

**Accord de branche relatif la valorisation des parcours syndicaux
dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2019**

Entre :

La FEDERATION FRANCAISE DE L'ASSURANCE (FFA), représentée par Olivier RUTHARDT

d'une part,

et :

Les organisations syndicales de salariés ci-après,

- FEDERATION CFDT BANQUES ET ASSURANCES, représentée par Thierry TISSERAND, Fabienne PHOCAS et Marie-Josée DARBORD
- CFE-CGC FÉDÉRATION DE L'ASSURANCE, représentée par Joël MOTTIER et Carole CANO
- FÉDÉRATION DES SYNDICATS CFTC « COMMERCE, SERVICES ET FORCE DE VENTE » (CSFV), représentée par Muriel TARDITO
- UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES (UNSA) Fédération Banques-Assurances, représentée par Valérie BAKOWSKI

d'autre part

Préambule

Par la conclusion du présent accord, les signataires entendent affirmer leur conviction qu'un dialogue social de qualité est plus que jamais indispensable au développement de l'entreprise, à ses performances collectives et au bien-être de ses salariés. Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'accord de branche sur le Dialogue social du 7 novembre 2017, signé par cinq organisations syndicales représentatives de la branche des sociétés d'assurances et qui a pour principaux objectifs d'assurer les conditions d'un développement solide et durable de l'implantation syndicale dans la profession ainsi que de valoriser utilement les parcours syndicaux des salariés concernés.

Les partenaires sociaux constatent que la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) issue des *ordonnances sur le renforcement du dialogue social* de septembre 2017 modifie en profondeur le paysage de la représentation du personnel pour les années à venir. En particulier, il est nécessaire d'anticiper un renouvellement plus rapide des représentants des salariés qui siégeront dans les CSE du fait de la limitation dans le temps des mandats et, par conséquent, un retour plus fréquent à une activité professionnelle non syndicale de salariés investis partiellement ou totalement dans ces mandats.

Dans ce nouvel environnement, les signataires soulignent l'importance de développer des conditions favorables à l'attractivité et à l'exercice des mandats de représentation du personnel, ainsi que de valoriser les compétences acquises par les salariés dans l'exercice d'un mandat, électif ou désignatif, dans la perspective de leur évolution professionnelle.

A cette occasion, les signataires souhaitent réaffirmer le principe de non-discrimination en raison des activités syndicales, au regard de la formation, de la rémunération, de la classification et de la promotion professionnelle, ainsi qu'un égal accès des femmes et des hommes aux mandats de représentation du personnel.

Le présent accord a ainsi pour objet de mettre à disposition des sociétés d'assurances une base de référence et des outils de branche, en vue, notamment, d'éclairer la négociation collective d'entreprise prévue à l'article L. 2141-5 du code du travail, et afin :

- d'accompagner les salariés concernés dans leur évolution professionnelle ;
- de prendre en compte les compétences acquises dans le cadre de l'exercice de leur mandat électif ou désignatif ;
- de favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de l'activité de représentation du personnel ;
- de développer la communication, l'information et les formations sur le dialogue social, ainsi que sur le rôle des représentants du personnel, auprès des managers et de l'ensemble des salariés de l'entreprise ;
- de renforcer l'attractivité du mandat de représentation du personnel afin de favoriser l'engagement des nouvelles générations.

Par cet accord, les signataires réaffirment leur volonté de sécuriser et de valoriser les parcours des salariés des sociétés d'assurances détenteurs de mandats de représentation du personnel, pour maintenir un dialogue social de qualité, source de progrès économiques, sociaux et environnementaux. ¹

¹ Voir annexe 1 - Glossaire – Points 1 à 4

Titre I – Cadre général

Article 1 – Champ d’application

Le présent accord vise les sociétés et organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d’application de la convention collective nationale des sociétés d’assurances du 27 mai 1992, de la convention collective nationale de l’inspection d’assurance du 27 juillet 1992, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d’assurances du 13 novembre 1967, de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d’assurances du 27 mars 1972 et de l’accord des cadres de direction des sociétés d’assurances du 3 mars 1993.

Article 2 – Publics visés²

Les différents publics visés par les dispositions ci-après sont :

- les salariés élus détenteurs d’un ou plusieurs mandats internes à l’entreprise ;
- les salariés désignés détenteurs de mandats syndicaux au niveau de l’établissement, de l’entreprise ou du groupe.

Les entreprises sont également invitées à accompagner les salariés qui le souhaitent dans les démarches qu’ils engagent pour faire reconnaître et valoriser les compétences acquises dans le cadre d’un mandat syndical exercé à l’extérieur de l’entreprise, et porté à la connaissance de celle-ci. Il s’agit notamment des salariés détenteurs d’un mandat au niveau de la branche, dont ceux visés par l’accord *Dialogue social dans les sociétés d’assurances* du 7 novembre 2017, ou intervenant au niveau interprofessionnel ou juridictionnel.

Article 3 – Exercice des mandats³

Afin de permettre un accompagnement adapté du parcours professionnel des publics visés à l’article 2 ci-dessus, les entreprises sont invitées à préciser conventionnellement les conditions d’exercice des mandats, dans le respect des dispositions légales en vigueur, et en adoptant une approche différenciée en fonction du mandat détenu.

Le temps consacré à l’exercice du mandat est exprimé en pourcentage par rapport à la durée du travail fixée dans le contrat de travail du salarié exerçant un mandat.

Dans le respect des dispositions légales, et selon les accords négociés au sein des entreprises, le temps consacré à l’exercice du mandat peut être exprimé en considérant :

- les crédits d’heures légaux liés au(x) mandat(s) exercé(s) (heures de délégations) ;
- les crédits d’heures conventionnels ;
- les temps de réunions planifiées à l’initiative de l’employeur ;
- les temps de réunions préparatoires à l’initiative de l’employeur ;
- les temps de trajet pour se rendre aux réunions.

² Voir Annexe 1 – Glossaire – point 5 : Représentation du personnel

³ Voir Annexe 1 – Glossaire – point 6 : temps d’exercice du mandat

Afin de faciliter la mise en œuvre de mesures d'accompagnement, plusieurs seuils peuvent être retenus, par exemple :

- temps consacré à l'exercice du mandat inférieur à 30% ;
- temps consacré à l'exercice du mandat compris entre 30 et 60% ;
- temps consacré à l'exercice du mandat supérieur à 60%.

Titre II – Le dialogue social dans l'entreprise

Article 4 – Information sur le dialogue social⁴

Les signataires reconnaissent l'importance de développer la connaissance et la compréhension, par l'ensemble des salariés, des enjeux du dialogue social, du rôle joué par ses acteurs dans l'entreprise ou encore du fonctionnement des instances représentatives du personnel. Elles considèrent que l'implication des chefs d'entreprises, des équipes de direction et des lignes hiérarchiques constitue un facteur essentiel de réussite de cette démarche.

Ainsi, les entreprises sont invitées à mettre en place une information sur les instances de représentation du personnel, en particulier à l'occasion des parcours d'accueil. Cette information peut être mise à disposition sur l'intranet de l'entreprise, selon des modalités à définir au niveau de chaque entreprise.

Article 5 – Les formations communes des acteurs de la négociation collective

Les salariés disposant d'un mandat dans le cadre de la négociation collective et les employeurs ou leurs représentants peuvent bénéficier de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises et à construire une culture commune en la matière⁵.

Lors de ces séances de formation ou d'information partagées, les acteurs de la négociation collective peuvent, sur une base commune, aborder les questions juridiques, économiques ou encore sociales.

Ils peuvent également faire le point sur les principales évolutions qui touchent le secteur de l'assurance ainsi que sur leur impact sur les ressources humaines et la politique sociale.

Article 6 – La formation des managers

Les signataires reconnaissent l'importance d'améliorer la compréhension par les managers du rôle des instances et des détenteurs de mandat, ainsi que des implications résultant de la détention d'un mandat. Ainsi, les entreprises sont invitées à poursuivre leurs efforts en vue de sensibiliser, et si besoin former les managers – notamment ceux accueillant un détenteur de mandat pour la première fois dans leur équipe – sur ces points, ainsi que sur l'importance d'un dialogue social de qualité au sein de l'entreprise.

⁴ Voir annexe 1 – Glossaire – Point 2

⁵ Voir annexe 1 – Glossaire – Point 9

Titre III – Mesures mises en œuvre à la prise de mandat

Article 7 – L’information des managers

Les entreprises sont incitées à informer les managers ayant au sein de leur équipe un collaborateur, visé par l’article 2 du présent accord, de la nature du ou des mandats détenus ainsi que du temps consacré à l’exercice de celui-ci ou de ceux-ci, tel que défini par les dispositions légales ou réglementaires et, le cas échéant, par l’accord d’entreprise.

Article 8 – Entretien individuel de prise de mandat⁶

Tel que prévu à l’article L. 2141-5 du Code du travail, à l’occasion de sa prise de mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical, ou le titulaire d’un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d’un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d’exercice de son mandat au regard de son emploi. Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l’entreprise.

Compte-tenu des effets induits par une prise de mandat sur l’activité professionnelle, tant pour le détenteur du mandat que pour l’équipe en termes d’organisation du travail, les signataires soulignent l’intérêt de proposer la réalisation d’un entretien individuel de prise de mandat aux détenteurs de mandats non concernés par les dispositions législatives précitées.

Cet entretien porte notamment sur le bon équilibre entre la charge de travail du salarié concerné au titre de son activité professionnelle et celle résultant du mandat exercé. L’adaptation de la charge de travail et des objectifs du détenteur de mandat fait l’objet d’une attention particulière.

Les besoins en formation liés au mandat, tel que le stage de formation économique des membres du CSE élus pour la première fois (voir article 14.1.1), peuvent également être abordés lors de cet entretien.

En fonction du temps consacré à l’exercice du ou des mandats, l’entretien est mené par un manager et/ou un responsable des ressources humaines, selon les modalités mises en place dans l’entreprise.

A titre d’exemple :

- pour les détenteurs de mandat dont le temps consacré à l’exercice du mandat, tel que défini par les dispositions légales ou réglementaires et par l’accord d’entreprise, est inférieur à 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail, ou, à défaut, de la durée applicable dans l’établissement : réalisation de l’entretien par le manager et /ou, à la demande du détenteur de mandat, avec le responsable des ressources humaines ;
- pour les détenteurs de mandat dont le temps consacré à l’exercice du mandat, tel que défini par les dispositions légales ou réglementaires et par l’accord d’entreprise est compris entre 30 et 60 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail, ou, à défaut, de la durée applicable dans l’établissement : réalisation de l’entretien par le manager et/ou avec le responsable des ressources humaines ;

⁶ Voir annexe 5 : fiche d’entretien individuel de prise de mandat

- pour les détenteurs de mandat dont le temps consacré à l'exercice du mandat, tel que défini par les dispositions légales ou réglementaires et par l'accord d'entreprise, est supérieur à 60 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail, ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement : réalisation de l'entretien par le responsable des ressources humaines.

Il est précisé que l'établissement de tels seuils, leurs niveaux ainsi que les modalités d'organisation de l'entretien en résultant sont à définir au niveau de l'entreprise.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à l'intéressé.

Titre IV – Mesures mises en œuvre pendant la durée du mandat

Article 9 – L'entretien professionnel

Comme tout salarié, le détenteur d'un mandat bénéficie tous les deux ans, ou selon la périodicité prévue par accord collectif, d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien est l'occasion d'anticiper la reprise d'une activité professionnelle non syndicale de salariés visés à l'article 2 du présent accord, en identifiant les actions à mettre en œuvre pour préparer cette reprise dans les meilleures conditions.

L'entretien permet ainsi d'échanger sur les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Il peut aussi porter sur les perspectives d'évolution professionnelle ainsi que sur les besoins d'accompagnement et de formation complémentaires. En revanche, l'entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Les entreprises qui ne proposent pas de dispositif propre sont invitées à utiliser le référentiel de compétences créé paritairement au niveau de la branche⁷. Chaque entreprise est invitée à s'approprier cet outil et l'adapter à ses spécificités.

L'entretien permet également d'identifier les besoins de formation du salarié. L'employeur fournit au salarié une information complète relative à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF), aux abondements éventuels de ce compte par l'employeur, ainsi qu'au Conseil en évolution professionnelle⁸.

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont définies au niveau de chaque entreprise, notamment en fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandats.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à l'intéressé. Ce document permet de préciser notamment les actions de formation suivies ou encore les éléments de certification acquis.

⁷ Voir annexe 2 : référentiel de compétences

⁸ Voir annexe 3 : Formation et valorisation des compétences

En outre, il peut être prévu qu'à tout moment, le détenteur de mandat puisse demander à bénéficier d'un entretien avec le ou les interlocuteurs proposés à l'article 8 du présent accord, afin d'aborder toute question liée à l'exercice du ou des mandats et à la valorisation des compétences acquises dans ce cadre.

Article 10 – Garantie d'évolution salariale

Il est rappelé que la situation individuelle des représentants du personnel, en termes de rémunération — au sens de l'article L.3221-3 du Code du travail — et de classification, doit être examinée, au même titre que celle de tous les salariés de l'entreprise, et être exempte de toute discrimination du fait de la détention du mandat.

Conformément à l'article L.2141-5-1 du Code du travail, en l'absence d'accord collectif d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des représentants du personnel visés aux alinéas 1° à 7° de l'article L.2411-1 et aux articles L.2142-1-1 et L.2411-2 du Code du travail au moins aussi favorables que celles mentionnées dans ce paragraphe, ces salariés, dont le nombre d'heures de délégation est supérieur à 30 % de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail ou, à défaut de la durée applicable dans l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

Titre V – Mesures mises en œuvre à la fin du mandat

Article 11 – Entretien de fin de mandat

En application de l'article L. 2141-5 du Code du travail, lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 2 000 salariés, ce recensement est réservé au titulaire de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30% de la durée du travail fixée dans son contrat de travail, ou à défaut, de la durée applicable dans l'établissement.

Compte-tenu des enjeux importants liés à la reprise de l'activité professionnelle non syndicale totale ou partielle des détenteurs de mandats, tant pour celui-ci que pour l'entreprise, les signataires soulignent l'intérêt de proposer la réalisation du recensement des compétences acquises au cours de l'exercice du mandat aux détenteurs de mandats non concernés par les dispositions législatives précitées.

Tout comme les entretiens professionnels réalisés en cours de mandat, l'entretien de fin de mandat permet d'échanger sur les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Il vise à identifier les perspectives d'évolution professionnelle ainsi que les besoins d'accompagnement et de formation complémentaires. Les actions mises en œuvre tout au long de la vie du mandat, résultant notamment des conclusions des entretiens professionnels précédents, sont prises en compte à cette occasion.

Les entreprises qui ne proposent pas de dispositif propre sont invitées à utiliser le référentiel de compétences créé paritairement au niveau de la branche⁹. Chaque entreprise peut s'approprier cet outil pour l'adapter à ses spécificités.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à l'intéressé.

Article 12 – Accompagnement

Le type d'accompagnement mis en œuvre est adapté et individualisé en fonction des caractéristiques du mandat exercé, des attentes du salarié et des besoins de l'entreprise.

Article 12.1 - Objectifs

L'accompagnement vise à :

- permettre la reprise d'activité totale ou partielle grâce à des mesures adaptées à la situation individuelle du salarié concerné, tenant compte des compétences acquises lors de l'activité professionnelle et lors de l'exercice du mandat, des besoins de l'entreprise et des souhaits et aptitudes du salarié ;
- identifier, le cas échéant, des compétences transversales développées dans le cadre du mandat pouvant faciliter une mobilité fonctionnelle.

Sur la base de l'entretien professionnel de fin de mandat visé à l'article 11 ci-dessus, un accompagnement est mis en œuvre, à la demande du salarié concerné, en termes d'identification de dispositifs de construction du parcours professionnel, de formation, de tutorat, etc... Cet accompagnement s'inscrit dans la continuité des actions mises en œuvre tout au long de la vie du mandat, pour anticiper la reprise d'activité professionnelle totale ou partielle. Cet accompagnement spécifique fait l'objet d'un suivi.

Une attention particulière est portée aux détenteurs de mandat consacrant leur temps de travail à l'exercice du ou des mandats qu'ils détiennent.

Article 12.2- Ressources :

Dans sa démarche de reprise d'une activité professionnelle non syndicale totale ou partielle, à l'issue du ou des mandats qu'il détient, le salarié peut être accompagné par différents acteurs.

⁹ Voir annexe 2 : référentiel de compétences

Au niveau de l'entreprise, et selon son organisation, il peut s'agir du service des ressources humaines et/ou du service formation.

En dehors de l'entreprise, le salarié peut s'informer auprès de l'opérateur de compétences ATLAS.

Il peut avoir librement recours au Conseil en évolution professionnelle. Celui-ci a en effet pour mission d'accompagner toute personne qui le souhaite dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Enfin, le salarié peut mettre en œuvre les dispositifs de développement et de validation des compétences visés à l'article 14 ci-dessous.

Titre VI – Les dispositifs d'accompagnement

Tout au long de l'exercice du mandat, le représentant du personnel, à sa demande ou sur proposition de l'entreprise, bénéficie de mesures d'identification et de développement des compétences destinées à favoriser son évolution professionnelle. Il est rappelé que les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle sont maintenues à l'égard des salariés mis à disposition d'une organisation syndicale, en application de l'article L. 2135-7 du Code du travail¹⁰.

Article 13 – Identification des compétences¹¹

L'accord visé à l'art. L. 2141-5 du Code du travail, prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

Afin de prendre en compte les compétences acquises à cette occasion, et en articulation avec d'autres dispositifs tels que l'entretien professionnel, l'entreprise peut proposer une démarche interne, telle que l'auto-appréciation assortie d'un rendez-vous avec le responsable ressources humaines ou encore une démarche dite « regards croisés (Syndicat/Direction) », Le référentiel de compétences figurant en annexe 2 du présent accord est une base de référence proposée aux entreprises qui souhaitent mettre en place de telles démarches.

¹⁰ Voir également l'article 15.2 de l'accord de branche du 7 novembre 2017 relatif au Dialogue social dans les sociétés d'assurances.

¹¹ Voir annexe 1 – Glossaire – Point 8

Article 14 - Dispositifs de développement et de validation des compétences

Le représentant du personnel peut mobiliser les dispositifs de développement et de validation des compétences acquises dans le cadre de son ou de ses mandats, au travers notamment de démarche certifiante ou de formation diplômante.

Le représentant du personnel bénéficie des mêmes droits à la formation que les salariés sans mandat (plan de développement des compétences, compte personnel de formation, valorisation des acquis de l'expérience, ...). Ces dispositifs font l'objet de précisions ci-dessous.

Par ailleurs, les organisations syndicales jouent également un rôle important dans la formation de leurs représentants que les parties signataires tiennent à souligner¹².

Enfin, plusieurs formations spécialisées permettent d'acquérir ou de développer une culture juridique, économique, sociale et syndicale¹³.

Le financement des actions de formation des salariés concernés, ainsi que les abondements éventuels, notamment ceux pouvant exister au niveau des entreprises, relèvent du dispositif retenu pour les mettre en œuvre.

Article 14-1- Le congé de formation économique, sociale et syndicale

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou des sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés peut bénéficier, à sa demande, d'un ou plusieurs congés, dans la limite de douze jours par an. Cette durée peut aller jusqu'à dix-huit jours pour les animateurs de stages ou de sessions.

Le salarié qui bénéficie de ce congé a droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération.

Différents thèmes de formation sont proposés dans ce cadre en vue d'accompagner la montée en compétences des salariés concernés.

14-1-1 Le stage de formation économique des membres du CSE, élus pour la première fois

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires du CSE élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours, dans les conditions légales. Le public bénéficiaire de cette formation peut être élargi aux suppléants du CSE élus pour la première fois, sur décision du CSE.

Le financement de la formation est pris en charge par le CSE.

Cette formation est imputée sur la durée du Congé de formation économique, sociale et syndicale, sauf disposition plus favorable mise en œuvre dans l'entreprise.

¹² Voir annexe 3 - Formation et valorisation des compétences

¹³ Voir annexe 4 – Certifications de compétences et formations liées à l'exercice d'un mandat syndical

14-1-2 La formation en Santé, sécurité et conditions de travail

L'ensemble des membres de la délégation du personnel du CSE (et les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail lorsqu'elle existe, référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes) bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Les dépenses relatives à cette formation (formation, frais de déplacement et frais de séjour) sont financées par l'employeur dans les conditions fixées par la réglementation.

Concernant les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, il est rappelé que la formation est organisée sur une durée minimale de :

- cinq jours dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- trois jours dans les entreprises de moins de 300 salariés.

Article 14.2 - Le plan de développement des compétences

Le représentant du personnel a accès aux actions mises en place dans le cadre du plan de développement de compétences de l'entreprise.

Les modalités récemment mises en place par la loi telles que Pro A et AFEST sont de nature à favoriser la reprise de l'activité professionnelle au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, les entreprises sont encouragées à mettre en place des formations à destination des managers et des décideurs sur le rôle joué essentiel par les partenaires sociaux, pour maintien d'un dialogue social de qualité dans l'entreprise.

Article 14.3 - Le compte personnel de formation (CPF)

Grâce à son compte personnel de formation, le représentant du personnel peut suivre une formation visant une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au Répertoire spécifique. Il peut également suivre les autres actions éligibles définies à l'article L. 6323-6 du Code du travail (VAE, bilan de compétences, permis de conduire, création ou reprise d'entreprise, engagement citoyen).

Article 14.4 - La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Toute personne engagée dans la vie active peut entreprendre une démarche de validation des acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Cette démarche peut permettre au représentant du personnel de faire valider les acquis de son expérience du fait de l'exercice de son mandat en vue de l'obtention d'une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles.

Article 14.5 - Le bilan de compétences

Le bilan de compétences, qui peut être réalisé à toute étape de la vie professionnelle et du mandat, a pour objet d'analyser les compétences professionnelles et personnelles ainsi que les aptitudes et motivation pour définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Avec le consentement du salarié, il peut être réalisé au titre du plan de développement des compétences ou du CPF.

La rémunération est maintenue lorsque le bilan de compétences est réalisé sur le temps de travail.

Les conditions de recours aux bilans de compétences réalisés au titre du plan de développement des compétences et/ou sur le temps de travail sont déterminées par chaque entreprise.

Il est rappelé que le bénéficiaire du bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés et du document de synthèse qui ne peuvent être communiqués à toute autre personne qu'avec l'accord du bénéficiaire.

Titre VII – dispositions diverses

Article 15 – Suivi de l'accord

Afin d'encourager le partage d'expériences et de bonnes pratiques sur la valorisation des parcours syndicaux, les signataires s'engagent à organiser, avant le 31 décembre 2020, une action de communication au niveau de la branche sur ce thème. Cet événement sera notamment l'occasion de valoriser l'appropriation par les entreprises des supports proposés par les partenaires sociaux de la branche. Il fera l'objet d'une préparation dans le cadre d'une réunion paritaire.

Article 16 – Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée de trois ans.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

ANNEXES

- **Annexe 1 – Glossaire**

- **Annexe 2 – Référentiel de compétences**

- **Annexe 3 – Formation et valorisation des compétences**

- **Annexe 4 – Certifications de compétences et formations liées à l'exercice d'un mandat syndical**

- **Annexe 5 – Fiche d'entretien individuel de prise de mandat**

Fait à Paris le 2 octobre 2019

Pour l'organisation d'employeurs

Fédération Française de l'Assurance
(FFA)

Pour les organisations syndicales

Fédération CFDT Banques et Assurances

CFE-CGC Fédération de l'Assurance

Fédération des syndicats CFTC « Commerce,
services et force de vente » (CSFV)

Fédération CGT des syndicats du personnel de la
Banque et de l'Assurance

Fédération des employés et cadres
Force Ouvrière (section fédérale des assurances)

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