

Brochure n° 3115

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2335. – PERSONNELS DES AGENCES**  
**GÉNÉRALES D'ASSURANCES**

---

**AVENANT N° 1 DU 8 DÉCEMBRE 2010**  
À L'ACCORD DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2004 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1150049M  
IDCC : 2335

---

Les parties au présent accord ont entendu actualiser l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie en apportant les modifications nécessaires à sa mise en conformité avec la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et à sa bonne compréhension.

Ils sont par conséquent convenus d'apporter les modifications suivantes aux dispositions de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 1<sup>er</sup> décembre 2004.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Modification du préambule*

La première phrase du 4<sup>e</sup> paragraphe est complétée comme suit :

« Compte tenu de la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004, de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009 et des engagements pris dans le titre XI de la convention collective nationale du 2 juin 2003, les partenaires sociaux de la branche se sont engagés dans la négociation que conclut le présent accord. »

**Article 2**

*Modification de l'article 3*

Les dispositions de l'article 3 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 3

*Tutorat*

Conformément à la loi du 4 mai 2004, un tuteur peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le salarié dans l'agence générale d'assurances.

Le tuteur devra être choisi parmi des salariés volontaires d'un niveau de qualification au moins égal à celui requis pour le poste occupé par le nouvel embauché et justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans ou pourra être l'agent général lui-même.

Le rôle du tuteur consiste notamment à :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- veiller au respect de son emploi du temps ;
- organiser avec le salarié concerné son activité dans l'agence et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- assurer la liaison avec le ou les organismes extérieurs chargés des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement du bénéficiaire ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Pour l'aider à remplir ces missions, l'employeur peut faire bénéficier le tuteur d'une formation spécifique. Il doit lui laisser le temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale et les coûts de formation du tuteur peuvent être pris en charge selon les règles en vigueur dans la limite d'un plafond et d'une durée maximale fixés par décret.

Le plafond est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée aux 2 et 3 de l'article 4.2 du présent accord.

En tout état de cause, l'employeur doit faire régulièrement le point avec le salarié sur son intégration au sein de l'agence générale d'assurances, sur le déroulement de sa formation, sur le respect de son emploi du temps, en liaison avec l'organisme de formation.

Au-delà de l'accueil des nouveaux embauchés, les signataires de l'accord considèrent comme essentiel le développement d'une culture de partage et de transfert des connaissances et des compétences, la situation de travail étant une situation d'apprentissage privilégiée. Une telle culture doit être favorisée et entretenue au profit de tout nouvel embauché mais aussi par et pour l'ensemble des collaborateurs, à ce titre, la fonction tutorale exercée pourra être prise en compte dans le cadre de l'entretien professionnel. Elle doit permettre de renforcer la qualité d'accueil et de service au client, la communication, la progression et la fidélisation des collaborateurs au sein de l'agence générale d'assurances. »

### **Article 3**

#### *Modification de l'article 4*

Les dispositions de l'article 4 sont remplacées par les dispositions suivantes :

#### « Article 4

#### *Contrat de professionnalisation*

##### 4.1. Objectif et bénéficiaires

Les signataires du présent accord entendent promouvoir et développer le recours aux contrats de professionnalisation tels que définis par la loi du 4 mai 2004 et modifiés par la loi du 24 novembre 2009.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des publics fragilisés relevant des minima sociaux en leur permettant d'acquérir une qualification par alternance entre des actions de formation et l'exercice d'activités professionnelles en relation avec la qualification visée.

Il s'adresse :

1. Aux jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus en vue de compléter leur formation initiale ;
2. Aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
3. Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'agence générale d'assurances, sous réserve de leur compatibilité avec les exigences de leur formation.

##### 4.2. Nature et durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est obligatoirement établi par écrit sur le formulaire fourni par l'administration et doit être déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

Il s'agit :

- soit d'un contrat à durée déterminée (CDD) ;
- soit d'un contrat à durée indéterminée (CDI), comprenant une action de professionnalisation située obligatoirement en début de contrat.

La durée du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation en début de CDI est comprise entre 6 et 12 mois.

Cette durée peut toutefois être allongée à 24 mois pour :

1. Les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
2. Les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
3. Les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
4. Ou lorsque la nature des qualifications professionnelles visées l'exige, notamment pour permettre au salarié de préparer un BP assurances, BTS assurances, BTS management des unités commerciales, BTS négociation et relation client, BTS assistant PME-PMI, licence assurances ou toute autre qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, en lien direct avec les filières métier de collaborateur d'agence générale d'assurances.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

#### 4.3. Nature et contenu des actions de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation doit prévoir des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) délivrées par un organisme de formation ou lorsqu'elle dispose d'un service de formation par l'agence générale d'assurances. Il peut également prévoir, en début de contrat, des actions d'évaluation et d'accompagnement, notamment en vue d'une individualisation des parcours de formation en fonction des connaissances et compétences du bénéficiaire.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation mises en œuvre dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doivent permettre au salarié d'obtenir une qualification professionnelle validée par un diplôme d'Etat, un titre homologué ou toute autre qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Les signataires du présent accord soulignent que les actions d'enseignement suivies pour l'obtention d'une telle qualification peuvent être complétées d'actions de formation visant l'acquisition de compétences complémentaires propres à la profession : pour cela, le contrat de professionnalisation pourra notamment prévoir en fonction du profil du bénéficiaire et de la qualification recherchée un parcours de formation individualisé complémentaire au sein du dispositif de la branche professionnelle CAP Compétence.

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est comprise entre 20 % et 25 % de la durée du contrat, s'il s'agit d'un CDD, ou de la période de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut toutefois être portée à 40 % :

1. Lorsque le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un diplôme d'Etat, d'un titre homologué ou de toute autre qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, en lien direct avec les filières métiers de collaborateur d'agence générale d'assurances ;
2. Pour les catégories de bénéficiaires visés aux 2 et 3 de l'article 4.2.

#### 4.4. Tutorat

Un tuteur peut être désigné pour accompagner le bénéficiaire du contrat de professionnalisation conformément aux dispositions de l'article 3 du présent accord.

#### 4.5. Rémunération

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- 55 % du salaire minimum brut de leur classification pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 70 % du salaire minimum brut de leur classification pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau, ces pourcentages sont portés à :

- 65 % du salaire minimum brut de leur classification pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 80 % du salaire minimum brut de leur classification pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic, ni à 85 % du salaire minimum brut de leur classification.

#### 4.6. Prise en charge par l'OPCA Assurance (OPCASSUR)

Avant la conclusion du contrat, l'employeur doit faire une demande de prise en charge financière auprès de l'OPCA Assurance (OPCASSUR), qui validera la demande dans la limite des fonds disponibles et sous réserve du respect des règles de prise en charge en vigueur.

La participation financière de l'OPCA Assurance (OPCASSUR) comprend les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation. Elle est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés annuellement par l'OPCA Assurance (OPCASSUR), sur proposition de la CPNEFP.

La CPNEFP peut proposer des forfaits horaires spécifiques à l'OPCA Assurance (OPCASSUR) pour les catégories de bénéficiaires visés aux 2 et 3 de l'article 4.2. »

### Article 4

#### *Modification de l'article 5*

La première phrase du 4<sup>e</sup> paragraphe est complétée comme suit :

« Les signataires rappellent que l'apprentissage, dont les modalités de mises en œuvre ont été assouplies par les lois du 4 mai 2004 et du 24 novembre 2009, conserve tout son intérêt comme mode de formation et d'intégration des jeunes au sein de l'agence générale d'assurances.

Ils rappellent que les employeurs peuvent également recourir à d'autres types de contrats spécifiques, destinés à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle de certaines catégories de personnes en difficulté, comme les chômeurs de longue durée et les jeunes non qualifiés. »

## Article 5

### *Création d'un article 5 bis*

Il est créé un article 5 *bis* traitant de la préparation opérationnelle à l'emploi rédigé comme suit :

#### « Article 5 *bis*

##### *Préparation opérationnelle à l'emploi*

Afin de favoriser le recrutement de demandeurs d'emploi dans les agences, les signataires décident de mettre en œuvre la préparation opérationnelle à l'emploi (POE).

La POE permet à ces personnes de bénéficier, avant leur entrée dans l'agence, d'une formation en vue d'acquérir la qualification ou les compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée auprès de Pôle emploi, située dans la zone géographique privilégiée définie par le projet personnalisé d'accès à l'emploi du demandeur d'emploi.

L'employeur, en concertation avec Pôle emploi et l'OPCA Assurance (OPCASSUR), définit les compétences que le demandeur d'emploi acquiert au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé.

A l'issue de la formation, qui est dispensée préalablement à l'entrée dans l'agence, le contrat de travail qui peut être conclu par l'employeur et le demandeur d'emploi est un contrat à durée indéterminée, un contrat de professionnalisation à durée indéterminée ou un contrat à durée déterminée d'une durée minimale de 12 mois.

L'OPCA Assurance (OPCASSUR) contribue, selon les modalités définies par son conseil d'administration, au cofinancement, avec Pôle emploi et le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), des coûts pédagogiques et des frais annexes des POE mises en œuvre pour occuper un des métiers définis à l'article 19 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

Dans le cadre du suivi de ce dispositif, l'OPCA Assurance (OPCASSUR) communique à la CPNEFP le nombre de POE qu'il a cofinancé. Ce suivi prend en compte les données disponibles, fournies par Pôle emploi ou les pouvoirs publics, relatives aux contrats de travail signés, à l'issue d'une POE, dans les agences.

L'observatoire des métiers et des qualifications de la branche pourra être amené à travailler sur les évolutions des compétences rattachées à ces métiers notamment par actualisation du référentiel de compétences mis en place par la profession, ainsi que sur les besoins en recrutement dans les agences générales d'assurances. »

## Article 6

### *Création d'un article 6 bis*

Il est créé un article 6 *bis* traitant des dispositifs d'information et d'orientation rédigé comme suit :

#### « Article 6 *bis*

##### *Dispositifs d'information et d'orientation*

Les signataires soulignent l'importance des dispositifs d'information et d'orientation mis en place par la loi du 24 novembre 2009 qui doivent permettre au salarié d'être acteur du déroulement de sa carrière, favoriser son engagement dans le développement de ses compétences et de ses qualifications et lui donner des outils susceptibles de l'aider dans la construction de son parcours professionnel.

##### 1. Bilan d'étape professionnel

Lors de son embauche, le salarié est informé de la possibilité de réaliser à sa demande un bilan d'étape professionnel, sous réserve d'avoir au moins 2 ans d'ancienneté dans l'agence. Cet entretien est renouvelé tous les 5 ans à la demande du salarié.

Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

A l'initiative du salarié, les conclusions de cet entretien sont annexées au passeport orientation et formation s'il existe.

##### 2. Entretien de deuxième partie de carrière

Dans les agences employant au moins 50 salariés, l'employeur organise un entretien professionnel pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit son 45<sup>e</sup> anniversaire.

Au cours de cet entretien, qui peut être réalisé lors de l'entretien professionnel de l'article 6, il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

##### Passeport orientation et formation

Tout salarié peut se procurer auprès des pouvoirs publics un passeport orientation et formation qui a pour objet de permettre à chaque personne de retracer tout au long de sa vie les acquis de l'expérience et de la formation, en indiquant

notamment sa formation initiale, les actions de formation dont il a pu bénéficier et les expériences professionnelles acquises.

Le passeport orientation et formation est la propriété de son titulaire qui le constitue et décide en toute liberté de son usage.

La communication à un tiers d'un ou de plusieurs documents constituant le passeport orientation et formation relève du libre du choix de son titulaire.

L'employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation et formation. Le fait de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport orientation et formation est illicite. »

## **Article 7**

### *Modification de l'article 7*

L'intitulé de l'article 7 : « Le bilan de compétences (au sens des articles L. 900-2 et suivants du code du travail) » est remplacé par : « Le bilan de compétences (au sens des articles L. 6313-1 et suivants du code du travail) ».

## **Article 8**

### *Modification de l'article 8*

Les dispositions de l'article 8 sont remplacées par les dispositions suivantes :

#### **« Article 8**

##### *Plan de formation*

Le plan de formation regroupe l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur pour ses salariés, étant précisé que l'employeur peut décider d'inclure dans le plan de formation des actions choisies par le salarié si celui-ci en fait la demande.

Ces actions de formation donnent lieu à l'inscription à une session de formation proposée par la branche dans le cadre du dispositif CAP Compétence ou par un organisme extérieur.

Le plan de formation doit être soumis à l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent, ces mêmes instances devant être tenues au courant de la réalisation de ce plan.

Les partenaires signataires du présent accord incitent les employeurs à anticiper au maximum les besoins de formation de leurs collaborateurs, en fonction des priorités définies par le présent accord, de leur stratégie propre, des besoins individuels de formation et des autres outils de développement des compétences individuelles et collectives à leur disposition. Ils préconisent à cette fin l'élaboration d'une planification pluriannuelle des formations.

En tout état de cause, ils rappellent qu'en application de l'article L. 6321-1 du code du travail :

L'agent général employeur a l'obligation d'adapter ses salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi compte tenu de l'évolution des technologies, des organisations et des emplois.

Il existe deux catégories d'actions de formation, chacune de ces actions obéissant à un régime propre en matière de temps de travail, de rémunération du salarié et d'obligations de l'employeur (art. 8.1 et 8.2 du présent accord).

Il appartient à chaque employeur qui met en place une action de formation de la rattacher à l'une ou l'autre de ces catégories, en fonction de l'objectif de la formation et de la situation et du profil du salarié concerné. Il est précisé qu'une même action de formation pourra relever de plusieurs catégories si plusieurs salariés sont concernés.

#### **8.1. Actions d'adaptation au poste de travail et actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi**

##### **Objectif**

Les actions d'adaptation au poste de travail ont pour objectif de permettre une meilleure maîtrise par le salarié de son emploi actuel.

Les actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi visent à apporter à tout salarié la possibilité d'acquérir les connaissances et compétences lui permettant de se préparer ou de s'adapter à des transformations significatives de son emploi, en particulier pour répondre à des modifications des marchés de l'agence générale d'assurances et aux compétences techniques et relationnelles qu'elles exigent. Elles peuvent aussi permettre au salarié de se préparer à des changements d'organisation interne à l'agence générale d'assurances.

##### **Temps de travail et rémunération**

Les heures de formation constituent un temps de travail effectif. Elles ouvrent droit pendant leur réalisation au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

Lorsque des heures de formation sont organisées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie des majorations pour heures supplémentaires (ou complémentaires s'il s'agit d'un salarié à temps partiel).

La rémunération doit être payée à échéance et selon les procédures normales.

## 8.2. Actions de développement des compétences

### Objectif

Ces actions sont celles qui visent à faire acquérir au salarié des compétences qui lui ouvriraient un accès à d'autres qualifications. Elles ont pour objet une évolution de la qualification du salarié, qui en attend une évolution de sa situation professionnelle.

### Temps de travail

Ces actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an et par salarié ou, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % de leur forfait, à condition que le salarié ait donné son accord écrit avant le départ en formation.

Cet accord écrit doit définir la nature des engagements auxquels l'employeur souscrit si le salarié suit la formation avec assiduité et satisfait aux évaluations prévues notamment en fin de formation et en situation de travail.

Ces engagements portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances et savoir-faire ainsi acquis ;
- l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Cet accord peut être dénoncé dans les 8 jours suivant sa conclusion. Le refus du salarié de participer à des actions réalisées en dehors du temps de travail ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord sur le suivi d'une telle formation ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

### Rémunération

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur. La rémunération est payée à échéance et selon les procédures normales.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Le salaire horaire de référence est déterminé par le rapport constaté entre le total des rémunérations nettes, telles que définies à l'article 31 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003, versées au salarié par l'employeur au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois.

Lorsque le salarié ne dispose pas de l'ancienneté suffisante dans l'agence générale d'assurances pour ce calcul, sont pris en compte le total des rémunérations et le total des heures rémunérées depuis son arrivée dans l'agence.

Cette allocation est versée au plus tard à la date d'échéance de la paie du mois suivant l'issue de la formation et donne lieu à l'établissement d'un récapitulatif des versements effectués. Cette allocation est exonérée de cotisations sociales.

## 8.3. Prise en charge par l'OPCA Assurance (OPCASSUR)

Les frais occasionnés par l'action mise en place dans le cadre du plan de formation de l'agence générale d'assurances (coût du stage, transport, hébergement, restauration, rémunération et, le cas échéant, allocation de formation) sont entièrement à la charge de l'employeur.

Toute demande de prise en charge financière par l'OPCA Assurance (OPCASSUR) doit être formulée préalablement au départ en formation auprès de l'OPCA Assurance (OPCASSUR) qui validera dans la limite des fonds disponibles et sous réserve du respect des règles de prise en charge fixées par cet organisme sur proposition de la CPNEFP. »

## Article 9

### *Modification de l'article 9*

Les dispositions de l'article 9 sont remplacées par les dispositions suivantes :

#### « Article 9

#### *Droit individuel à la formation (DIF)*

Les signataires soulignent leur volonté de mettre en place un droit individuel à la formation (DIF) adapté aux spécificités des agences générales d'assurances et répondant aux aspirations des bénéficiaires.

### 9.1. Objectif

Le droit individuel à la formation (DIF) a pour objet de permettre à tout salarié de bénéficier d'un volume d'heures de formation qu'il pourra utiliser à son initiative, mais avec l'accord de son employeur, étant précisé que ce droit pourra être articulé avec les autres dispositifs de départ en formation.

## 9.2. Bénéficiaires

Le droit individuel à la formation est ouvert à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps complet ou à temps partiel, disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'agence générale d'assurances.

Les salariés en contrat à durée déterminée bénéficient du droit individuel à la formation dès qu'ils ont travaillé sous CDD pendant 4 mois, consécutifs ou non, durant les 12 derniers mois.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux salariés sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de professionnalisation.

## 9.3. Période d'acquisition

La détermination du droit au DIF s'effectue par année civile, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

## 9.4. Détermination des droits

Tout salarié à temps plein qui justifie d'une année d'ancienneté dans l'agence au 1<sup>er</sup> janvier bénéficie de 20 heures au titre du DIF, qu'il peut utiliser à compter de cette date.

Les heures acquises au titre du DIF sont cumulables sur 6 ans dans la limite d'un plafond de 120 heures.

Au terme du délai de 6 ans, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à 120 heures.

Les salariés en contrat à durée déterminée, remplissant les conditions d'ancienneté précisées à l'article 9.2, bénéficient d'un crédit d'heures proratisé en fonction de la durée du contrat.

### 9.4.1. Cas des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel dont la durée de travail est au moins égale à 50 % de la durée collective de travail applicable dans l'agence bénéficient de l'ensemble des dispositions de l'article 9.4, dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à 50 % de la durée collective de travail applicable dans l'agence, le volume d'heures acquis au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année est calculé *pro rata temporis* en fonction de la durée de travail contractuelle.

Le plafond de 120 heures de l'article 9.4 leur est applicable, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base de droits annuels acquis *pro rata temporis*.

Les salariés en contrat à durée déterminée à temps partiel, remplissant les conditions d'ancienneté précisées à l'article 9.2, bénéficient d'un crédit d'heures proratisé en fonction de la durée du contrat.

### 9.4.2. Information du salarié

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, l'employeur doit informer, par courrier ou par note, ses salariés du total des droits acquis au titre du DIF.

Les salariés en contrat à durée déterminée doivent être informés selon les mêmes modalités dès qu'ils ont l'ancienneté nécessaire pour acquérir des droits au titre du DIF.

## 9.5. Utilisation du DIF

### 9.5.1. Actions de formation prioritaires

Les actions suivies par le salarié doivent relever en priorité de l'une des catégories d'actions suivantes :

- actions lui permettant de changer de filière métier ;
- actions contribuant à renforcer, développer ou maintenir ses compétences dans sa filière métier ;
- actions permettant de mettre à niveau ses connaissances en fonction des évolutions techniques, juridiques et commerciales applicables à la branche ;
- actions de bilan de compétences et de validation des acquis et de l'expérience.

A ce titre, les signataires du présent accord considèrent comme prioritaires toutes les actions proposées par le dispositif de formation de la branche CAP Compétence.

### 9.5.2. Demande du salarié et formalisation de l'accord

Il appartient au salarié de prendre l'initiative d'utiliser son DIF, sous réserve de l'accord de l'employeur. Le salarié peut toutefois se faire accompagner par son employeur pour déterminer l'action et choisir l'organisme prestataire compétent.

La demande du salarié doit préciser l'action envisagée, ses modalités de déroulement, sa durée, ses dates et horaires, son coût, et la dénomination du prestataire de formation pressenti.

Cette demande doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, au plus tard 1 mois avant la date de l'action envisagée.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse selon les mêmes modalités. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation fait par le salarié.

Si l'employeur accepte la demande, un accord écrit doit formaliser le choix de la formation et ses modalités de mise en œuvre dans le cadre du DIF.

#### 9.5.3. Conséquences d'un refus de l'employeur

Si l'employeur refuse la demande, il doit préciser par écrit les motifs de son refus.

Le salarié a la possibilité de réitérer ultérieurement sa demande.

En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur sur le choix de l'action de formation pendant deux exercices civils consécutifs, le salarié peut s'adresser à l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation dont relève l'agence générale d'assurances. Il bénéficiera alors d'une priorité d'instruction et de prise en charge, à condition que la formation envisagée corresponde aux priorités et aux critères définis par cet organisme.

Si l'organisme paritaire collecteur du congé individuel de formation accepte la demande du salarié, l'employeur est tenu de lui verser le montant de l'allocation de formation, telle que définie à l'article 8.2 du présent accord, correspondant aux droits acquis par le salarié au titre du DIF, ainsi que les frais de formation calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation définie par décret.

La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF.

#### 9.5.4. Rémunération et temps de travail

Les heures de formation exécutées dans le cadre du DIF se déroulent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Lorsque la formation a lieu pendant le temps de travail, le salarié a droit au maintien de sa rémunération.

Lorsque les heures de formation sont réalisées hors du temps de travail, le salarié bénéficie de l'allocation de formation égale à 50 % de sa rémunération nette de référence, telle que définie à l'article 8.2 du présent accord.

#### 9.5.5. Prise en charge financière

Avant la mise en œuvre de l'action de formation dans le cadre du DIF, l'employeur doit faire une demande de prise en charge financière auprès de l'OPCA Assurance (OPCASSUR), qui validera la demande dans la limite des fonds disponibles et sous réserve du respect des règles de prise en charge en vigueur.

La participation financière de l'OPCA Assurance (OPCASSUR) est déterminée sur les bases fixées annuellement par l'OPCA Assurance (OPCASSUR), sur proposition de la CPNEFP.

Pour les salariés en CDD qui ont acquis un crédit d'heures au titre du DIF et souhaitant l'utiliser, le financement est pris en charge, selon les règles en vigueur, par l'OPACIF auquel l'employeur verse la contribution de 1 % de la masse salariale brute des salariés sous CDD, finançant le congé individuel de formation des collaborateurs sous CDD (FONGECIF).

### 9.6. Cessation du contrat de travail

#### 9.6.1. DIF pendant le préavis

##### 1. En cas de licenciement

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire mentionné à l'article D. 6332-87 du code du travail permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

A défaut de demande du salarié pour bénéficier du DIF, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

Si l'action de formation est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

Sauf en cas de licenciement consécutif à une faute lourde, l'employeur doit mentionner dans la lettre de licenciement les droits acquis par le salarié au titre du DIF et la possibilité pour le salarié de demander, pendant son préavis, à bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Le cas échéant, la lettre doit mentionner les dispositions spécifiques applicables en cas d'adhésion à une convention de reclassement personnalisé.

##### 2. En cas de démission

En cas de démission, le salarié peut également demander à bénéficier de son DIF, à condition que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis.

##### 3. En cas de départ ou de mise à la retraite

En cas de départ ou de mise à la retraite, le salarié perd ses droits au DIF et ne peut prétendre au versement du montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et non utilisé.



### 9.6.2. DIF après la cessation du contrat

Le salarié garde le bénéfice de son DIF après la rupture de son contrat de travail non consécutive à une faute lourde ou le terme de son contrat de travail, à condition que cette fin de contrat ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage.

S'il est demandeur d'emploi, il peut demander à Pôle emploi de suivre une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. Cette action, mise en œuvre en priorité pendant la période d'indemnisation par l'assurance chômage, est prise en charge par l'OPCA dont relève la dernière entreprise dans laquelle les droits ont été acquis, à hauteur de la somme visée à l'article 9.6.1.

S'il a retrouvé un emploi, le salarié peut demander le bénéfice de son DIF auprès d'un nouvel employeur au cours des 2 ans suivant son embauche et suivre, en cas d'accord de cet employeur, une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation.

En cas de désaccord, l'action ne peut relever que des priorités définies par accord de branche ou d'entreprise, ou, à défaut, par l'accord d'OPCA interprofessionnel. Elle se déroule en dehors du temps de travail sans donner lieu au versement par l'employeur de l'allocation de formation.

Dans les deux cas, l'action est prise en charge par l'OPCA dont dépend le nouvel employeur à hauteur de la somme visée dans l'article 9.6.1.

### 9.6.3. Mention du DIF dans le certificat de travail

A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit mentionner sur le certificat de travail le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, la somme correspondant à ce solde et l'OPCA compétent pour financer les actions de formation réalisées dans le cadre de la portabilité du DIF. »

## Article 10

### *Modification de l'article 10*

Les dispositions de l'article 10 sont remplacées par les dispositions suivantes :

#### « Article 10

#### *Période de professionnalisation*

##### 10.1. Objectif

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés sous contrat à durée indéterminée en leur permettant, par la voie de l'alternance, d'acquérir une qualification ou de participer à une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP.

Sa mise en œuvre intervient à l'initiative du salarié dans le cadre du DIF ou à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation.

##### 10.2. Bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte aux :

- salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail conformément aux priorités de la politique de branche définies aux points 1.2 et 1.3 de l'article 1<sup>er</sup> du présent accord. Sont notamment concernés à ce titre les salariés visés à l'article 15 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances, les salariés dont l'emploi est menacé notamment dans le cadre d'une réorganisation de l'agence générale d'assurances, les salariés dont la formation initiale doit être complétée d'actions de formation visant l'acquisition de compétences complémentaires propres à la filière métier occupée nécessitant la mise en place d'un parcours de formation individualisé ;
- salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'agence générale d'assurances qui les emploie ;
- salariés qui envisagent de créer ou de reprendre une entreprise ;
- femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

##### 10.3. Nature et contenu des actions de professionnalisation

La période de professionnalisation doit prévoir des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) délivrées par un organisme de formation déclaré comme tel ou lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'agence générale d'assurances.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation doivent permettre au salarié :

- d'obtenir un BP assurances, BTS assurances, BTS management des unités commerciales, BTS négociation et relation client, BTS assistant PME-PMI, licence assurances ou toute autre qualification enregistrée dans le répertoire

national des certifications professionnelles, en lien direct avec les filières métier de collaborateur d'agence générale d'assurances ;

- de participer à une action de formation dont le ou les objectifs sont définis et réexaminés annuellement par la CPNEFP de la branche.

Les signataires recommandent que des actions d'évaluation et d'accompagnement soient mises en place, en début de période de professionnalisation, notamment en vue d'une individualisation des parcours de formation en fonction des connaissances et compétences du bénéficiaire.

La durée des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est au moins égale à 70 heures, portée à 80 heures pour les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, lesquelles devront être mises en œuvre sur une période de 24 mois maximum.

#### 10.4. Tutorat

Un tuteur peut être désigné pour accompagner le bénéficiaire de la période de professionnalisation conformément aux dispositions de l'article 3 du présent accord.

#### 10.5. Départ en formation

La période de professionnalisation est mise en place soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié, sous réserve de l'acceptation de financement par l'OPCA Assurance (OPCASSUR). Dans l'hypothèse où la période de professionnalisation est à l'initiative du salarié, celui-ci s'engage à utiliser son DIF disponible, en articulation avec celle-ci.

Dans les agences générales d'assurances de moins de 20 salariés, l'employeur peut décider de différer une période de professionnalisation lorsqu'elle aboutit à l'absence simultanée, au titre de périodes de professionnalisation, de 2 salariés ou plus.

Dans les agences générales d'assurances de 20 salariés et plus, l'employeur peut décider de différer une période de professionnalisation lorsqu'elle aboutit à l'absence simultanée, au titre de périodes de professionnalisation, de 3 salariés ou plus.

#### 10.6. Actions de professionnalisation et temps de travail

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent en principe pendant le temps de travail.

Toutefois, elles peuvent aussi être réalisées pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), dans les conditions définies à l'article 9.5 du présent accord.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées hors du temps de travail peuvent excéder le montant des droits ouverts au titre du DIF dans la limite de 80 heures sur une même année civile à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation, conformément aux dispositions de l'article 8.2 du présent accord.

Dans les deux cas, l'agent général doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit si le salarié suit la formation avec assiduité et satisfait aux évaluations prévues notamment en fin de formation et en situation de travail.

Ces engagements portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises ;
- l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

#### 10.7. Rémunération

Les actions de formation suivies pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, elle donne lieu au versement de l'allocation de formation, telle que définie au troisième point de l'article 8.2 du présent accord.

#### 10.8. Prise en charge par l'OPCA Assurance (OPCASSUR)

Avant la mise en œuvre de la période de professionnalisation, l'employeur doit faire une demande de prise en charge financière auprès de l'OPCA Assurance (OPCASSUR), qui validera la demande dans la limite des fonds disponibles et sous réserve du respect des règles de prise en charge en vigueur.

La participation financière de l'OPCA Assurance (OPCASSUR) comprend les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation. Elle est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés annuellement par l'OPCA Assurance (OPCASSUR), sur proposition de la CPNEFP. »

## **Article 11**

### *Modification de l'article 11*

Les dispositions de l'article 11 sont remplacées par les dispositions suivantes :

#### « Article 11

##### *Congé individuel de formation*

Les signataires de l'accord rappellent que tout salarié peut au cours de sa vie professionnelle suivre dans le cadre du congé individuel de formation (CIF), à son initiative et à titre individuel, des actions de formation indépendamment de sa participation aux actions dans le cadre du plan de formation de l'agence générale d'assurances ou de l'utilisation de son DIF.

Dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté de 1 an dans l'agence et à sa demande, l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) compétent peut assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation, d'une durée minimale de 120 heures, se déroulant en dehors du temps de travail, selon les mêmes modalités que celles prévues dans le cadre du CIF.

Pendant la durée de cette formation, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles. »

## **Article 12**

### *Modification de l'article 12*

Les dispositions de l'article 12 sont remplacées par les dispositions suivantes :

#### « Article 12

##### *Validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Les signataires de l'accord rappellent que la validation des acquis de l'expérience permet à une personne de faire valider ses compétences professionnelles si elle possède une expérience d'au moins 3 ans en rapport avec le diplôme, le titre ou le certificat recherché.

Ils rappellent que la VAE peut être mise en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'agence générale d'assurances et/ou dans le cadre du DIF.

Par ailleurs, le salarié qui souhaite effectuer cette démarche à titre personnel peut demander un congé spécifique pour validation des acquis de l'expérience, afin de participer aux épreuves de sélection et éventuellement de bénéficier d'un accompagnement pour la préparation de cette validation.

De même, lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury sous réserve de respecter un délai de prévenance de 15 jours. »

## **Article 13**

### *Création d'un article 13.2 bis*

Il est créé un article 13.2 *bis* traitant de la répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels rédigé comme suit :

#### « Article 13.2 *bis*

##### *Répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels*

Pour assurer ses missions, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dispose notamment d'une contribution égale à un pourcentage des obligations légales de participation des employeurs au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation.

Ces sommes sont versées par l'intermédiaire de l'OPCA Assurance (OPCASSUR).

En application de l'article L. 6332-19 du code du travail, les partenaires sociaux déterminent chaque année la répartition de ces sommes entre la participation légale des agences au titre de la professionnalisation et la participation des agences au titre du plan de formation. »

## **Article 14**

### *Modification de l'article 14*

Le premier paragraphe de l'article 14 est modifié comme suit :

« La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) est confirmée dans son rôle tel que défini par l'article 9 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances. Ce rôle est renforcé par les attributions nouvelles précisées par les articles 4.3, 4.6, 8.4, 9.5.5, 10.1, 10.3, 10.8 et 14 du présent accord. »

Fait à Paris, le 8 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

AGEA.

**Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

SNCAMCCAA CFE-CGC.