

Brochure n° 3115

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

---

AVENANT N° 3 DU 23 OCTOBRE 2012  
À L'ACCORD DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2004  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1251391M  
IDCC : 2335

---

Entre :

L'AGEA,

D'une part, et

La FS CFDT ;

Le SN2A CFTC ;

Le SNCAMCCAA-CFE CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

« Article 11 *bis*

*Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences*

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) doit avoir pour objet de faciliter, tant pour les salariés que pour les agences, l'anticipation des besoins d'évolution et de développement des compétences en fonction du projet d'agence défini par l'agent général ainsi que des évolutions économiques, démographiques et technologiques prévisibles.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux souhaitent inciter les employeurs à mieux structurer une démarche de gestion des emplois, des compétences et de la formation, visant très concrètement au développement de la formation pour les salariés. Cette démarche devra prendre en compte les besoins des salariés, y compris ceux travaillant à temps partiel.

1. Outils de gestion des compétences

Pour ce faire, plusieurs dispositifs contenus dans le présent accord peuvent être mis en œuvre par l'employeur et le collaborateur :

- l'entretien professionnel : il permet d'identifier et de mieux prendre en compte les projets de formation des salariés lorsqu'ils répondent aux orientations de l'agence et constitue un moment de dialogue privilégié entre l'agent général et le salarié ;

- le bilan d'étape professionnel : il 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 ;
- l'entretien de 2<sup>e</sup> partie de carrière : dans les agences d'au moins 50 salariés, il est l'occasion pour les collaborateurs de plus de 45 ans de faire le point sur leurs compétences, leurs besoins de formation, leur situation actuelle et leur évolution professionnelle ;
- le passeport orientation et formation : il permet à chaque collaborateur 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 bilan de compétences : il permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen terme et de construire le cas échéant un parcours de formation adapté ;
- VAE (validation des acquis de l'expérience) : elle permet à toute personne ayant au moins 3 ans d'expérience d'obtenir tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle. Cette expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury ;
- le droit individuel à la formation (DIF) : il permet à tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'agence de bénéficier d'un volume d'heures de formation qu'il pourra utiliser à son initiative, mais avec l'accord de son employeur. Il peut être articulé avec d'autres dispositifs de départ en formation ;
- la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) : elle permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire pour occuper l'emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi.

Les signataires soulignent qu'OPCABAIA et Pôle emploi ont signé une convention nationale qui permet aux agents généraux d'assurance de bénéficier de ce dispositif pour toute formation préalable à l'embauche, s'inscrivant dans le cadre du dispositif Cap Compétence.

## 2. Diagnostics des qualifications et des compétences dans les agences

Les partenaires sociaux souhaitent inciter les agences à mieux structurer une démarche de gestion des emplois, des compétences et de la formation, visant très concrètement au développement de la formation pour les salariés.

Ils affirment leur intérêt pour les actions menées en matière d'identification et d'aide des agences qui ne seraient pas en mesure de réaliser elles-mêmes les diagnostics en matière d'emploi, de gestion des qualifications et de la formation.

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément à l'article L. 6332-1-1 du code du travail, l'accompagnement dans l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et dans la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise relèvent des missions d'OPCABAIA.

La CPNEFP propose au conseil d'administration d'OPCABAIA la prise en charge du coût des aides au diagnostic de GPEC, selon des modalités qu'elle détermine chaque année, conformément aux dispositions inscrites dans la convention d'objectifs et de moyens. »

Fait à Paris, le 23 octobre 2012.

(Suivent les signatures.)