Les missions des organismes professionnels de formation.....	p. 31
Art. 23 - Le pilotage des organismes professionnels de formation.....	p. 31
Art. 24 - La vocation du Groupe Ecole nationale d'assurances.....	p. 32
Art. 25 - L'organisation des organismes professionnels de formation	p. 32
Art. 26 - Les moyens des organismes professionnels de formation	p. 34
Titre VIII/ Les dispositions financières	p. 35
Art. 27 - La participation des sociétés d'assurances à la formation professionnelle continue	p. 35
Art. 28 - L'utilisation des fonds de la formation professionnelle mutualisés au sein d'Opcassur.....	p. 36
Art. 29 - Récapitulatif des actions prises en charge par Opcassur	p. 36
Titre IX/ Dispositions diverses	p. 37
Art. 30 - Commission de suivi	p. 37
Art. 31 - Portée juridique	p. 38
Art. 32 - Date d'effet.....	p. 38
Art. 33 - Durée	p. 38

PREAMBULE

De façon constante, les acteurs sociaux de la branche Assurance ont attaché une grande importance à la gestion des ressources humaines en général et à la formation en particulier, considérant que la formation constitue à la fois un atout et un investissement, tant pour les entreprises dont elle contribue à accroître l'efficacité que pour les salariés à qui elle apporte un moyen de réaliser leur projet professionnel.

En témoignent le contenu du titre V de la Convention collective du 27 mai 1992, les nombreuses annexes et les accords mis en œuvre depuis plus de dix ans. Au nombre des dispositifs mis en place, à l'époque très novateurs, on peut citer notamment la création d'un Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA), la mise en place d'un entretien professionnel annuel, d'un capital temps formation ou encore l'instauration d'un engagement conventionnel de financement à hauteur de 2 % de la masse salariale.

Aujourd'hui, le secteur de l'assurance connaît de nombreuses évolutions sous l'effet conjugué de la concurrence, de la demande des assurés et de l'apparition de nouveaux risques.

Confrontées à ces changements, la plupart des entreprises d'assurances doivent faire face à de profondes mutations, qui suscitent de nouveaux besoins en termes de qualification, alors que le vieillissement des classes d'âge de l'après-guerre caractérise, plus que d'autres, la profession de l'assurance.

S'accordant à reconnaître l'importance des enjeux liés à l'évolution des compétences professionnelles, les partenaires sociaux ont engagé en 2003 un processus de réflexion et d'échange visant à faire évoluer, dans le cadre de la négociation de branche, le dispositif de formation professionnelle du secteur de l'assurance.

Dans le cadre de ces travaux, les partenaires sociaux ont pris en compte la mutation du droit et des pratiques de la formation professionnelle issue de l'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi relative à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social du 4 mai 2004.

Les parties signataires du présent accord entendent donner une impulsion nouvelle à la formation professionnelle et au développement des compétences dans les sociétés d'assurances, afin de permettre aux salariés et aux entreprises de répondre dans les meilleures conditions aux enjeux des années à venir, tels qu'ils sont précisés ci-dessous, dans le respect des principes directeurs fixés par la Déclaration commune pour une évolution négociée de la formation professionnelle signée le 26 septembre 2003 et rappelés ci-après.

LES PRINCIPES GENERAUX

Les organisations signataires entendent permettre aux salariés et futurs salariés des entreprises d'assurances de disposer en permanence des compétences nécessaires à la tenue d'un emploi tout au long de leur vie professionnelle et au bon fonctionnement des entreprises. Elles entendent faciliter à tous les salariés des entreprises de la profession la gestion de leur parcours professionnel, quels que soient leur âge, leur sexe, leur ancienneté et leur métier.

A cet égard, les parties signataires réaffirment que la formation professionnelle est un droit qui concerne l'ensemble des salariés des sociétés d'assurances. Elles soulignent leur attachement, en ce sens, au développement et à la reconnaissance des qualifications acquises tant par l'expérience que par les actions de formation, y compris diplômantes.

LES ENJEUX MAJEURS

Au-delà de ces enjeux globaux, les travaux paritaires, s'appuyant en particulier sur les études prospectives menées par l'OEMA, ont permis de mettre en évidence deux priorités :

1 - concourir au maintien et au développement des compétences des salariés confrontés aux mutations professionnelles induites par les tendances lourdes de l'évolution des métiers de l'assurance :

- la mise en relation directe des gestionnaires d'assurance avec les clients,
- l'utilisation de nouveaux outils et supports d'information,
- l'apparition d'organisations du travail plus collectives (centres de services, plateformes).

Ces enjeux concernent tous les salariés et en particulier les personnels âgés de plus de 45 ans, ayant devant eux jusqu'à vingt ans de vie professionnelle, et dont le déroulement de carrière passe désormais par l'acquisition des compétences liées aux évolutions ci-dessus mentionnées.

2 - attirer et intégrer vers les sociétés d'assurances des jeunes ou des salariés en début de carrière afin de préparer le renouvellement des générations, dans les domaines tels que :

- les métiers commerciaux,
- les métiers de gestionnaire intégrant une forte dimension de relation à la clientèle,
- les métiers d'expertise financière,
- les métiers d'encadrement.

Les parties signataires soulignent l'importance de ces deux enjeux majeurs et se fixent en conséquence comme objectifs prioritaires :

- d'accompagner les salariés expérimentés afin de faire correspondre au mieux leurs aspirations, en terme d'évolution professionnelle, avec les besoins en compétences des entreprises ;
- tout en veillant, dès maintenant, à prendre les mesures nécessaires en faveur de l'emploi des jeunes dans les sociétés d'assurances.

LES PRINCIPES DIRECTEURS

Considérant les enjeux majeurs de l'évolution des emplois et des métiers dans le secteur de l'assurance, les pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises ainsi que les nouvelles dispositions législatives favorisant la formation tout au long de la vie, les parties signataires entendent faire de la formation professionnelle un thème privilégié d'information, de concertation et de négociation, au centre du dialogue social tant au niveau de la profession qu'au niveau des entreprises.

Elles rappellent les principes directeurs auxquels répondent les dispositions du présent accord, tels qu'ils ont été adoptés dans la Déclaration commune pour une évolution négociée de la formation professionnelle signée le 26 septembre 2003 :

- améliorer le pilotage de l'offre de formation en assurance, en contenu et en volume, au regard des besoins identifiés comme pertinents et prioritaires pour le développement des compétences, tant pour l'accès à l'emploi (formation initiale) que pour le maintien dans l'emploi et des évolutions professionnelles (formation continue),
- adapter en conséquence les structures et les moyens de la formation,
- permettre le développement d'un dispositif de certification des compétences et des qualifications, et la mise en place progressive de pratiques de validation des acquis de l'expérience,
- développer la connaissance des métiers de l'assurance et mieux valoriser leur image auprès des jeunes afin d'attirer des candidats motivés,
- promouvoir l'égalité d'accès des différents publics aux formations,
- prendre en compte la mutation du droit de la formation professionnelle née des Accords nationaux interprofessionnels des 20 septembre et 5 décembre 2003 et des textes législatifs et réglementaires induits par cet accord.

A ce titre, elles se félicitent que les nouvelles dispositions conventionnelles et législatives, tout en rappelant les obligations des entreprises en matière d'adaptation professionnelle des salariés, rendent ceux-ci pleinement acteurs de leur évolution professionnelle. Elles affirment leur volonté d'inciter les entreprises et les salariés à optimiser les mesures nouvellement mises en place, et à les saisir comme autant d'opportunités en vue d'un développement concerté de la formation professionnelle dans les sociétés d'assurances.

Dans cet objet, elles déclarent encourager toutes mesures de nature à permettre l'utilisation de ces différents dispositifs, et en particulier leur articulation en vue de satisfaire les besoins des publics prioritaires identifiés à partir des travaux de l'OEMA.

Elles seront attentives au développement dans les entreprises de politiques et pratiques de gestion prévisionnelle des ressources humaines visant à identifier et organiser des parcours professionnels valorisants.

En conséquence,

- ✓ considérant l'importance que les parties signataires attachent à la formation professionnelle, dans le prolongement des principes et dispositions qui font l'objet du titre V des Conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992¹,
- ✓ vu la Déclaration commune des partenaires sociaux du secteur des sociétés d'assurances pour une évolution négociée de la formation professionnelle, en date du 26 septembre 2003,
- ✓ vu les Accords nationaux interprofessionnels des 20 septembre et 5 décembre 2003,
- ✓ vu la loi du 4 mai 2004 relative à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social,

les parties signataires conviennent de ce qui suit :

¹ Sociétés hors GEMA.

Titre I

CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord vise les sociétés et organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la Convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992.

ARTICLE 2 – DEFINITION DES OBJECTIFS, DES PRIORITES ET DES MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Il est procédé tous les trois ans, à compter de la date de signature du présent accord, à une négociation relative aux objectifs, aux priorités et aux moyens de la formation professionnelle, telle que prévue par la législation en vigueur.

Cette négociation se fonde sur le bilan des actions menées et des résultats obtenus au plan professionnel dans le domaine de la formation au cours des trois années précédentes, établi par les Commissions paritaires nationales de la formation professionnelle et de l'emploi (au sens de l'article 3 du présent accord), à partir, notamment, des données communiquées par l'OEMA, par Opccassur et par les organismes professionnels de formation de l'assurance.

Titre II

DIAGNOSTIC, DEFINITION DES BESOINS ET ACTIONS D'IMPULSION EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE AU NIVEAU DE LA BRANCHE

ARTICLE 3 – LES COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'EMPLOI (CPNFPE)

Les parties signataires entendent renforcer le rôle des CPNFPE, tel qu'il est défini dans le cadre des annexes III aux Conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992, leur attribuer de nouvelles missions et compléter leur information en matière de formation professionnelle.

A cet effet, ces Commissions,

3-1 Dans le cadre du renforcement de leur rôle :

- formulent des propositions et recommandations quant aux priorités à assigner aux politiques ou actions de formation dans la profession. Elles disposent à cette fin des éléments quantitatifs et qualitatifs résultant des travaux de l'OEMA, ainsi que des résultats d'enquêtes menées par les organisations d'employeurs ou des organismes appartenant ou non à la profession, et portant sur les dispositifs de formation professionnelle (plan de formation, Droit individuel à la formation – Dif, Congé individuel de formation – Cif, contrats et périodes de professionnalisation) ;
- formulent des demandes, des propositions et recommandations à l'attention de l'OEMA, en vue de la réalisation d'études sur l'emploi et la formation professionnelle ;
- examinent l'activité des établissements de formation relevant de la profession ;
- examinent et émettent des recommandations concernant l'évolution des titres et diplômes définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications, résultant notamment de l'harmonisation européenne.

3-2 Dans le cadre de leurs nouvelles missions :

- préconisent les actions en vue du développement de la validation des acquis de l'expérience ;
- définissent les qualifications professionnelles qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat et de la période de professionnalisation. Dans cet objet, elles examinent les demandes de création de certificats de qualification professionnelle (CQP) de branche, établissent la liste de ceux qu'elles reconnaissent, et veillent au suivi de leur mise en place et de leur inscription au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ; elles peuvent également impulser la création de tels CQP ; elles précisent les modalités de prise en charge par Opcassur des frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre de la création du dispositif professionnel de qualification prévu à l'article 15 du présent accord ;
- fixent les forfaits horaires relatifs à la prise en charge par Opcassur des contrats et périodes de professionnalisation, dans les conditions prévues à l'article 13-4 du présent accord ;
- définissent, dans le respect des dispositions du présent accord, les priorités, les critères et l'échéancier au regard desquels Opcassur examine les demandes de financement présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation ;
- élaborent des recommandations en faveur de l'égalité d'accès à la formation professionnelle de certains publics ;
- examinent les moyens nécessaires au bon exercice de la mission des tuteurs ;
- examinent les actions à développer en régions le cas échéant et les missions qui pourraient en conséquence être confiées à Opcassur dans ce domaine.

3-3 Afin de compléter leur information :

- reçoivent dans les meilleurs délais, par leur secrétariat, les accords signés par les entreprises en application du présent accord de branche.

Il est convenu que les CPNFPE prévues par les Conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 se réunissent désormais simultanément.

Afin de prendre en compte le renforcement du rôle des CPNFPE et le développement des missions qui lui sont attribuées, l'une des trois réunions annuelles prévues par les annexes III à la Convention collective nationale du 27 mai 1992 est entièrement consacrée à l'examen des questions relatives à la formation professionnelle.

Il est précisé que les CPNFPE peuvent, en tant que de besoin, créer en leur sein des groupes de travail paritaires dont la mission est précisée par la commission, en termes d'objectifs et de calendrier.

Le calendrier des réunions des CPNFPE est fixé annuellement.

ARTICLE 4 – L'OBSERVATOIRE DE L'EVOLUTION DES METIERS DE L'ASSURANCE

4-1 Principes généraux

Les sociétés d'assurances ont mis en place, en 1997, un Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (OEMA), dont la création avait été prévue lors de la négociation de la Convention collective du 27 mai 1992.

L'OEMA est pérennisé et conforté par le présent accord dans son rôle et ses missions, tels que définis par ses statuts.

4-2 Nouvelle organisation

Le Comité de pilotage paritaire de l'OEMA permet l'expression et la prise en compte de l'avis des partenaires sociaux de la profession sur les orientations et le contenu des travaux de l'Observatoire.

Dans cet esprit, chaque organisation syndicale de salariés délègue un de ses représentants membre du Comité de pilotage paritaire pour siéger en tant qu'administrateur au sein du Conseil d'administration de l'Observatoire.

Les résultats des travaux réalisés par l'OEMA sont présentés avant toute communication externe aux membres du Comité de pilotage paritaire de cet organisme, et sont communiqués aux membres des CPNFPE.

4-3 Articulation des travaux de l'Observatoire avec ceux des CPNFPE

L'OEMA assiste les CPNFPE, par ses études sur l'emploi et la formation professionnelle, dans leurs nouvelles missions telles qu'exposées à l'article 3 ci-dessus.

De même, les représentants de l'OEMA sont étroitement associés aux travaux menés par les CPNFPE, notamment en matière de formation professionnelle. Ils assistent en tant qu'experts à la réunion annuelle consacrée à ce thème, prévue à l'article 3 du présent accord.

Dans le cadre des missions qui lui sont confiées en matière de diagnostic et d'études relatives à la formation professionnelle, et afin d'éclairer les travaux des CPNFPE et d'alimenter les réflexions liées à la négociation triennale prévue à l'article 2 du présent accord, l'OEMA complète, tous les trois ans, l'enquête Roma sur les effectifs par une enquête spécifique portant sur la formation professionnelle, quantitative et qualitative.

Par ailleurs, les CPNFPE, afin de mener à bien les missions qui leur sont confiées, identifient leurs besoins en termes d'études sur l'emploi et la formation professionnelle. Elles formulent en conséquence des demandes, des propositions et recommandations à l'attention de l'OEMA, en vue de leur réalisation.

ARTICLE 5 – LA PRISE EN COMPTE DE LA DIMENSION EUROPEENNE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires sont attentives à la dimension européenne des questions de formation professionnelle.

Elles examinent, dans le cadre des travaux des CPNFPE en particulier, les conséquences de l'harmonisation européenne des certifications sur celles qui sont spécifiques à l'assurance.

ARTICLE 6 – L'ACTION DE LA PROFESSION AU PLAN NATIONAL

Les parties signataires rappellent leur attachement au rôle actif joué par la branche dans le cadre des instances consultatives existant au sein du Ministère de l'éducation nationale, en matière de construction et d'évolution des diplômes, ainsi que dans le suivi des sections qui y préparent, en termes quantitatifs et de localisation en particulier.

ARTICLE 7 – L'ACTION DE LA PROFESSION AU PLAN REGIONAL

L'élargissement des compétences des régions en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage est davantage pris en compte dans les réflexions et travaux menés en matière de formation professionnelle. Les particularités du secteur, à savoir la concentration importante des effectifs en Ile-de-France, expliquent que la branche ne soit pas formellement représentée dans les autres régions.

Les actions visant au développement des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue au plan régional ou interrégional font l'objet d'un examen annuel par les CPNFPE. Ces commissions examinent également les projets d'actions de la branche auprès

des conseils régionaux, ainsi que le cadre des missions qui pourraient en conséquence être confiées à Opcassur pour la préparation de ces actions.

Dans cet objet, les CPNFPE disposent des résultats d'enquêtes menées par les organisations d'employeurs ou des organismes appartenant ou non à la profession, et comportant des données relatives à l'emploi et la formation professionnelle au niveau régional. Elles formulent des demandes, des propositions et recommandations à l'attention de l'OEMA, afin de compléter les résultats d'enquêtes existants par des analyses spécifiques sur ce thème.

Titre III

INFORMATION ET ORIENTATION DES SALARIES

ARTICLE 8 – L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

8-1 Principes généraux

L'importance de l'entretien périodique prévu à l'article 77 de la Convention collective nationale du 27 mai 1992 et à l'article 55 de la Convention collective nationale du 27 juillet 1992 est réaffirmée. Cet entretien permet de faire le point sur le degré de satisfaction réciproque du salarié et de l'entreprise, ainsi que sur leurs attentes mutuelles. Il constitue en outre un élément essentiel permettant au salarié d'être acteur dans son évolution professionnelle.

En conséquence, cet entretien périodique peut être complété par une analyse des besoins du salarié auxquels une action de formation (au sens de l'article 2-2 de l'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003) permettrait de répondre, en termes de maintien ou de développement des compétences. Cette analyse découle des conclusions de l'entretien, relatives à l'appréciation de la contribution du salarié à la réalisation des objectifs de l'entreprise, ainsi que de l'évolution prévisible du métier exercé et des souhaits émis par le salarié quant à son évolution professionnelle.

Les besoins ainsi identifiés font l'objet, après analyse, et dans toute la mesure du possible, de propositions en matière d'actions de formation, en lien avec la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi au sein de l'entreprise. Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du plan de formation, et être articulées avec d'autres dispositifs tels que le droit individuel à la formation ou la période de professionnalisation.

Les salariés âgés de quarante-cinq ans et plus, ou ayant plus de vingt ans d'activité professionnelle, bénéficient en outre d'une information relative aux parcours de formation et/ou aux dispositifs mis en œuvre à leur intention par l'entreprise ou au niveau de la branche, en particulier dans le cadre des organismes professionnels de formation.

L'entretien professionnel peut avoir lieu séparément de l'entretien périodique.

8-2 Mise en œuvre

8-2-1 Au niveau de la branche

Afin de faciliter la mise en place dans les entreprises de l'entretien professionnel, simultanément ou non de l'entretien périodique, des outils seront élaborés par la branche et mis à la disposition des entreprises, visant les objectifs suivants :

- préparation des salariés au passage de l'entretien, comprenant notamment des informations sur le dispositif de formation professionnelle continue décliné par le présent accord ;
- formation de l'encadrement chargé du passage des entretiens.

Les supports ainsi élaborés seront conçus en vue de leur déclinaison et de leur appropriation par les entreprises, et permettront la prise en compte des spécificités des populations salariées visées, en tenant compte en particulier des orientations définies par le présent accord en termes de publics prioritaires. Ils préconiseront une démarche méthodologique d'accompagnement à la préparation et au passage de l'entretien.

8-2-2 Au niveau de l'entreprise

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 8-2-1 du présent accord, les modalités de préparation et de mise en œuvre de l'entretien professionnel sont définies dans chaque entreprise, compte tenu de ses caractéristiques propres.

Lors de sa mise en place, ces modalités sont communiquées par écrit à l'ensemble des salariés, après information des instances représentatives du personnel compétentes.

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

- les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle ;
- l'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l'utilisation de son droit individuel à la formation ;
- les conditions de réalisation des actions de formation, notamment pour celles qui liées au développement des compétences se déroulent en tout ou partie en dehors du temps de travail et, dans ce cas, les engagements réciproques visés à l'article 11 du présent accord.

Que l'entretien professionnel ait lieu simultanément ou séparément de l'entretien périodique prévu à l'article 77 de la Convention collective nationale du 27 mai 1992 et à l'article 55 de la Convention collective nationale du 27 juillet 1992, le salarié :

- est informé, à l'issue de l'entretien, de façon précise, formalisée et personnalisée, des conclusions de celui-ci ;

- peut demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou un responsable du service des ressources humaines, en cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien professionnel.

ARTICLE 9 – LE BILAN DE COMPETENCES

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation.

Ces actions de bilan ou de validation contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Le bilan de compétences constitue, pour le salarié comme pour l'entreprise, un élément de la démarche globale en faveur de la formation professionnelle, de nature, en particulier, à favoriser le développement des actions de VAE.

Les entreprises pourront prévoir des modalités particulières de mise en œuvre du bilan de compétences visé par le présent article.

ARTICLE 10 – LE PASSEPORT FORMATION

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation. Ce passeport formation est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage 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 VAE,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle,

- les activités tutorales exercées,
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail, et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- dans une annexe, les décisions en matière de formation qui ont été prises lors ou à l'issue des entretiens professionnels dont il aurait bénéficié.

Sur la base du passeport formation élaboré et diffusé par le Comité paritaire national pour la formation professionnelle (CPNFP), un accord d'entreprise peut proposer des informations complémentaires que le salarié a la faculté de faire figurer dans son passeport. Il peut également définir les modalités de diffusion et de promotion du passeport formation auprès des salariés.

Titre IV

LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

ARTICLE 11 – LE PLAN DE FORMATION

Le projet de plan de formation, remis lors de la consultation du comité d'entreprise ou d'établissement pour l'année à venir, prend en compte les dispositions prévues sur ce point par l'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social du 4 mai 2004.

Il précise la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail,
- celles qui correspondent à des actions de formation liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi des salariés,
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Compte tenu de la diversité des situations rencontrées dans les entreprises du secteur, il appartient à chacune d'elles de définir les actions se rattachant aux trois catégories visées ci-dessus, en fonction de ses spécificités. Dans ce cadre, il est précisé qu'une même action, en fonction du public et de l'objectif visé, peut relever de différentes catégories.

Les actions du plan de formation sont déterminées dans le cadre des textes législatifs et réglementaires en vigueur, ainsi que dans celui de l'article 63 de la Convention collective nationale du 27 mai 1992, de l'article 11 de l'accord complémentaire «dispositions particulières cadres» de cette même convention, ainsi que de l'article 41 de la Convention collective nationale du 27 juillet 1992.

Afin de favoriser l'accès des salariés aux différents dispositifs instaurés par les nouvelles dispositions conventionnelles et législatives, des modalités particulières d'articulation entre le plan de formation, le droit individuel à la formation et la période de professionnalisation, peuvent en outre être fixées par accord d'entreprise ou avec l'accord formalisé du salarié.

Les actions définies dans le plan de formation, articulées le cas échéant avec le droit individuel à la formation ou la période de professionnalisation, prennent en compte dans toute la mesure du possible les conclusions tirées de l'analyse des entretiens périodiques et professionnels, ainsi que des politiques de gestion prévisionnelle des entreprises.

Lorsque l'action de formation, prévue au plan de formation et ayant pour objet le développement des compétences, est réalisée en dehors du temps de travail, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait 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 disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant au poste occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

ARTICLE 12 – LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (Dif)

12-1 Principes généraux

Les parties signataires entendent promouvoir le Dif au sein des sociétés d'assurances, afin que ce dispositif contribue fortement au développement des actions menées en faveur de l'évolution professionnelle des salariés. Ainsi, le Dif a pour objet de promouvoir prioritairement les actions relevant des catégories d'actions de formation proposées dans le cadre du plan de formation, liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi, ainsi que celles ayant pour objet le développement des compétences des salariés. Il peut également être utilisé pour la réalisation d'un bilan de compétences ou d'une action de VAE.

La mise en œuvre du Dif relève de l'initiative du salarié, en accord avec l'entreprise. Afin de promouvoir les actions prioritaires énoncées ci-dessus, celle-ci peut formuler des propositions au salarié. Ainsi, des modalités particulières d'articulation du Dif avec le plan de formation et la période de professionnalisation peuvent être fixées par accord d'entreprise ou avec l'accord formalisé du salarié.

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise au 1^{er} janvier, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour l'année 2004, il est convenu que tout salarié ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise au 6 mai 2004 bénéficiera d'un Dif d'une durée de 20 heures, utilisables dès le 1^{er} janvier 2005.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis. Toutefois, les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée

collective du travail applicable dans l'entreprise, bénéficient également d'un Dif calculé de la même manière que pour les salariés à temps plein.

Le cumul des droits ouverts à ce titre est au minimum égal à une durée de 120 heures sur six ans pour les salariés à temps plein et pour les salariés dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée collective du travail applicable dans l'entreprise.

Pour le calcul du Dif, la période d'absence pour congé parental d'éducation à plein temps est prise en compte en totalité pour sa première année et pour moitié au-delà.

Les frais de formation et d'accompagnement, ainsi que les éventuels frais de transport et d'hébergement correspondant aux droits ouverts au titre du Dif, sont à la charge de l'entreprise et imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue, au titre du plan de formation (0,9 %).

Toutefois, les actions de formation prises en charge au titre du Dif, entrant dans le cadre de la période de professionnalisation, peuvent faire l'objet d'une prise en charge par Opcassur au titre de la collecte du 0,5 % (voir Titre VIII, article 28). Sont pris en charge à ce titre les frais d'évaluation, d'accompagnement et de formation, et le cas échéant, les frais de transport et d'hébergement liés à la réalisation de ces actions de formation, dans la limite des forfaits déterminés par les CPNFPE.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les salariés sous contrat de travail à durée déterminée peuvent bénéficier des dispositions relatives au congé individuel de formation dans les conditions définies à l'article L. 931-20-2 du Code du travail.

12-2 Mise en œuvre du Dif

Les modalités de mise en œuvre du Dif, articulé le cas échéant avec les actions du plan de formation ou la période de professionnalisation, relatives à la réalisation pendant ou hors du temps de travail et à la rémunération, sont régies par l'article L. 933-4 du Code du travail.

Afin que tout salarié ait accès aux informations nécessaires à l'utilisation de son Dif, l'existence et les modalités de mise en œuvre de ce droit sont rappelées :

- chaque année dans les documents et supports d'entretien professionnel, en application des dispositions énoncées à l'article 8 du présent accord,
- par tout autre moyen de diffusion d'information relative à la formation professionnelle, que l'entreprise jugera opportun d'utiliser (intranet, livret du personnel...).

En outre, chaque salarié est informé de l'état de ses droits annuellement, selon les modalités déterminées au niveau de l'entreprise.

12-3 Transférabilité du Dif

Le Dif est transférable dans le cadre des dispositions prévues à l'article L. 933-6 du Code du travail.

En outre, dans le cas de licenciement du salarié, sauf faute grave ou lourde, ou de démission, le salarié pourra transférer pour moitié le Dif déjà acquis, et non consommé avant son départ de la société d'assurances qu'il a quittée, dans les conditions suivantes :

- embauche par une société d'assurances dans l'année qui suit le licenciement ou la démission ;
- obligation d'informer le nouvel employeur lors de la signature du contrat de travail sur le montant des droits acquis au titre du Dif, s'il compte faire valoir ses droits dans l'entreprise qu'il intègre ;
- utilisation après une année de présence dans la nouvelle entreprise, sauf dérogation accordée par l'employeur ; passé ce délai d'un an, le Dif transféré de la précédente entreprise peut être consommé ou se cumuler avec celui acquis dans la nouvelle.

Le Dif transféré est à la charge de celle-ci.

Le cumul des droits ainsi transférés par le salarié avec les droits acquis dans la nouvelle entreprise ne peut excéder le plafond de 120 heures prévu à l'article L. 933-2 du Code du travail.

L'employeur remet au salarié, avant son départ pour licenciement ou démission, une attestation mentionnant le Dif acquis et non encore consommé.

ARTICLE 13 – LA PROFESSIONNALISATION

13-1 Le contrat de professionnalisation

L'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi constitue un enjeu fondamental pour le rajeunissement de la pyramide des âges du secteur des sociétés d'assurances.

Les parties signataires entendent en conséquence mettre en place et développer le recours au contrat de professionnalisation, en faveur des jeunes âgés de moins de 26 ans souhaitant compléter leur formation initiale dans ce cadre, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

13-1-1 *Priorités*

Il est convenu, après examen des travaux menés par l'OEMA et compte tenu des actions de formation actuellement prises en charge par Opcassur en faveur de l'insertion des jeunes et des demandeurs d'emploi, que la durée de l'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est portée à 24 mois maximum pour les publics accueillis dans les sociétés d'assurances et préparant les certifications et qualifications suivantes, considérées comme prioritaires :

- diplômes et titres homologués préparés par l'Ecole nationale d'assurances - AEA et l'Ecole nationale d'assurances - Institut du Cnam ;

- diplômes et titres homologués spécifiques au secteur de l'assurance (Brevet professionnel d'assurance, Brevet de technicien supérieur d'assurance, titres homologués préparant aux métiers commerciaux de l'assurance) ;
- diplômes et titres homologués non spécifiques de l'assurance, conduisant à un métier exercé au sein du secteur : commercial, informatique, statistiques, finances, assistantat - bureautique, comptabilité, gestion, notamment ;
- qualifications professionnelles figurant sur la liste établie par les CPNFPE des sociétés d'assurances ;
- qualifications visant des jeunes et des demandeurs d'emploi se destinant à la profession de l'assurance et rencontrant des difficultés d'insertion en raison de leur niveau de formation initiale.

Après examen des capacités de financement d'Opcassur, il est décidé que les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation afférentes aux priorités définies ci-dessus sont portées par le présent accord à une durée égale à 40 % maximum de la durée du contrat.

13-1-2 Rémunérations

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

Les pourcentages applicables aux rémunérations minimales annuelles sont les mêmes que ceux fixés aux articles L. 981-5 et D. 981-1 du Code du travail.

Cette rémunération est versée pendant toute la durée du contrat lorsqu'il est à durée déterminée ou uniquement pendant l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

13-2 La période de professionnalisation

Les parties signataires entendent faire de la période de professionnalisation un élément moteur d'accompagnement du déroulement du parcours professionnel des salariés sous contrat à durée indéterminée, afin de permettre leur maintien dans l'emploi. L'articulation de cette mesure avec les autres dispositifs destinés à promouvoir l'évolution professionnelle des salariés - plan de formation et Dif - est encouragée.

13-2-1 Publics visés

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée.

Elles sont ouvertes :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, conformément aux priorités définies par le présent accord ;

- aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du Code du travail.

13-2-2 Mise en œuvre

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 proprement dites 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 VAE et de tutorat sont encouragées.

13-2-3 Priorités

Il est convenu, après examen des travaux menés par l'OEMA, et compte tenu des évolutions technologiques et organisationnelles que connaît actuellement la profession, de définir comme prioritaires dans ce cadre les actions de formation suivantes, menées dans un cadre diplômant ou qualifiant :

- actions de formation dispensées par le Groupe Ecole nationale d'assurances ;
- actions permettant l'acquisition d'une qualification commerciale et/ou d'assurance, à des salariés occupant des fonctions de gestion non spécifiques du secteur (et en particulier les familles de métiers « comptabilité », « administration », « secrétariat et assistantat », « logistique » de la nomenclature de l'OEMA) ;
- actions permettant l'acquisition de qualifications dans le domaine des techniques d'assurances ou de la relation-client, à des salariés occupant des fonctions de gestion spécifiques du secteur, et appelés à exercer leur emploi dans un contexte organisationnel différent (famille de métiers « gestion des contrats » de la nomenclature de l'OEMA) ;
- actions permettant à des salariés expérimentés d'évoluer vers des fonctions de partage d'expertise, de transmission des connaissances et des compétences ;
- actions permettant l'acquisition de qualifications dans les domaines de l'encadrement d'équipe et du management.

Les actions de formation éligibles à la période de professionnalisation sont d'une durée d'au moins 70 heures et d'au plus 400 heures. Cette durée peut inclure plusieurs modules ou séquences successifs de formation proprement dite, qu'ils soient suivis en présentiel, ou à distance avec utilisation éventuelle des technologies de l'information et de la communication. Elle inclut également toutes les actions permettant d'individualiser le parcours de formation, et notamment celles relatives à la VAE.

Les modalités de mise en œuvre de la période de professionnalisation, articulée le cas échéant avec le Dif ou certaines actions du plan de formation, relatives à la réalisation pendant ou hors du temps de travail et la rémunération, sont régies par l'article L. 982-4 du Code du travail.

13-3 Accès aux formations diplômantes de l'Ecole nationale d'assurances - Institut du Cnam et de l'Ecole nationale d'assurances - AEA

Les salariés non cadres qui le souhaitent pourront suivre, à leur demande, dans le cadre de la période de professionnalisation, les enseignements de préparation au BP Assurances, au BTS Assurance et au cycle professionnel de l'Ecole nationale d'assurances.

13-3-1 Conditions à remplir

- satisfaire aux conditions d'inscription et d'accès fixées par l'Ecole nationale d'assurances - AEA et l'Ecole nationale d'assurances - Institut du Cnam ;
- être âgé de moins de 27 ans pour le BP Assurances, de moins de 32 ans pour le BTS Assurance au 1^{er} octobre de l'année où l'inscription est demandée ;
- avoir, à la date d'inscription, 12 mois au minimum de présence dans l'entreprise ;
- utiliser son Dif dans ce cadre ;
- avoir présenté, au moins 30 jours avant la date limite d'inscription ou bien la date du concours d'entrée selon le cas, une demande à la direction de l'entreprise.

Cette demande doit comprendre l'engagement du salarié d'utiliser son Dif disponible, calculé au 31 décembre de l'année de passage du diplôme, en articulation avec la période de professionnalisation.

Dans les 15 jours qui suivent la réception de cette demande, la direction de l'entreprise convie l'intéressé à un entretien au cours duquel il est fait le point sur les perspectives d'évolution professionnelle que cette formation est susceptible de favoriser dans l'entreprise ou dans la profession.

13-3-2 Mise en œuvre

L'autorisation d'absence devient caduque dès lors que l'intéressé ne tient pas les engagements qu'il a pris, sauf situation particulière liée à des motifs graves admis par l'employeur.

Le retrait de l'autorisation d'absence doit être précédé par un entretien avec le salarié et faire l'objet d'une notification écrite.

Seuls le dépassement du taux d'absence simultanée ou bien des nécessités impérieuses de service peuvent amener l'employeur à différer son autorisation. Dans ce cas, si plusieurs demandes sont en concurrence, elles seront départagées dans l'ordre suivant :

- les demandes déjà différées à ce titre ;
- les demandes formulées par les salariés ayant la plus grande durée de présence dans l'entreprise.

Si l'autorisation doit être différée, l'employeur le fait connaître par écrit à l'intéressé dans les 15 jours de réception de la demande.

Pour l'application du dispositif légal relatif au taux maximum d'absences simultanées, il est institué un taux particulier égal à 1 % pour le personnel répondant aux conditions ci-dessus et suivant les cours de l'Ecole nationale d'assurances - AEA ou de l'Ecole nationale d'assurances - Institut du Cnam. Ce taux de 1 % s'ajoute au taux légal de 2 %. Il n'inclut ni le personnel âgé de moins de 20 ans, ni les salariés présents dans l'entreprise dans le cadre de l'apprentissage, de l'alternance (jusqu'au 15 novembre 2004) ou du contrat de professionnalisation.

Aucun délai de franchise n'est opposable au salarié qui, ayant réussi le BP Assurances, désire préparer le BTS Assurance.

13-3-3 *Prise en charge*

Les dépenses afférentes à la formation sont prises en charge par Opcassur, dans le cadre de la période de professionnalisation articulée avec le Dif comme prévu à l'article 12 susvisé, et dans les conditions déterminées par les CPNFPE en application des articles 12 et 13-4 du présent accord. Les forfaits ainsi définis incluent les frais d'évaluation, d'accompagnement et de formation, et le cas échéant, les frais de transport et d'hébergement liés à la réalisation des actions de formation. La rémunération est prise en charge par l'entreprise au titre du plan de formation.

13-4 Le financement des contrats et périodes de professionnalisation

Opcassur prend en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation, sur la base de forfaits horaires fixés chaque année par les CPNFPE du secteur des sociétés d'assurances. Ces forfaits font l'objet, si besoin, d'une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation.

Les CPNFPE fixeront les modalités spécifiques, en termes de durée et de coûts de formation, relatives au dispositif d'accès aux formations diplômantes de l'Ecole nationale d'assurances - Institut du Cnam et de l'Ecole nationale d'assurances - AEA visé à l'article 13-3 du présent accord, permettant la prise en charge par Opcassur des actions entrant dans ce cadre.

ARTICLE 14 – LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

14-1 Principes généraux

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de développer les actions relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Etant donné le caractère formateur des activités professionnelles et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de son expérience, dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à créer un dispositif propre à la branche et à développer l'information des salariés et des entreprises sur la VAE afin d'en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

14-2 Mise en oeuvre

Dans cet objet, une information et une aide spécifiques sont mises en place aux niveaux de l'entreprise et de la branche :

Au niveau de l'entreprise :

- par l'information et si nécessaire la formation des collaborateurs de la Direction des ressources humaines et des managers, dont la mission est notamment d'informer les salariés de l'entreprise sur les questions liées à la formation et à la gestion des compétences ;
- par l'information diffusée par les « cellules VAE », dont la mise en place au sein des entreprises est encouragée. Leur mission est notamment d'accompagner les salariés qui le souhaitent dans leur démarche de validation en lien avec les organismes concernés, au niveau de la branche ou au plan interprofessionnel. L'organisation et le fonctionnement de la « cellule VAE » sont déterminés au niveau de chaque entreprise.

Au niveau de la branche :

- par la diffusion, via les entreprises, d'une brochure d'information destinée aux salariés, expliquant le dispositif de la VAE. Elle comportera notamment des informations relatives au dispositif mis en place au niveau interprofessionnel dans le cadre du fonds national visé à l'article L. 961-13 du Code du travail, relatives aux certifications mises en œuvre par les branches professionnelles, susceptibles de concerner tout particulièrement les salariés des sociétés d'assurances.

Une demande sera formulée auprès d'Opcassur pour la prise en charge de la réalisation de cette brochure, dont la version électronique sera accessible sur tous les sites Internet des organismes professionnels intervenant dans les champs de l'emploi et de la formation. Ce document sera actualisé régulièrement ;

- par la création, au sein de l'Ecole nationale d'assurances - AEA, d'un « pôle VAE » au service des entreprises et des salariés, dont les missions sont les suivantes :
 - assister les « cellules VAE » existant dans certaines entreprises ;
 - informer les salariés d'entreprises dépourvues de « cellule VAE » et les accompagner dans leurs démarches ;
 - orienter les entreprises et les salariés vers les dispositifs ad hoc dans le cas de demandes portant sur des certifications non spécifiques au secteur ;
 - accompagner les salariés dans leurs démarches de VAE en vue de l'obtention de tout ou partie d'une certification concernant directement l'assurance et accessible par ce biais, en application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 15 – LA CREATION D’UN DISPOSITIF PROFESSIONNEL DE QUALIFICATIONS

Les parties signataires conviennent de définir, dans le cadre des CPNFPE, au cours du premier semestre 2005, les contours d’un dispositif cohérent de certifications professionnelles propres à la branche.

Elles s’efforceront, avant le 31 décembre 2005, de mettre en place à titre expérimental un premier certificat de qualification professionnelle (CQP), dont l’objet sera déterminé à partir des conclusions tirées des travaux de l’OEMA. Il visera prioritairement les qualifications dont l’acquisition et la transmission sont essentielles à l’activité des entreprises d’assurances et concernent une proportion importante de leurs effectifs.

C’est également dans cet objet qu’elles s’engagent à veiller, dans le cadre des CPNFPE, à ce que les certifications de toute nature, propres à la branche assurance, fassent l’objet, en tant que de besoin, des démarches adéquates en vue de leur reconnaissance et de leur inscription au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Elles participent activement à leur suivi et leur actualisation, dans le cadre des instances ad hoc constituées au niveau ministériel notamment, afin de garantir l’adéquation de ces certifications avec les besoins en compétences identifiés.

Les parties signataires soulignent l’importance qu’elles attachent à la déclinaison, au niveau de la branche, des concepts et définitions qui seront arrêtés en la matière, au niveau interprofessionnel (par le Comité paritaire national pour la formation professionnelle - CPNFP), gages de lisibilité du dispositif d’ensemble, et donc de mobilité intersectorielle ainsi que d’ouverture du marché du travail.

ARTICLE 16 – L’ORGANISATION DES JURYS D’EXAMENS OU DE VALIDATION DES ACQUIS DE L’EXPERIENCE

L’entreprise accorde les autorisations d’absence aux salariés appelés à participer à un jury d’examen ou de validation des acquis de l’expérience dans les conditions définies à l’article L. 992-8 du Code du travail.

Les CPNFPE de la branche définiront le moment venu, le cas échéant, les modalités de prise en charge, par Opcassur, des frais liés à l’organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l’expérience, dans le cadre de la création du dispositif professionnel de qualifications prévu à l’article 15 du présent accord.

ARTICLE 17 – LA COMMISSION DE FORMATION

Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l’information des salariés sur le dispositif conventionnel de formation né des dispositions de l’Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi relative à la formation tout au long de la vie professionnelle et au dialogue social du 4 mai 2004.

Dans cette perspective, les membres de la commission de formation, ou, à défaut, ceux du comité d’entreprise ou d’établissement, ont la possibilité de bénéficier d’une action de

formation destinée à appréhender les récentes évolutions du droit de la formation professionnelle.

Les entreprises prévoient ainsi, au plan de formation, le stage de formation évoqué ci-dessus au cours de l'année d'entrée en vigueur du présent accord.

Cette disposition s'applique sans préjudice des dispositions de l'article 64 de la Convention collective du 27 mai 1992 concernant la Commission de formation.

Les entreprises sont par ailleurs encouragées à mettre à disposition des membres de la commission formation les résultats des travaux de l'OEMA, selon des modalités à déterminer à leur niveau.

Titre V

LES AIDES ET INCITATIONS A LA FORMATION

ARTICLE 18 – L'ACCOMPAGNEMENT TUTORAL

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le développement du tutorat, afin d'accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle.

Elles rappellent qu'un dispositif de « conduite interactive de l'alternance », créé dans le cadre d'un partenariat entre la FFSA, Opcassur, le ministère du travail et le CFA de l'Ecole nationale d'assurances - AEA, existe au sein de la profession. Elles décident de réexaminer ce dispositif, construit à l'origine pour l'accueil de jeunes en alternance et en apprentissage, afin de prendre en compte les innovations introduites par l'Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, et d'en étendre les effets à l'accompagnement des actions de formation professionnelle des salariés en place, dans le cadre des périodes de professionnalisation notamment.

Opcassur prendra en charge les dépenses exposées pour la formation des tuteurs et pour l'exercice de la fonction tutorale, dans les conditions prévues aux articles D. 981-5 et D. 981-4 du Code du travail.

Les entreprises sont invitées à mettre en œuvre des modalités particulières de prise en compte et de valorisation de la fonction tutorale exercée par les salariés, relatives en particulier à la reconnaissance de cette activité :

- dans l'organisation de la charge de travail,
- dans les perspectives d'évolution professionnelle,

- dans les actions de validation des acquis de l'expérience, en veillant à ce qu'ils puissent se prévaloir de la réalisation de cette mission,
- dans la définition des actions de formation spécifiques dont ils peuvent bénéficier dans ce cadre.

Un point spécifique devra être fait sur cette activité, pour les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien individuel annuel.

ARTICLE 19 – LA GRATIFICATION POUR DIPLOME

La gratification prévue à l'article 65 b) de la Convention collective nationale du 27 mai 1992 est étendue aux salariés qui obtiennent, à l'issue d'une action de validation des acquis de l'expérience, l'une des certifications prévues par ce texte, à savoir un diplôme ou un titre homologué préparé dans le cadre du plan de formation, ainsi que le BP Assurances et le BTS Assurance préparés dans le cadre de l'article 13-3 du présent accord, dès lors que la durée totale de préparation de la certification, toutes actions de formation confondues, est au moins égale à 150 heures.

Les actions de formation visées ci-dessus comprennent :

- la constitution et la préparation du dossier de validation des acquis de l'expérience dans les conditions prévues par l'article L. 900-1 du Code du travail ;
- la formation, sur la base du volume horaire correspondant aux unités de la certification préparée par le salarié pour lesquelles il se présente à l'examen ;
- les heures consacrées aux séances de regroupement et que le salarié a effectivement suivies, pour la formation à distance.

Les références retenues pour le calcul des volumes horaires correspondent au nombre d'heures afférent aux unités suivies par le salarié, figurant dans le programme de formation de l'organisme de formation concerné. A défaut, la durée retenue comme base de calcul est celle figurant dans la convention de formation passée entre l'employeur et l'organisme de formation.

Titre VI

LES MESURES PRISES EN FAVEUR DE CERTAINS PUBLICS

ARTICLE 20 – L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les parties signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue, qui constitue, au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les femmes et les hommes.

A cette fin, les parties signataires considèrent qu'il est de la responsabilité de la branche professionnelle et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette égalité d'accès à la formation professionnelle.

Dans cette perspective, les travaux de l'OEMA, transmis aux CPNFPE, permettent à ces instances d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle, y compris aux contrats ou périodes de professionnalisation et à l'apprentissage, mais aussi pour favoriser l'accès à des formations contribuant à développer des compétences.

Les organismes professionnels intervenant au niveau de la branche sont par ailleurs invités à proposer des actions diversifiées permettant la prise en compte des spécificités des publics visés, tenant compte notamment des contraintes liées à l'exercice de la parentalité.

Dans cet objet, ils renforcent leurs actions avec les entreprises et les salariés, en vue de favoriser des actions de proximité :

- pour l'Ecole nationale d'assurances - Adap, avec le développement des activités « intra » ;
- pour l'Ecole nationale d'assurances - AEA et l'Ecole nationale d'assurances - Institut du Cnam, grâce au développement des activités « intra » et de la mise en ligne des supports de cours dans le cadre de l'enseignement à distance.

Les CPNFPE de la branche pourront majorer le remboursement des heures de formation effectuées dans ce cadre.

Les instances d'Opcassur seront sollicitées afin que soit étudiée la possibilité de financer, dans le cadre des mesures européennes le cas échéant (par exemple au travers du programme d'initiative communautaire Equal du Fonds Social Européen), des actions visant à l'égalité

d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, et de mener auprès des sociétés d'assurances les actions d'information et d'incitation qui en découlent.

Au niveau des entreprises, les plans de formation doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle et permettre d'ouvrir aux femmes des possibilités de promotion équivalentes à celles des hommes.

Les entreprises doivent porter une attention particulière aux salariées à temps partiel, notamment par la mise en œuvre de solutions adaptées à ces dernières, en concertation avec elles (ex. : aménagement provisoire des horaires).

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 86 e) de la Convention collective nationale du 27 mai 1992 et à l'article 63 c) de la Convention collective nationale du 27 juillet 1992, relatives au congé parental d'éducation, et en application de l'Accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les parties signataires offrent la possibilité, pour les salariés en congé parental à plein temps qui en feraient la demande, de bénéficier avant la reprise du travail, d'actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience et de remise à niveau si cela s'avère nécessaire. Dans ces cas, la période d'absence pour congé parental d'éducation à plein temps est prise en compte en totalité pour le calcul du Dif.

Les conditions de mise en œuvre des actions entrant dans ce cadre seront régies par les dispositions législatives et réglementaires à venir, destinées à prendre en compte l'Accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ARTICLE 21 – LES DISPOSITIONS FAVORISANT L'INSERTION ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Les parties signataires soulignent l'importance de favoriser l'accès à la formation des personnes handicapées et le développement de leurs compétences, conscientes des enjeux relatifs au niveau de formation des personnes handicapées dans leur parcours d'insertion professionnelle.

Au niveau de la branche, les CPNFPE définissent les recommandations en faveur de l'insertion et de l'égalité d'accès à la formation professionnelle des personnes handicapées, en se basant notamment sur les travaux de l'OEMA.

Les organismes professionnels intervenant dans les champs de l'emploi et de la formation sont invités à porter une attention particulière aux personnes handicapées pour favoriser leur insertion professionnelle et leur maintien dans l'emploi :

- l'Association paritaire pour l'emploi dans les sociétés d'assurances (Apesa) gère de manière spécifique les candidatures de personnes handicapées (via une candidathèque, adressée tous les mois aux entreprises, qui regroupe l'ensemble des CV de candidats handicapés inscrits à l'Apesa, répartis par famille de métiers) afin de favoriser leur recrutement. L'Apesa, en amont du recrutement, peut repérer les personnes handicapées inscrites dans son fichier, pouvant avoir besoin de recourir à un complément de

formation. Elle les oriente alors en leur apportant conseil et information sur les besoins de formation diagnostiqués ;

- les organismes professionnels de formation sont sensibilisés à l'accueil de personnes handicapées au sein de leurs formations. Ils développent notamment une communication auprès des entreprises pour mieux leur faire connaître des modes de formation tels la formation à distance, particulièrement adaptés aux personnes handicapées.

Les CPNFPE de la branche pourront majorer le remboursement des heures de formation effectuées dans ce cadre.

Au niveau des entreprises, les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

Afin de favoriser leur accès à l'emploi, leur maintien dans l'emploi et leur promotion professionnelle, les personnes handicapées bénéficient d'actions spécifiques de formation.

Une attention particulière est apportée lors de l'entretien annuel sur les volets objectifs et formations à mettre en œuvre.

Le recours à la période de professionnalisation pour les travailleurs handicapés permet de mieux gérer les situations de maintien dans l'emploi.

Dans le cadre de l'article 13-4, les CPNFPE fixent des forfaits horaires spécifiques et la prise en charge financière des contrats et périodes de professionnalisation est facilitée par une convention passée entre le Comité paritaire national pour la formation professionnelle et l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (CPNFP/Agéfiph).

Titre VII

LES ORGANISMES PROFESSIONNELS DE FORMATION

Les parties signataires réaffirment l'intérêt pour la profession de l'assurance d'être dotée d'organismes de formation de branche qui permettent une adaptation permanente des salariés. Elles entendent mettre en œuvre les actions nécessaires à l'amélioration du pilotage de l'offre de formation en assurance, en contenu et en volume, au regard des besoins identifiés comme pertinents et prioritaires pour le développement des compétences, tant pour l'accès à l'emploi que pour le maintien dans l'emploi compte tenu des évolutions professionnelles.

ARTICLE 22 – LES MISSIONS DES ORGANISMES PROFESSIONNELS DE FORMATION

Les organismes professionnels de formation de la branche Assurance, regroupant le groupe Enass - AEA et l'Adap, développent une offre de formation à différents niveaux destinée à permettre, dans les meilleures conditions d'insertion professionnelle, l'acquisition de compétences en matière de techniques d'assurance comme en matière de management, en étroite relation avec les entreprises et les organisations professionnelles du secteur.

Dans ce contexte, les missions dévolues au groupe Enass - AEA d'une part, à l'Adap d'autre part, sont regroupées en trois pôles d'activités afin d'améliorer leur coordination :

- un pôle Formations diplômantes, réunissant les formations diplômantes initiales et continues préparant aux métiers de l'assurance ;
- un pôle Formations qualifiantes, réunissant les formations d'adaptation et de qualification ;
- un pôle Mastères et doctorat, réunissant les formations de plus haut niveau, notamment délivrées au sein du Centre des hautes études d'assurances (CHEA).

ARTICLE 23 – LE PILOTAGE DES ORGANISMES PROFESSIONNELS DE FORMATION

23-1 Création du Groupe Ecole nationale d'assurances

Afin d'assurer la cohérence de l'ensemble du dispositif, le pilotage des missions est confié à une entité de coordination, nouvellement créée, sous la forme d'une association (loi de 1901) appelée « Groupe Ecole nationale d'assurances ».

Le Conseil d'administration de l'association est composé de :

- dix représentants des organisations d'employeurs fondatrices de l'association, à savoir la FFSA et le GEMA ;
- cinq représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau professionnel, à raison d'un membre par organisation nationale.

Les ressources de l'association se composent :

- des contributions versées annuellement par la FFSA et le GEMA, à titre de cotisations ;
- de toutes autres ressources autorisées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

23-2 Création du Comité scientifique

Le Groupe Ecole nationale d'assurances est une entité de coordination qui appuie son action sur les orientations déterminées par un Comité scientifique, composé de dirigeants opérationnels et de directeurs de ressources humaines d'entreprises de la profession, ainsi que de représentants de la FFSA et du GEMA.

Les représentants des organisations syndicales de salariés membres du Conseil d'administration participent, s'ils le souhaitent, aux travaux du Comité scientifique.

L'OEMA est associé aux travaux du comité scientifique avec voix consultative. Ce comité pourra également associer des personnalités extérieures.

23-3 Présidence et direction générale

La présidence du Groupe Ecole nationale d'assurances est confiée à un dirigeant opérationnel de société d'assurances.

La direction générale est assurée par un dirigeant permanent, chargé de promouvoir le développement et la bonne coordination des activités du Groupe, et notamment de faire appliquer par les organismes concernés, en concertation avec leurs instances, les orientations définies par le Conseil d'administration, à la lumière des travaux du Comité scientifique, au sein des trois pôles d'activités visés à l'article 22.

ARTICLE 24 – LA VOCATION DU GROUPE ECOLE NATIONALE D'ASSURANCES

Ainsi constitué, le Groupe Ecole nationale d'assurances a vocation à devenir l'école de référence dans le domaine de l'assurance et un partenaire privilégié des entreprises dans leurs politiques de formation, aux besoins desquelles il sera en mesure de répondre de la manière la plus appropriée.

Les parties signataires seront particulièrement attentives à ce que le projet pédagogique mis en place par le Groupe Ecole nationale d'assurances, en lien avec les instances des différents établissements concernés, puisse répondre à cette vocation dans un objectif de développement de ses activités.

Il reviendra également au Groupe Ecole nationale d'assurances de contribuer au rayonnement de l'assurance, en organisant des manifestations ouvertes destinées à rendre accessibles les savoirs de l'assurance et à permettre la compréhension de ses techniques et leur évolution, ainsi qu'en développant des coopérations nationales et internationales appropriées avec les grandes écoles, les universités, et les autres dispositifs de formation à l'assurance.

ARTICLE 25 – L'ORGANISATION DES ORGANISMES PROFESSIONNELS DE FORMATION

25-1 Le pôle Formations diplômantes

Les parties signataires confirment l'organisation du groupe Enass - AEA, comprenant une série de programmes de formation et de recherche rassemblés d'une part au sein d'un institut du Cnam, d'autre part au sein de l'Association pour l'enseignement de l'assurance (AEA).

Ces deux composantes, désormais intégrées au sein du pôle Formations diplômantes du Groupe Ecole nationale d'assurances comme il est indiqué à l'article 22, prennent respectivement les dénominations d' « Ecole nationale d'assurances - Institut du Cnam » et d'« Ecole nationale d'assurances - AEA ».

Ecoles professionnelles, ces deux composantes élaborent leur offre de formation dans le cadre de leurs instances respectives, en concertation étroite avec celles du Groupe Ecole nationale

d'assurances, ainsi qu'avec les observatoires des métiers créés par les familles professionnelles qui composent le secteur de l'assurance.

Cette offre de formation permet de répondre aux besoins des entreprises et des salariés du secteur pour la mise en œuvre des différents types d'actions de formation dans le cadre du plan de formation, du droit individuel à la formation, des contrats et périodes de professionnalisation, ainsi que du contrat d'apprentissage.

Pour remplir leurs missions, l'Ecole nationale d'assurances - Institut du Cnam et l'Ecole nationale d'assurances - AEA mettent en œuvre les instruments pédagogiques les plus performants en vue d'individualiser les parcours de formation, en particulier la VAE et l'enseignement à distance, par l'utilisation, notamment, des technologies de l'information et de la communication.

25-2 Le pôle Formations qualifiantes

Les parties signataires confirment l'organisation actuelle de l'Adap, intégrée au sein du Groupe Ecole nationale d'assurances, dont elle constitue le pôle Formations qualifiantes, sous la dénomination d' « Ecole nationale d'assurances - Adap ».

L'Ecole nationale d'assurances - Adap développe essentiellement les formations qualifiantes dans des domaines techniques spécifiques du secteur de l'assurance. L'offre de formation qu'elle élabore est soumise à validation dans le cadre de ses instances, en concertation étroite avec celles du Groupe Ecole nationale d'assurances, ainsi qu'avec l'OEMA.

Cette offre de formation permet de répondre aux besoins des entreprises et des salariés du secteur pour la mise en œuvre des différents types d'actions de formation dans le cadre du plan de formation, du droit individuel à la formation, des contrats et périodes de professionnalisation.

L'Ecole nationale d'assurances - Adap propose également des actions de formation au management et à l'accompagnement tutoral.

Les parcours proposés par l'Ecole nationale d'assurances - Adap tiennent compte des acquis préalables des salariés qui suivent la formation.

L'Ecole nationale d'assurances - Adap a vocation à développer des actions de formation qualifiantes aux niveaux européen et international.

25-3 Le pôle Mastères et doctorat

Le Groupe Ecole nationale d'assurances définira et mettra en œuvre, en concertation avec les instances de l'Ecole nationale d'assurances - Institut du Cnam, une réforme des formations de niveau troisième cycle et du Centre des Hautes Etudes d'Assurances, dans le but d'assurer une meilleure articulation entre les différents cycles actuellement proposés et de constituer un pôle d'excellence tourné à la fois vers le haut management des sociétés d'assurances et vers l'acquisition des techniques de pointe de l'assurance.

A ce pôle sont également rattachés les Instituts existants, dont le maintien et le développement éventuel devront être coordonnés dans le cadre des objectifs généraux ci-dessus mentionnés.

ARTICLE 26 – LES MOYENS DES ORGANISMES PROFESSIONNELS DE FORMATION

26-1 L'Ecole nationale d'assurances - Institut du Cnam

L'Ecole nationale d'assurances - Institut du Cnam est financée prioritairement par :

- les droits d'inscription versés par les entreprises pour la réalisation des actions de formation dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation ;
- les droits d'inscription versés par les étudiants en formation initiale du cycle « Enass - cycle étudiant » ;
- les versements d'Opcassur correspondant aux contrats et périodes de professionnalisation, et au Dif le cas échéant ;
- la taxe d'apprentissage.

La meilleure coordination entre l'Enass - Institut du Cnam et les besoins de formation des entreprises et les évolutions qui vont en résulter permettront d'accroître progressivement la proportion de ces sources de financement dans le budget de cette école.

Ainsi, pour faire suite au mécanisme de financement transitoire instauré pour l'année 2004 par l'accord du 26 septembre 2003, un mécanisme d'accompagnement dégressif est mis en place à compter du 1^{er} janvier 2005 pour une période de trois ans, selon les modalités suivantes :

- en début d'exercice, un appel de fonds sera adressé aux entreprises pour un versement au plus tard au 28 février, d'un montant équivalent à la moitié des sommes versées au titre de l'exercice précédent ;
- le montant d'un deuxième appel de fonds sera décidé à l'automne lors d'une réunion paritaire annuelle consacrée au financement de l'Ecole nationale d'assurances - Institut du Cnam, au regard de sa situation financière ; le total des deux versements ne pourra en aucun cas être supérieur à 80 % du montant total alloué l'année précédente.

Ce mécanisme dégressif est destiné à accompagner l'Ecole nationale d'assurances - Institut du Cnam vers son autonomie financière.

Au vu des résultats obtenus, la question du financement de l'Ecole nationale d'assurances - Institut du Cnam sera revue à l'occasion de la négociation triennale sur la formation professionnelle prévue par les textes en vigueur.

Dans le cadre de ce mécanisme d'accompagnement dégressif, des versements seront opérés par les entreprises en deux temps : le premier avant le 28 février, le second avant le 31 octobre de chaque année.

Ils viendront en déduction de ceux qui sont dus au titre de la taxe d'apprentissage (barème) ou de la taxe de formation continue, en proportion des parts respectives de la formation initiale et

de la formation continue dans les enseignements dispensés par l'Ecole nationale d'assurances - Institut du Cnam. Ces proportions seront arrêtées annuellement par les CPNFPE.

La collecte des versements des sociétés d'assurances est confiée à GPSA (Gestion professionnelle des services de l'assurance). GPSA adressera à cette fin, aux sociétés adhérentes de la FFSA et du GEMA, ainsi qu'à celles n'adhérant à aucune organisation professionnelle, les appels de fonds correspondant aux versements prévus ci-dessus, précisant pour chacun d'eux, le montant dû ainsi que les modalités du versement.

Un reçu libératoire sera adressé à chaque entreprise, afin de lui permettre de justifier de son versement auprès des autorités administratives de contrôle concernées.

GPSA reversera au Cnam, pour l'Ecole nationale d'assurances - Institut du Cnam, dans un délai de deux mois, la totalité des montants ainsi collectés.

26-2 L'Ecole nationale d'assurances - AEA

L'Ecole nationale d'assurances - AEA est financée par :

- les droits d'inscription versés par les entreprises pour la réalisation des actions de formation dans le cadre du plan de formation et du droit individuel à la formation ;
- les versements d'Opcassur correspondant aux contrats et aux périodes de professionnalisation, et au Dif le cas échéant ;
- la taxe d'apprentissage ;
- les versements d'Opcassur au titre des dépenses de fonctionnement du CFA de l'AEA.

26-3 L'Ecole nationale d'assurances - Adap

L'Ecole nationale d'assurances - Adap est financée par :

- les droits d'inscription versés par les entreprises ;
- les versements d'Opcassur correspondant aux contrats et aux périodes de professionnalisation, et au Dif le cas échéant.

Titre VIII

LES DISPOSITIONS FINANCIERES

ARTICLE 27 – LA PARTICIPATION DES SOCIETES D'ASSURANCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Le pourcentage de la contribution des employeurs au financement de la formation professionnelle continue est porté à 2,2 %.

ARTICLE 28 – L’UTILISATION DES FONDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE MUTUALISES AU SEIN D’OPCASSUR

Dans le cadre de l’obligation légale prévue à l’article L. 951-1 du Code du travail, les sociétés d’assurances adressent à Opcassur, avant le 1^{er} mars de l’année suivant celle au titre de laquelle elle est due, un versement égal à 0,5 % des rémunérations de l’année de référence.

Ce versement, après imputation des contributions obligatoires (versement à l’Agefal, frais de fonctionnement d’Opcassur, financement du paritarisme), est affecté au financement, dans le respect des priorités définies par le présent accord :

- des contrats de professionnalisation, à hauteur de 40 % de la collecte des sociétés d’assurances à Opcassur ;
- des périodes de professionnalisation, incluant le cas échéant certaines actions afférentes au Dif, en application des dispositions des articles 12 et 13 du présent accord, à hauteur de 40 % de la collecte des sociétés d’assurances à Opcassur ;
- des dépenses de fonctionnement des centres de formation d’apprentis, à hauteur de 15 % de la collecte des sociétés d’assurances à Opcassur ;
- des actions de préparation et d’exercice de la fonction tutorale, à hauteur de 5 % de la collecte des sociétés d’assurances à Opcassur.

Les pourcentages définis ci-dessus pourront néanmoins faire l’objet de modifications en cours d’année sur décision des instances d’Opcassur, au vu de la consommation des fonds affectés aux différentes catégories de dépenses.

Les règles de mutualisation entre les différents types d’actions et les secteurs professionnels représentés au sein d’Opcassur feront l’objet d’une décision prise par les instances de cet organisme à l’issue des négociations sur la formation professionnelle actuellement en cours au sein de chacun d’eux.

Afin d’assurer un suivi quantitatif et qualitatif des actions financées par Opcassur, il sera demandé à cet organisme, via ses instances, d’élaborer chaque année des statistiques détaillées de nature à alimenter les travaux de l’OEMA, ainsi que ceux des CPNFPE de la branche.

ARTICLE 29 – RECAPITULATIF DES ACTIONS PRISES EN CHARGE PAR OPCASSUR

29-1 Les contrats et périodes de professionnalisation

Opcassur prend en charge, sur la base des forfaits fixés chaque année par les CPNFPE :

- les actions d’évaluation, d’accompagnement et de formation afférentes aux contrats et périodes de professionnalisation. Ces forfaits font l’objet, si besoin, d’une modulation en fonction de la nature et du coût de la prestation. Ils peuvent notamment faire l’objet d’une majoration au bénéfice des publics visés aux articles 20 et 21, ainsi qu’en application de l’article 13-4 du présent accord ;

- les frais d'évaluation, d'accompagnement et de formation, et le cas échéant, les frais de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation prises en charge au titre du Dif, entrant dans le cadre de la période de professionnalisation.

29-2 Le tutorat

Opcassur prend en charge les dépenses exposées pour la formation des tuteurs et pour l'exercice de la fonction tutorale, dans les conditions prévues aux articles D. 981-5 et D. 981-4 du Code du travail.

29-3 Les frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de VAE

Opcassur prend en charge des frais liés à l'organisation des jurys et aux procédures de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre de la création du dispositif professionnel de qualification prévu à l'article 15 du présent accord, selon les modalités précisées par les CPNFPE.

29-4 La Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Une demande sera formulée auprès des instances d'Opcassur pour la prise en charge de la réalisation d'une brochure destinée à informer les salariés sur le dispositif de la VAE.

Titre IX

DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 30 – COMMISSION DE SUIVI

Il est constitué une commission de suivi de l'application du présent accord, composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés qui en sont signataires.

Cette commission se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Elle a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan périodique de réalisation de celui-ci en vue de sa transmission aux CPNFPE. Elle attache une attention particulière au suivi du fonctionnement du Groupe Ecole nationale d'assurances et de ses différentes composantes.

La constitution des délégations syndicales aux réunions de cette commission, la désignation de leurs représentants ainsi que la prise en charge des salaires et le remboursement des frais de transport, de repas et d'hébergement de ceux-ci sont effectués dans les conditions prévues à l'article 12 de la Convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992.

ARTICLE 31 – PORTEE JURIDIQUE

Les parties signataires conviennent de donner aux dispositions de cet accord le même effet juridique que celui prévu par le troisième alinéa de l'article L. 132-23 du Code du travail.

ARTICLE 32 – DATE D'EFFET

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature, les signataires s'engageant à effectuer sans délai les démarches nécessaires à son dépôt légal et à son extension.

ARTICLE 33 – DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les signataires se réuniront avant le 30 mars 2007, dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur la formation professionnelle, pour procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre du présent accord, à partir notamment des travaux des CPNFPE, de l'OEMA et des éléments fournis par les organismes professionnels intervenant dans les champs de l'emploi et de la formation, et pour compléter, le cas échéant, le présent accord par de nouvelles dispositions.

Fait à Paris, le 14 octobre 2004

Pour les organisations d'employeurs

Fédération Française
des Sociétés d'Assurances (FFSA)

Pour les organisations syndicales de salariés

Fédération des Services CFDT (branche
Assurances)

CFE-CGC Fédération de l'Assurance

Syndicat National de l'Assurance, de la
Prévoyance et de l'Assistance des Employés,
Techniciens et Agents de Maîtrise (SNAETAM)
CFE-CGC

Groupement des Entreprises Mutuelles
d'Assurances (GEMA)

Syndicat National des Cadres de l'Assurance, de
la Prévoyance et de l'Assistance (SNCAPA) CFE-
CGC

Syndicat National des Inspecteurs d'Assurances
(SNIA) CFE-CGC

Fédération des Syndicats CFTC « Commerce,
Services et Force de Vente » (CSFV)

Fédération Nationale CGT des Personnels des
Secteurs Financiers (branche Assurances)

Fédération des Employés et Cadres Force
Ouvrière (section Fédérale des Assurances)