

Brochure n° 3110

**Convention collective nationale**

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

ACCORD DU 14 AVRIL 2016

RELATIF AUX DISPOSITIFS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET1650960M*

IDCC : 2247

Entre

CSCA

D'une part, et

SNECAA CFE-CGC

SN2A CFTC

FBA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La transformation accélérée des marchés, l'évolution accrue des réglementations et l'apparition de nouveaux modes de consommation des clients via la technologie numérique imposent aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances de repenser leur stratégie, leurs offres et les métiers afin de renforcer leur compétitivité et d'assurer leur pérennité.

Les entreprises de la branche professionnelle doivent relever le défi de ces changements pour construire de la valeur nouvelle, conquérir de nouveaux domaines d'intervention et accroître ainsi leur poids économique en vue de consolider leur présence sur le secteur assurantiel.

Les partenaires sociaux souhaitent accompagner les entreprises de la branche professionnelle dans ce défi en leur donnant les moyens de faire de la formation professionnelle des salariés un des leviers majeurs de leur compétitivité.

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale offre aux partenaires sociaux l'opportunité d'une politique de branche ambitieuse et de qualité associant le renforcement de la compétitivité des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances au développement professionnel et à la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Au niveau de l'entreprise, cette politique doit se traduire par une réorientation de la formation professionnelle visant la qualification et par une co-action des parties prenantes, employeur et salarié.

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

- favoriser l'insertion professionnelle et la professionnalisation des jeunes ;
- renforcer l'adaptabilité des salariés à leur poste de travail en développant leurs compétences ;
- assurer leur employabilité par l'amélioration de leur technicité et la consolidation de leur expertise ;
- permettre une transmission fluide et raisonnée des savoirs ;
- faire émerger les compétences qui seront nécessaires demain.

En cela, les partenaires sociaux ont souhaité s'inscrire dans une logique de recherche d'anticipation et de prévention dans leurs principes directeurs.

Par ailleurs, les parties signataires affirment leur volonté :

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

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

## TITRE I<sup>ER</sup>

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui fixé à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective du 18 janvier 2002.

#### **Article 2**

##### *Entrée en vigueur*

Le présent accord prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 sous réserve d'avoir fait l'objet d'un arrêté d'extension. A défaut d'extension, cet accord n'entrera pas en vigueur.

#### **Article 3**

##### *Durée de l'accord*

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 4**

##### *Dépôt et extension*

La partie patronale s'engage à faire étendre le présent accord dès sa signature.

## TITRE II

### ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET DÉTERMINATION DES BESOINS EN FORMATION

La loi du 5 mars 2014 réaffirme le droit pour toute personne à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle.

#### Article 5

##### *Conseil en évolution professionnelle*

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il informe les personnes sur les financements disponibles et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Chaque salarié doit être informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par cinq structures au niveau national, les FONGECIF, pôle emploi, l'APEC, les missions locales, les Cap emploi ainsi qu'au niveau régional par les structures désignées par les régions.

#### Article 6

##### *Entretien professionnel*

Un entretien professionnel doit être fait tous les deux ans entre le salarié et l'employeur. Il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical (art. L. 6315-1 du code du travail).

Cet entretien doit porter sur l'évolution prévisible du métier exercé, les souhaits d'évolution professionnelle du salarié, les compétences développées ou à développer, les souhaits d'utilisation du CPF. Il ne doit pas porter sur l'évaluation du travail du salarié.

Il est rappelé que cette obligation concerne également le public « senior », âgé de 45 ans et plus. Aussi, les partenaires sociaux incitent les entreprises à porter une attention particulière à l'entretien des salariés âgés de 57 ans et plus.

Cet entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Les entreprises pourront utiliser les guides d'entretien professionnel accessibles sur le site Internet de l'OPCA désigné par la branche.

Tous les six ans, l'entretien professionnel donne lieu à un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier et d'au moins 2 des éléments suivants :

- avoir suivi au moins une action de formation ;
- avoir acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience ;
- bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus ou d'au moins deux des trois éléments visés ci-dessus, son compte personnel est abondé de 100 heures de formation supplémentaires ou de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

L'entreprise verse à l'OPCA désigné par la branche une somme forfaitaire dont le montant est fixé par décret en Conseil d'Etat, correspondant à ces heures.

## **Article 7**

### *Bilan de compétences*

Les parties signataires du présent accord souhaitent rappeler l'utilité du bilan de compétences.

Il permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen terme et de construire le cas échéant un parcours de formation adapté.

Il suit les règles décrites à l'article 13 du présent accord.

## TITRE III

### **FAVORISER L'INSERTION DANS LA BRANCHE**

Les partenaires sociaux considèrent que les contrats en alternance sont une des voies les plus appropriées pour permettre aux jeunes d'acquérir les compétences nécessaires aux besoins des entreprises de la branche et d'accéder à un contrat de travail à durée indéterminée.

Ainsi, les partenaires sociaux souhaitent mettre en place une politique volontariste et continue en faveur du développement de l'alternance dans la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances. Ils souhaitent apporter, d'une part, à un public éloigné de l'emploi les moyens adaptés à leur accès à un emploi durable et, d'autre part, aux entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances les solutions pour répondre à leurs besoins en compétences.

Les parties signataires souhaitent également faire de l'alternance l'un des moyens d'intégration dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Pour les entreprises de la branche, l'alternance est un moyen de participer à la formation de leurs futurs salariés. Ce dispositif permet l'apprentissage d'un métier et l'intégration de l'alternant à la vie et à la culture de l'entreprise. En cela, il constitue une sécurité pour le recrutement de personnes adaptées aux besoins de la structure.

Les contrats en alternance permettent la transmission des savoirs au sein de l'entreprise. Ils constituent un des meilleurs outils de gestion prévisionnelle des compétences et contribuent ainsi à la pérennité de l'entreprise.

Par conséquent, les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de rendre durable chaque contrat d'alternance conclu en leur sein et de garantir les conditions pour l'intégration et la formation du jeune, de la personne en situation de handicap sur son poste de travail.

Les partenaires sociaux rappellent les dispositions mises en œuvre en faveur de l'intégration et de la formation des jeunes dans l'accord sur le contrat de génération du 24 octobre 2013.

## **Article 8**

### *Le contrat d'apprentissage*

#### **Article 8.1**

##### *Objectifs et bénéficiaires*

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

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

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

Tout jeune âgé de 16 à 25 ans peut entrer en apprentissage. Toutefois, il peut être dérogé à cette limite d'âge lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé a été reconnue. Dans ce cas, il n'y a pas de limite d'âge supérieure.

#### **Article 8.2**

##### *Réalisation du contrat d'apprentissage*

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

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

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

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

#### **Article 8.3**

##### *Durée du contrat d'apprentissage*

La durée du contrat d'apprentissage ou de la période d'apprentissage est égale au cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

La durée du contrat d'apprentissage varie d'un à trois ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée, sous réserve de la possibilité de conclure des contrats pour une durée réduite comprise entre six mois et un an. La durée maximale de trois ans peut être portée à quatre ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

#### **Article 8.4**

##### *Situation du bénéficiaire du contrat d'apprentissage*

Le salarié titulaire d'un contrat d'apprentissage perçoit une rémunération déterminée en pourcentage de la rémunération minimale annuelle correspondant à la classe de fonctions à laquelle est rattaché le poste qu'il occupe, dans les conditions prévues par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Les pourcentages applicables aux rémunérations minimales annuelles sont les mêmes que ceux fixés par les textes en vigueur relatifs à la rémunération des salariés en contrat d'apprentissage.

## **Article 8.5**

### *Maître d'apprentissage*

Le maître d'apprentissage est la personne directement responsable de la formation de l'apprenti.

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

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

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

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

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage puisse assurer sa mission dans les meilleures conditions en redéfinissant avec lui sa charge de travail en lui faisant suivre, si nécessaire, une formation spécifique préalable. Cette formation spécifique peut être prise en charge par l'OPCA désigné par la branche dans les conditions définies par les règles de prise en charge.

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

Dans le cadre des perspectives d'évolution professionnelle, l'expérience et le rôle du maître d'apprentissage doivent être valorisés et faire l'objet d'une analyse de la situation du salarié avec la direction des ressources humaines de l'entreprise ou le service du personnel ou le responsable compétent notamment lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 6 du présent accord. Le maître d'apprentissage bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de VAE.

## **Article 8.6**

### *Moyens mis en œuvre*

Les partenaires sociaux rappellent qu'une partie de la contribution au titre de la professionnalisation due par les entreprises de la branche est destinée au financement des dépenses de fonctionnement des CFA. Ces fonds sont versés chaque année, avant le 31 août, en application d'une décision paritaire d'affectation, en fonction des ressources de la branche déterminées par la section paritaire professionnelle au sein de l'OPCA désigné.

En vue d'intensifier leur politique en faveur de l'apprentissage, notamment en région, et de mobiliser les moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant aux métiers de la branche, les partenaires sociaux :

- souhaitent poursuivre l'initiative de la délégation patronale consistant à recommander aux entreprises de la branche de verser leur taxe d'apprentissage à l'OCTA désigné par la branche ;

- feront des propositions d'affectation des fonds libres issus de la collecte de la taxe d'apprentissage au Conseil d'administration de l'OCTA désigné par la branche.

## **Article 9**

### *Le contrat de professionnalisation*

#### **Article 9.1**

##### *Objectifs et bénéficiaires*

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

Les parties signataires entendent en conséquence favoriser le recours au contrat de professionnalisation, en faveur des jeunes âgés de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle reconnue ou souhaitant compléter leur formation initiale dans ce cadre, ainsi qu'aux personnes en situation de handicap et aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

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

#### **Article 9.2**

##### *Réalisation du contrat de professionnalisation*

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

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

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

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

L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner.

#### **Article 9.3**

##### *Durée du contrat et de la formation*

La durée de cette action de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. Cependant, cette durée pourra être portée à 24 mois dans les cas suivants :

- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles, et dont la durée de formation validée par la CPNEFP justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification qui est reconnue par la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou par accord collectif conclu conformément au code du travail ;

- lorsque le contrat est conclu avec une personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail.

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

Les actions d'évaluation et d'accompagnement et les enseignements généraux, professionnels et technologiques, mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose d'un centre de formation, constituent la partie théorique de la formation. Cette formation théorique est d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation.

Cette durée pourra être supérieure à 25 % de la durée totale de l'action de professionnalisation pour des formations diplômantes, ou conduisant à l'obtention d'un titre ou d'un CQP reconnu par la branche professionnelle.

#### **Article 9.4**

##### *Situation du salarié bénéficiaire du contrat de professionnalisation*

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

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

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

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

#### **Article 9.5**

##### *Prise en charge par l'OPCA désigné par la branche*

Le contrat de professionnalisation ne peut intervenir :

- qu'après acceptation de sa prise en charge par l'OPCA désigné par la branche ;
- selon les modalités fixées par ses instances paritaires compétentes.

#### **Article 9.6**

##### *Tutorat*

La désignation d'un tuteur est obligatoire pour chaque bénéficiaire de contrat de professionnalisation.

Les partenaires sociaux rappellent que le tutorat a pour objectif :

- d'aider, d'informer et de guider les salariés pendant les actions de formation ;
- de contribuer à la connaissance par le salarié du contexte spécifique à l'entreprise, de son environnement de travail ;



- de contribuer à l’acquisition de connaissances, de compétences et d’aptitudes professionnelles par le salarié au travers d’actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l’appréciation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation ;
- d’accompagner le salarié dans l’élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel.

L’employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l’entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d’une expérience professionnelle d’au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l’objectif de professionnalisation visé. L’employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s’il remplit les conditions de qualification et d’expérience. L’employeur veille à ce que le tuteur désigné puisse assurer sa mission dans les meilleures conditions en redéfinissant avec lui sa charge de travail, en lui faisant suivre, si nécessaire, une formation spécifique préalable. Il sera vérifié que le tuteur a acquis les compétences nécessaires pour exercer sa mission de tuteur. Cette formation spécifique peut être prise en charge par l’OPCA désigné par la branche dans les conditions définies par ses règles de prise en charge.

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

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

Dans le cadre des perspectives d’évolution professionnelle, l’expérience et le rôle du tuteur doivent être valorisés et faire l’objet d’une analyse de la situation du salarié avec la direction des ressources humaines de l’entreprise ou le service du personnel ou le responsable compétent notamment lors de l’entretien professionnel prévu à l’article 2 du présent accord. Le tuteur bénéficiera d’une priorité d’accès aux actions de VAE.

## TITRE IV

### **MAINTIEN DANS L’EMPLOI ET SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS**

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

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

mais également pour permettre le retour à l’emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour diverses raisons.

#### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

#### FORMATION À L’INITIATIVE DE L’EMPLOYEUR

#### **Article 10**

#### *Le plan de formation*

#### **Article 10.1**

#### *Définition du plan de formation*

A travers la mise en œuvre son plan de formation, l’employeur assure l’adaptation des salariés à leur poste de travail et favorise la progression professionnelle des salariés. Il veille au maintien de

leurs capacités à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois et des technologies.

Le plan de formation permet à l'entreprise de construire sa propre stratégie en vue d'assurer sa rentabilité, son développement et sa pérennité.

Les parties signataires rappellent que l'élaboration du plan de formation doit s'inscrire dans une véritable démarche prospective et doit donc permettre aux salariés de se préparer aux évolutions de demain. Aussi, elles invitent les entreprises de la branche à tenir compte, dans le cadre de la construction de leur plan de formation, de l'évolution des métiers du courtage d'assurances. Pour ce faire, les entreprises pourront s'appuyer sur les études conduites sur ce sujet par l'Observatoire des Métiers de la branche.

Le plan de formation regroupe les formations définies à l'article 10.2 du présent chapitre réalisées à l'initiative de l'employeur.

## **Article 10.2**

### *Actions de formation du plan*

Le plan de formation comporte deux types d'actions de formation (art. L. 6321-1 et suivants du Code du travail) :

- les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise. Ces actions ont pour objectif d'apporter au salarié des compétences supplémentaires qui sont directement utilisables dans les fonctions qu'il occupe. Ces actions visent également à apporter des compétences qui ne sont pas directement utilisables dans le cadre des fonctions du salarié au moment où la formation est suivie, mais qui s'inscrivent dans un projet d'évolution du poste de travail, ou d'une modification des fonctions du salarié dans le cadre de son contrat de travail ;
- les actions de développement des compétences des salariés. Ces actions visent à faire acquérir au salarié des compétences qui vont au-delà de sa qualification professionnelle. Ces actions de formation répondent à une évolution de la qualification professionnelle, accompagnée éventuellement d'une promotion.

## **Article 10.3**

### *Elaboration du plan de formation*

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés chaque année dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et de l'emploi.

Afin de préparer la consultation sur le plan de formation, une commission formation est créée à l'initiative du comité d'entreprise dans les entreprises de 300 salariés et plus. Cette commission est chargée :

- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- de préparer les délibérations du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés. (art. L. 2325-26 du code du travail).

Dans le cadre de la consultation sur le plan de formation, l'employeur communique les informations prévues aux articles D. 2323-5 et D. 2323-6 du code du travail.

## **Article 10.4**

### *Constitution d'une commission de la formation dans les entreprises de 300 salariés et plus*

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le comité d'entreprise constitue obligatoirement une commission de la formation.

La commission de la formation est chargée :

- de préparer les délibérations du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-10 et L. 2323-15 du code du travail dans les domaines qui relèvent de sa compétence, c'est-à-dire de préparer les aspects formation professionnelle dans le cadre des consultations sur les orientations stratégiques et sur la politique sociale de l'entreprise ;
- d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation ;
- de participer à l'information des salariés dans le domaine de la formation ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.

De plus, la commission de la formation formule des propositions à destination du comité d'entreprise sur les problèmes généraux relatifs à la mise en œuvre :

- des dispositifs de formation professionnelle continue ;
- de la validation des acquis de l'expérience.

## **Article 11**

### *La période de professionnalisation*

#### **Article 11.1**

##### *Définition et bénéficiaires*

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, et des salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, en leur permettant de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification, d'acquérir une un des certificats de qualification professionnelle de la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances ou une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (art. L. 6314-1 du code du travail).

Peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation après accord de leur employeur les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou d'un contrat unique d'insertion :

La mise en œuvre de la période de professionnalisation est fondée sur :

- l'adaptation du parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de son bénéficiaire ;
- l'alternance des périodes de formation 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 validation des acquis de l'expérience (VAE) et de tutorat sont encouragées.

La période de professionnalisation peut abonder le compte personnel de formation du salarié dans les conditions fixées au II de l'article L. 6323-4 et l'article L. 6323-15 du code du travail.

#### **Article 11.2**

##### *Formations visées*

Les actions de formation qui peuvent être suivies sont :

- des formations qualifiantes enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles, reconnues par la Convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou

- de réassurances ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de la branche (art. L. 6314-1 du code du travail) ;
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences (art. D. 6113-2 du code du travail) ;
  - des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle.

### **Article 11.3**

#### *Réalisation de la période de professionnalisation*

Les actions de formation de la période de professionnalisation se déroulent en priorité pendant le temps de travail. Il est possible qu'elles aient lieu en tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l'initiative du salarié au titre du compte personnel de formation, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord écrit du salarié. Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements, notamment en termes d'évolution de carrière, de progression hiérarchique et/ou salariale auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit 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 acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les formations mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. Les heures de formation au titre de l'action de professionnalisation effectuées hors temps de travail donnent lieu au versement de l'allocation de formation (hors mobilisation du CPF).

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié, l'action de formation peut excéder les droits acquis par le salarié au titre de son compte personnel formation avec l'accord de son employeur dans la limite de 80 heures par année civile.

La durée minimale d'une période de professionnalisation ne pourra être inférieure à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires sauf pour les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, les formations financées dans le cadre de l'abondement complémentaire visé à l'article L. 6324-1 du code du travail et les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire (art. D. 6324-1 du code du travail). L'action de professionnalisation peut se dérouler de façon continue ou discontinue. La période de professionnalisation doit être réalisée dans un délai raisonnable qui ne pourra excéder 2 exercices civils afin que l'action pédagogique conserve sa pleine efficacité.

### **Article 11.4**

#### *Procédure*

Le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur et fera l'objet d'une concertation préalable portant sur la nature et les modalités de l'action de formation. Lorsque la période de professionnalisation intervient à l'initiative du salarié, il adresse une demande écrite à l'employeur en précisant l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies à l'article 14 du présent accord, la durée, dates et heures de l'action de formation au moins 2 mois avant la date du début de l'action.

Dans un délai de 1 mois au maximum, l'employeur informe par écrit le salarié :

- soit de son accord, y compris si l'action se situe pendant le temps de travail ;

- soit qu’il lui demande que l’action de formation intervienne hors temps de travail, le salarié dispose alors d’un délai de 1 mois pour modifier par écrit sa demande ; à défaut il est considéré avoir renoncé à son action de formation ;
- soit que sa demande est différée conformément aux dispositions légales.

Le défaut de réponse de l’employeur vaut acceptation.

Lorsque la période de professionnalisation intervient à l’initiative de l’employeur, celui-ci précise par écrit au salarié l’action de formation, sa durée, les dates et heures. Le salarié dispose d’un délai de réflexion d’au maximum 1 mois pour faire connaître à l’employeur son accord par écrit. Le défaut de réponse du salarié vaut refus.

Le refus du salarié ne peut donner lieu à aucune sanction disciplinaire.

### **Article 11.5**

#### *Prise en charge par l’OPCA désigné par la branche*

Dans tous les cas, le bénéfice d’une période de professionnalisation est conditionné à la prise en charge financière par l’OPCA désigné par la branche, selon les modalités fixées par ses instances paritaires compétentes.

### **Article 11.6**

#### *Report des départs en formation*

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d’entreprise, ou du responsable de l’établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l’entreprise ou de l’établissement.

Dans les entreprises ou les établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d’une période de professionnalisation peut être différé lorsqu’il aboutit à l’absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d’au moins 2 salariés (art. L. 6324-6 du code du travail).

### **Article 11.7**

#### *Organisation des jurys d’examen et de validation des acquis de l’expérience*

Afin de faciliter la convocation des jurys d’examen et de validation des acquis de l’expérience (VAE), chaque organisation syndicale représentative sur le plan national communiquera à la délégation des employeurs la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de ces jurys. La délégation des employeurs établira également une liste.

Les personnes mentionnées dans ces listes devront présenter des compétences adaptées. 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 aux articles L. 3142-3-1 et L. 3142-4 du code du travail.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, conformément aux dispositions de l’article L. 6313-12 du code du travail, conviennent que l’OPCA désigné par la branche prendra en charge les dépenses afférentes à la participation des salariés des entreprises de courtage en qualité de membre du jury d’examen ou de validation des acquis de l’expérience (VAE).

Sont pris en charge :

- la rémunération du salarié ;
- les cotisations sociales qui s’y rattachent ;
- la taxe sur les salaires qui s’y rattache ;
- les frais de transport (à hauteur du tarif de 2<sup>e</sup> classe de la SNCF, et intégralement pour les frais de taxis dans la limite de 15 fois le minimum garanti, sauf cas très exceptionnels examinés par l’OPCA désigné par la branche), sur présentation de justificatifs ;

- les frais d’hébergement à hauteur de 30 fois le minimum garanti par nuitée et par salarié, sur présentation de justificatifs ;
- les frais de restauration à hauteur de 6 fois le minimum garanti par repas et par salarié, sur présentation de justificatifs.

Afin de redynamiser la participation aux jurys d’examen, les partenaires sociaux s’engagent à étudier les possibilités de prise en charge de ces mêmes frais pour les membres des jurys d’examen salariés qui ne peuvent prétendre à une indemnisation de l’OPCA désigné par la branche.

## CHAPITRE II

### FORMATION À L’INITIATIVE DU SALARIÉ

#### **Article 12**

##### *Le congé individuel de formation (CIF)*

Tout salarié, qui justifie des conditions d’ancienneté prévues par les textes réglementaires, a la possibilité, dans le cadre du congé individuel de formation, de s’absenter de l’entreprise avec l’autorisation de l’employeur pour suivre, à son initiative, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment des actions de formation décidées par l’entreprise.

Conformément aux dispositions légales, la formation suivie doit permettre au salarié :

- d’accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d’activité ou de profession ;
- de s’ouvrir plus largement à la culture et à la vie sociale et à l’exercice de responsabilités bénévoles ;
- de préparer et de passer un examen en vue d’obtenir un titre ou diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Le CIF peut être pris en charge par un organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF). Cet organisme peut prendre en charge totalement ou partiellement la rémunération des salariés et les frais de formation.

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation (CPF) à l’occasion d’un CIF, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au CIF pour les heures acquises et mobilisées au titre du CPF.

#### **Article 13**

##### *Bilan de compétences*

Le bilan de compétences permet au salarié d’analyser et d’identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen terme et de construire le cas échéant un parcours de formation adapté. Il peut être mis en place soit à l’initiative de l’employeur, sous réserve de l’accord du salarié, soit à l’initiative du salarié.

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

Lorsque le bilan de compétences est à l’initiative du salarié, il est financé par l’organisme paritaire agréé au titre du CIF, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur.

Lorsque le bilan de compétences est à l’initiative de l’employeur en accord avec le salarié, il est financé par les fonds dédiés à la formation (plan de formation) et, le cas échéant, par l’OPCA désigné par la branche, sous réserve des règles de prise en charge en vigueur.

La réalisation du bilan de compétences peut être envisagée dans le cadre du conseil en évolution professionnelle visé à l’article 5 du présent accord.

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

#### **Article 14**

##### *Passeport d'orientation, de formation et de compétences*

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

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

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

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

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

En revanche, l'entreprise peut informer les salariés de l'utilité du passeport d'orientation, de formation et de compétences et les encourager à le constituer. Cela peut être fait notamment lors de l'entretien professionnel visé à l'article 6 du présent accord.

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

#### **Article 15**

##### *Compte personnel de formation (CPF)*

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

Son utilisation est à l'initiative du salarié.

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

Les parties signataires entendent donner au compte personnel de formation toute son efficacité. Aussi, elles considèrent que la mise en œuvre du compte personnel de formation doit s'inscrire dans une co-action des parties prenantes, employeur et salarié.

## **Article 15.1**

### *Définition et bénéficiaires*

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle, chaque personne bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, et indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant à son initiative de bénéficier de formation (art. L. 6111-1 du code du travail).

Le compte personnel de formation permet d'acquérir des compétences reconnues (qualification, certification, diplôme) en lien avec les besoins de l'économie, prévisibles à court ou moyen terme.

Le compte personnel de formation est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans qui est salariée, demandeuse d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail. Par dérogation, un compte personnel de formation est ouvert dès l'âge de 15 ans au jeune qui signe un contrat d'apprentissage après avoir achevé la scolarité du collège.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Il doit donc être dans tous les cas utilisé par son titulaire, à son initiative.

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

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit géré par la Caisse des dépôts et consignations : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr). Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

## **Article 15.2**

### *Formations éligibles au compte personnel de formation*

Les formations éligibles au compte personnel sont, d'une part :

- le socle de connaissances et de compétences ;
- l'accompagnement à la VAE.

Ces formations sont mobilisables de droit auprès de l'employeur, sous réserve d'accord sur le calendrier de la formation.

D'autre part, les formations éligibles au CPF sont celles sélectionnées sur les listes paritaires définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21 du code du travail, parmi les formations suivantes :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP).



### **Article 15.3**

#### *Abondements au compte personnel de formation*

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- l'employeur ;
- le titulaire du CPF ;
- un OPCA ou un OPACIF ;
- la Région ou l'Etat ;
- Pôle emploi ;
- l'AGEFIPH.

Pour la branche professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances, le dispositif des périodes de professionnalisation pourra compléter le compte personnel de formation lorsque la certification visée figure dans la liste de branche des actions éligibles au CPF.

De plus, l'employeur peut, à la demande de son titulaire, abonder le compte personnel de formation en heures complémentaires sur son plan de formation.

L'employeur peut également, de sa propre initiative, proposer au salarié d'abonder son compte personnel de formation pour financer un projet de formation défini d'un commun accord.

Ces abondements pourront compléter le compte personnel du salarié sous réserve des fonds mutualisés disponibles de l'OPCA désigné par la branche.

Les parties signataires laissent le soin à la CPNEFP, sur proposition de la Section Paritaire Professionnelle, de préciser et de mettre à jour cette politique d'abondement.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel de formation du salarié chaque année, ni dans le plafond de 150 heures.

Il en est de même de l'abondement correctif dû, le cas échéant, par les entreprises de 50 salariés et plus qui ne peuvent, au terme de l'état récapitulatif du parcours professionnel du salarié, justifier remplir les critères imposés par la réglementation en vigueur (cf. article 6 du présent accord).

### **Article 15.4**

#### *Mobilisation du compte personnel de formation*

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

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

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

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

## **Article 16**

### *La validation des acquis de l'expérience*

La VAE permet à toute personne engagée dans la vie active de faire valider l'expérience qu'elle a acquise afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification professionnelle enregistré au RNCP.

Ce dispositif vise à sécuriser les parcours professionnels des salariés.

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

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

## **Article 17**

### *Le congé de formation économique, sociale et syndicale*

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

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

La mise en œuvre du congé de formation économique, sociale et syndicale suit les règles légales et réglementaires en vigueur.

## TITRE V

### **OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS**

## **Article 18**

### *Missions*

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

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

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

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

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

## **Article 19**

### *Financement*

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire des métiers et des qualifications du courtage d'assurances et/ou de réassurances sont financées par l'OPCA désigné par la branche après accord de ses instances paritaires compétentes et en application de la loi et des règlements pris ou à prendre en application de celle-ci.

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

TITRE VI  
**SUIVI DE L'ACCORD**

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

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

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

Fait à Paris, le 14 avril 2016.

(Suivent les signatures.)