

Accord du 26 mai 2021

relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2150765M

IDCC : 2335

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

AGÉA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

SN2A CFTC ;

FBA CFDT ;

UNSA banque et assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des agences générales d'assurances (ci-après désignés « parties signataires ») partagent une vision commune de la profession : les agents généraux d'assurances occupent une position importante et stratégique sur le marché de la commercialisation des contrats d'assurance aux particuliers, aux entreprises, et aux institutions. À ce titre, ils sont soucieux de maintenir et de développer cette position.

Pour ce faire, les agents généraux doivent pouvoir s'appuyer sur un personnel dont la compétence est développée en permanence et qui leur permette de se différencier d'autres réseaux de distribution par l'excellence de leurs prestations et du conseil qu'ils apportent à leurs clients. Les parties signataires sont convaincues que le développement de moyens de formation contribue au développement de ce niveau de compétence. La formation professionnelle est à la fois pour les agences générales d'assurances une condition de leur réussite et pour les salariés un moyen de progresser professionnellement et de développer leur employabilité.

Les enjeux sont importants pour les entreprises de la branche au regard des défis qu'elles devront relever à l'avenir.

En effet, la démographie entraîne de nombreux départs à la retraite d'agents généraux d'assurances et de salariés, accélérant les situations de reprise d'agences générales d'assurances et la nécessité de recruter de nouveaux salariés. Ce mouvement mérite d'être anticipé afin qu'il ne

se traduise pas par une déperdition des compétences. Il convient donc de mettre en œuvre les outils de formation qui permettront de faire face à un renouvellement générationnel majeur tout en garantissant le maintien d'un niveau élevé de la qualité de service.

Par ailleurs, les mutations économiques et technologiques, les évolutions toujours plus rapides de la réglementation imposent une expertise grandissante des salariés. Pour les partenaires sociaux, il s'agit d'accompagner les agents généraux dans une démarche qui doit permettre :

- de consolider et d'enrichir l'expertise de leurs salariés actuels ;
- de rechercher et de promouvoir les talents de demain.

Ces transformations du secteur ne peuvent être facilitées et encouragées que par la formation professionnelle qui doit être privilégiée et mise en œuvre dès l'entrée dans la profession et tout au long de la vie professionnelle.

La formation professionnelle dans la branche du personnel des agences générales d'assurances est plurielle. Formations dispensées par les compagnies d'assurances, formations en alternance, formations dans le cadre du plan de développement des compétences, formations dans le cadre du dispositif « Cap compétence », formations en situation de travail... sont autant de possibilités qui s'offrent aux salariés pour acquérir, compléter ou mettre à jour leurs connaissances et compétences. C'est par la formation que les salariés de la branche pourront maintenir et renforcer leur employabilité et sécuriser leurs parcours professionnels.

Au cours des dernières années, la formation professionnelle a fait l'objet de plusieurs textes importants :

- loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie du 4 mai 2004 ;
- loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009 ;
- loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014 ;
- directive sur la distribution d'assurances (DDA) du 20 janvier 2016 transposée par décret du 1^{er} juin 2018 ;
- loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Par ailleurs, a été mis en œuvre un véritable dispositif de formation professionnelle de branche, mutualisé et au service des entreprises et de leurs salariés.

C'est ainsi que la branche, sous l'égide de la CPNEFP dont les parties signataires entendent rappeler le rôle essentiel en la matière, a mené de manière concertée un certain nombre de réalisations, comme des études prospectives sur l'emploi et la formation professionnelle, la création et le développement du dispositif de formation « Cap compétence », le référentiel de compétences des emplois de la branche, et plus récemment la révision du titre III de la convention collective relatif à la classification des emplois. Dans l'esprit de concertation qui anime les partenaires sociaux de la branche et dans la continuité de ce qui a déjà été construit en commun, le présent texte définit les termes d'un accord sur la formation continue des salariés d'agence générale d'assurances dans ce nouveau contexte. Au-delà du dialogue social, le succès de cet accord suppose que :

- chaque agence générale d'assurances fasse du développement des compétences de ses salariés un enjeu de sa performance et une garantie de leur fidélisation ;
- chaque salarié d'agence prenne conscience de l'importance de la formation et du développement de ses compétences dans la gestion individuelle de son parcours professionnel. À ce titre, l'entretien professionnel constitue un outil indispensable, qui doit être mis en œuvre dans chaque agence, pour chaque salarié.

Dans le présent document :

- « Les compétences » sont les savoirs, les aptitudes et les savoir-faire mis en œuvre et devant être maîtrisés dans une situation professionnelle donnée. La formation est l'un des moyens permettant l'acquisition de compétences, mais celle-ci n'est attestée qu'en situation de travail ;
- « Les classifications » sont l'expression formelle des compétences professionnelles reconnues au salarié. Elles sont reconnues dans le cadre des dispositions du titre III de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003, révisée par avenant du 17 septembre 2019.

Le présent accord annule et remplace l'accord de branche du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Titre I^{er} Politique de la branche en matière de formation professionnelle

Article 1^{er} | L'action de formation et ses modalités

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel préalablement déterminé. Elle vise le développement des compétences, en lien ou non avec le poste de travail.

Elle peut être réalisée en tout ou partie à distance grâce à des dispositifs comme l'e-learning ou les classes virtuelles. Elle peut également être réalisée en situation de travail.

1.1. L'action de formation en situation de travail (AFEST)

Les actions de formation en situation de travail dites « AFEST » sont idéales pour les entreprises employant peu de salariés. Ce dispositif donne un cadre aux habitudes prises de former en entreprise au cours de l'exécution du travail.

Ce dispositif participe au développement des compétences des salariés et à l'acquisition de savoir-faire.

L'AFEST se déroule en 4 étapes :

- analyse de la situation de travail afin de déterminer les compétences visées ;
- désignation d'un formateur, qui sera le tuteur tout au long de l'action ;
- mise en place de phases dites réflexives pendant lesquelles l'apprenant va analyser les écarts entre les enseignements qu'il a reçus et ses réalisations ;
- évaluations spécifiques pendant ou en fin de formation.

1.2. La formation ouverte et/ou à distance (FOAD)

Une formation ouverte et/ou à distance est un dispositif souple de formation organisé en fonction de besoins individuels ou collectifs. Elle comporte des apprentissages individualisés et l'accès à des ressources et compétences locales ou à distance. Elle n'est pas exécutée nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur.

La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend :

- une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ;
- une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne ;
- des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

Les parties entendent tirer des enseignements des études sur la formation professionnelle et l'emploi menées ces dernières années par l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications de la branche et prendre en compte les attentes des agents généraux en matière de formation professionnelle dans la définition de la politique de la branche, à savoir :

- faire évoluer l'ensemble des compétences des salariés, les réactualiser, les consolider et sécuriser leur parcours professionnel ;
- promouvoir l'accès à la profession de nouveaux salariés, assurer la transmission des savoirs ;
- accroître les performances commerciales des salariés ;
- accroître la compétitivité des agences ;
- développer la motivation des salariés.

En outre, les signataires rappellent comme principe leur attachement à l'égalité d'accès à la formation professionnelle de tous les salariés et notamment des hommes et des femmes, quel que soit leur âge, mais aussi des personnes en situation de handicap.

Les signataires, en application des principes définis dans le préambule, arrêtent les orientations et les objectifs suivants en matière de formation professionnelle de la branche.

2.1. Faciliter l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés

Les agences générales d'assurances permettent aujourd'hui à de nombreux salariés d'accéder à leur premier emploi et de faire carrière. Afin de développer l'attractivité de la branche et de ses métiers, les signataires entendent poursuivre leurs actions en vue de mieux faire connaître la profession et ses opportunités. Ils entendent également veiller à la qualité de l'accueil des nouveaux entrants dans la profession et à la mise en place de parcours professionnels permettant d'offrir aux salariés de la branche de véritables possibilités d'évolution dans des structures à taille humaine.

2.2. Développer les trois axes de compétences des salariés : métier, relation client et efficacité professionnelle

Le métier de salarié d'agence générale d'assurances s'articule autour de trois axes de compétences : les compétences orientées métier, les compétences orientées relation client et les compétences en efficacité professionnelle.

Ces compétences sont un des éléments clés de la performance des agences générales d'assurances. Elles contribuent à la valeur ajoutée reconnue aux agences générales d'assurances, en termes de proximité, d'expertise et de qualité de service et de conseil. Leur bonne maîtrise représente un atout majeur dans le contexte concurrentiel de l'assurance.

Leur acquisition et leur développement doivent également favoriser l'évolution professionnelle des salariés au sein de l'agence générale d'assurances, conformément aux dispositions du titre III de la convention collective nationale du 2 juin 2003, révisée par avenant du 17 septembre 2019.

Les signataires entendent donc donner la priorité au développement de ces trois axes de compétences par le recours aux différents dispositifs de formation, et notamment au dispositif « Cap compétence » mis en place par la branche.

2.3. Assurer la « mise à niveau » et le développement des connaissances des salariés sur les évolutions techniques, juridiques et commerciales

L'environnement des agences générales d'assurances se complexifie, avec un environnement législatif et réglementaire de plus en plus contraignant (RGPD, LCBFT, etc.) et de nouveaux

enjeux liés à la présence sur les réseaux sociaux. Cela nécessite une formation permanente de l'agent et de ses salariés.

2.4. Former les salariés à temps partiel

Afin de faciliter l'accès des salariés à temps partiel au plan de développement des compétences de l'agence et à la formation professionnelle tout au long de la vie, ceux-ci pourront bénéficier d'actions de formation ne se situant pas nécessairement et exclusivement pendant le temps de travail prévu à leur contrat, ceci sur la base du volontariat.

À cette fin, les signataires rappellent que différents aménagements pratiques peuvent être mis en œuvre en fonction de la durée de la formation envisagée et de ses modalités :

- utilisation du quota d'heures complémentaires dont l'employeur dispose, sans que cela puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à hauteur de la durée légale ;
- modification des horaires de travail, pour le temps de la formation, si cette possibilité a été prévue dans le contrat de travail ou avec accord écrit du salarié ;
- modification, pour le temps de la formation, de la répartition du temps de travail, sur la journée ou la semaine, lorsque ce cas de modification est prévu par le contrat de travail, ou avec l'accord écrit du salarié ;
- modification, pour le temps de la formation, de la durée de travail avec l'accord écrit du salarié.

Même si la possibilité de modifier les horaires de travail a été prévue, le salarié peut s'y opposer pour des raisons familiales impérieuses, s'il est engagé dans une formation à titre personnel ou s'il exerce une activité, salariée ou non, incompatible avec la modification d'horaires.

2.5. Veiller à ce que l'offre de formation soit adaptée tant dans son contenu que dans ses modalités aux besoins des agents et de leurs salariés et futurs salariés.

Titre II La professionnalisation et l'insertion à l'embauche

Les nouveaux embauchés bénéficient de l'accès à la formation professionnelle continue notamment dans le cadre du plan de développement des compétences de l'agence générale au même titre que tout autre salarié. Ils peuvent par ailleurs bénéficier des actions d'accompagnement spécifiques définies ci-dessous, destinées à favoriser leur insertion et leur professionnalisation.

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. Le tutorat est un outil primordial du transfert des savoirs et de l'expérience. Une telle culture doit être favorisée et entretenue au profit de tout nouvel embauché mais aussi par et pour l'ensemble des salariés. Elle doit permettre de renforcer la qualité d'accueil et de service au client, la communication, la progression et la fidélisation des salariés au sein de l'agence générale d'assurances.

Article 3 | Le tutorat

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur est choisi par l'employeur parmi les salariés volontaires. Ce tuteur sera notamment chargé d'accueillir et de guider le salarié dans l'agence générale d'assurances.

Le tuteur devra avoir un niveau de qualification au moins égal à celui requis pour le poste occupé par le nouvel embauché et/ou justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans. Il pourra également être l'agent général lui-même.

Le rôle du tuteur consiste notamment à :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat 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, laquelle doit être valorisée et abordée lors de l'entretien professionnel prévu par l'article 7 du titre III du salarié tuteur avec son employeur. L'exercice du tutorat doit donner lieu, en tant que de besoin, à une adaptation de la charge de travail du salarié.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale et les coûts de formation du tuteur peuvent être pris en charge par l'OPCO Atlas selon les règles en vigueur.

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.

Article 4 | Le 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.

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 prend la forme, au choix, d'un contrat à durée indéterminée (CDI) débutant par une action de professionnalisation, ou d'un contrat à durée déterminée (CDD) de 6 mois minimum jusqu'à 12 mois.

Cette durée peut toutefois être allongée jusqu'à 36 mois pour :

- 1° 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 ;

2° 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.

Elle peut être prolongée jusqu'à 24 mois pour d'autres personnes que celles mentionnées ci-dessus ou lorsque la nature des qualifications professionnelles visées l'exige, notamment pour permettre au salarié de préparer une certification de branche, un diplôme ou une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, en lien direct avec les filières métier de salarié 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'État, 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 15 % et 25 % de la durée du contrat, s'il s'agit d'un CDD, ou de la durée du contrat de professionnalisation, s'il s'agit d'un CDI, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut toutefois être portée à 50 % :

1° lorsque le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un diplôme d'État, 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 salarié d'agence générale d'assurances ;

2° pour les catégories de bénéficiaires visés aux 1° et 2° de l'article 4-2 du présent accord.

4.4. 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 minima brut de leur classification pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 70 % du salaire minima 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 minima brut de leur classification pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 80 % du salaire minima 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 minima brut de leur classification.

4.5. Prise en charge par l'OPCO Atlas

Le coût pédagogique du contrat de professionnalisation est pris en charge par l'OPCO Atlas selon les règles en vigueur.

Les informations sont disponibles sur le site internet : www.opco-atlas.fr.

Article 5 | L'apprentissage

5.1. Définition

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur.

Il a pour objet de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage.

L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

Sauf dérogations légales, l'apprenti doit être âgé de 16 ans au moins à 29 ans révolus au début de l'apprentissage.

5.2. Politique de branche

Bien que certains agents généraux d'assurances ne soient pas assujettis à la taxe d'apprentissage (agents généraux d'assurances exerçant leur activité relevant des BNC/traitement et salaires et soumise à l'impôt sur le revenu), les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage est une des voies les plus adaptées pour accéder aux diplômes des métiers de la branche. Aussi, elles incitent les agences à poursuivre et développer leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Les agents généraux sont invités à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat d'apprentissage conclu en leur sein, notamment au-delà de la période d'essai légale de 45 jours. L'employeur doit être attentif à la qualité de la formation dispensée à l'apprenti. Il doit ainsi permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA.

5.3. Moyens mis en œuvre

La branche communiquera sur la voie de l'apprentissage par le biais des outils dédiés et à l'occasion des événements consacrés à ces sujets.

5.4. Rémunération

L'apprenti perçoit un salaire qui ne peut être inférieur à :

1° Pour les jeunes âgés de 16 à 17 ans :

a) à 25 % du Smic pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;

b) à 37 % du Smic pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;

c) à 53 % du Smic pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

2° Pour les jeunes âgés de 18 à 20 ans :

a) à 41 % du Smic pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat ;

b) à 49 % du Smic pendant la 2^e année d'exécution du contrat ;

c) à 5 % du Smic pendant la 3^e année d'exécution du contrat.

3° Pour les jeunes âgés de 21 à 25 ans :

a) à 53 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la 1^{re} année d'exécution du contrat s'il est plus favorable ;

b) à 61 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la 2^e année d'exécution du contrat s'il est plus favorable ;

c) à 78 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant la 3^e année d'exécution du contrat s'il est plus favorable.

4° Pour les jeunes âgés de 26 ans et plus : à 100 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage, pendant toute la durée du contrat.

L'apprenti préparant une licence professionnelle en 1 an bénéficie d'une rémunération correspondant à une 2^e année de contrat.

5.5. Maîtres d'apprentissage

Le maître d'apprentissage accompagne une personne en contrat d'apprentissage dans sa progression pour lui permettre d'acquérir un diplôme et le guider dans la réalisation de son projet professionnel.

Le maître d'apprentissage assure la formation pratique de l'apprenti et l'accompagne vers l'obtention de son diplôme. Il doit justifier de 2 années d'exercice dans un poste en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

Le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise ou un salarié de l'entreprise. Il doit posséder la compétence professionnelle requise pour assurer la formation du jeune dont il a la responsabilité.

Pour l'aider à remplir ces missions, l'employeur peut faire bénéficier le maître d'apprentissage d'une formation spécifique. Il doit lui laisser le temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission, laquelle doit être valorisée et abordée lors de l'entretien professionnel prévu par l'article 7 du titre III du salarié tuteur avec son employeur. L'exercice de maître d'apprentissage doit donner lieu, en tant que de besoin, à une adaptation de la charge de travail du salarié.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage et les coûts de formation du tuteur peuvent être pris en charge par l'OPCO Atlas selon les règles en vigueur.

Le maître d'apprentissage peut bénéficier d'une formation, prise en charge par l'OPCO Atlas selon les règles en vigueur.

Article 6 | Dispositifs favorisant l'insertion : la préparation opérationnelle à l'emploi

Ce dispositif permet aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, ainsi qu'aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles recrutées par une structure d'insertion par l'activité économique, de bénéficier sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle d'une formation préalable à l'embauche, incluant une période d'immersion en entreprise.

6.1. La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)

La POEI permet au bénéficiaire d'acquérir les compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi.

Pendant la formation, le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle et à ce titre est indemnisé par Pôle emploi.

Le coût de la formation est financé par Pôle emploi, avec un cofinancement éventuel de l'OPCO Atlas.

6.2. La préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC)

La POEC permet au bénéficiaire d'acquérir les compétences requises pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche. Les besoins en compétences permettant l'accès à la POEC dans les agences générales d'assurances sont identifiés par la CPNEFP.

La formation correspondante peut être financée par l'OPCO Atlas selon les fonds disponibles et les règles de prise en charge en vigueur. L'État et Pôle emploi peuvent également financer la formation dans les conditions fixées, le cas échéant, dans une convention conclue avec l'OPCO Atlas.

Pour les demandeurs d'emploi âgés de moins de 30 ans, la formation peut être dispensée dans un centre de formation d'apprentis.

Titre III La détermination des besoins de formation professionnelle tout au long de la vie

Article 7 | L'entretien professionnel

L'entretien professionnel a lieu tous les 2 ans. Tous les 6 ans, il fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

7.1. Finalités

Afin de permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, un entretien professionnel est mis en œuvre dans toutes les agences. Il permet d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Cet entretien est distinct de l'entretien managérial annuel que peuvent réaliser les agents généraux d'assurances avec leurs salariés.

7.2. Mise en œuvre

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, répondant aux finalités décrites ci-dessus.

En outre, l'entretien professionnel est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

- d'un congé de maternité ;
- d'un congé parental d'éducation ;

- d'un congé de soutien familial ou d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un arrêt longue maladie ;
- d'un congé sabbatique ;
- d'une période de mobilité volontaire sécurisée ;
- d'un mandat syndical.

Le salarié :

- est informé au préalable du contenu et des modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel ;
- est informé, à l'issue de l'entretien, de façon précise, écrite et personnalisée, des conclusions de celui-ci ;
- peut demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou par un responsable du service des ressources humaines, en cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien professionnel.

7.3. Contenu

Le contenu de l'entretien professionnel est défini au niveau de chaque agence. Il peut porter sur :

- l'évolution prévisible du métier exercé par le salarié ;
- les souhaits émis par le salarié quant à son évolution professionnelle ;
- les compétences développées depuis le dernier entretien et celles à développer dans les 2 ans à venir ;
- les souhaits d'utilisation du compte personnel de formation.

Les besoins ainsi identifiés et analysés font l'objet, par l'entreprise, et dans toute la mesure du possible, de propositions de mesures d'accompagnement, notamment d'actions de formation, en lien avec les évolutions des métiers identifiés par la branche et la politique de gestion prévisionnelle des emplois et compétences de l'agence (cf. art. 10). Ces propositions peuvent notamment s'inscrire dans le cadre du plan de développement des compétences ou du compte personnel de formation.

Lors de l'entretien, l'employeur apporte des informations au salarié relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation du compte personnel de formation et ses éventuels abondements, ainsi qu'au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien professionnel est distinct (avec un temps dissocié) de tout entretien d'évaluation et fait l'objet d'un document spécifique dont un exemplaire devra être remis au salarié contre décharge.

7.4. L'état des lieux récapitulatif

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à une formalisation selon les mêmes modalités que celles prévues ci-dessus pour l'entretien biennal, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels tous les 2 ans et d'apprécier s'il a bénéficié d'au moins une formation autre qu'une formation obligatoire pour l'exercice de ses fonctions.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail (formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires), son compte personnel est abondé dans les conditions définies par voie réglementaire.

Article 8 | Les dispositifs d'information et d'orientation

Les signataires soulignent l'importance des dispositifs d'information et d'orientation existants : ils 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.

8.1. Le conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).

Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir à cet accompagnement à l'occasion de son entretien professionnel.

8.2. Le passeport orientation et formation

Tout salarié peut se procurer auprès des pouvoirs publics, et notamment sur le site moncompteformation.gouv.fr, 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 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 plusieurs documents constituant le passeport orientation et formation relève du libre choix de son titulaire.

Article 9 | Le bilan de compétences

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Il peut être mis en place soit à l'initiative de l'employeur, sous réserve de l'accord du salarié, soit à l'initiative du salarié sur demande adressée par écrit à l'employeur sous réserve de l'accord écrit de celui-ci.

La durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures par bilan.

Le bilan de compétences peut être fait dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), du plan de développement des compétences, ou d'un congé de reclassement.

Il est convenu qu'une priorité doit être accordée au salarié ayant 20 ans d'activité ou à partir de 45 ans avec une ancienneté minimale de 12 mois ainsi qu'au salarié qui a passé 10 ans au même poste dans l'agence.

Les partenaires sociaux rappellent que quelles que soient les modalités de réalisation du bilan de compétences, le salarié sera le seul destinataire des résultats détaillés et d'un document de

synthèse. Ce bilan reste donc un document confidentiel et demeure la propriété du salarié. Il peut déboucher sur les actions formation dans le cadre des dispositifs existants.

Article 10 | La 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. Il s'agit donc dans ce cadre de renforcer le dynamisme des agences et de permettre aux salariés de disposer des informations et outils dont ils ont besoin pour être les acteurs de leur parcours professionnel dans l'agence mais aussi dans le cadre d'une mobilité externe à celle-ci.

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.

Titre IV Les différents dispositifs de départ en formation tout au long de la vie professionnelle

Article 11 | Le plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences regroupe l'ensemble des actions de formations 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.

Le plan de développement des compétences fait l'objet d'une consultation du comité social et économique lorsqu'il existe.

Les signataires du présent accord incitent les employeurs à anticiper au maximum les besoins de formation de leurs salariés, 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 que, conformément à la loi, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

11.1. Statut du salarié

Tout salarié peut être visé par une action de formation prévue par le plan de développement des compétences de son entreprise. Le départ en formation est alors assimilé à l'exécution normale de son contrat de travail. Sauf exceptions, le salarié ne peut pas s'y opposer : la demande de l'employeur relève de son pouvoir de direction.

Le salarié peut s'opposer à une formation prévue par le PDC dans les cas suivants :

- bilan de compétences ;
- conditions de départ en formation susceptible d'être assimilée à une modification du contrat de travail ou révélatrice d'une volonté manifeste d'entraver l'exécution du mandat d'un représentant du personnel ;
- formation se déroulant en tout ou partie en dehors du temps de travail ;
- VAE.

Le salarié doit suivre la formation avec assiduité.

Durant la formation, le salarié continue à être rémunéré et conserve sa protection sociale habituelle.

À l'issue de la formation, le salarié réintègre son poste de travail, ou un poste équivalent à rémunération et qualifications égales.

11.2. 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.

11.3. Prise en charge de la formation

Les frais occasionnés par l'action mise en place dans le cadre du plan de développement des compétences de l'agence générale d'assurances (coûts pédagogiques, 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'OPCO Atlas doit être formulée préalablement au départ en formation auprès de l'OPCO, qui la 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 12 | *Le compte personnel de formation (CPF)*

12.1. Principes généraux

Le CPF est un droit attaché à la personne. Il permet au salarié de suivre une action de formation qualifiante ou certifiante conforme à ses aspirations professionnelles et offrant des débouchés en termes d'emploi. Il a pour objet de donner à chacun les moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

Le CPF est alimenté et mis en œuvre dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le salarié gère son compte sur le site moncompteformation.gouv.fr.

L'utilisation du CPF relève de l'initiative du salarié.

12.2. Formations éligibles

Les catégories d'actions de formation pouvant être suivies dans le cadre du CPF sont énumérées dans le code du travail. Parmi elles, on retrouve notamment :

- les actions de formation sanctionnées par des certifications professionnelles enregistrées au RNCP, celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétence et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées au répertoire spécifique ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- les bilans de compétences.

12.3. Financement

Le CPF est financé par la Caisse des dépôts et consignations au titre de l'enveloppe CPF de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage.

12.4. Abondements

Lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, des abondements peuvent venir compléter les droits existants pour permettre la réalisation du projet de formation.

Le titulaire du compte peut également compléter lui-même son financement si le montant du CPF est insuffisant.

Les abondements peuvent être financés :

- soit sur décision de l'employeur, soit dans le cadre d'un accord collectif ;
- soit dans le cadre des abondements supplémentaires pour les salariés prévus par les articles L. 6323-13 et L. 6323-14 du code du travail.

Les parties signataires conviennent que cet abondement supplémentaire doit être attribué en priorité à un public de salariés dont la fonction est ou risque d'être fragilisée et notamment :

- aux salariés dont la compétence est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies ou de la réglementation ;
- aux salariés occupant un emploi menacé ;
- aux salariés qui reprennent le travail après un congé maternité, un congé parental, une absence longue maladie ou un accident ;
- aux salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans.

12.5. Mise en œuvre

Seul le salarié peut mobiliser son CPF. L'employeur ne peut le lui imposer. Les formations peuvent être suivies pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci.

Formations pendant le temps de travail

Le salarié qui souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail au titre du CPF, demande l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum 60 jours avant le début de celle-ci si la formation est d'une durée inférieure à 6 mois, ou au minimum 120 jours avant dans les autres cas.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

L'accord de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis lorsque la formation fait partie du socle de compétences ou s'il s'agit d'un accompagnement à la VAE. La demande du salarié ne porte donc, que sur le calendrier de la formation.

Lorsque la formation a lieu pendant le temps de travail, le salaire est maintenu par l'employeur pendant toute la durée de la formation.

Formations hors temps de travail

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Article 13 | *Reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »)*

Le dispositif « Pro-A », créé par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, offre, dans le contexte d'une évolution rapide des métiers en agence, une réelle opportunité de renforcer l'employabilité des salariés des agences générales d'assurances. Il doit également permettre une meilleure reconnaissance des compétences professionnelles, élément indispensable à la fidélisation des collaborateurs.

13.1. Certifications éligibles à la « Pro-A »

Les certifications actuellement éligibles à la « Pro-A » sont celles mentionnées en annexe du présent accord.

La liste des certifications éligibles pourra être réajustée par la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle.

13.2. Modalités de mise en œuvre de la « Pro-A »

13.2.1. Bénéficiaires

La « Pro-A » s'adresse à tout salarié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou en contrat de travail à durée déterminée (CDD), ainsi qu'aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La « Pro-A » concerne également les salariés placés en activité partielle.

Ce dispositif concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret.

13.2.2. Durée de la « Pro-A »

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont d'une durée comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la durée de la « Pro-A » pourra être portée jusqu'à 24 mois.

Pour les jeunes 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, elle peut être étendue à 36 mois.

La formation pourra se dérouler pendant ou en dehors du temps de travail. Si la formation a lieu en dehors du temps de travail, le salarié devra donner préalablement son accord.

13.2.3. Critères de prise en charge

Les critères de prise en charge feront l'objet d'une décision de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche. Ces critères seront transmis à l'OPCO Atlas pour validation par son conseil d'administration.

13.2.4. Accompagnement

L'employeur désigne, pour chaque salarié en « Pro-A », un tuteur chargé de l'accompagner. Les parties signataires conviennent de rappeler son rôle et ses missions dans le prochain accord de branche sur la formation professionnelle.

Article 14 | *Le CPF de transition*

Le CPF de transition (ou « projet de transition professionnelle ») permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir.

Tout salarié peut demander un CPF de transition.

La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.

Le salarié doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, dont 1 an dans la même entreprise, quelle que soit la nature des contrats successifs.

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur indiquant la date de la formation et la date de l'examen concerné, l'intitulé de la formation, la durée

de la formation ainsi que l'organisme qui réalise la formation. La demande doit être adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de la formation lorsque celle-ci est d'une durée inférieure à 6 mois, ou 120 jours si celle-ci est d'une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur a 30 jours pour répondre au salarié. L'absence de réponse dans le délai de 30 jours vaut acceptation.

L'employeur peut différer le congé de transition professionnelle de 9 mois maximum. Ce report doit être motivé par des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise dues à l'absence du salarié. Ce report peut également être motivé en cas de dépassement des règles d'effectifs simultanément absents dans l'entreprise.

Lorsque le CPF de transition est réalisé sur le temps de travail, le salarié peut bénéficier, sous réserve de l'éligibilité de son dossier par l'opérateur « Transitions-pro », d'une rémunération égale à un pourcentage du salaire moyen de référence du bénéficiaire du projet.

Le temps passé en congé de formation est assimilé à du temps de travail. Les congés payés et les primes sont dus en totalité. Le salarié continue à bénéficier de toutes les prestations de la sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment).

Article 15 | La validation des acquis de l'expérience

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 1 an 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 développement des compétences de l'agence générale d'assurances et/ou dans le cadre du CPF.

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.

À l'issue de sa VAE, le salarié peut bénéficier, à sa demande, d'un entretien avec son employeur pour en faire le bilan.

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.

Titre V Mise en œuvre et suivi de la politique de branche en matière de formation professionnelle

Article 16 | Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA)

Toute agence générale d'assurances, dès l'embauche du premier salarié, a l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue.

Convaincues de l'importance de la formation professionnelle pour la branche, les parties signataires souhaitent maintenir, pour la collecte 2022 un taux de contribution conventionnelle supplémentaire au taux légal pour les agences générales d'assurances. Les taux de contribution sont définis chaque année par avenant.

Le montant de la contribution financière est calculé sur la base de la masse salariale brute de l'année civile précédente.

Ces contributions supplémentaires conventionnelles sont mutualisées pour l'ensemble des agences générales d'assurances, quelle que soit leur taille. Elles sont exclusivement affectées au financement du développement de la formation professionnelle continue des collaborateurs d'agence :

- actions de formation (coûts pédagogiques, rémunérations, frais annexes...) ;
- actions directement associées à la formation (ingénierie de formation, positionnement, évaluation des compétences, certification, examen...) ;
- actions de professionnalisation (toutes les actions qui ont pour objectif l'acquisition ou le développement de compétences mais qui ne prennent pas exactement la forme d'actions de formation telles que définies par le code du travail et qui contribuent à la professionnalisation des salariés : analyse de pratiques, coaching, e-learning non tutoré, colloques, séminaires...).

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent rappeler certains agents généraux d'assurance ne soient pas assujettis à la taxe d'apprentissage (agents généraux d'assurance exerçant leur activité relevant des BNC-traitement et salaires et soumise à l'impôt sur le revenu). Les parties signataires considèrent toutefois que le contrat d'apprentissage est une des voies les plus adaptées pour accéder aux diplômes des métiers de la branche. Aussi, elles incitent les agences à poursuivre et développer leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Article 17 | CPNEFP et observatoire des métiers et des qualifications

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) est confirmée dans son rôle tel que défini par l'article 10 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances.

Les signataires ont créé un observatoire des métiers et des qualifications ayant pour missions :

- d'assurer la veille sur l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois de salarié d'agence générale d'assurances ;
- d'identifier les évolutions des compétences rattachées à ces métiers et emplois notamment par actualisation du référentiel de compétences mis en place par la profession ;
- d'identifier les qualifications en adéquation avec les métiers et emplois de salarié d'agence générale d'assurances ;
- d'identifier les évolutions des besoins de formation de la profession.

L'observatoire des métiers et des qualifications conduit ses travaux sous la responsabilité et le contrôle de la CPNEFP de la branche.

Il est composé paritairement d'un nombre identique de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs désignés parmi les membres de la CPNEFP.

Il se réunit au moins une fois par an et autant que de besoin.

Afin de bien mesurer les enjeux et conséquences des évolutions à venir sur les métiers et compétences en agence, les employeurs sont incités à prendre connaissance des résultats des études prospectives réalisées par l'OPMQ à la demande de la CPNEFP de la branche sur le site <http://www.metier-agence-assurance.fr/>.

Titre VI Application de l'accord

Article 18 | Champ d'application

Le champ d'application territorial et professionnel du présent accord est celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 17 septembre 2019.

Article 19 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne prévoit aucune disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés. De telles dispositions n'ont pas été jugées nécessaires par les partenaires sociaux car la branche est quasiment exclusivement composée d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés : les accords conclus en son sein sont donc adaptés à ces entreprises sans qu'il soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 20 | Durée

Le présent accord annule et remplace l'accord de branche du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un réexamen tous les 3 ans.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles 4 et 5 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 17 septembre 2019.

Article 21 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord sont applicables à la date de signature.

Article 22 | Suivi de l'accord

Les signataires conviennent de se réunir une fois par an et en tant que de besoin pour suivre l'application du présent accord dans la branche professionnelle.

Article 23 | Publicité. Extension. Communication

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent avenant est mis à disposition en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, AGÉA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Le présent accord sera publié sur le site internet d'AGÉA et chaque employeur devra s'assurer de sa communication aux salariés de son agence.

Fait à Paris, le 26 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexes

1. Liste des certifications éligibles à la « Pro-A »

Liste des certifications de la branche AGÉA	Code RNCP
Habilitation professionnelle assurance IAS niveaux I, II et III	

Liste des titres, diplômes, certifications autres branches	Codes RNCP
BTS Assurance	4922
BTS Management commercial opérationnel	34031
BTS Négociation et digitalisation de la relation client	34030
Chargé d'indemnisation en assurance (IFPASS)	34171
Conseiller en assurances (IFPASS)	1522 – 15761 – 30699
CQP Conseiller relation client assurance (FFA)	6595
DUT Techniques de commercialisation	2927
MBA Entrepreneur dirigeant (IFPASS)	15366
Expert en ingénierie patrimoniale (ESA)	19422 – 34238
Licence pro Assurance, banque, finance : chargé de clientèle	30181
Manager des risques et des assurances de l'entreprise (ESA)	17274
CQP Chargé de clientèle en courtage d'assurances	31395
CQP Gestionnaire assurances de personnes en courtage d'assurances (option production ou option sinistre)	31391
CQP Gestionnaire incendie accident risques divers en courtage d'assurances (option production ou option sinistre)	31389

2. Informations relatives au choix permettant de justifier les certifications professionnelles retenues pour les actions de reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »)

Les métiers de la filière assurance connaissent, depuis une dizaine d'années, une mutation sans précédent. Afin d'agir sur les impacts de cette mutation, la branche du personnel des agences générales d'assurances a réalisé une étude en 2017 visant à identifier les leviers qu'il serait nécessaire d'activer afin de donner aux agents généraux d'assurances et à leurs collaborateurs une vision objective de l'avenir et donc les accompagner dans la pérennisation de leur activité.

L'étude « Comment mieux préparer les talents de demain aux métiers des agences générales d'assurances ? » a été élaborée conjointement par AGÉA, les représentants syndicaux des salariés d'agence et OPCABAIA, l'OPCA du secteur des assurances dans le cadre de l'observatoire des métiers et qualifications du personnel des agences générales d'assurances.

L'étude a été menée en deux temps : une enquête qualitative sur le terrain et une autre, quantitative, via un questionnaire mis en ligne.

Le secteur en chiffres

- 12 000 agents généraux d'assurances répartis en zones rurales, semi-urbaines ou urbaines.
- 24 000 collaborateurs d'agence.
- 84 % des salariés sont des femmes.
- 38 % des salariés ont plus de 10 ans d'ancienneté
- 60 % des salariés ont un niveau d'étude inférieur à bac + 2
- 1 agent pour 5 500 habitants.
- 34 % de parts de marché en assurances de dommages et 7 % en assurances de personnes (Source FFA, 2016).

Les évolutions recensées

Évolution concurrentielle

La concurrence ne cesse de croître et de nouveaux entrants investissent encore régulièrement un marché déjà fortement encombré. Les agences générales d'assurances composées de véritables professionnels représentant des compagnies d'assurances doivent composer avec la vente directe en ligne, la grande distribution, les constructeurs automobiles, les professionnels de l'immobilier... Pour le moment, les agents généraux d'assurances parviennent à conserver des parts de marché conséquentes mais ils savent qu'ils doivent réagir pour ne pas voir ces dernières s'effriter trop sévèrement. Ils doivent se renforcer en misant sur leurs avantages concurrentiels : des produits et services à très forte valeur ajoutée ainsi que la qualité de leur expertise et du conseil délivré à leurs clients.

Une contrainte réglementaire de plus en plus pressante

La réglementation qui régit les métiers de l'assurance est de plus en plus contraignante pour les professionnels du secteur. Outre le travail supplémentaire et la lourdeur administrative liée aux contrôles réguliers et continus, le risque de sanction est très fort en cas de manquement au respect de la législation (Loi « Châtel » 2009, ANI santé 2013, loi « Hamon » 2014, directive distribution de l'assurance 2017).

De nouveaux modes de consommation avec le digital

C'est désormais dans les mœurs, toute nouvelle velléité de consommation entraîne quasi systématiquement une connexion sur Internet. Ces nouveaux comportements peuvent aussi montrer une nouvelle exigence des consommateurs. Les comparateurs de prix sont maintenant incontournables... ou presque. Seul problème, ils ne comparent que des tarifs bruts sans se préoccuper des services et des garanties associées.

Les agents généraux d'assurances doivent investir ces technologies en renforçant notamment leur présence sur les réseaux sociaux. C'est par ce biais qu'ils pourront continuer à communiquer sur leurs forces : la qualité du service, l'individualisation des contrats et bien entendu la proximité.

Dix années cruciales à venir

À l'heure actuelle, plus de 30 % des agents généraux et des collaborateurs sont âgés de 55 ans ou plus et le rythme de renouvellement des effectifs reste relativement long.

Ce point déterminant a fait l'objet d'une attention toute particulière dans l'étude qui met l'accent sur les opportunités dans le domaine des ressources humaines, notamment sur les pratiques des agences en matière d'alternance et sur l'offre de certification (titres, diplômes, CQP) existante dans la branche, afin d'améliorer l'accès à l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels.

Préparer les talents de demain en se posant deux questions majeures :

- comment accède-t-on aux métiers de la branche ?
- comment sécuriser le parcours au sein d'une agence générale d'assurances ?

L'étude de 2017 a permis notamment, d'identifier les certifications, titres et diplômes nécessitant d'être valorisés et reconnus dans la branche afin d'attirer des candidats à postuler en agence et permettre et aux salariés en poste de sécuriser leur parcours professionnel.

Certification, titres et diplômes

Le BTS Assurance est le diplôme jugé le plus pertinent et le plus proche de la réalité du métier du collaborateur d'agence. Cependant, il est également jugé trop généraliste voire trop peu professionnalisant par rapport aux besoins des agences d'assurances.

Les agents estiment que le niveau licence permet d'approfondir les connaissances en techniques d'assurance et surtout en développement commercial et négociation. Les collaborateurs de niveau licence arrivent avec une certaine maturité professionnelle et une idée plus claire de leur projet professionnel.

Le niveau master est jugé adapté à un collaborateur dont le projet est de devenir agent puisque ce type de diplôme apporte des connaissances en gestion financière, en management, en stratégie et développement d'un portefeuille commercial.

Les diplômes de type BTS ou DUT techniques de commercialisation sont jugés très opérationnels, s'ils sont complétés par des formations techniques en assurance.

L'étude a mis en avant également la nécessité de valoriser les certifications existantes de type conseiller clientèle, gestionnaire sinistres et développement du marché des professionnels.

À l'issue de cette étude, la branche a créé deux certifications de branche :

■ Développement commercial dans une agence générale d'assurances

Cette certification s'adresse à tous les collaborateurs qui participent activement au développement commercial de leur agence et qui souhaitent développer leurs compétences en conception d'actions commerciales, développement du portefeuille client et utilisation des nouvelles techniques de communication dans leur stratégie de conquête de nouveaux clients.

■ Gestion des risques professionnels dans une agence générale d'assurances

Cette certification s'adresse à tous les collaborateurs qui sont amenés à interagir avec une clientèle de professionnels et qui souhaitent développer leurs compétences en commercialisation des produits et services d'assurance adaptés aux risques de cette clientèle et en réalisation d'actions de prospection et de fidélisation à destination de ce public.

Ce sont donc l'ensemble de ces certifications et titres que la branche souhaite rendre accessible par le dispositif de la « Pro-A ».