

Accord professionnel
SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

ACCORD DU 13 MAI 2013
RELATIF À LA MIXITÉ ET À LA DIVERSITÉ DANS LES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

NOR : ASET1351091M

PRÉAMBULE

La société française connaît des transformations économiques et démographiques profondes, qui imposent une nouvelle approche de l'activité des entreprises et du fonctionnement du marché du travail.

Elle est confrontée également à des demandes sociales fortes en faveur de l'égalité, de la diversité et de l'insertion par le travail d'une plus grande pluralité d'actifs comme les personnes en situation de handicap.

Les entreprises doivent ainsi faire face au défi de leur compétitivité et aux mutations profondes des métiers, tout en devant intégrer en leur sein toutes ces diversités de la société française dans laquelle elles opèrent.

Afin de répondre à l'ensemble de ces défis, les partenaires sociaux ont conscience de leur rôle dans ce contexte. Ils ont créé par exemple le contrat de génération – traduit récemment dans la loi – immédiatement pris en compte dans notre secteur par l'accord du 8 avril 2013. Ils ont par ailleurs publié, le 8 mars 2013, une déclaration commune rappelant leur engagement de faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Plus globalement, cette prise de conscience et ces actions ont vocation à être relayées par les partenaires sociaux, au niveau des entreprises, en se donnant les moyens de l'assumer.

Les acteurs sociaux de l'assurance considèrent que ces mutations sont autant d'opportunités pour leur branche. La diversification des recrutements et des carrières, la mixité effective des organisations sont autant de vecteurs de progrès, d'innovation et d'attractivité qui favorisent la croissance de l'activité et la compétitivité des sociétés d'assurances. Cette conviction justifie que, au-delà des efforts déjà accomplis en matière de dialogue social dans ces domaines, notamment par la conclusion de l'accord du 26 mars 2012 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances, l'accord sur la mixité et la diversité du 19 décembre 2008 soit renégocié.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche réaffirment leurs objectifs communs de lutte contre l'ensemble des discriminations, et en faveur de la diversité et de l'égalité des chances, notamment par une diversification des sources de recrutement, comme des profils recrutés, et en préservant la mixité dans le déroulement des carrières.

Les parties signataires veulent promouvoir la diversité et la mixité dans l'assurance, confiantes dans les vertus économiques et sociales de ces principes.

Elles conviennent que l'implication des chefs d'entreprises des équipes de direction, des lignes hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants, conjuguée à celles des partenaires sociaux de la branche professionnelle, constitue un facteur indispensable au succès d'une démarche de développement de la mixité et de déploiement de la diversité professionnelle au niveau de la branche comme des entreprises d'assurances. Cette démarche d'intégration sociale est de la responsabilité de tous.

Elles retiennent, comme principe majeur, qu'à compétences et capacités professionnelles égales, tous les salariés, actuels et futurs, doivent avoir les mêmes possibilités de développement et les mêmes droits.

Les parties signataires souhaitent, en ce sens, pérenniser les actions de branche et la sensibilisation des entreprises du secteur aux thématiques suivantes.

Thématiques

L'égalité des chances, en considérant que le respect et la promotion de ce principe est fondamental.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en s'engageant à positionner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un axe fort de la politique de gestion des ressources humaines de la branche.

L'emploi des seniors, en reconnaissant la nécessité d'engager des actions sur la gestion de l'emploi des collaborateurs seniors avec le double objectif de maintenir leur motivation et de les accompagner de manière positive dans la seconde partie de leur vie professionnelle.

L'emploi des personnes handicapées, en affirmant la volonté de la branche de s'inscrire dans une démarche dynamique et à long terme en faveur de leur insertion et de leur recrutement, de leur maintien dans l'emploi ainsi que de l'adaptation de leur poste de travail aux évolutions de l'entreprise.

L'insertion, en rappelant la nécessité d'y consacrer des moyens concrets, afin d'améliorer les chances de réussite des nouveaux entrants.

Cette négociation prend en compte les éléments fournis tant par l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance que par les employeurs sur l'égalité entre les femmes et les hommes, en matière salariale notamment, sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, sur la situation des seniors et sur l'insertion des jeunes, figurant dans les rapports annuels sur la mixité et la diversité réalisés depuis la conclusion de l'accord du 19 décembre 2008. Ces travaux ont montré l'implication de la branche et des entreprises dans la lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité de traitement. Ils ont également permis d'identifier les axes de progrès et les mesures à promouvoir selon les publics visés.

Lignes directrices

Les parties signataires considèrent que l'insertion et le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle de publics susceptibles de rencontrer des difficultés en la matière constituent des atouts pour le développement économique de la branche et la compétitivité des entreprises.

Aussi entendent-elles faire de la situation démographique que connaît le secteur de l'assurance une opportunité pour la promotion de la mixité et de la diversité. En effet, les départs à la retraite augmentent malgré le contexte de recul de l'âge de cessation d'activité et les entreprises continuent d'accueillir les compétences nécessaires à l'exercice et à la pérennisation de leur activité.

Elles rappellent les lignes directrices auxquelles répondent les dispositions du présent accord :

- prendre en compte les mutations attendues en matière d'emploi ou de formation professionnelle ;
- promouvoir l'égalité d'accès des différents publics à l'emploi et à la formation professionnelle ;

- favoriser le maintien dans l’emploi ;
- adapter en conséquence les dispositifs professionnels d’emploi et de formation professionnelle.

A ce titre, et au-delà des dispositions législatives et conventionnelles, les parties signataires affirment leur volonté de faire évoluer rapidement les objectifs, les outils de pilotage et les moyens consacrés au traitement de ces thématiques, afin de pouvoir en observer les effets à moyen terme et à long terme au niveau de la branche.

En conséquence, les parties signataires conviennent de ce qui suit.

TITRE I^{ER}

CADRE JURIDIQUE DE L’ACCORD

Article 1^{er}

Champ d’application

Le présent accord vise les sociétés et organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d’application de la convention collective nationale des sociétés d’assurances du 27 mai 1992, de la convention collective nationale de l’inspection de l’assurance du 27 juillet 1992 ⁽¹⁾, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d’assurances du 13 novembre 1967 ⁽¹⁾ et de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d’assurances du 27 mars 1972 ⁽¹⁾.

Article 2

Objet de l’accord

Le présent accord constitue, au sens des articles L. 2241-3 et L. 2241-5 du code du travail, un accord mettant en œuvre, dans le secteur des sociétés d’assurances, des mesures tendant à assurer l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi qu’un accord relatif à l’insertion et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés et des seniors.

Au-delà de ces obligations légales et conventionnelles, il a pour vocation à favoriser également l’insertion de publics aujourd’hui éloignés de l’emploi (jeunes des quartiers de la politique de la ville, chômeurs de longue durée...) qui, grâce notamment aux mesures de professionnalisation prévues par le présent accord, peuvent acquérir les compétences leur permettant d’occuper un emploi au sein d’une société d’assurances.

TITRE II

RECRUTEMENT ET INSERTION PROFESSIONNELLE

Article 3

Attractivité du secteur de l’assurance

Afin de répondre aux besoins des sociétés d’assurances en personnels qualifiés et de diversifier les candidatures de futurs professionnels de l’assurance, les parties signataires souhaitent renforcer l’attractivité du secteur, notamment par le développement des dispositifs d’intégration existants ou récemment mis en place dans la branche.

3.1. Contrat de génération

Les parties signataires s’engagent en faveur de l’emploi dans le cadre de l’accord de branche du 8 avril 2013 relatif à l’insertion durable des jeunes dans l’emploi à l’embauche et au maintien dans l’emploi des salariés âgés et à la transmission des savoirs et des compétences dans les sociétés d’assurances.

(1) GEMA non signataire.

3.2. Dispositifs professionnels d'accès et de retour à l'emploi

Les parties signataires soulignent l'importance de favoriser l'accès à la formation et au développement des compétences des publics visés par le présent accord.

A cette fin, elles rappellent le rôle de l'IFPASS dans l'élaboration de parcours individualisés d'orientation, d'intégration et de formation.

Concernant les personnes en situation de handicap, les parties signataires souhaitent pérenniser et développer les actions en faveur de l'insertion et du recrutement mises en place au niveau de la branche depuis la conclusion de l'accord du 19 décembre 2008 relatif à la mixité et à la diversité :

- le club handicap de l'assurance, animé par le pôle orientation et carrières de l'IFPASS, qui organise des actions de sensibilisation, des rencontres ainsi qu'un forum annuel de recrutement ;
- l'association GEMA Handicap, qui a mis en place un dispositif national spécifique d'insertion et de formation pour les demandeurs d'emploi reconnus handicapés, visant à l'acquisition du certificat de qualification professionnelle « Chargée de relation clientèle assurance » inscrit au RNCP, et organise plusieurs forums métiers par an sur différents bassins d'emploi.

Ces actions ont notamment pour objet de permettre aux candidats en situation de handicap d'accroître, si nécessaire, leur niveau initial de formation afin d'accéder à un emploi dans le secteur. Le secteur mise, par ailleurs, sur la qualité de l'accompagnement tutoral, tel que décrit à l'article 11 du présent accord, pour favoriser l'insertion. Ainsi, il est rappelé qu'un module spécifique relatif à l'accompagnement tutoral des personnes en situation de handicap est accessible librement sur le site d'OPCABAIA.

Les actions en faveur de l'insertion et du recrutement des personnes en situation de handicap feront l'objet d'un compte rendu annuel, intégrant notamment les indicateurs disponibles au niveau de la branche. Ce compte rendu sera présenté dans le cadre de la CPNFPE.

Article 4

Processus de recrutement

La possession des compétences et capacités professionnelles requises pour exercer les emplois disponibles est strictement appréciée en fonction de critères objectifs.

Chaque entreprise utilise, après information des représentants élus du personnel, les procédures adaptées pour que les recrutements soient réalisés dans le cadre de dispositifs de sélection exempts de toute forme de discrimination et visant à une diversification des sources de recrutement.

Ces principes valent aussi bien pour les recrutements effectués en interne des sociétés d'assurances que pour ceux effectués par l'intermédiaire du pôle orientation et carrière de l'IFPASS, du service public de l'emploi ou de cabinets spécialisés.

Les parties signataires rappellent l'expertise développée par le pôle orientation et carrière de l'IFPASS destinée en particulier aux jeunes, aux seniors et aux personnes handicapées, en matière d'information, d'orientation et d'accompagnement dans la recherche d'emploi, en lien avec tous les acteurs pertinents (service public de l'emploi...).

TITRE III

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Article 5

Principes généraux

Les parties signataires rappellent que, comme en matière de recrutement, l'évolution professionnelle des salariés doit reposer exclusivement sur des critères objectifs. Elle doit correspondre aux compétences et capacités professionnelles exercées ainsi qu'à l'expérience professionnelle acquise.

Ainsi, les entreprises vérifient que leurs procédures d'appréciation et d'évaluation des salariés sont exemptes de toute forme de discrimination. Elles s'attachent, après information des instances représentatives du personnel, à sensibiliser les responsables hiérarchiques chargés de cette mission.

Article 6

Mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

6.1. Déroulement de carrière et promotion

Les entreprises doivent porter une attention particulière à l'évolution professionnelle des femmes, et notamment l'accès de celles-ci aux équipes dirigeantes, aux postes à responsabilité et d'encadrement. L'accès des femmes à ces fonctions et postes doit avoir pour objectif une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les familles de métiers.

Les mesures permettant d'atteindre ces objectifs sont déterminées au niveau de chaque entreprise.

6.2. Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes telle que définie aux articles L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail et sur la base du rapport égalité professionnelle et salariale réalisé à cette occasion, la branche établit un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, et identifie le cas échéant les axes de progrès en la matière.

Le diagnostic des écarts éventuels de rémunération est mené au sein de chaque entreprise. A défaut de méthode d'identification propre à l'entreprise, ce diagnostic est établi notamment à partir des données recueillies sur la base des indicateurs du rapport annuel sur la mixité-diversité, précisés en annexe du présent accord.

Les axes de progrès identifiés sont examinés lors de la négociation annuelle obligatoire au sein de chaque entreprise. Lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes ne peut être expliqué par des raisons objectives, les employeurs mettent en œuvre toutes les mesures utiles pour y remédier. A cet effet, la mise en place d'actions spécifiques de rattrapage progressif est particulièrement encouragée.

Par ailleurs, les entreprises déterminent les modalités d'application de l'article L. 1225-26 du code du travail relatives à l'application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption.

Enfin, il est rappelé que pour ne pas être soumises à la pénalité financière prévue à l'article L. 2242-5-1 du code du travail, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle ou, à défaut, par un plan d'action fixant les objectifs de progression, des actions permettant de les atteindre et des indicateurs chiffrés.

La rémunération effective est obligatoirement comprise dans les domaines d'action retenus par l'accord collectif ou le plan d'action.

Article 7

Mesures en faveur des seniors

7.1. Développement de l'emploi des seniors

Les parties signataires rappellent les mesures prises en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le cadre de l'accord du 8 avril 2013 relatif au contrat de génération dans les sociétés d'assurances.

7.2. Entretien de seconde partie de carrière

A l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article 5 de l'accord de branche du 26 mars 2012, il est prévu qu'à compter de son 45^e anniversaire, puis au moins tous les 5 ans, chaque salarié puisse bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière, destiné à faire le point avec son responsable hiérarchique, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle. Il est également l'occasion de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions d'emploi (aménagement de poste, aménagement d'horaires, tutorat, ou toute autre adaptation prenant en compte l'expérience professionnelle du salarié), ainsi que les modalités de fin de carrière.

Cet entretien est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre au salarié d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle, et a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités des entreprises.

Il a lieu à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur.

Les modalités de mise en œuvre de cet entretien, qui peut avoir lieu séparément de l'entretien professionnel, sont déterminées au niveau de chaque entreprise.

7.3. Bilan de compétences

Les parties signataires rappellent qu'après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son 45^e anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 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.

7.4. Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires incitent les entreprises à faciliter les démarches d'accès à la VAE présentées par des salariés de 45 ans et plus pour faciliter leur évolution professionnelle sur la base d'un projet identifié, en les faisant bénéficier d'une priorité en matière d'accompagnement et de prise en charge.

7.5. Missions de tutorat, de formation et de participation à des jurys

Organiser la transmission des savoirs et savoir-faire constitue un objectif prioritaire de la politique de gestion des ressources humaines. A ce titre, les parties signataires rappellent toute l'attention qu'elles portent à la transmission des compétences acquises par les seniors, tout au long de leur vie professionnelle.

A cet effet, les entreprises sont incitées à favoriser, auprès de seniors volontaires justifiant des pré-requis pour exercer ce rôle, l'exercice de missions de formation et/ou d'accompagnement tutoral.

Les seniors peuvent également être sollicités pour participer à des jurys d'examen, dans le cadre des démarches de type certificat de qualification professionnelle (CQP) et/ou VAE.

Ces missions contribuant à valoriser une expérience professionnelle reconnue, les parties signataires incitent vivement les entreprises à mettre en œuvre les modalités de reconnaissance de leur exercice telles que précisées dans l'article 11 du présent accord.

Article 8

Mesures en faveur des travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés doivent pouvoir bénéficier d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés, ce qui implique la mise en œuvre, en tant que de besoin, de mesures adaptées en vue de maintenir dans l'emploi tout travailleur handicapé dont le métier ou le handicap évoluerait, ainsi qu'en cas de survenance d'un handicap en cours de vie professionnelle.

Ils doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe d'égalité de traitement.

A cet égard, il est rappelé que des mesures spécifiques sont prévues pour ce public dans le cadre de l'IFPASS notamment, en application de l'article 3.2 ci-avant.

Il est également rappelé que le recours à la période de professionnalisation est facilité pour ces personnes, qui peuvent faire l'objet de prises en charge adaptées par OPCABAIA.

TITRE IV

FORMATION PROFESSIONNELLE ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Article 9

Accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle est un outil essentiel en matière de développement des compétences et constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés dans l'évolution de leurs qualifications et leur déroulement de carrière.

A cet égard, les parties signataires rappellent les dispositifs qui font l'objet de mesures spécifiques à la branche dans le cadre des accords relatifs à la formation professionnelle :

- le contrat de professionnalisation, destiné non seulement aux nouveaux entrants, mais également aux demandeurs d'emploi. Il est rappelé que le contrat de professionnalisation est le dispositif prioritaire pour favoriser la réinsertion des salariés de 45 ans et plus privés d'emploi, en leur assurant une qualification ;
- la période de professionnalisation, qui a pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée. Ce dispositif, qui peut être associé au droit individuel à la formation (DIF), cible tout particulièrement les publics visés par le présent accord ;
- la validation des acquis de l'expérience (VAE), qui permet aux salariés de faire valider leur expérience professionnelle en bénéficiant s'ils le souhaitent d'un accompagnement, en particulier avec l'aide de la cellule VAE de l'institut de formation de la profession de l'assurance.

Les parties signataires rappellent que l'une des finalités de l'entretien professionnel est de déterminer les besoins en formation éventuels et d'identifier les dispositifs les plus adéquats pour y répondre.

Article 10

Evolution des modalités de formation

Les entreprises doivent veiller à ce que les moyens apportés pour le développement professionnel, notamment par la formation, de chacun des publics visés par le présent accord, soient adaptés et répondent aux besoins et aux évolutions de l'entreprise, ainsi qu'aux attentes des salariés en matière d'évolution professionnelle.

Dans cette perspective, elles s'assurent que les conditions de réalisation des actions de formation ou parcours d'acquisition de compétences prennent en compte les contraintes spécifiques de ces publics, y compris des salariés à temps partiel.

Ainsi, les entreprises mettent en œuvre les mesures susceptibles de favoriser la participation de chacun aux actions de formations ou parcours d'acquisition de compétences : réduction de l'éloignement géographique ou décentralisation de certaines actions de formation (aménagement possibles des dates, horaires, ou modulation des actions de formation, développement de la formation

sur le poste de travail), développement de l'accompagnement en formation (tutorat, parrainage), recours à la formation à distance (développement e-learning et de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication), notamment.

En tout état de cause, les entreprises veillent à ce que les prestataires de formation auxquels elles font appel prennent en compte les contraintes de ces publics. Elles accordent à ces salariés une priorité d'accès aux sessions de formation qui leur sont les plus adaptées.

Dans ce cadre, l'IFPASS sera sollicité pour développer les solutions adéquates, notamment dans le cadre du parcours d'accès et retour à l'emploi, pouvant accompagner les entreprises d'assurances dans leurs objectifs de garantie d'égalité des chances et de promotion de la diversité.

Article 11

Accompagnement tutoral

L'accompagnement tutoral est un élément clé pour garantir la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre de l'insertion de nouveaux collaborateurs et de la formation professionnelle. A cet effet, les parties signataires soulignent l'importance de la mission tutorale.

Elles veillent au déploiement du « Dispositif d'accompagnement tutoral » créé par la branche, dans le cadre d'OPCABAIA en particulier.

Elles rappellent qu'une charte « Qualité du tutorat » élaborée par la branche, déjà signée par 28 entreprises ou groupes, représentant environ 70 % des effectifs de la branche, est à la disposition de toutes les entreprises.

En outre, les entreprises sont incitées à intégrer les modalités de prise en compte et de valorisation de la fonction tutorale définies au niveau de la branche par l'article 21 de l'accord du 26 mars 2012, et visant, en particulier la reconnaissance de cette activité :

- dans l'organisation de la charge de travail ;
- dans les perspectives d'évolution professionnelle ;
- dans les actions de VAE, 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.

Les seniors volontaires justifiant des prérequis pour exercer un rôle de tuteur bénéficient d'une priorité d'accès aux formations adaptées à l'exercice des missions de tuteur. Un point spécifique devra être fait sur cette activité, pour les salariés concernés, à l'occasion de l'entretien annuel.

Le recours au tutorat est vivement encouragé pour l'insertion des publics bénéficiaires des dispositifs professionnels d'accès et de retour à l'emploi visé à l'article 3.2 du présent accord.

TITRE V

CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE-VIE PRIVÉE

Article 12

Temps partiel

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Les entreprises sont attentives à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans son évolution de carrière.

Lorsque des postes à temps plein se libèrent, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi de ce type dès lors qu'ils possèdent les qualifications et les compétences requises.

Les demandes des salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet, disposés à acquérir les qualifications et les compétences requises, sont également examinées.

Article 13

Mesures liées à la maternité et à la parentalité

Afin de faciliter le retour à la vie professionnelle, les entreprises sont invitées à rechercher les modalités pratiques permettant aux salariés qui en manifestent la volonté de maintenir un lien avec l'entreprise pendant les congés de maternité, d'adoption ou parental.

Dans cette perspective, elles sont incitées à organiser avec les salariés concernés un entretien préalable au départ en congé de maternité ou d'adoption, afin d'examiner notamment les conditions de son absence, de son éventuel remplacement, ainsi que les conditions dans lesquelles, s'il le souhaite, le salarié peut recevoir pendant ces congés une information (institutionnelle ou professionnelle) de l'entreprise.

Il en va de même au retour de ces congés pour permettre de préparer dans les meilleures conditions le retour au travail des intéressés. Les entreprises sont ainsi incitées à mettre en place un entretien en vue de faire le point sur les conditions de ce retour, les besoins de formation éventuels, la nécessité d'un accompagnement spécifique notamment. A cet égard, les parties signataires rappellent que ces salariés figurent parmi les bénéficiaires privilégiés de périodes de professionnalisation.

Article 14

Autres mesures destinées à mieux concilier vie professionnelle et vie privée

Pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, les entreprises étudient les possibilités qu'offrent les dispositifs d'horaire variable et s'attachent, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec le rythme de la vie privée. Dans le même ordre d'idée, les entreprises examinent les possibilités offertes par les nouvelles technologies, comme le télétravail et l'usage des outils informatiques, ainsi que les mesures visant à favoriser la mobilité professionnelle.

L'entretien périodique annuel peut être l'occasion d'évoquer les questions liées à la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, ainsi que celles relatives aux modalités de mise en œuvre d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle, notamment en recherchant des solutions adaptées (ex. : aménagement du temps de travail, organisation du travail, télétravail, etc.).

TITRE VI

SENSIBILISATION ET COMMUNICATION

Article 15

Sensibilisation et lutte contre les stéréotypes

La mobilisation de tous les acteurs doit permettre de lever les obstacles sociaux et culturels et constitue un facteur de réussite.

Dans cette perspective, les parties signataires encouragent les entreprises à engager une démarche de communication régulière pour l'ensemble du personnel visant à lutter efficacement contre la discrimination, à assurer l'égalité des chances de chacun et à promouvoir la richesse de la diversité professionnelle.

A cet effet, les personnels des directions des ressources humaines (chargé[e]s de recrutement, formation, gestion des carrières et mobilité, relation école, etc.) ainsi que les managers sont prioritairement mobilisés. Une information, et si nécessaire une formation de ces publics, est réalisée au sein des entreprises, dans le respect des dispositions prévues, le cas échéant, par leurs propres accords.

Afin de faciliter cette démarche, la désignation d'un « correspondant mixité-diversité » dans l'entreprise est encouragée. En charge des questions de promotion de la diversité et de lutte contre les

discriminations, il participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en la matière et en particulier aux actions d'information. Une formation lui permettant le cas échéant d'acquérir les connaissances nécessaires à l'exercice de cette mission peut lui être proposée.

En outre, les entreprises s'assurent que les prestataires de services « ressources humaines » (cabinet de recrutement, organismes de formation, etc.) auxquels elles font appel sont impliqués et présentent des garanties pour assurer l'égalité des chances et de traitement.

Dans ce cadre, la branche mettra à destination des entreprises et de leurs collaborateurs des outils de communication relatifs à la non-discrimination et à la promotion de la diversité rappelant les principales dispositions légales et réglementaires (sur tous les publics) ainsi que les engagements pris dans le présent accord.

Article 16

Communication « mixité-diversité » dans l'assurance

La prise en compte de la dimension « mixité-diversité » dans la communication sur les métiers de l'assurance est indispensable pour diversifier les profils de candidats susceptibles de répondre aux besoins en recrutement des entreprises du secteur.

16.1. Actions de communication

La branche mène de nombreuses actions dans le domaine de la relation entre le monde éducatif et le monde professionnel de l'assurance, comme :

- la participation de professionnels dans les enseignements de filières diplômantes ;
- l'accueil dans les sociétés d'assurances de stagiaires (étudiants et enseignants) ;
- l'intervention de professionnels dans les établissements d'enseignement pour présenter les métiers et les formations spécifiques au secteur ;
- le développement de partenariat avec des organismes (l'ONISEP notamment) servant de relais pour l'information du public, tout particulièrement la tranche d'âge 18-30 ans, sur les métiers et les formations de l'assurance.

Les outils actuels de communication de la branche (site internet, fiches métiers et formations, affiches...) feront l'objet, lors de leur mise à jour, d'un réexamen sous l'angle de la promotion de la diversité.

Ils seront diffusés aux relais d'information du public cités ci-dessus, ainsi qu'au service public de l'emploi.

Ils comporteront notamment des données sur les potentialités d'emploi et les compétences attendues, ainsi que les orientations du secteur en matière de développement de l'alternance.

La branche portera également à la connaissance du service public de l'emploi les études issues des travaux de l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance.

16.2. Développement du réseau des ambassadeurs des métiers de l'assurance

Les signataires souhaitent poursuivre le développement du réseau des ambassadeurs des métiers de l'assurance créé dans le cadre de l'accord de branche sur la mixité et la diversité du 19 décembre 2008. Ce réseau est composé de salariés de l'assurance disposant d'une expérience professionnelle reconnue (notamment chez les seniors), qui acceptent, en accord avec leur entreprise, de présenter, au nom de la profession, les différents métiers de l'assurance, ou de participer à certaines actions décrites à l'article 16.1 ci-dessus.

Le fonctionnement de ce réseau et son animation sont assurés par la branche.

Les désignations des ambassadeurs se font à l'initiative des sociétés d'assurances.

16.3. Forum mixité-diversité

Les parties signataires confirment l'intérêt d'organiser régulièrement une manifestation d'envergure sur le thème de la mixité-diversité dans la branche. Cette manifestation largement ouverte s'adresse aux parties signataires, aux membres de la CPNFPE, aux responsables de ressources humaines et en particulier aux correspondants mixité-diversité des entreprises, etc.

Lieu d'échanges et de débats, le forum est organisé sur décision de la CPNFPE, à partir des propositions du comité paritaire mixité-diversité, au moins tous les 2 ans. Il permet de mettre en exergue les bonnes pratiques des sociétés d'assurances, destinées à favoriser la mixité-diversité. Il peut s'agir d'actions de communication, de démarches de recrutement, d'évolution professionnelle et de formation, originales et innovantes, à destination des publics visés par l'accord.

Conscients de l'importance croissante prise par la dimension européenne sur les questions relatives à l'égalité, à la mixité et à la non-discrimination, les partenaires sociaux préconisent que celle-ci soit prise en compte en tant que de besoin dans l'organisation de ce forum.

TITRE VII

SUIVI DE LA POLITIQUE DE PROMOTION DE LA MIXITÉ-DIVERSITÉ

Article 17

Indicateurs

En vue d'assurer une information et un suivi de l'évolution de la mixité et de la diversité dans la branche, un rapport destiné aux membres du comité paritaire « mixité-diversité » mentionné à l'article 18 ci-dessous sera réalisé chaque année sur la base des indicateurs figurant en annexe.

A cette fin, une enquête sera réalisée annuellement auprès des entreprises relevant du présent accord. Un référent désigné au sein de chaque entreprise est chargé de répondre à cette enquête.

Article 18

Comité paritaire « mixité-diversité »

Le comité « mixité-diversité » constitué au niveau de la branche, dans le cadre de la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi (CPNFPE), est composé de deux représentants titulaires et de deux suppléants par organisation syndicale représentative et d'une délégation équivalente de représentants d'employeurs. Ses travaux bénéficient de l'appui technique de l'OEMA.

Ce comité a pour mission de suivre le bilan périodique de réalisation du présent accord en vue de sa transmission à la CPNFPE.

Il se réunit une fois par an.

La prise en charge des salaires et remboursements de frais de transport, de repas et d'hébergement des représentants des organisations syndicales de salariés 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.

TITRE VIII

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 19

Portée juridique de l'accord

Sans préjudice des accords d'entreprise déjà conclus, les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé de façon défavorable aux dispositions du présent accord.

Article 20

Date d'effet

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature.

Il annule et remplace l'accord du 19 décembre 2008 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances.

Article 21

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Une réunion paritaire sera organisée avant le 30 juin 2016, dans le cadre notamment de l'obligation triennale de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, sur l'emploi des personnes handicapées et sur les seniors. A cette occasion, il sera procédé à une évaluation des conditions de mise en œuvre du présent accord, à partir des travaux du comité paritaire « mixité-diversité », de l'OEMA et des organismes professionnels concernés, et, le cas échéant, à sa révision.

Article 22

Dépôt légal et extension

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Grille de lecture de l'accord. – Mesures par public

ARTICLE numéro	MESURES	SENIORS	HANDICAPÉS	ÉGALITÉ professionnelle	INSERTION
3.1	Contrat de génération	X			X
3.2	Dispositifs professionnels d'accès et de retour à l'emploi	X	X	X	X
4	Processus de recrutement	X	X	X	X
6	Mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes			X	
7	Mesures en faveur de seniors	X			
8	Mesures en faveur des travailleurs handicapés		X		
9	Accès à la formation professionnelle	X	X	X	X
10	Evolution des modalités de formation	X	X	X	X
11	Accompagnement tutoral	X	X		X
12	Temps partiel	X	X	X	
13	Mesures liées à la maternité et à la parentalité			X	
14	Autres mesures destinées à mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée	X	X	X	
15	Sensibilisation et lutte contre les stéréotypes	X	X	X	X

ARTICLE numéro	MESURES	SENIORS	HANDICAPÉS	ÉGALITÉ professionnelle	INSERTION
16	Communication « mixité-diversité » dans l'assurance	X	X	X	X
17	Indicateurs	X	X	X	X
18	Comité paritaire « mixité-diversité »	X	X	X	X

Fait à Paris, le 13 mai 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFSA ;
GEMA.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
SNCAPA CFE-CGC ;
SNIA CFE-CGC ;
CFE-CGC assurances ;
SNCSA CFE-CGC ;
SNAATAM CFE-CGC ;
FBA CFDT.

ANNEXE

INDICATEURS DU RAPPORT ANNUEL DE BRANCHE RELATIF À LA MIXITÉ-DIVERSITÉ

1. Structure et évolution des effectifs

a) Effectifs

I. – Répartition par genre ;

II. – Place des seniors (hommes-femmes) dans la population totale (< 45 ans, 45/54 ans, 55/60 ans et 60 ans et plus) ;

III. – Place des jeunes (hommes-femmes) dans la population totale (< 30 ans dont < 26 ans) ;

IV. – Place des personnes en situation de handicap dans la population totale.

b) Répartition par familles de métiers : hommes-femmes, seniors, jeunes, personnes en situation de handicap (à partir de 2011).

c) Répartition par statut (cadre/non-cadre) : hommes-femmes, seniors, jeunes, personnes en situation de handicap.

d) Focus sur la place des femmes dans les métiers de cadres :

I. – Répartition de la part des femmes parmi les cadres dans les familles de métiers (à partir de 2011) ;

II. – Ventilation par classe de fonction et âge moyen.

e) Répartition des salariés à temps partiel par genre, âge (seniors, jeunes), personnes en situation de handicap.

f) Nouveaux entrants : répartition par genre, âge, statut, diplômes, personnes en situation de handicap.

g) Ancienneté : répartition par genre, âge, personnes en situation de handicap.

h) Promotion des femmes et des hommes à l'intérieur d'une même entreprise :

I. – Promotions en pourcentage selon la classe ;

II. – Promotions en pourcentage selon la famille de métiers (à partir de 2013) ;

III. – Ancienneté moyenne dans l'entreprise pour les salariés promus cadres ;

IV. – Fins d'activités : ventilation par genre et âge, et par famille de métiers (à partir de 2013).

2. Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes

a) Rémunération annuelle brute au sens de la RMA :

I. – Ensemble du personnel ;

II. – Hommes ;

III. – Femmes.

b) Pour les trois familles de métiers :

I. – Actuariat et conception technique ;

II. – Gestion des contrats ou prestations ;

III. – Distribution et développement commercial.

Est réalisée une analyse par éléments croisés des trois indicateurs suivants :

- genre ;
- âge moyen ;
- ancienneté moyenne.

3. Formation professionnelle

a) Taux d'accès des salariés à la formation professionnelle et durée moyenne par genre, âge, personnes en situation de handicap, ancienneté et famille de métiers (à partir de 2011 pour ce dernier indicateur).

b) Domaines de formation (par genre, âge, personnes en situation de handicap, ancienneté et famille de métiers (à partir de 2011 pour ce dernier indicateur).

c) Dispositifs de formations :

I. – Tableau général (par genre, âge, personnes en situation de handicap, ancienneté et famille de métier (à partir de 2011 pour ce dernier indicateur).

II. – Focus sur le contrat et la période de professionnalisation :

1. Nombre de salariés en ayant bénéficié par genre, classe d'âge, personne en situation de handicap ;
 2. Nombre total de contrats et périodes de professionnalisation pris en charge par OPCABAIA ;
 3. Nombre d'entreprises ayant conclu des contrats et périodes de professionnalisation ;
 4. Durée des contrats et périodes de professionnalisation pris en charge par OPCABAIA, par familles de métiers.
4. Contrat de génération : suivi des objectifs chiffrés prévus par l'accord du 8 avril 2013.