

Avenant n° 5 du 13 mars 2026

à l'accord du 26 mai 2021
relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

NOR : ASET2650597M

IDCC : 2335

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

AGEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT banques et assurances ;

UNSA banques et assurances ;

CFE-CGC assurance ;

CFTC-SN2A,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a déterminé les besoins de formation professionnelle tout au long de la vie.

La loi du 24 octobre 2025 a modifié le contenu et la périodicité de l'entretien professionnel en le transformant en entretien de parcours professionnel. Avec l'ajout de deux entretiens supplémentaires pour les salariés expérimentés. En effet, les évolutions démographiques et technologiques nécessitent l'adaptabilité des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche souhaitent mettre en conformité les éléments concernant l'entretien professionnel afin de sécuriser les parcours professionnels, de maintenir dans l'emploi des salariés expérimentés avec des aménagements possibles.

La branche des salariés des agents généraux d'assurance est composée essentiellement d'entreprises ayant moins de 50 salariés. L'employeur doit notamment à l'aide de ses entretiens :

- vérifier l'adaptation du salarié à son poste de travail ;
- veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi, notamment face aux évolutions technologiques ;

- vérifier les aspirations et projets professionnels ;
- favoriser l’acquisition de compétences.

L’article 7 sera donc modifié en conséquence :

« Article 7 | *L’entretien de parcours professionnel*

Chaque salarié, à son embauche, est informé qu’il bénéficie d’un entretien de parcours professionnel avec son employeur au cours de la première année suivant son embauche.

Tout salarié restant employé dans la même entreprise bénéficie d’un entretien de parcours professionnel tous les quatre ans. Ensuite, tous les 8 ans, un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié doit être effectué par l’employeur auprès du salarié. Il est organisé par l’employeur et réalisé par un supérieur hiérarchique ou un représentant de l’agence et se déroule pendant le temps de travail. Deux autres entretiens concernent les salariés expérimentés (entretien de mi-carrière et entretien de fin de parcours professionnel).

7.1. Finalité

Afin de permettre au salarié d’être acteur de son évolution professionnelle, un entretien de parcours professionnel est mis en œuvre dans toutes les agences. Il permet d’envisager la sécurisation des parcours du salarié, du maintien dans l’emploi et l’anticipation des évolutions des métiers.

L’entretien de parcours professionnel est distinct de l’entretien d’évaluation professionnel annuel que peuvent réaliser les agents généraux d’assurance avec leurs salariés. Ainsi, l’entretien de parcours professionnel ne porte pas sur l’évaluation du travail du salarié.

7.2. Mise en œuvre

À l’occasion de son embauche, le salarié est informé qu’il bénéficie d’un entretien de parcours professionnel avec son employeur au cours de la première année suivant son embauche. Ensuite, le salarié présent dans l’agence bénéficie d’un entretien tous les 4 ans.

Le salarié peut, pour la préparation de cet entretien, bénéficier d’un conseil en évolution professionnelle. L’employeur, pour la préparation de ce même entretien, peut bénéficier d’un conseil de proximité assuré par l’opérateur de compétences dont il relève.

À cet effet, l’employeur informe ses salariés, en amont ou à l’occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CÉP) gratuits, dispensés par des opérateurs du CÉP qui pourront à des fins de préparation de l’entretien l’aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l’accompagner dans ses projets professionnels.

Le salarié est informé une semaine au préalable du contenu et des modalités de mise en œuvre de l’entretien professionnel. De plus, à l’issue de l’entretien, le salarié reçoit un document écrit, précis des conclusions de cet entretien.

Le salarié peut demander à être reçu par l’agent employeur ou par le responsable du niveau supérieur en cas de désaccord avec les conclusions de l’entretien professionnel.

En outre, si le salarié est absent de l’agence et n’a bénéficié d’aucun entretien de parcours professionnel au cours des douze mois précédant sa reprise d’activité,

l'agent employeur est tenu d'organiser un entretien professionnel pour les salariés qui étaient en :

- congé de maternité et d'adoption ;
- congé supplémentaire de naissance ;
- congé parental d'éducation ;
- congé de proche aidant ;
- congé sabbatique ;
- période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail ;
- période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ;
- arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- fin d'un mandat syndical.

Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

7.3. Contenu

Le contenu de l'entretien de parcours professionnel est défini au niveau de chaque agence.

Celui-ci est consacré :

- 1° Aux compétences du salarié et aux qualifications mobilisées dans son emploi actuel ainsi qu'à leur évolution possible au regard des transformations de l'entreprise ;
- 2° À sa situation et à son parcours professionnel, au regard des évolutions des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise ;
- 3° À ses besoins de formation, qu'ils soient liés à son activité professionnelle actuelle, à l'évolution de son emploi au regard des transformations de l'entreprise ou à un projet personnel ;
- 4° À ses souhaits d'évolution professionnelle. L'entretien peut ouvrir la voie à une reconversion interne ou externe, à un projet de transition professionnelle, à un bilan de compétences ou à une validation des acquis de l'expérience ;
- 5° À l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

7.4. Entretiens spécifiques pour les salariés expérimentés

La loi du 24 octobre 2025 a rajouté deux entretiens obligatoires de parcours professionnel pour les salariés expérimentés :

- 1° Entretien de mi-carrière :

Cet entretien doit être organisé par l'employeur dans les 2 mois suivant la visite médicale de mi-carrière à 45 ans selon les modalités prévues à l'article L. 4624-2-2 du code du travail.

En lien avec les préconisations du médecin du travail, en plus des thèmes "classiques", l'entretien de parcours professionnel porte sur :

- l'adaptation ou l'aménagement du poste ;
- la prévention de l'usure professionnelle ;
- les besoins de formation spécifiques ;
- les souhaits de mobilité ou de reconversion.

À l'issue de l'entretien, un document remis au salarié récapitule, sous forme de bilan, l'ensemble des éléments abordés.

Au-delà de l'expression des besoins immédiats du salarié sur ces 4 thématiques, il est important de leur permettre de pouvoir exprimer ces besoins tout au long de leur 2^e partie de carrière.

2° Entretien de fin de parcours professionnel :

Lors du premier entretien de parcours professionnel qui intervient au cours des deux années précédant le soixantième anniversaire du salarié, sont abordées, en plus des sujets classiques, les conditions de maintien dans l'emploi et les possibilités d'aménagements de fin de carrière, notamment les possibilités de passage au temps partiel ou de retraite progressive.

7.5. L'état des lieux récapitulatif

Tous les huit ans, l'entretien de parcours professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Lorsqu'il s'agit du premier état des lieux après l'embauche, il peut être réalisé sept ans après l'entretien. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des huit dernières années des entretiens de parcours professionnels et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une action de formation ;

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces huit 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, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

Pour l'application du présent article, l'effectif salarié et le franchissement du seuil de cinquante salariés sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale. »

Article 1^{er} | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant 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 2 | Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter de sa signature.

Article 3 | Publicité. Extension

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, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris le 13 mars 2026.

(Suivent les signatures.)