

I. Approbation du procès-verbal de la réunion du 23 septembre 2022

Sous réserve de la mise à jour des participants, le procès-verbal de la réunion du 23 septembre est approuvé.

II. Présentation des résultats de l'étude sur l'égalité professionnelle Femmes-Hommes et sur le suivi des engagements solidaires et responsables en faveur par le Cabinet Olecio

Le **Cabinet Olecio** rappelle tout d'abord les deux volets de l'étude :

- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche du courtage d'assurances,
- Suivi des engagements responsables et solidaires en faveur de l'emploi et de la qualité de vie au travail.

Le **Cabinet Olecio** présente les différents livrables du premier volet :

- Le rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle avec préconisations,
- L'infographie relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle.

Un **membre de la délégation patronale** demande au prestataire si les constats faits sur la répartition entre les femmes et les hommes (66% vs 34%) et l'écart de salaires entre les femmes et les hommes ont été appréhendés sur des métiers équivalents.

Le **Cabinet Olecio** répond qu'il n'est pas possible d'aller aussi loin dans la granularité de l'information. D'ailleurs, le cahier des charges paritaire ne prévoyait pas cette analyse. En revanche, le prestataire préconise pour l'avenir la mise en place d'un baromètre qui pourrait s'appuyer sur des commandes de données auprès de l'INSEE.

La **délégation patronale** n'est dès lors pas étonnée de l'écart de 33% de salaire entre les femmes et les hommes dans la mesure où les dirigeants des entreprises de courtage d'assurances sont majoritairement des hommes.

Le **Cabinet Olecio** confirme qu'il y a un caractère plus genré des métiers dans le secteur du courtage d'assurances.

Le **prestataire** débute la présentation en rappelant le rétroplanning et en précisant la méthodologie. Concernant ce dernier point, le prestataire indique qu'une enquête a été adressée aux entreprises de la branche professionnelle. La soixantaine de réponses a été analysée afin de confirmer les tendances constatées par ailleurs. Une vingtaine d'entretiens ont également été menés auprès de représentants du personnel et d'une experte de l'égalité professionnelle dans une autre branche professionnelle.

Le prestataire dresse ensuite les premiers constats :

- Le secteur du courtage d'assurances est très féminisé,
- La branche du courtage d'assurances est une branche plutôt jeune que le C.R.I.S. (filiale « Banques, établissements financiers et assurances »),
- Un rééquilibrage s'opère entre les femmes et les hommes seniors,

- Une distorsion existe en revanche sur la nature des emplois,
- Une sous-représentation des femmes dans la catégorie socio-professionnelle des « Cadres »,
- Une sur-représentation des femmes dans la catégorie socio-professionnelle des « Employés »,
- Le nombre de contrats à durée déterminée diminue plus vite chez les femmes que chez les hommes,
- Il existe également un « décrochage » sur l'alternance. Les hommes accèdent davantage à la formation.

Toutefois, la situation s'améliore au fil du temps.

La **délégation patronale** demande au prestataire s'il est possible d'opérer une distinction entre les cadres et les cadres de direction.

Le **Cabinet Olecio** indique que cette distinction n'existe pas dans la donnée publique. En revanche, le prestataire indique qu'il est envisageable d'avoir une maille plus fine en termes de métiers auprès de l'INSEE.

La **C.F.T.C.** demande s'il est envisageable d'obtenir des données sur chacune des classes de la classification.

Le **Cabinet Olecio** répond que cette donnée n'est pas possible dans la mesure où l'INSEE utilise sa propre nomenclature.

Compte tenu de ces premiers échanges, le **prestataire** préconise à la branche professionnelle un suivi du taux de féminisation dans les différentes catégories socio-professionnelles, voire au sein des métiers.

Sur le constat de la diminution de l'écart entre les hommes et les femmes sur le temps partiel du fait de la baisse du temps partiel chez les femmes, la **C.F.D.T.** demande s'il s'agit de temps partiel choisi ou subi.

Le **Cabinet Olecio** répond que cette distinction n'est pas opérée.

S'agissant de la formation, la **C.F.D.T.** demande s'il est possible d'avoir des précisions concernant notamment, le niveau, le coût et les thématiques.

Le **prestataire** indique que les thématiques « Assurance » et « Ressources humaines » représentent 66% alors que le « Management » représente 58%. Il ajoute que les hommes accèdent davantage à des formations de niveau Bac+5 que les femmes.

Concernant l'écart salarial constaté entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle, le **Cabinet Olecio** précise que cet écart est notamment dû à l'écart entre les femmes et les hommes dans les catégories socio-professionnelles. Il tient à souligner deux points sur ce sujet :

- Les femmes occupent des emplois moins qualifiés que les hommes,
- A catégorie socio-professionnelles équivalente, des écarts de salaires sont constatés.

La **délégation patronale** confirme ce constat en ajoutant que 80% des dirigeants des entreprises de courtage d'assurances sont des hommes.

Le **Cabinet Olecio** préconise une future commande à passer auprès de l'INSEE qui consisterait à opérer une comparaison entre les cadres et les cadres dirigeants.

La **C.F.T.C.** demande au prestataire si la moyenne des salaires par temps de travail inclus les heures complémentaires et supplémentaires.

Le **prestataire** indique que l'INSEE neutralise en principe ses heures effectuées au-delà de la durée légale ou conventionnelle de travail mais cela reste à vérifier.

La **délégation patronale** demande s'il en est de même pour la rémunération variable.

Le **Cabinet Olecio** précise que la base est l'équivalent temps plein.

Le **prestataire** indique que 37% des entreprises font un suivi de leurs indicateurs dont 100% sont des entreprises de 50 salariés et plus. Moins de 10 entreprises de 2 à 3 salariés ont répondu à l'enquête. Il n'a pas été possible de les prendre en compte et d'opérer un redressement de la donnée car l'échantillon est faible.

Un **membre de la délégation patronale** ajoute qu'il est difficile d'obtenir des éléments qualitatifs et quantitatifs pour la branche professionnelle dans la mesure où 89% des entreprises sont des TPE. En effet, si le seul indicateur de ces entreprises consiste à surveiller l'égalité salariale, cela n'est pas représentatif. Il ne peut l'être que si l'égalité salariale est appréhendée sur des effectifs significatifs.

La **C.F.D.T.** considère qu'il serait pertinent de mesurer l'impact des accords de branche sur les entreprises mais qu'en l'état actuel cela semble difficile car les données ne correspondent pas à la réalité des effectifs de la branche professionnelle. Selon elle, il serait utile de recueillir des chiffres dissociés pour les entreprises de moins de 200 salariés et les autres.

Sur ce point, le **Cabinet Olecio** tient à préciser que la majorité des données recensées dans l'étude sont valables pour toutes les entreprises.

La présentation se poursuit par le rappel de la législation concernant les plus grandes entreprises. L'accord collectif de branche signé en 2009 ainsi que ces différents volets sont également rappelés. Un benchmark des accords collectifs d'autres branches professionnelles (55) et des accords d'entreprises est aussi présenté.

Le **Cabinet Olecio** indique que les entretiens menés auprès des entreprises et l'enquête démontrent que les entreprises sont conscientes du « plafond de verre ». Il précise que certaines entreprises ne mènent pas d'action sur ce sujet. En effet, celui-ci est difficile à appréhender, il implique de se tenir en veille et aujourd'hui il ne fait pas partie des priorités des entreprises. En revanche, le prestataire tient à souligner la réelle volonté des entreprises à agir sur ce sujet même si des actions concrètes n'existent pas à proprement parler.

Le **prestataire** poursuit sur les préconisations. Quatre enjeux/axes de travail sont ainsi identifiés :

- Rééquilibrer progressivement la répartition des hommes et des femmes par type de métiers,
- Favoriser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes,
- Sensibiliser les professionnels du secteur aux distorsions genrées,
- Favoriser l'émergence de conditions de travail propices à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Un **membre de la délégation patronale** considère que le salaire devrait être identique à poste égal.

La **C.F.D.T.** considère que l'évolution de l'écart salarial sur 3 ou 4 années n'est pas significative. Selon elle, le « plafond de verre » existe toujours mais s'est déplacé à un niveau supérieur considérant que les femmes accèdent de plus en plus aux fonctions de cadres supérieurs.

Sur ce point, selon la **délégation patronale**, il serait utile d'observer sur une même population de femmes et d'hommes (100) d'une même entreprise, à équivalence de poste, leur positionnement 20 ou 30 ans plus tard.

Le **Cabinet Olecio** indique qu'il serait intéressant de l'envisager ultérieurement avec l'INSEE sur une population, à partir de 2010, et d'observer la mobilité ascendante chez les femmes et les hommes.

La **délégation patronale** et la **C.F.D.T.** s'accordent à dire que le niveau de formation des femmes avant leur entrée dans l'entreprise est aujourd'hui équivalent à celui des hommes, ce qui n'était pas vrai auparavant.

La **délégation patronale** suggère d'observer l'évolution du nombre de femmes chefs d'entreprise de courtage d'assurances sur 10 ans.

Le **Cabinet Olecio** répond que cette donnée sort du périmètre de la Déclaration Sociale Nominative (DSN) qui concerne exclusivement les salariés des entreprises. Toutefois, le prestataire indique qu'il serait envisageable de rechercher la donnée dans une autre source.

A cet égard, la **délégation patronale** envisagerait de solliciter l'ORIAS sur cette question.

Le **Cabinet Olecio** suggère aux membres de la C.P.N.E.F.P. de poursuivre le suivi des différents indicateurs de l'étude complétés de ceux évoqués en séance pour réaliser un baromètre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle.

F.O. constate que l'égalité entre les femmes et l'égalité entre les hommes n'est pas traitée dans l'étude.

Le **prestataire** fait savoir que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n'est pas traité de cette manière dans les autres accords de branche.

Des discussions autour de la charge de famille et de la garde des enfants ont lieu pour constater qu'elles sont souvent confiées aux femmes. Ceci peut constituer un frein pour leur progression professionnelle et expliquerait en partie la distorsion entre les femmes et les hommes.

Le **Cabinet Olecio** confirme que ces éléments ont été avancés dans le cadre des entretiens. Ils ne sont en revanche pas objectivables par la donnée chiffrée puisqu'indisponible dans la statistique publique.

La **C.F.D.T.** ajoute que la charge de famille confiée généralement aux femmes les empêche de changer d'entreprise ce qui freine leur progression salariale dès lors que l'on sait l'augmentation de salaire se fait généralement en changeant d'employeur.

Selon la **délégation patronale**, ce phénomène de distorsion est limité aux entreprises d'une certaine taille.

F.O. considère à l'inverse que ce phénomène concerne les entreprises de toutes tailles.

La **C.F.T.C.** évoque également le *turn over* important au sein de la branche du courtage d'assurances. Les entreprises sont confrontées à des difficultés de recrutement qui nécessitent parfois d'augmenter les salaires à l'embauche et sont susceptibles de freiner le rééquilibrage entre les femmes et les hommes.

Le **Cabinet Olecio** poursuit sur le second volet de l'étude, à savoir le suivi des engagements responsables et solidaires en faveur de l'emploi et de la qualité de vie au travail.

Le contexte est rappelé. Ce suivi s'inscrit dans le prolongement de celui prévu initialement dans le Pacte de responsabilité et de solidarité signé au sein de la branche professionnelle en 2016 et a été repris dans l'accord de branche relatif aux engagements responsables et solidaires signé en 2020. Ce suivi aura vocation à se poursuivre en 2023.

Les résultats concernant les thématiques suivantes sont présentés :

- Recrutement,
- Alternance,
- Maintien des alternants dans la branche à l'issue de leur alternance,
- Accueil des jeunes éloignés de l'emploi,
- Handicap,
- Emploi des seniors.

III. Actions en lien avec l'Observatoire des métiers et des qualifications et la certification

✓ Bilan des actions 2022

La **délégation patronale** dresse un bilan des études menées en 2022 dans le cadre de l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche professionnelle.

Deux études ont été conduites en 2022 :

- L'étude sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Le suivi des engagements responsables et solidaires en faveur de l'emploi et de la qualité de vie au travail.

✓ Proposition et validation des actions pour 2023

Pour 2023, la **délégation patronale** propose aux membres de la C.P.N.E.F.P. les projets d'études suivants :

- Renouvellement des CQP du courtage en assurances et Habilitation OF (sur 2 ans)
- Refonte de la nomenclature des métiers et préconisation de méthode pour réviser les emplois repères et la grille de classification,
- Achat d'une étude Xerfi,
- Suivi N+2 des engagements solidaires et responsables en faveur de l'emploi et de la qualité de vie au travail,
- Etude sur les conditions de travail comprenant un volet « rémunération ».

La **délégation patronale** précise qu'un arbitrage pourra être demandé à la branche professionnelle en fonction du budget qui lui sera alloué.

Les projets d'études sont validés en séance.

IV. Détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

✓ Point d'information

La **délégation patronale** présente à nouveau le contexte. Le Conseil d'administration de France compétences a décidé de modifier certains niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage relevant de la branche professionnelle du courtage d'assurances afin de garantir une meilleure cohérence globale du dispositif. A cet effet, de nouvelles recommandations émises par France compétences ont été adressées à la C.P.N.E.F.P. le 29 septembre dernier.

La **délégation patronale** rappelle que la C.P.N.E.F.P. a décidé de se positionner sur 9 certifications jugées conformes par France compétences parmi lesquelles 8 certifications avaient des niveaux de prise en charge inférieurs au niveau recommandé par France compétences et 1 certification dont le niveau de prise en charge était supérieur aux niveaux de prise en charge déterminés par la branche professionnelle pour des certifications équivalentes.

- ✓ Proposition de repositionnement de la branche professionnelle sur les certifications jugées « non conformes » par France compétences

En séance, la **délégation patronale** propose aux membres de la C.P.N.E.F.P. de se re positionner sur 35 certifications jugées non conformes par France compétences. En effet, les niveaux de prise en charge de ces certifications sont supérieurs à la valeur maximale de prise en charge déterminée par France compétences. Pour ce faire, elle leur recommande de retenir la valeur maximale de prise en charge définie par France compétences. Un retour est attendu pour le 25 octobre au plus tard.

La **C.F.D.T.** propose de s'aligner sur les niveaux de prise en charge des autres branches professionnelles relevant de la filière Assurance, voire du périmètre de l'Opco Atlas.

La **délégation patronale** rappelle qu'une démarche dite de convergence avec les autres branches professionnelles a été menée jusqu'ici avec une précaution toutefois, celle du reste à charge pour les entreprises de la branche professionnelle. Compte tenu des délais impartis par France compétences pour ce nouvel exercice, cette démarche n'a pas pu être poursuivie comme souhaitée.

La **C.F.T.C.** tient à s'exprimer sur le sujet de la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage. Elle considère que la méthodologie employée jusqu'ici n'est pas satisfaisante.

Pour la **C.F.E.-C.G.C.**, la démarche de convergence avec les autres branches de l'Opco est importante.

Les niveaux de prise en charge proposés par la délégation patronale sont validés. Deux délibérations seront adressées en ce sens le 24 octobre à l'Opco Atlas. La première délibération concernera les certifications jugées conformes. La seconde concernera les certifications jugées non conformes.

V. Questions diverses

Pas de question diverse.

Prochaine réunion :

Vendredi 16 décembre 2022