

**ACCORD DU 8 DECEMBRE 2014 RELATIF
AU PACTE DE RESPONSABILITE ET DE SOLIDARITE
DANS LES SOCIETES D'ASSURANCES**

**ACCORD DU 8 DECEMBRE 2014 RELATIF
AU PACTE DE RESPONSABILITE ET DE SOLIDARITE
DANS LES SOCIETES D'ASSURANCES**

- CCN des 27 mai 1992, 27 juillet 1992¹, 13 novembre 1967¹, 27 mars 1972¹ -

Entre :

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

- **Fédération Française des Sociétés d'Assurances (FFSA)**, représentée par Pierre Michel, José Milano
- **Groupement des Entreprises Mutuelles d'Assurances (GEMA)**, représenté par Arnaud Chneiweiss, Martine Bacciochini

et :

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

- **Fédération CFDT Banques et Assurances**, représentée par Luc Mathieu, Daniel Kayat, Céline Sourdille, Marie-Pierre Sauret, Thierry Tisserand, Manuel Pinto
- **CFE-CGC Fédération de l'Assurance**, représentée par Joël Mottier
- **Fédération des syndicats CFTC « Commerce, Services et Force de Vente » (CSFV)**, représentée par Muriel Tardito, Jean-Michel Hury, Gérard Amato
- **Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) Fédération Banques-Assurances**, représentée par Michel Rizzo, François Blanchecotte, Christophe Roussel, Marie-Laure Marchand

¹ GEMA non signataire

PREAMBULE

Dans une situation économique fortement dégradée, il est urgent de rétablir en France la compétitivité des entreprises au service de la croissance, de l'emploi et de la cohésion sociale.

Le Pacte de responsabilité et de solidarité œuvre en faveur du rétablissement de la compétitivité en créant un nouvel équilibre : pour les entreprises, une trajectoire claire de baisse des prélèvements et une simplification de l'environnement administratif et réglementaire permettant de redresser les marges et de dégager des capacités d'investissement ; pour les salariés et les demandeurs d'emploi, un engagement sur des objectifs et des ambitions en termes d'emploi, de qualité de l'emploi, de dialogue social, décliné au niveau des branches, compte-tenu de leurs spécificités.

Les partenaires sociaux de la branche des sociétés d'assurances se sont, dès le mois de mai 2014, inscrits dans cette logique en s'engageant dans une négociation sur ce thème.

Le présent accord est le fruit de ces négociations. Il prévoit des mesures adaptées à la situation économique et sociale de l'assurance et au contexte de fortes mutations réglementaires et technologiques que connaît le secteur, en particulier la digitalisation des activités et des métiers. Il s'inscrit dans la continuité des accords récents, tels que celui relatif au contrat de génération, que la branche a été la première à conclure, ainsi que l'accord relatif à la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle dans les sociétés d'assurances.

Ainsi, cet accord comporte-t-il de nombreux engagements, ambitieux et concrets, réaffirmant la performance sociale comme levier de la performance économique.

Article 1 - Recruter

Les sociétés d'assurances s'engagent à recruter, en France, entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 décembre 2017, 38 000 salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) et en contrat à durée déterminée (CDD) de trois mois et plus, incluant les recrutements en alternance.

Article 2 - S'engager en faveur de l'emploi

2-1 Insérer davantage par l'alternance (contrat d'apprentissage et de professionnalisation)

Au 31 décembre 2012, les entreprises de la branche accueillent 3800 alternants, en quasi-totalité des jeunes âgés de moins de 26 ans lors de la conclusion de leur contrat de travail.

La branche se fixe comme objectif d'augmenter ce volume de 10% par an environ, pour atteindre 5 000 alternants au 31 décembre 2017.

2-2 Déployer l'alternance dans toutes les entreprises

Toutes les entreprises de la branche accueilleront au moins un jeune en contrat d'alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) d'ici à 2017.

Afin d'accompagner les entreprises dans leurs démarches d'accueil de jeunes en alternance (contrat de professionnalisation et d'apprentissage), les signataires du présent accord solliciteront les instances d'Opcabaia en vue du renforcement des services mis à disposition des entreprises par cet organisme. Il sera demandé à Opcabaia de proposer ses services d'accompagnement en priorité aux entreprises qui concluent leur premier contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

2-3 Transformer des contrats d'alternance en CDI

Il est convenu qu'en sus des engagements pris au titre du contrat de génération, les sociétés d'assurance s'engagent à maintenir dans l'entreprise en CDI, à l'issue de leur alternance, 20% des jeunes accueillis en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage à durée déterminée. Une démarche sera engagée sur la période 2015-2017 avec les secteurs d'activités représentés au sein d'OPCABAIA pour connaître leurs recrutements provenant d'alternants formés par la branche Assurance.

2-4 Augmenter le nombre de contrats de génération

Première branche à avoir conclu un accord sur le contrat de génération, la branche s'engage à majorer de 20% l'objectif initial de 2000 recrutements de jeunes en CDI, portant ainsi l'engagement de la branche à 2400 jeunes recrutés en CDI dans ce cadre à fin 2015.

2-5 Développer l'insertion de personnes en situation de handicap

Au 31 décembre 2012, le volume de salariés nouveaux entrants (moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise) en situation de handicap déclaré était estimé à 220. L'objectif est d'augmenter ce nombre de 20%, portant ainsi l'engagement de la branche, au minimum, à 265 personnes en situation de handicap au sein des sociétés d'assurances pendant la durée de l'accord.

Handwritten signatures and initials:
- Top right: A large signature in black ink.
- Middle right: A signature in blue ink.
- Bottom right: A signature in black ink.
- Bottom center: A signature in blue ink.
- Bottom left: A signature in black ink.
- Bottom center: A signature in black ink.
- Bottom right: A signature in black ink with the number '4' next to it.
- Bottom right: A signature in black ink with the number '220' next to it.
- Bottom right: A signature in black ink with the number '220' next to it.

Les partenaires sociaux en collaboration avec l'association GEMA Handicap et le Club Handicap de l'assurance, ainsi que leurs structures partenaires, spécialisées dans l'emploi des personnes en situation de handicap en particulier l'Agefiph, développeront un ensemble cohérent d'actions pour :

- accroître les viviers d'entreprises d'accueil ainsi que les sources de recrutement de personnes en situation de handicap ;
- 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.

Les travaux seront proposés et suivis par la commission de suivi de l'accord.

2-6 Embaucher des jeunes éloignés de l'emploi

Dans le contexte d'évolution progressive du niveau d'embauche des nouveaux entrants analysée par l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance, il est convenu d'augmenter de 20%, pendant la durée de l'accord, le nombre de jeunes au moins titulaires du Bac ayant besoin d'une formation complémentaire pour accéder à un emploi dans l'assurance.

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

Les bonnes pratiques des entreprises qui mettent en œuvre une politique novatrice en faveur des jeunes éloignés de l'emploi feront l'objet d'une analyse par la Commission de suivi prévue à l'article 6-1 du présent accord.

2-7 Intégrer des salariés en deuxième partie de carrière

Dans le cadre de l'engagement global de recrutement prévu à l'article 1 du présent accord, un effort particulier est réalisé pour augmenter de 10% le recrutement de salariés âgés de 45 ans et plus.

Article 3 – Sécuriser les parcours professionnels

3-1 Renforcer l'employabilité de tous les salariés

3-1-1 Identifier et comprendre les évolutions des métiers

Afin de prendre en compte l'évolution rapide des métiers, liée aux évolutions réglementaires technologiques et en particulier à la digitalisation des activités :

- les instances de l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance proposeront au programme de travail de cet organisme toute étude utile sur ce sujet, et à intégrer systématiquement cette dimension dans ses travaux récurrents ;
- un groupe de travail paritaire sera créé au cours du premier trimestre de l'année 2015 pour identifier les évolutions de toute nature susceptibles de favoriser le développement de l'emploi et d'appréhender l'impact du digital sur les compétences à acquérir ou développer pour occuper un emploi dans l'assurance, ainsi que pour préconiser les actions à mettre en place au niveau de la branche, à partir notamment des bonnes pratiques repérées dans les entreprises.

ff

12

P
my

f
mf

724
N

PN
57
D K
CR
CS
5
K

3-1-2 Certifier les compétences digitales des salariés

En 2015, il est convenu de créer paritairement au niveau de la branche, en lien avec Opcabaia, un certificat permettant de doter d'ici 2020 l'ensemble des salariés des sociétés d'assurances du portefeuille de compétences nécessaires à l'exercice des métiers dans le contexte de la digitalisation des activités du secteur.

3-2 Accompagner les mobilités externes

Il est proposé systématiquement aux salariés de la branche concernés par une procédure collective de bénéficier des services du Pôle « Emploi-Assurance » de l'Ifpass, afin d'informer l'ensemble des entreprises du bassin d'emploi correspondant au secteur géographique de leur recherche, des compétences des salariés disponibles.

3-3 Reconnaître et prendre en compte le handicap

Les entreprises sont incitées à mettre en place ou à développer des mesures destinées à :

- favoriser la déclaration du handicap survenu après une maladie ou un accident, telles que accorder une journée de congé supplémentaire pour la réalisation d'un bilan fonctionnel ;
- développer les facilités d'accès (places de parking réservées,...).

La Crepsa Action sociale renforcera les moyens en faveur des salariés des sociétés d'assurances en charge d'enfants ou de parents en situation de handicap.

3-4 Maintenir les seniors dans l'emploi

En corollaire de l'objectif visé à l'article 2-4 du présent accord, il est convenu de majorer de 20% l'engagement pris initialement de maintenir dans l'emploi 2000 seniors de 57 ans et plus, portant ainsi l'engagement de la branche au moins à 2400 seniors maintenus dans l'emploi en 2015.

Plus généralement, les entreprises de la branche porteront une attention particulière à la sécurisation du parcours professionnel des seniors de 57 ans et plus.

4 - Offrir un environnement de travail de qualité

4-1 Veiller à la qualité de vie au travail

La branche entend jouer un rôle majeur dans ce domaine. A cet égard, elle mène depuis 2008, sur la base d'un accord de branche actualisé le 13 mai 2013, une politique en faveur de la mixité et de la diversité, comportant des volets d'actions déployés par les entreprises, notamment en matière de :

- mesures liées à la parentalité,
- lutte contre les stéréotypes,
- équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Les parties signataires rappellent les dispositions de cet accord qu'elles entendent renforcer en prenant en compte les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle ».

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "PN", "57", "PK", "6", and various other marks.

A cette fin, une négociation de branche sur la Qualité de vie au travail sera ouverte au plus tard mi-2016. Cette négociation sera préparée par un groupe de travail paritaire qui prendra notamment en compte les travaux réalisés dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions de l'article 3-1-1 du présent accord.

4-2 Accompagner la mise en œuvre du télétravail

Les entreprises ayant mis en œuvre un dispositif de télétravail sont invitées à veiller *a minima* au respect des règles suivantes :

- mise en place sur la base d'un double volontariat ;
- définition des conditions selon lesquelles chacune des parties peut mettre fin au télétravail moyennant un délai de prévenance préalablement défini ;
- prise en charge par l'employeur de tous les moyens et outils nécessaires au salarié pour l'accomplissement de sa mission sous forme de télétravail ;
- fixation, en concertation avec le télétravailleur, des jours de présence en entreprise et des plages horaires durant lesquelles il peut être contacté ;
- organisation, au moins chaque année, d'un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité et la charge de travail du télétravailleur.

D'ores et déjà, les parties signataires s'engagent à décliner au niveau de la branche, dès sa conclusion, la Déclaration commune relative au télétravail en cours d'élaboration au niveau européen.

Article 5 - Poursuivre la rénovation du dialogue social

5-1 Evaluer le dialogue social de branche

Pour la profession de l'assurance le dialogue social doit être constant et loyal entre les partenaires sociaux tant au niveau des entreprises que de la branche elle-même. Dans cette perspective et pour que la démocratie sociale soit efficiente et dynamique, il est nécessaire d'évaluer les dispositifs en vigueur dans la branche sur cette thématique et d'en apprécier toute leur pertinence dans la mise en œuvre à l'horizon de la fin 2015.

5-2 Faciliter l'appropriation de la Base de données économiques et sociales

Afin de favoriser un dialogue social constructif au sein des entreprises, la base de données économiques et sociales a pour objet de rationaliser, systématiser et organiser pédagogiquement l'information donnée aux représentants du personnel. La mise en place de cet outil requiert un fort investissement pour les entreprises mais va faciliter l'accès à des informations importantes et lisibles pour les institutions représentatives du personnel et favoriser ainsi l'appropriation des enjeux économiques et sociaux de l'entreprise. Un travail de recensement des bonnes pratiques des entreprises sera réalisé puis un document de synthèse sera diffusé afin de permettre leur essaimage dans toute la branche professionnelle.

Article 6 – Dispositions diverses

6-1 Suivi de l'accord

La commission de suivi de l'application du présent accord, composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés qui en sont signataires, se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature and initials.

Handwritten initials and numbers at the bottom of the page.

La commission de suivi est composée de deux représentants titulaires par organisation syndicale de salariés signataire et d'un remplaçant, ainsi que d'autant de représentants des organisations d'employeurs signataires.

La commission de suivi a pour première mission de constituer la base des indicateurs nécessaires au bon suivi du présent accord. Pour l'accomplissement de cette mission, elle bénéficie de l'appui de l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance et notamment des enquêtes menées annuellement par cet organisme. Elle se réunira également dès le premier semestre 2015 pour échanger sur les actions à mettre en œuvre prévues par le présent accord.

Elle veillera à ce que ses travaux intègrent autant que de besoin les dispositifs prévus par l'Accord du 24 novembre 2014 relatif à la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances.

Les travaux de la commission alimentent le bilan économique et social réalisé annuellement par la Commission paritaire de la formation professionnelle et l'emploi (CPNFPE), de la mise en œuvre du Pacte de responsabilité et de solidarité et de sa déclinaison au niveau de la branche.

6-2 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.

6-3 Date d'effet et durée de l'accord

Les dispositions législatives et réglementaires relatives au Pacte de responsabilité et de solidarité couvrent la période 2015-2020.

Le présent accord prend effet au 1^{er} janvier 2015 pour une durée de six ans, à l'issue de laquelle il cessera de produire ses effets au 31 décembre 2020.

Durant cette période, les engagements du présent accord sont conditionnés au respect des mesures et du calendrier annoncés par le gouvernement, de l'absence d'évolution réglementaire défavorable au plan de la fiscalité des entreprises d'assurance et des produits d'assurance et de l'absence de détérioration significative de la situation économique.

Les partenaires sociaux se rencontreront au cours du deuxième semestre de l'année 2017 pour en faire le bilan et négocier les dispositions à retenir pour une nouvelle période 2018-2020.

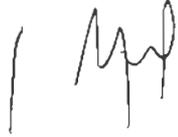
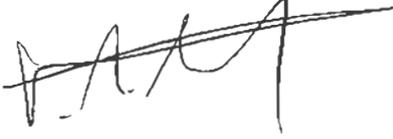
6-4 Dépôt légal et extension

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

Fait à Paris, le 8 décembre 2014

Pour les organisations d'employeurs

**La Fédération Française des Sociétés
d'Assurances (FFSA)**



**Le Groupement des Entreprises Mutuelles
d'Assurances (GEMA)**



Pour les organisations syndicales de salariés

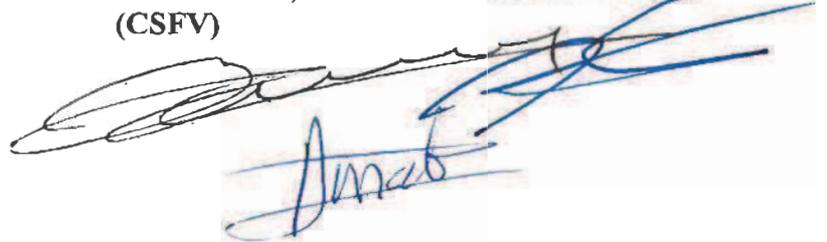
La Fédération CFDT Banques et Assurances



La CFE-CGC Fédération de l'Assurance



**La Fédération des Syndicats CFTC
« Commerce, Services et Force de vente »
(CSFV)**



**La Fédération CGT des Syndicats du
Personnel de la Banque et de l'Assurance**

**La Fédération des employés et cadres Force
Ouvrière**

**L'Union Nationale des Syndicats Autonomes
(UNSA) Fédération Banques-Assurances**

