

Accord du 1^{er} juin 2024
relatif à l'égalité professionnelle et salariale
entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2450753M

IDCC : 2335

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

AGÉA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Assurances CFE-CGC ;

FBA CFDT ;

UNSA banques et assurances,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au travers de l'accord sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes du 18 novembre 2008 et de l'article 23 de l'avenant en date du 17 septembre 2019 à la convention collective du personnel des agences générales du 2 juin 2003, les partenaires sociaux s'engagent depuis longtemps en faveur de l'égalité professionnelle. Par ce nouvel accord, les partenaires sociaux réaffirment leur volonté pour assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes par un engagement normatif. Soucieux de veiller à l'égalité entre l'ensemble des salariés, les parties signataires de l'accord s'engagent en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et souhaitent réaffirmer leur attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes.

La branche se distingue, selon l'enquête « emploi-formation » réalisée en 2020, par un contexte socio-économique particulier au sein duquel 33 % des agences sont situées en zones rurales, 15 % en zone péri-urbaine et 51 % en zone urbaine. En moyenne, les entreprises de la branche comptent 3,4 salariés par agence. Plus encore, la même étude nous indique que 25 % des agents généraux d'assurance n'emploient pas de salariés. En parallèle, dans les agences employeuses, 85 % des salariés sont des femmes (annexe 1). Une seule agence compte 50 salariés et 176 agences avaient au moins 11 salariés.

Enfin, la branche est composée de 15 réseaux d'agents généraux d'assurance liés par mandat à des compagnies différentes. L'agent général est un intermédiaire en assurances au statut de professionnel libéral ne disposant pas de moyens identiques à ceux de sa compagnie mandante.

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de mener une politique visant à garantir la mixité des métiers et prévenir et agir contre les agissements sexistes au travail. conscients que la mixité des emplois à tout niveau est source de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité économique, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place des actions concrètes afin de garantir :

- l'égalité professionnelle dès le recrutement ;
- une évolution professionnelle et promotionnelle identique aux femmes et aux hommes ;
- l'accès à la formation professionnelle ;
- l'égalité salariale femmes-hommes et supprimer les écarts de rémunération injustifiés ;
- la mixité au sein des métiers ;
- des actions en faveur d'un meilleur équilibre vie professionnelle – vie personnelle et familiale ;
- la lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements et les violences sexistes au travail ;
- une politique inclusive (reprise sur les seniors, jeunes et personnes en situation de handicap).

Les partenaires sociaux conviennent que ces points feront l'objet d'une négociation et d'un accord de branche ultérieur.

Toute action visant à corriger les disparités de traitement suppose une connaissance précise et factuelle des différentes situations au sein de la branche.

À cet effet, une enquête sera réalisée au sein de la branche autant que possible tous les deux ans en collaboration avec l'opérateur de compétences de la branche (OPCO Atlas) sur la base notamment des données produites par la Dares (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques).

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent ce qui suit :

I. Cadre juridique de l'accord

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux agences générales d'assurance relevant du champ d'application prévu à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de travail du personnel des agences générales d'assurance en date du 2 juin 2003 et son avenant en date du 17 septembre 2019.

Article 2 | 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 ne soit nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques.

Article 3 | Objet

Le présent accord est conclu pour garantir l'égalité professionnelle de l'ensemble des salariés des agences générales d'assurance entrant dans le champ d'application du présent accord.

La mise en œuvre du présent dispositif n'a pas pour objet de remettre en cause l'existence d'un régime préexistant et plus favorable. Pour rappel, ce thème de négociation est prévu à l'article L. 2253-1 du code du travail pour lequel les stipulations au niveau de la branche prévalent sur les conventions et accords collectifs d'entreprises conclus antérieurement ou postérieurement.

ment à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque lesdites dispositions assurent des garanties au moins équivalentes.

Article 4 | Domaines d'action

Les partenaires sociaux affirment que la mixité des métiers à tout niveau hiérarchique est un facteur important de cohésion sociale et d'efficacité économique. Aussi, la parité est un levier important au sein des agences et contribue à prévenir les inégalités entre salariés.

Le présent accord aborde l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et s'inscrit dans le cadre général de la lutte contre les discriminations. Ainsi, l'accord traite des thèmes suivants :

- les mesures tendant à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités injustifiées constatées ;
- la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein.

III. La promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 5 | Accès à l'emploi

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance du cadre légal visant à garantir une égalité dans l'accès à l'emploi entre les femmes et les hommes. En ce sens, ils encouragent à renforcer les éléments objectifs permettant d'arbitrer entre plusieurs candidatures.

5.1. Principe de non-discrimination à l'embauche

Les partenaires sociaux rappellent que les compétences et les capacités professionnelles requises sont appréciées strictement sur la base de critères objectifs. À ce titre, les agences s'engagent à ce que le processus de recrutement, interne ou externe, se déroule dans les mêmes conditions pour les femmes et pour les hommes afin que les choix ne résultent que de l'adéquation entre la qualification des candidat(e)s et les compétences requises pour l'emploi proposé.

À cet effet, les offres d'emploi internes ou externes sont rédigées sans mention du sexe ou de la situation de famille. Lors du recrutement, les signataires insistent sur l'importance de veiller au respect du principe de non-discrimination à chaque étape :

- la définition du besoin ;
- la rédaction des offres d'emploi en se basant sur les compétences attendues ;
- le choix des candidats, en retenant des critères objectifs identiques pour les femmes et les hommes ;
- l'entretien d'embauche ;
- la prise de décision ;
- les conditions d'intégration au sein des agences.

5.2. Attractivité des formations menant aux métiers de l'assurance

Soucieux de garantir une représentation équilibrée des sexes au sein des métiers de l'assurance et de garantir le respect des dispositions légales prévues par l'article L. 1132-1 du code du travail (annexe 2), les partenaires sociaux rappellent qu'il est primordial d'en faire la promotion

auprès de tous, sans distinction en raison du sexe, du genre ou de l'âge tel que prévu au sein de l'accord du 26 mai 2021 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Dans ce cadre, aucun critère illicite ou discriminatoire ne doit être pris en compte pour l'accès aux formations pour pouvoir exercer dans la branche.

Les salariés intervenant dans la distribution de produits d'assurance sont soumis au suivi d'une formation annuelle de quinze heures. Dans le cadre de cette formation, les agents généraux doivent veiller à adapter les modalités d'accès et de suivi en tenant compte de la vie familiale des salariés afin qu'elle ne constitue pas un frein.

6. Égalité salariale et conditions de travail

6.1. Principe d'égalité de rémunération entre les salariés

Les parties signataires rappellent que, tout au long de la carrière des salariés, l'employeur est tenu d'assurer pour le même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération effective globale entre les femmes et les hommes en application des dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail (annexe 3). Notamment, l'attribution d'augmentations ou de primes à caractère individuel repose exclusivement sur des critères objectifs, professionnels, mesurables et réalisables.

Au sein de chaque agence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes. Si tel n'est pas le cas, ils mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales en application des dispositions légales et conventionnelles.

Pour rappel, en vertu de l'article L. 1225-26, alinéa 1 du code du travail, la salariée de retour de congé maternité doit voir sa rémunération majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. Au sein des agences générales d'assurance la catégorie professionnelle au regard de laquelle il convient d'effectuer le rattrapage salarial s'entend des salariés relevant de la même classe pour le même métier. Dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux autres personnes dans ce cas, seront prises en compte les augmentations des salariés relevant de la même classe, à défaut de la même catégorie socioprofessionnelle (employés ou cadres), à défaut des salariés de l'agence. Les salariés de la même catégorie n'ayant pas eu d'augmentation sont inclus dans le calcul de la moyenne des augmentations à appliquer.

Sont ainsi considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. Les catégories, critères de classification et de promotion professionnelle, ou tout autre base de calcul de rémunération, doivent être établis en respectant les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail.

Sur la base de l'enquête « emploi-formation » réalisée autant que possible tous les deux ans en collaboration avec l'opérateur de compétences de la branche (OPCO Atlas) ou sur la base des données produites par la Dares, la branche établit un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et identifie, le cas échéant, les axes de progrès pour réduire les écarts.

6.2. Salariés à temps partiel

Les partenaires sociaux rappellent qu'en application des dispositions de l'article R. 241-0-3 du code de la sécurité sociale, les agents disposent de la possibilité de maintenir les cotisations retraite des salariés à temps partiel sur l'assiette du salaire reconstitué à temps plein par avenant.

6.2.1. Égalité entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Les agences demeurent attentives à ce que les modalités de temps de travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés. Ainsi, les entreprises offrent aux salariés à temps partiel les mêmes opportunités en termes de formation, de mobilité fonctionnelle ou géographique, d'évolution de carrière.

6.2.2. Passage à temps partiel

En application des dispositions conventionnelles de « l'avenant du 12 décembre 2013 à l'accord de branche relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurance », les salariés peuvent solliciter un passage à temps partiel.

Pour rappel, les horaires à temps partiel peuvent être mis en place à la requête d'un salarié, moyennant une demande présentée par écrit selon des modalités définies avec l'employeur avec un préavis de trois mois. Cette demande précise, notamment, la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour le nouvel horaire.

L'employeur transmet, par écrit, sa réponse motivée dans le délai maximal de 3 mois à compter de la demande.

6.2.3. Priorité d'affectation pour l'attribution d'un emploi à temps plein

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. À défaut, il a également la possibilité de leur proposer un emploi à temps complet différent de leur catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

6.3. Articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure égalité et mixité professionnelle et à atteindre l'objectif de parité. Dans ce cadre, les agents généraux s'attachent à prendre en considération la situation familiale et à utiliser notamment les nouveaux outils afin de faciliter les différents temps de vie.

6.3.1. Réunions

Afin de permettre un bon équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés, les acteurs du dialogue social au sein de la branche rappellent qu'il est nécessaire d'éviter tant que possible la tenue de réunions lors de la pause déjeuner et en fin de journée. Dans la mesure du possible, les réunions de travail sont établies à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser.

6.3.2. Droit à la déconnexion

Aucun salarié n'est tenu de consulter ni de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels en dehors de son temps de travail, pendant ses congés, ses temps de repos, arrêts de travail et absences autorisées.

L'employeur ne peut exiger que le salarié prenne connaissance des courriels, messages ou appels téléphoniques professionnels en dehors de son temps de travail, pendant ses congés, ses temps de repos, arrêts de travail et absences autorisées.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent que les dispositions légales issues de la loi du 8 août 2016 « relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels » concernant le droit à la déconnexion sont pleinement applicables aux agents généraux d'assurances et à leurs salariés.

Article 7 | *Évolution professionnelle, accès à la formation et congés liés à la parentalité*

7.1. Congés et absences liés à la parentalité

Il est rappelé qu'un entretien professionnel est obligatoirement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue :

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

Pour rappel, en application des dispositions de la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 dite « Loi Rixain » visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, l'accord ou la charte régissant le télétravail dans l'entreprise doit préciser les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail. Dans ce cadre, le passage en télétravail n'est pas conditionné à l'avis d'un médecin.

7.1.1. Congé maternité

En application des dispositions légales, toute salariée bénéficie automatiquement d'un congé de maternité, en partie avant son accouchement et en partie après. Ce congé est obligatoire et il ne peut y être renoncé totalement.

La durée de ce congé varie en fonction du nombre d'enfants déjà à sa charge avant la naissance de l'enfant et du nombre d'enfants à naître. La durée peut être comprise entre 16 et 46 semaines en fonction du nombre d'enfants à naître et de leur statut.

La salariée enceinte bénéficie d'autorisations d'absences sans perte de rémunérations pour se rendre aux 7 examens médicaux obligatoires. Les absences dans ce cas sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

À compter du 6^e mois de grossesse, les salariées bénéficient, sans perte de salaire, d'une heure de réduction d'horaire journalier, placée en accord avec l'employeur, en début ou en fin de journée par rapport à l'horaire de travail normal.

Dans le cadre de ce congé, toute salariée répondant aux conditions légales bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Bien que ce congé entraîne la suspension du contrat de travail, la période est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

Pendant la durée du congé de maternité, la salariée perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale. L'intéressée, ayant au moins un an de présence, reçoit une allocation destinée à compléter ces indemnités, jusqu'à concurrence de son plein salaire net.

Le plein salaire net à prendre en compte pour calculer le salaire à maintenir est celui que la salariée aurait perçu si elle avait continué à travailler. Le salaire de référence à retenir est la

rémunération moyenne mensuelle des 12 mois précédant l'arrêt, telle que définie à l'article 30 de la convention collective.

À l'issue du congé de maternité, la salariée reprend son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Plus encore, la rémunération des salariées ayant bénéficié d'un congé de maternité est majorée à l'issue de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

7.1.2. Congé paternité

Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant dont la durée est déterminée par la loi (annexe 4). Par ailleurs, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisés, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de droit pendant la période d'hospitalisation dans la limite de la durée légale.

Les signataires de l'accord considèrent que la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant peut contribuer à un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle ainsi qu'à la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, en ce qu'elle permet de promouvoir le partage des responsabilités familiales.

Afin d'encourager la prise de ce congé, les agences maintiennent l'intégralité du salaire net mensuel à due proportion du régime de travail et de la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant déterminée par la loi. Le maintien de salaire s'opérera déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale.

7.1.3. Congé d'adoption

Le congé d'adoption est ouvert à tout salarié qui s'est vu confier un enfant :

- soit par le service d'aide sociale à l'enfance (ASE) ;
- soit par un organisme français autorisé pour l'adoption ;
- soit par l'agence française de l'adoption (AFA) ;
- soit par décision de l'autorité étrangère compétente, à condition que l'enfant ait été autorisé, à ce titre, à entrer en France.

En application des dispositions légales et réglementaires, la durée du congé d'adoption varie en fonction du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants déjà à charge et d'une éventuelle répartition du congé entre les parents.

Ce congé débute en principe à la date d'arrivée de l'enfant au sein du foyer ou le jour ouvrable suivant. Il peut également, au choix du salarié, débiter 7 jours calendaires avant l'arrivée de l'enfant au sein du foyer.

À l'issue du congé d'adoption, le ou la salariée reprend son emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Plus encore, la rémunération des salariés ayant bénéficié d'un congé d'adoption est majorée à l'issue de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

7.1.4. Dispositions relatives à la procréation médicalement assistée (PMA)

La salariée engagée dans un parcours de procréation médicale assistée se voit accorder des autorisations d'absences rémunérées.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires dans le cadre de la PMA.

Ces absences sont rémunérées par l'employeur. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits liés à l'ancienneté.

Le conjoint salarié de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences sont rémunérées par l'employeur. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits liés à l'ancienneté.

7.2. Égalité d'accès à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une formation pour un motif discriminatoire. En ce sens, aucune distinction entre les femmes et les hommes ne peut être faite dans l'accès aux formations professionnelles.

Dans le cadre de l'entretien professionnel, dispensé obligatoirement tous les deux ans, les agents généraux veilleront à tenir compte des souhaits de formation ou d'acquisition de compétences des salariés. En tout état de cause, ils veilleront à garantir une égalité dans l'accès aux formations entre les femmes et les hommes.

Afin de permettre à l'ensemble des salariés de bénéficier des dispositifs de formation, les agences générales d'assurance prendront en compte la vie familiale des collaborateurs afin qu'elle ne constitue pas un frein pour l'accès aux formations.

Pour veiller au respect de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle des salariés et afin de limiter l'impact des déplacements, les employeurs de la branche respecteront le délai de prévenance d'un mois.

Plus encore, certains modules de formations dispensés seront dédiés à la non-discrimination et à la diversité au sein des agences.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance des entretiens professionnels relatifs à la formation. Au-delà du caractère obligatoire, cet entretien bisannuel est déterminant dans les perspectives d'évolution professionnelle et les formations pouvant contribuer à l'acquisition de blocs de compétences.

Plus encore, les partenaires sociaux invitent les employeurs de la branche à favoriser les formations digitales ou à proximité du lieu de travail dans la mesure du possible.

7.3. Évolution professionnelle

Les partenaires sociaux se donnent pour objectif d'atteindre une part représentative de femmes et d'hommes dans chaque catégorie d'emploi au sein de la branche.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent que les agents généraux doivent garantir une égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel au sein de l'agence. Ainsi, chaque décision relative à une évolution professionnelle doit être prise sur la base de motifs objectifs et étrangers à toute discrimination.

Il sera également porté une attention particulière à la durée moyenne entre deux promotions des femmes et des hommes. Les agences générales d'assurance devront s'assurer que la pro-

portion des femmes et des hommes parmi les salariés promus soit comparable à leur proportion dans l'effectif de chaque niveau de classification.

Article 8 | Lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel

Au sein du présent accord, les partenaires sociaux affirment leur détermination à agir afin d'apporter, à leur niveau, leur contribution dans la lutte contre les violences faites aux femmes, quel qu'en soit le contexte.

Il est rappelé que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, ou tout actes définis dans le cadre de l'article L. 1153-1 du code du travail (annexe 5).

En application de l'article L. 1153-5 du code du travail (annexe 6), l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Les évolutions sociétales et les nouvelles dispositions légales (notamment celles portées par la loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle dite « loi Rixain ») ont permis de renforcer la prise de conscience et les enjeux en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprises et dans la société dans son ensemble.

Les partenaires sociaux rappellent que l'ensemble des entreprises demeurent soumises à l'affichage des documents obligatoires et notamment les coordonnées de l'inspection du travail compétente, du défenseur des droits et des référents harcèlement sexuel dans les agences d'au moins 250 salariés.

Ce référent est désigné parmi les membres élus de la délégation du personnel au CSE afin de prévenir, agir et lutter contre les agissements sexistes et faits de harcèlement sexuel au travail.

Également, au sein du document d'évaluation des risques professionnels (DUERP), les entreprises veilleront à intégrer un volet consacré aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel.

Une liste de sanctions propres à chaque situation constatée de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste sera dressée. En application des dispositions légales, toute personne qui commet des faits de harcèlement sexuel tel que défini aux I et au II de l'article 222-33 du code pénal encourt les peines prévues par ce même article, soit deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en présence de certaines circonstances aggravantes dont la liste est donnée au même article 222-33 du code pénal.

Dans ce cadre, il appartient aux agences de sensibiliser les salariés afin que ceux-ci signalent tout fait de harcèlement sexuel ou tout agissement sexiste.

Les partenaires sociaux de la branche mettent à disposition des agences un dispositif « d'information » élaboré par le ministère du travail et destiné aux acteurs de l'égalité professionnelle pour faire face aux situations concrètes du quotidien (annexe 7).

III. Dispositions finales

Article 9 | Durée d'application et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre ans.

Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2024.

Il peut être dénoncé ou modifié par l'ensemble des parties signataires et dans les mêmes formes que sa conclusion.

Article 10 | Suivi

Les signataires conviennent de se réunir une fois tous les deux ans et autant que de besoin pour étudier l'évolution de l'égalité professionnelle au sein de la branche à travers un suivi des indicateurs suivants :

1. Répartition des hommes et des femmes en contrat à durée indéterminée par métier au sens de l'article 17 de l'avenant du 17 septembre 2019 à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurance du 2 juin 2003 ;
2. Évolution du taux de féminisation parmi les cadres et les non-cadres ;
3. Nombre d'entrées et de sorties des salarié(e)s en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) avec la répartition des femmes et des hommes ;
4. Nombre d'embauches en contrat à durée indéterminée et contrat à durée déterminée à l'issue de l'alternance avec la répartition femmes/hommes ;
5. Répartition du nombre d'heures de formation par sexe et en distinguant les salarié(e)s cadres et non-cadres ;
6. Répartition du nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation par sexe et en distinguant les salarié(e)s cadres et non-cadres ;
7. Taux de salariés ayant bénéficié d'une révision salariale par sexe ;
8. Taux d'augmentation moyenne par sexe, et en distinguant les non-cadres et les cadres ;
9. Taux de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une révision salariale ;
10. Taux de salariés ayant bénéficié d'une prime/rémunération variable par sexe ;
11. Taux de salariés à temps partiel ayant bénéficié d'une prime/rémunération variable ;
12. Taux d'hommes ayant pris un congé paternité et d'accueil de l'enfant ;
13. Taux de femmes cadres.

Article 11 | Publicité et extension

Établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, le présent accord 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 accord, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

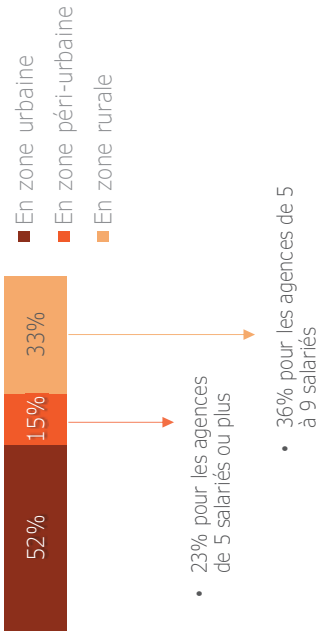


1.A- LES AGENCES



→ Des agences plus grandes en zones rurales et périurbaines

Répartition des agences par localisation



La localisation semble influencer sur les questions relatives à l'emploi :

- Les environnements **urbains et périurbains** présentent des **caractéristiques communes** différenciant des localisations en milieu rural.
- Les écarts les plus manifestes concernent **l'accueil physique** une baisse générale de flux de public est constatée, mais elle est moindre en zone rurale), avec des différences sur certains profils de salariés et l'organisation au sein des agences.
- La localisation semble également avoir un impact sur le **recrutement de nouveaux collaborateurs et la fidélisation des salariés** difficultés accrues en zone rurale pour attirer des compétences, mais moindre concurrence avec d'autres recruteurs, et fidélisation facilitée à la fois pour les mêmes raisons et par le fait que les salariés ont fait un « choix de vie »).

Annexe 2

Article L. 1132-1 du code du travail :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6.1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »

Annexe 3

Article L. 3221-2 du code du travail :

« Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. »

Annexe 4

Article L. 1225-35 du code du travail :

« Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficie d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de vingt-cinq jours calendaires ou de trente-deux jours calendaires en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Ce congé est composé d'une période de quatre jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance mentionné au 3° de l'article L. 3142-1, et d'une période de vingt et un jours calendaires, portée à vingt-huit jours calendaires en cas de naissances multiples.

Le délai de prévenance de l'employeur quant à la date prévisionnelle de l'accouchement et aux dates de prise du congé et à la durée de la ou des périodes de congés, le délai dans lequel les jours de congé doivent être pris ainsi que les modalités de fractionnement de la période de congé de vingt et un jours et de vingt-huit jours sont fixés par décret. Le délai de prévenance relatif à la date prévisionnelle de l'accouchement et celui relatif aux dates de prise du ou des congés de la seconde période de vingt et un jours ou de vingt-huit jours ainsi qu'à la durée de ces congés doivent être compris entre quinze jours et deux mois.

Par dérogation aux quatre premiers alinéas, lorsque l'état de santé de l'enfant nécessite son hospitalisation immédiate après la naissance dans une unité de soins spécialisée définie par arrêté des ministres chargés de la santé et de la sécurité sociale, la période de congé de quatre jours consécutifs mentionnée au troisième alinéa est prolongée de droit, à la demande du salarié, pendant la période d'hospitalisation, dans la limite d'une durée maximale déterminée par décret. »

Annexe 5

Article L. 1153-1 du code du travail :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Annexe 6

Article L. 1153-5 du code du travail :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret. »

Annexe 7

Guide à destination des TPE-PME, ministère du travail de l'emploi et de l'insertion – DGEFP, 2021 : [guide_egalite_tpe_pme_2021.pdf](#) (travail-emploi.gouv.fr)