

**I. Approbation du procès-verbal de la réunion du 15 octobre 2021**

FO signale que [REDACTED] n'apparaît pas parmi les présents alors qu'elle l'était (matin et après-midi).

La **délégation patronale** prend note et s'engage à effectuer les modifications demandées.

Sous réserve de ces modifications, le procès-verbal de la réunion du 15 octobre 2021 est approuvé.

**II. Engagements 2021 « légal / conventionnel » : point d'information**

*La **délégation patronale** présente les engagements financiers en date du 28 octobre 2021.*

Tout d'abord, la **délégation patronale** informe que le budget accordé au titre du plan de développement des compétences des entreprises (1 389 000 €) a été atteint. Ainsi, depuis le 29 octobre 2021, les dossiers sont engagés à 100% sur l'enveloppe conventionnelle.

A cet égard, la **délégation patronale** informe que l'enveloppe conventionnelle (1 813M€), hors enveloppes dédiées est à 98% d'avancement. Compte tenu de ce constat, elle explique que l'Opco ATLAS a conseillé à la branche professionnelle de basculer, une partie de l'enveloppe dédiée au Plan de Soutien aux Entreprises en difficulté (PSE), correspondant à 600 000 €, sur la ligne conventionnelle afin d'assurer au mieux la prise en charge des actions de formation jusqu'à la fin de l'année. Au vu de l'urgence, les fonds ont été basculés sans attendre la prochaine réunion de la Commission paritaire. Les membres de la C.P.N.E.F.P. en ont été informés par courriel.

La **C.F.T.C.** demande si, depuis que cette décision a été prise, des demandes qui relèvent en principe de l'enveloppe PSE, sont en cours ou ont été formulées.

La **délégation patronale** indique qu'aucune demande n'a été formulée jusqu'ici et qu'aucune démarche n'est en cours en ce sens.

Enfin, **les membres de la C.P.N.E.F.P.** s'accordent à dire qu'il sera nécessaire de faire preuve de la plus grande vigilance dans les mois à venir quant à la gestion de ces budgets dans la mesure où les dotations de France compétences diminuent d'année en année.

*La **délégation patronale** présente l'enquête plan de développement de compétences des entreprises de 300 salariés et plus.*

La **C.F.D.T.** s'interroge sur le changement de terminologie au sujet des formations obligatoires nécessaires à la tenue du poste et des formations non obligatoires qui permettent simplement une progression au sein de l'entreprise et une montée en compétences.

La **délégation patronale** explique que les catégories et les terminologies utilisées dans le cadre du plan de formation ont changé. Dans le cadre de l'enquête ce sont les terminologies issues du droit positif en vigueur qui ont été retenues.

La **C.F.D.T.** considère que lorsque l'accord a été négocié, la terminologie employée visait à insister sur la différence entre ces deux types de formations et devait permettre d'avoir davantage de visibilité

sur les pratiques des entreprises au regard de cette distinction. Il est donc important lors de la renégociation de l'accord, de rediscuter des informations qui sont pertinentes et méritent d'être collectées.

Selon la **C.F.E.-C.G.C.**, la faiblesse du budget « plan de développement des compétences » consacré aux formations certifiantes peut s'expliquer par le fait que depuis deux ans les entreprises consacrent une large partie de leurs temps et de leur budget aux formations « éligibles DDA » (Directive sur la Distribution en Assurance), qui sont principalement non certifiantes, et qui apparaissent aujourd'hui comme prioritaires par rapport aux autres formations. De plus, les grandes entreprises recrutent majoritairement des profils déjà diplômés ne nécessitant pas de recourir par la suite à des formations certifiantes. En outre, dans ces mêmes entreprises, la formation « éligible DDA » est dispensée de plus en plus en interne par des salariés disposant d'une expertise dans un ou plusieurs domaines. Les formations délivrées dans ce cadre ne nécessitent pas de financement à proprement parlé et ne s'impute donc pas sur le budget « plan de développement des compétences » de l'entreprise.

**La C.F.D.T.** pointe un dysfonctionnement : à l'origine ce sont les salariés les moins bien formés qui doivent pouvoir bénéficier des plus gros efforts en formation alors que ces chiffres démontrent au contraire que ce sont en réalité les salariés les mieux formés qui bénéficient de ces efforts.

**La délégation patronale** rappelle que les entreprises n'ont pas l'intention de délaissier la formation des salariés mais elles se focalisent davantage aujourd'hui sur l'obligation de formation continue issue de la DDA.

**La C.F.D.T.** n'est pas tout à fait d'accord avec cette justification et propose d'en débattre de façon plus approfondie à l'occasion de la prochaine réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (C.P.P.N.I.) dans le cadre de la renégociation de l'accord du 23 janvier 2020 sur les taux de contribution à la formation professionnelle des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

**La C.F.T.C.** propose que la proportion des versements volontaires soit exprimée non seulement en pourcentage mais, aussi et surtout, en chiffres.

**La C.F.E.-C.G.C.** indique que compte tenu de la réforme, ces entreprises de 300 salariés et plus n'ont plus de relation avec l'Opco Atlas, elles gèrent donc leur budget en propre. De plus, il est nécessaire de rappeler que ces versements volontaires ne s'accompagnent d'aucune offre de service en contrepartie. Les entreprises de plus de 300 salariés et plus ne trouvent peut-être pas d'intérêt direct à effectuer de tels versements.

### **III. Projets « Observatoire, Certification et Promotion des métiers et de l'Alternance » pour 2022 : point d'information ;**

**La délégation patronale** annonce que l'ensemble des projets proposés pour 2022 dans le cadre de la promotion des métiers et de l'alternance a été approuvé à distance par les membres de la C.P.N.E.F.P. Pour mémoire, la **délégation patronale** liste les projets.

Alors même que le budget accordé à la branche professionnelle ne représente qu'un tiers du budget demandé, la **délégation patronale** a fait remonter auprès de l'Opco, et à sa demande, l'ensemble des projets validés. En effet, partant du constat selon lequel chaque année des fonds mutualisés restent

disponibles, l'Opco Atlas se propose d'accompagner autant que possible la branche professionnelle sur le financement de l'intégralité des actions pour 2022.

**La délégation patronale** n'exclut pas pour autant d'éventuels arbitrages à effectuer en cours d'année.

A cet égard, **F.O.** demande comment s'effectueront les arbitrages si le budget ne permet pas de mettre en œuvre l'ensemble des projets.

**La délégation patronale** indique que l'arbitrage se fera de façon collégiale, en commission paritaire, même si le calendrier des projets devra naturellement être pris en compte dans le processus de décision.

**La délégation patronale** partage une nouvelle fiche projet (qui entre également dans le cadre de la promotion des métiers et de l'alternance). Elle précise que ce projet est proposé car une première rencontre avec les associations *EuroApp Mobility* et *Erasmus +* s'est tenue le 18 novembre. Ces rencontres ont permis de discuter de la démarche de la branche en matière de mobilité des alternants.

Il s'agira dans un premier temps d'un projet à l'initiative de la branche du courtage.

Il sera d'abord nécessaire de procéder à une phase de diagnostic, d'identification des besoins et de sensibilisation auprès des entreprises.

Il est donc nécessaire de procéder à un vote afin de savoir si cette fiche doit être ou non remontée à l'Opco pour validation.

*La commission valide le projet et accepte de le faire remonter à l'Opco.*

#### **IV. Présentation de l'Executive Master Courtier d'assurances**

La **délégation patronale** procède à la présentation du diplôme. Elle rappelle, par ailleurs, qu'une présentation détaillée du diplôme aura lieu le 10 décembre 2021. Tous les membres des Commission paritaires ont été destinataires de l'invitation à cet événement.

**La C.F.T.C** s'étonne de l'intitulé anglicisé du diplôme et émet des doutes quant à son efficacité.

**La délégation patronale** prend note de cette remarque et indique que tous les diplômes similaires ont un intitulé répondant au même format.

**F.O.** considère que la durée de 40 jours est trop courte pour les personnes en reconversion professionnelle et issues d'une filière différente du courtage d'assurances. L'organisation demande par ailleurs s'il s'agit ou non d'un diplôme d'état.

**La délégation patronale** répond qu'il ne s'agit pas d'un diplôme reconnu par le ministère de l'Enseignement supérieur. Il s'agit d'un diplôme créé par une Université, en l'occurrence Dauphine Paris-PSL ; la reconnaissance ne vaut qu'entre l'Université et son titulaire. **La délégation patronale** se propose de présenter les remontées et les perspectives attachées à ce diplôme à l'occasion d'une prochaine réunion.

**La C.F.E.-C.G.C.** demande ce que signifie l'expression « autre contexte » évoquée dans le programme (Bloc 8).

**La délégation patronale** précise qu'il s'agit d'une expérience professionnelle de type « vis ma vie ».

La C.F.E.-C.G.C. indique que le coût du diplôme (14 000 euros) peut être dissuasif pour certaines cibles notamment les demandeurs d'emploi.

Un **membre de la délégation patronale** fait savoir que la dimension internationale manque au programme du diplôme.

La **délégation patronale** explique qu'une réflexion concernant les modalités de financement du diplôme sont en cours. Il sera aussi proposé à l'Université Dauphine Paris-PSL de faire sur leur site une brève présentation de chacune des 4 formations de ce type (ou sur un autre support) qu'ils proposent.

**V. Désignation des experts pédagogiques : point d'information et validation d'une candidature (cf. formulaire en pièce jointe) ;**

La **délégation patronale** fait un point récapitulatif sur les désignations des experts pédagogiques de la branche professionnelle.

La **délégation patronale** propose la candidature de Monsieur Olivier de SACY pour l'Hérault et la soumet à validation.

*La commission valide la candidature présentée.*

**VI. Etat d'avancement des études en cours : point d'information**

La **délégation patronale** informe que l'étude relative aux niveaux et canaux d'embauche à l'initiative de la branche professionnelle a débuté et doit prendre fin d'ici la fin de l'année. Le livrable final sera présenté à l'occasion de la première réunion de la C.P.N.E.F.P. de l'année 2022.

En outre, le prestataire mandaté pour effectuer cette étude, le Cabinet Olecio, a diffusé une enquête dont les résultats seront retraités et présentés en Copil la semaine prochaine.

La **délégation patronale** informe ensuite que l'étude « Secteur Assurance - IA/Aires de mobilité/Certifications » se poursuit. Le Copil « interbranches » se réunit régulièrement pour suivre l'avancée de l'étude. Une phase d'enquête en ligne et des travaux en groupe de travail sont en cours.

**VII. Questions diverses**

La **délégation patronale** évoque le calendrier 2022 des réunions et précise qu'elles seront également transmises par mail, sous forme de « SAVE THE DATE » à tous les membres de la C.P.N.E.F.P.

**Prochaine réunion :**

**Jeudi 10 décembre 2021 à 14h**