

I. Approbation du procès-verbal de la réunion du 10 décembre 2021

Le procès-verbal de la réunion du 10 décembre 2021 est approuvé.

II. Apprentissage : détermination des coûts contrats d'apprentissage :

Le support de présentation est partagé en séance (Annexe).

La **C.F.T.C.** demande que les documents qui sont présentés en commission soient systématiquement communiqués en amont des dites commissions.

La **délégation patronale** informe sur cette nouvelle campagne de niveaux de prise en charge des coûts contrats d'apprentissage en rappelant les objectifs et le calendrier.

L'**Opco Atlas** présente les données chiffrées propre à la branche professionnelle. Pour la période du 1^{er} juin 2020 au 31 mai 2021 (données France Compétences) :

- 51^e rang au niveau national,
- 1.998 contrats d'apprentissage signés.

Depuis 2019 (données Opco Atlas)

- 5.173 dossiers,
- 457 codes RNCP.

La **délégation patronale** précise l'objectif attendu à l'issue de cette présentation. Les membres de la C.P.N.E.F.P. auront à se prononcer sur la méthodologie qu'il leurs est proposée, à savoir :

- Pour le BTS NDRC : les branches des Agents Généraux d'Assurance et Courtage pilotes sur cette certification - Proposition de maintenir le NPEC historique à 8.500 €
Coordination intersecteurs Assurances sur la base du top 30 des certifications en 2020 et 2021 de l'ensemble du secteur assurantiel (4 branches) - Convergence des niveaux de prise en charge si le reste à charge (RAC) moyen est inférieur à 300 €
- Coordination interbranches. Retour des branches « cœur de métiers » - Convergence des niveaux de prise en charge si le reste à charge (RAC) moyen est inférieur à 300 €

La **délégation patronale** précise que dans le cadre de cette campagne, une nouvelle donnée dont la branche professionnelle ne disposait pas les années précédentes nous est communiquée. Il s'agit de la comptabilité analytique des centres de formation d'apprentis (CFA). Elle ajoute que cette donnée brute est en l'état difficilement appréhendable dans la détermination des coûts contrats d'apprentissage.

La **C.F.D.T.** demande ce qui est entendu par « donnée brute ».

La **délégation patronale** explique qu'il s'agit d'un chiffre global sans précision sur ce qu'il recouvre.

L'**OPCO ATLAS** prend la parole et explique que la campagne actuelle couvre 3 400 certifications pour lesquelles il y a eu un niveau de prise en charge dit « historique », c'est-à-dire qui a été déterminé lors des précédentes campagnes.

La **C.G.T.** demande des précisions quant à la notion de « niveau de prise en charge historique »

L'OPCO ATLAS réexplique la notion et poursuit la présentation.

La C.F.D.T. demande si le fait d'aller vers une coordination consiste à s'aligner sur le prix le plus élevé.

L'OPCO ATLAS explique que ce n'est pas forcément un alignement vers le haut. Il s'agit seulement d'avoir une majorité de branches professionnelles proposant des montants proches voire communs sur le niveau de prise en charge permettant de fixer une médiane qui sera prise en compte par France compétences.

La C.G.T. demande s'il s'agit d'une présentation ou s'il s'agit d'une consultation permettant aux organisations syndicales de donner leurs avis.

La délégation patronale répond qu'il s'agit bien d'une proposition faite aux membres de la C.P.N.E.F.P. qui a vocation à être discutée en séance.

La C.G.T. explique ne pas être favorable à une coordination interbranches, du moins « totale ». Elle se dit soucieuse de cette convergence vers laquelle on essaie de tendre et alerte sur les risques et dangers que cela peut représenter pour l'indépendance de la branche professionnelle du courtage d'assurances. En effet les enjeux, les objectifs et les rapports de force entre les différentes branches professionnelles ne sont pas nécessairement les mêmes.

La délégation patronale indique que sur ce sujet, le rapport de force n'est pas recherché par les branches professionnelles. En revanche, l'échange et la recherche de convergence sont privilégiés pour donner plus de poids aux montants déterminés vis-à-vis de France compétences. Ce travail doit se faire de manière équilibrée afin que la branche du courtage d'assurances puisse préserver les enjeux qui sont les siens tout en recherchant une convergence dès lors que celle-ci est possible.

La C.F.D.T. demande si la méthode est bien revue tous les ans.

La délégation patronale explique que la révision tous les ans n'est pas automatique, tout dépend de l'évolution des indicateurs entre les différentes campagnes de France compétences.

La C.F.D.T. précise que tous les ans si la branche le souhaite, les niveaux de prise en charge et le positionnement de la branche peut être révisé. Il s'agit d'une décision qui peut, éventuellement, être révoquée d'une année à l'autre.

L'OPCO ATLAS précise que les montants fixés aujourd'hui seront revus dans 2 ans. En revanche, pour la prochaine campagne, une nouvelle méthode peut être fixée. Sur la question de l'indépendance, au niveau de l'OPCO, la coordination est proposée mais jamais imposée. La CPNE de chaque branche est souveraine, l'OPCO n'ira pas à l'encontre de la décision de la commission. En revanche, si la branche professionnelle poursuit des objectifs qui lui sont propres, il n'en demeure pas moins que la convergence peut être utile pour certains niveaux de prise en charge.

La méthodologie proposée est validée par l'ensemble des organisations syndicales présentes. Il est par ailleurs convenu qu'un vote à distance ait lieu pour valider les montants de prise en charge avant le 28 février 2022.

Toutefois, la **C.G.T.** réitère ses craintes et alerte sur les risques d'une hyper convergence des branches. Elle rappelle que le cœur de métier de la branche du courtage a des spécificités par rapport aux autres branches professionnelles.

III. Promotion des métiers et de l'alternance :

La délégation patronale informe qu'une vidéo sur *l'Executive Master Dirigeant Courtier d'assurances* a débuté et pourra être prochainement diffusé afin de promouvoir le diplôme.

Pour le lancement des autres actions 2022 votées en fin d'année 2021, il est nécessaire de désigner un binôme paritaire qui devra se réunir dans le cadre d'une réunion de lancement pour définir la trajectoire et la méthodologie employées sur ce thème.

Madame Laïla KASH (C.F.D.T.) propose sa candidature pour le collège « salariés ».

Monsieur Mickaël ALVAREZ (délégation patronale) propose également sa candidature pour la délégation patronale.

Le binôme paritaire est approuvé par l'ensemble de la Commission.

IV. Etat d'avancement de l'étude interbranches IA/Aires de mobilité/Certification ;

La délégation patronale indique que plusieurs réunions ont eu lieu depuis la dernière réunion de la C.P.N.E.F.P. Une première synthèse, une infographie et un rapport complet ont d'ores et déjà livrés. Il reste à revoir la forme, finaliser l'étude et réaliser les derniers ajustements. La restitution devrait avoir lieu à l'occasion d'une prochaine réunion de la C.P.N.E.F.P.

V. Questions diverses.

Pas de question diverse.

Cette séance est dédiée à la restitution des résultats de l'étude paritaire relative à l'emploi, les canaux et les niveaux d'embauche dans la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

La Cabinet Olecio débute sa présentation en indiquant qu'il s'agit d'une étude « flash » lancée au début du mois d'octobre et achevée le 15 décembre 2021.

Cette étude a été menée via une série d'entretiens auprès d'une 20aine de structures et fondée notamment sur une analyse des politiques de recrutements pratiquées par les différents acteurs institutionnels (Pôle Emploi, l'APEC...). Cela a permis de mettre en évidence les attentes et les besoins des entreprises de courtage d'assurances en matière de recrutement et de comparer ce constat à d'autres secteurs professionnels.

Le premier constat est le suivant : les différentes typologies d'entreprises de la branche n'expriment pas le même besoin, les mêmes attentes et ne disposent pas des mêmes moyens en matière de recrutement. En France en 2017, tous secteurs confondus, seules 12% des entreprises avaient un service RH. Plus l'entreprise a une activité importante, plus le besoin en service RH est important.

Par ailleurs, selon la typologie des métiers, l'investissement dans le processus de recrutement est différent. En effet, plus on a un métier technique plus on va avoir un effort à faire dans le recrutement (notamment dans le nombre de personnes impliquées dans le processus de recrutement, et le nombre d'entretiens à réaliser).

Les canaux utilisés par les entreprises pour procéder à des recrutements sont : par la réception de candidatures spontanées (canal le plus utilisé dans les autres secteurs d'activité), par le relationnel, par les annonces d'emploi et par l'intervention des intermédiaires publics et les missions locales.

De plus, le processus d'intégration varie en fonction de la taille des entreprises. Dans les grandes entreprises, cela peut s'effectuer via un processus d'intégration de 3 mois alors que dans les entreprises plus petites, il est compliqué de se passer d'un salarié le temps d'une formation en début de contrat.

Les différentes aides obtenues par la réforme de 2018 et par la crise sanitaire de la COVID-19 a permis une augmentation de l'apprentissage (5% dans le secteur du courtage au lieu de 2,5% au niveau national).

La C.F.D.T. constate que les entreprises manquent de structures RH. Elle relève aussi que l'idée d'une plateforme partagée de services RH avait été évoquée en groupe de travail et constitue une réelle opportunité pour la branche professionnelle. Le but est de mutualiser un maximum de services périphériques.

La délégation patronale indique que sur l'aspect partage et mutualisation, les entreprises ne sont pas forcément toutes partantes et volontaires. Ce service mutualisé ne fait d'ailleurs pas partie des services jugés utiles par les entreprises de PLANETE CSCA à l'occasion d'un sondage réalisé en 2021.

La C.F.E.-C.G.C. précise que tout dépend de ce qui est compris dans cette « offre RH partagée ». Cependant, un partage de solutions RH centrées sur le recrutement est en effet une bonne solution qui nécessite d'être envisagée.

La C.F.D.T. explique que certains RH estiment ne pas avoir besoin de tels services et offres car ils connaissent leurs salariés et n'ont pas tous forcément conscience des évolutions du secteur. Il y a une nécessité d'avoir une vraie gestion RH dans l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle.

Concernant plus particulièrement la promotion des métiers auprès des jeunes, la **délégation patronale** envisage de faire une journée dédiée à la présentation du secteur auprès des personnes éloignées de l'emploi et plus largement de tous les travailleurs et demandeurs d'emploi intéressés. Cette démarche existe déjà auprès de l'Association « Assure moi un projet » (AMUP). Par ailleurs, un partenariat avec Pôle emploi pourrait être envisagé. Cette initiative pourrait être renforcée et des actions communes avec ces deux acteurs pourraient être envisagées.

Sur la préconisation du Cabinet Olecio de faire appel à des influenceurs pour promouvoir les métiers, la **C.F.D.T.** remarque les réseaux sociaux historiquement utilisés ne sont plus forcément ceux utilisés par les jeunes aujourd'hui.

La délégation patronale affirme qu'une partie des employeurs restent encore frileuse par rapport à l'utilisation des réseaux sociaux type « instagram ».

L'OPCO Atlas travaille actuellement avec plusieurs influenceurs sur les sujets relatifs à la « marque jeune ». L'OPCO suggère, pour les branches professionnelles qui seraient réticentes d'un point de vue financier à mener un tel projet, de le mutualiser entre plusieurs branches professionnelles.

Le Cabinet Olecio poursuit la présentation.

L'OPCO Atlas précise qu'un rapport, une synthèse et une infographie seront livrés. Il y aura plusieurs versions de livrables : l'une avec les préconisations et l'autre sans préconisation qui pourra être mise en ligne sur le site de l'OPCO Atlas. L'OPCO précise également que ce site renvoie vers les différents observatoires des branches professionnelles, s'ils existent. Il propose par ailleurs de relayer les résultats de l'étude sur leurs réseaux sociaux.

La délégation patronale demande que l'infographie soit mise en ligne sur le site « J'assure mon futur ».

Il est également convenu de réfléchir à la mise en place de la première action en partenariat avec Pôle emploi et l'Association « AMUP ».

La C.F.E.-C.G.C. indique que le partenariat avec Pôle emploi doit être travaillé en amont afin de cibler les besoins et identifier les attentes et de cadrer ce partenariat.

La délégation patronale explique que l'intérêt de travailler avec AMUP est qu'ils sont déployés et implantés sur des secteurs de proximité et connaissent le terrain et les besoins. Ce sera donc un intermédiaire efficace pour créer du lien.

La C.F.D.T. confirme l'expertise et l'efficacité d'AMUP sur ce type de sujet.

La C.G.T. se dit satisfaite de l'étude et indique porter une attention particulière à la proportion de personnes qui travaillent sans diplôme dans le secteur. Il faut travailler et mettre en place des projets pour cette population de travailleurs pas ou peu diplômés. Outre ce point, les résultats de l'étude confirment les informations et les constats de la C.G.T. sur le secteur.

Les membres de la C.P.N.E.F.P. tiennent à mettre en avant la qualité du travail réalisé par le Cabinet Olecio. En l'absence de remarque, les éléments présentés en séance sont validés.

Prochaine réunion :

Jeudi 18 mars 2022, 14 heures.