



ACCORD DE BRANCHE

RELATIF A LA

FORMATION

PROFESSIONNELLE

TOUT AU LONG DE LA VIE

Du 26 / 11 /2015

Agents Généraux d'Assurance

PREAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des Agents généraux d'assurance (ci-après désignés « parties signataires ») partagent une vision commune de la profession : les agents généraux d'assurance occupent une position importante et stratégique sur le marché de la commercialisation des contrats d'assurances aux particuliers, aux entreprises, et aux institutions. A 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'assurance une condition de leur réussite et pour les collaborateurs 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 dans un proche avenir.

En effet et dans les dix ans, la démographie va entraîner de nombreux départs à la retraite d'agents généraux d'assurance et de collaborateurs, accélérant les situations de reprise d'agences générales d'assurance et la nécessité de recruter de nouveaux collaborateurs. 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 collaborateurs. 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 collaborateurs 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.

Par ailleurs, les compagnies d'assurance proposent des actions de formation aux collaborateurs liées aux évolutions organisationnelles, techniques et commerciales qu'elles mettent en œuvre. Ces formations apportent aux collaborateurs un réel savoir-faire pratique dans le cadre d'apprentissages de court terme. Les objectifs de la profession en matière de formation professionnelle ont d'autres perspectives puisqu'ils visent à professionnaliser durablement les collaborateurs. Les formations délivrées ou initiées directement ou non par les compagnies d'assurances, ne peuvent donc qu'être financées à titre exclusif par ces dernières sauf prise en charge exceptionnelle dans le cadre de formations ouvertes à tout collaborateur d'agences quel que soit son réseau d'appartenance.

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,
- et plus récemment, la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 5 mars 2014.

Par ailleurs, dans le Titre XI de la Convention Collective Nationale du 2 Juin 2003, les partenaires sociaux de la branche ont manifesté leur volonté de mettre en œuvre un véritable dispositif de formation professionnelle de branche, mutualisé et au service des entreprises et de leurs collaborateurs, distinct des formations délivrées par les compagnies.

C'est ainsi que la branche, sous l'égide 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 COMPETENCE, le référentiel de compétences des emplois de la branche et la Convention Collective Nationale du 2 juin 2003. 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 collaborateurs d'agence générale d'assurance dans ce nouveau contexte. Au-delà du dialogue social, le succès de cet accord suppose que :

- chaque agence générale d'assurance fasse du développement des compétences de ses collaborateurs un enjeu de sa performance et une garantie de leur fidélisation ;
- chaque collaborateur d'agence prenne conscience de l'importance de la formation et du développement de ses compétences dans la gestion individuelle de son parcours professionnel.

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 collaborateur. Elles sont reconnues dans le cadre des dispositions du Titre III de la Convention Collective Nationale du personnel des agences générales d'assurance du 2 juin 2003.

Le présent accord annule et remplace l'accord de branche du 1^{er} décembre 2004 et ses avenants relatifs à la formation professionnelle.

TITRE I

LA POLITIQUE DE LA BRANCHE

EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 1 : ORIENTATIONS & OBJECTIFS DE LA POLITIQUE DE BRANCHE

Les parties entendent tirer des enseignements de l'étude sur la formation professionnelle et l'emploi menée en 2015 par l'Observatoire 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 les compétences techniques, technologiques, organisationnelles des collaborateurs, les réactualiser, les consolider et sécuriser leur parcours professionnel ;
- promouvoir l'accès à la profession de nouveaux collaborateurs, assurer la transmission des savoirs,
- accroître les performances commerciales des collaborateurs ;
- accroître la compétitivité des agences ;
- développer la motivation des collaborateurs.

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 mais aussi des personnes handicapées.

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 :

1.1 Faciliter l'accueil et l'intégration des nouveaux embauchés

Les agences générales d'assurance permettent aujourd'hui à de nombreux collaborateurs 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.

1.2 Développer les 3 axes de compétences des collaborateurs : métier, relation client et efficacité professionnelle

Le métier de collaborateur d'agence générale d'assurance 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'assurance. Elles contribuent à la valeur ajoutée reconnue aux agences générales d'assurance, en terme de proximité, d'expertise et de qualité d'assistance 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 collaborateurs au sein de l'agence générale d'assurance, conformément aux dispositions du titre III de la Convention Collective Nationale du 2 juin 2003.

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.

1.3 Assurer la « mise à niveau » et le développement des connaissances des collaborateurs sur les évolutions techniques, juridiques et commerciales

L'environnement des agences générales d'assurance se complexifie (digitalisation des process, multiplication des réglementations, relations avec les institutionnels locaux, protection des consommateurs, lutte contre la fraude et le blanchiment de capitaux ...) et requiert de façon accrue des connaissances techniques, juridiques et commerciales élevées.

C'est pourquoi les signataires entendent donner la priorité à la mise à niveau régulière de ces connaissances au profit de l'ensemble des collaborateurs d'agences générales d'assurance.

1.4 Former les salariés à temps partiel

Afin de faciliter l'accès des salariés à temps partiel au plan de formation de l'agence générale d'assurance 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.

A cette fin, les signataires rappellent que différents aménagements pratiques peuvent être mis en oeuvre en fonction de la durée de la formation envisagée :

- 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.

Par ailleurs, les signataires rappellent que les salariés à temps partiel peuvent, au même titre que les salariés à temps plein, suivre des formations hors temps de travail, dans des conditions identiques de départ en formation et de rémunération.

1.5 Aider les collaborateurs à dynamiser la deuxième partie de leur carrière

Les signataires attachent une importance particulière à la formation des collaborateurs comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'agence générale d'assurance.

Les signataires rappellent également l'importance du rôle que peuvent jouer ces salariés dans la transmission des compétences, l'accompagnement et l'intégration des jeunes et des demandeurs d'emploi au sein des agences générales d'assurance, notamment dans le cadre des différents dispositifs prévus au Titre II du présent accord en particulier dans la mise en œuvre du tutorat.

1.6 Faciliter le retour de congé parental ou d'absence prolongée pour maladie

Afin d'assurer les meilleures conditions possibles de retour dans l'agence générale d'assurance à l'issue d'un congé parental d'éducation à temps plein ou en cas d'absence prolongée pour maladie ou accident, outre la mise en œuvre de l'entretien professionnel prévu à l'article 7 du titre III, les signataires incitent à la réalisation d'actions d'accompagnement du salarié et/ou de remise à niveau, notamment par le biais du bilan de compétences ou de la période de professionnalisation.

1.7 Valoriser les modalités d'acquisition des compétences en situation de travail

Les signataires considèrent que l'agence générale d'assurance peut être un lieu privilégié d'apprentissage des métiers de collaborateur d'agence générale d'assurance, pour autant que les conditions nécessaires d'accompagnement soient mises en œuvre et que l'exercice de la fonction tutorale soit favorisé.

Ils incitent à l'utilisation des techniques pédagogiques permettant le développement de l'individualisation des parcours de formation. Les techniques de formation à distance et d'autoformation sont ainsi encouragées, pour autant que le programme soit décrit avec ses objectifs pédagogiques formalisés, qu'une durée de formation soit identifiée pour la réalisation du module et qu'un accompagnement individuel soit envisagé.

Dans cet esprit, les actions visant à la validation des acquis et de l'expérience, notamment pour définir des parcours de formations individualisés, et toute autre action dans ce sens sont recommandées par les signataires du présent accord.

ARTICLE 2 : DISPOSITIONS DIVERSES

Les partenaires sociaux tiennent à rappeler leur attachement à l'égalité de traitement des salariés dans l'accès à la formation, consacré par l'article 24 de la Convention Collective Nationale du personnel des agences générales d'assurance.

Ils rappellent également que, quelle que soit la formation suivie et le dispositif choisi, pendant toute la durée de la formation, que celle-ci ait lieu pendant ou hors temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

TITRE II

LA PROFESSIONNALISATION ET L'INSERTION

A L'EMBAUCHE

Les nouveaux embauchés bénéficient de l'accès à la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation de l'agence générale d'assurance et de la formation professionnelle tout au long de la vie, au même titre que tout salarié de l'agence générale d'assurance. 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 collaborateurs. Elle doit permettre de renforcer la qualité d'accueil et de service au client, la communication, la progression et la fidélisation des collaborateurs au sein de l'agence générale d'assurance.

ARTICLE 3 : LE TUTORAT

Conformément à la loi du 5 mars 2014, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur est choisi par l'employeur parmi des salariés volontaires. Ce tuteur sera notamment chargé d'accueillir et de guider le salarié dans l'agence générale d'assurance.

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 deux ans ou pourra être l'agent général lui-même.

Le rôle du tuteur consiste notamment à :

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

Pour l'aider à remplir ces missions, l'employeur peut faire bénéficier le tuteur d'une formation spécifique. Il doit lui laisser le temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission, 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 OPCABAIA selon les règles en vigueur dans la limite d'un plafond et d'une durée maximale fixés par décret.

Le plafond est majoré de 50 % lorsque la personne chargée de l'exercice du tutorat est âgée de 45 ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée aux 2° et 3° de l'article 4-2 du présent accord.

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

Au-delà de l'accueil des nouveaux embauchés, les signataires de l'accord considèrent comme essentiel le développement d'une culture de partage et de transfert des connaissances et des compétences, la situation de travail étant une situation d'apprentissage privilégiée. Une telle culture doit être favorisée et entretenue au profit de tout nouvel embauché mais aussi par et pour l'ensemble des collaborateurs. Elle doit permettre de renforcer la qualité d'accueil et de service au client, la communication, la progression et la fidélisation des collaborateurs au sein de l'agence générale d'assurance.

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 du 4 mai 2004, modifiés par les lois du 24 novembre 2009 et du 5 mars 2014.

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'assurance, sous réserve de leur compatibilité avec les exigences de leur formation.

La validation des acquis de l'expérience peut également être effectuée dans le cadre de la période de professionnalisation.

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 sur 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 à 24 mois pour :

1° les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;

2° les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

3° les bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;

4° ou lorsque la nature des qualifications professionnelles visées l'exige, notamment pour permettre au salarié de préparer 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 collaborateur d'agence générale d'assurance.

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'assurance. Il peut également prévoir, en début de contrat, des actions d'évaluation et d'accompagnement, notamment en vue d'une individualisation des parcours de formation en fonction des connaissances et compétences du bénéficiaire.

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

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

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

Cette durée peut toutefois être portée à 40 % :

1° - lorsque le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un diplôme d'Etat, d'un titre homologué ou de toute autre qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, en lien direct avec les filières métiers de collaborateur d'agence générale d'assurance

2° - pour les catégories de bénéficiaires visés aux 2° et 3° de l'article 4-2.

4.4 Tutorat

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

4.5 Rémunération

- Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six 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 vingt-six 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.

4.6 Prise en charge par OPCABAIA

L'agent général d'assurance doit transmettre à OPCABAIA, au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat, le dossier complet de demande de prise en charge composé des pièces suivantes :

- Exemplaire du contrat signé (Cerfa n°12434-01) ;
- Curriculum vitae du salarié ;
- Attestation de compétences du tuteur ;
- Convention de formation signée par l'employeur et le centre de formation ;
- Programme de la formation ;
- RIB de l'agence ;
- En cas de subrogation de paiement : demande de subrogation et RIB du centre de formation.

Le site internet d'OPCABAIA permet aux agents de saisir directement leur demande de prise en charge et de transmettre de façon numérisée les diverses pièces nécessaires : www.opcabaia.fr

Les partenaires sociaux invitent l'employeur à contacter OPCABAIA préalablement à la conclusion du contrat de professionnalisation afin de s'assurer de l'éligibilité de la formation au financement d'OPCABAIA.

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

La CPNEFP peut proposer des forfaits horaires spécifiques à OPCABAIA pour les catégories de bénéficiaires visés aux 2° et 3° de l'article 4-2.

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 dérogation, l'apprenti doit être âgé de 16 ans au moins à 25 ans au début de l'apprentissage.

5.2 Politique de la branche

Bien que les agents généraux d'assurance soient, dans leur grande majorité, non assujettis à la taxe d'apprentissage, 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 de 2 mois prévue à l'article L. 6222-18 du Code du travail. 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

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et afin que les moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers soient mobilisés, les parties signataires invitent les agences concernées à verser leur taxe d'apprentissage à l'OPCA de branche, OPCABAIA, en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage et à affecter leur taxe d'apprentissage à des CFA et des établissements de formation formant à des métiers intéressant la branche.

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

ARTICLE 6 : AUTRES DISPOSITIFS FAVORISANT L'INSERTION

6.1 La préparation opérationnelle à l'emploi

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

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

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

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

OPCABAIA contribue, selon les modalités définies par son conseil d'administration, au cofinancement, avec Pôle emploi, des coûts pédagogiques et des frais annexes des POE mises en œuvre pour occuper un des métiers définis à l'article 19 de la CCN du personnel des agences générales d'assurance du 2 juin 2003.

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

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

6.2 La mise en situation en milieu professionnel

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel ont pour objet de permettre à un travailleur, privé ou non d'emploi, ou à un demandeur d'emploi :

- Soit de découvrir un métier ou un secteur d'activité ;
- Soit de confirmer un projet professionnel ;
- Soit d'initier une démarche de recrutement.

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel sont ouvertes à toute personne faisant l'objet d'un accompagnement social ou professionnel personnalisé, sous réserve d'être prescrites par l'un des organismes suivants :

- Pôle Emploi ;
- Les missions locales ;
- Autres organismes participant au service public de l'emploi.

Le bénéficiaire d'une période de mise en situation en milieu professionnel conserve le régime d'indemnisation et le statut dont il bénéficiait avant cette période. Il n'est pas rémunéré par la structure dans laquelle il effectue une période de mise en situation en milieu professionnel.

Il a accès dans la structure d'accueil aux moyens de transport et aux installations collectives dont bénéficient les salariés. Lorsqu'il est salarié, le bénéficiaire retrouve son poste de travail à l'issue de cette période.

Les périodes de mise en situation en milieu professionnel font l'objet d'une convention entre le bénéficiaire, la structure dans laquelle il effectue la mise en situation en milieu professionnel, l'organisme prescripteur de la mesure et la structure d'accompagnement, lorsqu'elle est distincte de l'organisme prescripteur.

TITRE III

LA DETERMINATION DES BESOINS DE FORMATION

PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

ARTICLE 7 : L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel a lieu tous les deux ans. Tous les six 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'assurance avec leurs collaborateurs.

7.2 Mise en œuvre

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

Pour les salariés en poste au 7 mars 2014, les entretiens devront être réalisés avant le 7 mars 2016. Pour les salariés recrutés depuis le 7 mars 2014, les entretiens devront avoir lieu dans les deux ans qui suivent le recrutement.

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 deux 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 la politique de GPEC au sein de l'agence. Ces propositions peuvent s'inscrire dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation ou de la période de professionnalisation.

L'entretien professionnel remplace tous les entretiens existants jusqu'ici intégrés dans le Code du travail, comme :

- Le bilan d'étape professionnel, ouvert aux salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- L'entretien de deuxième partie de carrière pour les salariés de 45 ans et plus, obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Il devra être distinct (avec un temps dissocié) de tout entretien d'évaluation et il fera 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 six 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 six dernières années des entretiens professionnels tous les deux ans et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation,
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une action de validation des acquis de l'expérience,
- bénéficié d'une progression salariale et/ou professionnelle.

Les entreprises de 50 salariés et plus doivent justifier que chaque salarié a bénéficié des entretiens tous les deux ans et d'au moins deux des trois mesures prévues ci-dessus.

Lorsque tel n'est pas le cas, le salarié à temps plein bénéficie de 100 heures de formation supplémentaires inscrites à son compte personnel de formation. Pour le salarié à temps partiel, le nombre d'heures de formation supplémentaires est porté à 130 heures. L'entreprise doit alors verser à OPCABAIA une somme forfaitaire correspondant à ces heures, en application des dispositions réglementaires en vigueur.

ARTICLE 8 : LES DISPOSITIFS D'INFORMATION ET D'ORIENTATION

Les signataires soulignent l'importance des dispositifs d'information et d'orientation mis en place par la loi du 5 mars 2014 : 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...). Il est assuré par des conseillers des organismes suivants :

- Pôle emploi ;
- l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) ;
- les missions locales ;
- les FONGECIF ;
- le CAP emploi pour les personnes en situation de handicap.

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.

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

ARTICLE 9 : LE BILAN DE COMPETENCES (au sens de l'article L 6313-1 et suivants du Code du travail)

Le bilan de compétences permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen terme et de construire le cas échéant un parcours de formation adapté.

Il peut être mis en place soit à l'initiative de l'employeur, sous réserve de l'accord du salarié, dans le cadre du plan de formation de l'agence (article 10), soit à l'initiative du salarié sur demande adressée par écrit à l'employeur sous réserve de l'accord écrit de celui-ci.

Par ailleurs, tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'agence qui l'emploie et totalisant au moins 5 ans (consécutifs ou non) d'activité professionnelle salariée, peut faire la demande d'un congé spécifique auprès de son employeur pour réaliser un bilan de compétences. L'action de bilan de compétences mise en place pourra être financée par l'OPACIF (FONGECIF), sous réserve des règles de prise en charge en vigueur.

Il est par ailleurs convenu qu'une priorité à le réaliser 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.

TITRE IV

LES DIFFERENTS DISPOSITIFS DE DEPART EN FORMATION

TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

ARTICLE 10 : LE PLAN DE FORMATION

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

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

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

- L'agent général employeur a l'obligation d'adapter ses salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper leur poste compte tenu de l'évolution des technologies, des organisations et des emplois, tel que précisé à l'article 10.1.

- Il existe deux catégories d'actions de formation, chacune de ces actions obéissant à un régime propre en matière de temps de travail, de rémunération du salarié et d'obligations de l'employeur (articles 10.1 et 10.2 du présent accord).

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

10.1 Les actions d'adaptation au poste de travail et les actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au maintien dans l'emploi

Objectif

Les actions d'adaptation au poste de travail portent sur des compétences directement utilisées par le salarié dans le cadre de ses fonctions.

Les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise portent sur des compétences susceptibles d'être utilisées lors d'une évolution, prévue ou simplement envisageable, du poste de travail.

Temps de travail et rémunération

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

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

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

10.2 Les actions de développement des compétences

Objectif

Ces actions portent sur des compétences qui ne sont, ni directement utilisées par le salarié dans le cadre de ses fonctions, ni susceptibles d'être utilisées lors d'une évolution du poste de travail.

Temps de travail

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

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

Ces engagements portent :

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

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

Rémunération

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

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

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

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

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

10.3 Prise en charge par OPCABAIA

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

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

ARTICLE 11 : LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

11.1 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 à savoir :

- Pour les salariés à temps complet à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis 12 heures par an les années suivantes dans la limite d'un plafond de 150 heures,
- Au prorata temporis pour les salariés à temps partiel arrondi à l'entier supérieur.

Les heures de DIF qui subsistent jusqu'au 1^{er} janvier 2021 ne sont pas prises en compte pour le calcul du plafond de 150 heures.

Lors de la préparation de son départ à la retraite, le salarié de 55 ans et plus bénéficie dans le cadre du CPF d'une formation certifiante ou qualifiante et en cas de cumul emploi/retraite, le salarié pourra mobiliser les heures acquises et non utilisées avant la liquidation de ses droits pour suivre une action de formation correspondant aux critères d'éligibilité fixés.

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

11.2 Formations éligibles

Trois catégories d'actions peuvent être suivies dans le cadre du CPF :

- Les actions de formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences,
- Les actions d'accompagnement à la VAE,
- Les formations sanctionnées par des certifications figurant sur les 6 listes établies par les partenaires sociaux au niveau national, régional ou de la branche.

Ces listes sont consultables sur le site moncompteformation.gouv.fr

11.3 Critères retenus pour l'élaboration de la liste de branche et pour la contribution de la CPNEFP à la constitution des listes nationale et régionales

La liste de la branche est établie par la CPNEFP qui révisé en tant que de besoin la liste des certifications éligibles au CPF, correspondant aux qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et compétences recherchées par les agents généraux d'assurance.

Elle détermine, le cas échéant, au sein de cette liste, des certifications prioritaires.

Il est convenu que la liste de branche fera l'objet chaque année d'un réexamen par la CPNEFP, en vue de sa mise à jour. De plus, la liste pourra être modifiée si nécessaire en cours d'exercice sur décision de la CPNEFP.

Les certifications éligibles au titre de la liste de branche :

- répondent à des besoins prévisibles en compétences au sein des agences générales d'assurance, ainsi qu'aux souhaits d'évolution professionnelle des salariés ;
- visent aussi bien les métiers spécifiques au secteur de l'assurance, que les métiers dits transversaux susceptibles d'être exercés au sein d'autres secteurs d'activités ;
- permettent l'obtention de certifications partielles identifiées.

11.4 Financement du CPF au niveau de la branche

Les fonds collectés par OPCABAIA sont affectés à la prise en charge des actions de formation éligibles, des frais annexes afférents, des frais de garde, ainsi que des coûts salariaux, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

11.5 Abondements possibles

Pour le cas où le nombre d'heures inscrites sur le CPF est insuffisant pour la réalisation de la formation, le salarié peut demander à bénéficier d'un abondement en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation. Ces heures complémentaires peuvent être financées par :

- l'employeur,
- OPCABAIA,
- le FONGECIF,
- l'Etat,
- les régions,
- et son titulaire lui-même.

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.

11.6 Mise en œuvre

Seul le salarié peut mobiliser son CPF. L'employeur ne peut le lui imposer, il faut l'accord exprès du titulaire du compte. 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 six mois, ou au minimum 120 jours avant dans les autres cas.

A 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.

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 12 : LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

12.1 Objectif

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

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

12.2 Bénéficiaires

La période de professionnalisation est ouverte :

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

12.3 Nature et contenu des actions de professionnalisation

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés sont :

1° des formations qualifiantes enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche

2° des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences (la communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation

des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, etc.) ;

3° des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du Code de l'éducation).

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié créé par la loi du 5 mars 2014.

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation, à 70 heures, réparties sur une période maximale de douze mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

1° Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;

2° Aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation du salarié ;

3° Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle.

12.4 Tutorat

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

12.5 Départ en formation

La période de professionnalisation est mise en place, soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative du salarié sous réserve de l'acceptation de financement par OPCABAIA.

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

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

12.6 Actions de professionnalisation et temps de travail

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

Toutefois, elles peuvent aussi être réalisées pour tout ou partie en dehors du temps de travail :

- **à l'initiative du salarié** dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- **à l'initiative de l'employeur**, après accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation, conformément aux dispositions de l'article L 6321-6 du Code du travail.

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

Ces engagements portent sur :

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

12.7 Rémunération

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

Lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail, elle donne lieu au versement de l'allocation de formation, telle que définie à l'article L 932-1 du Code du travail.

12.8 Prise en charge OPCABAIA

Avant la mise en oeuvre de la période de professionnalisation, l'employeur doit faire une demande de prise en charge financière auprès d'OPCABAIA, qui validera la demande dans la limite des fonds disponibles et sous réserve du respect des règles de prise en charge en vigueur.

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

ARTICLE 13 : LE CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

Les signataires de l'accord rappellent que tout salarié peut au cours de sa vie professionnelle suivre dans le cadre du congé individuel de formation (CIF), à son initiative et à titre individuel, des actions

de formation indépendamment de sa participation aux actions dans le cadre du plan de formation de l'agence générale d'assurance ou de l'utilisation de son CPF.

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

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

ARTICLE 14 : LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC)

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.

14.1 Outils de gestion des compétences

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

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

- **Le passeport orientation et formation** : il permet à chaque collaborateur de retracer tout au long de sa vie les acquis de l'expérience et de la formation, en indiquant notamment sa formation initiale, les actions de formation dont il a pu bénéficier et les expériences professionnelles acquises.

- **Le bilan de compétence** : il permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles et son potentiel, de définir une orientation professionnelle à court et moyen terme et de construire le cas échéant un parcours de formation adapté.

- **VAE (Validation des Acquis de L'Expérience)** : elle permet à toute personne ayant au moins 3 ans d'expérience d'obtenir tout ou partie d'une certification (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle. Cette expérience, en lien avec la certification visée, est validée par un jury.

- **Le compte personnel de formation (CPF)** : le CPF est un droit attaché à la personne. Il est ouvert à compter de l'âge de 16 ans dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, que celle-ci soit salariée ou demandeur d'emploi.

- **La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)** : elle permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire pour occuper l'emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi.

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

14.2 Diagnostics des qualifications et des compétences dans les agences

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

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

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

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

TITRE V

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

ARTICLE 15 : LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE (VAE)

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

Ils rappellent que la VAE peut être mise en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'agence générale d'assurance 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.

A 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 VI

MISE EN ŒUVRE & SUIVI DE LA POLITIQUE DE BRANCHE

EN MATIERE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 16 : PARTICIPATION AU FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Toute agence générale d'assurance, dès l'embauche du premier salarié, a l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue. Le montant de cette contribution financière est calculé sur la base de la masse salariale brute de l'année civile précédente et est versé à OPCABAIA.

Convaincues de l'importance de la formation professionnelle pour la branche, les parties signataires souhaitent maintenir, pour les collectes de 2016 (base masse salariale brute de 2015) et de 2017 (base masse salariale brute de 2016), des taux de contribution conventionnels supérieurs à ceux fixés par la loi du 5 mars 2014.

Ces contributions supplémentaires conventionnelles sont mutualisées pour l'ensemble des agences générales d'assurance, 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 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 parties conviennent de se revoir dès 2017 pour étudier l'impact de la réforme de la loi du 5 mars 2014 et envisager ensemble une éventuelle évolution des taux de contribution.

16.1 Agences générales d'assurance de moins de 10 salariés

Pour les collectes de 2016 (base masse salariale brute de 2015) et de 2017 (base masse salariale brute de 2016), la participation globale des agences générales d'assurance de moins de 10 salariés est fixée à 1,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,40 % au titre du plan de formation ;

- et 0,65 % au titre des contributions conventionnelles supplémentaires ;

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Ces contributions sont appelées en même temps par OPCABAIA et doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année auprès d'OPCABAIA.

16.2 Agences générales d'assurance de 10 à moins de 20 salariés

Pour les collectes de 2016 (base masse salariale brute de 2015) et de 2017 (base masse salariale brute de 2016), la participation globale des agences générales d'assurance de 10 à moins de 20 salariés est fixée à 1,05 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;

- 0,20 % au titre du plan de formation ;

- 0,20 % au titre du Compte Personnel de Formation ;

- 0,15% au titre du congé individuel de formation ;

- 0,15 % au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels ;

- et 0,05 % au titre des contributions conventionnelles supplémentaires ;

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Ces contributions sont appelées en même temps par OPCABAIA et doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année auprès d'OPCABAIA.

16.3 Agences générales d'assurance de 20 à moins de 50 salariés

Pour les collectes de 2016 (base masse salariale brute de 2015) et de 2017 (base masse salariale brute de 2016), la participation globale des agences générales d'assurance de 20 à moins de 50 salariés est fixée à 1,60 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;

- 0,20 % au titre du plan de formation ;

- 0,20 % au titre du Compte Personnel de Formation ;

- 0,15 % au titre du congé individuel de formation ;

- 0,15 % au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels ;

- et 0,60 % au titre des contributions conventionnelles supplémentaires ;

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Ces contributions sont appelées en même temps par OPCABAIA et doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année auprès d'OPCABAIA.

16.4 Agences générales d'assurance de 50 à moins de 300 salariés

Pour les collectes de 2016 (base masse salariale brute de 2015) et de 2017 (base masse salariale brute de 2016), la participation globale des agences générales d'assurance de 50 à moins de 300 salariés est fixée à 1,60 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,10 % au titre du plan de formation ;
- 0,20 % au titre du Compte Personnel de Formation ;
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation ;
- 0,20 % au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels ;
- et 0,60 % au titre des contributions conventionnelles supplémentaires ;

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Ces contributions sont appelées en même temps par OPCABAIA et doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année auprès d'OPCABAIA.

16.5 Agences générales d'assurance d'au moins 300 salariés

Pour les collectes de 2016 (base masse salariale brute de 2015) et de 2017 (base masse salariale brute de 2016), la participation globale des agences générales d'assurance d'au moins 300 salariés est fixée à 1,60 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,40 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,20 % au titre du Compte Personnel de Formation ;
- 0,20% au titre du congé individuel de formation ;
- 0,20 % au titre du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels ;
- et 0,60 % au titre des contributions conventionnelles supplémentaires ;

dans le respect des priorités définies par la branche dans le présent accord.

Ces contributions sont appelées en même temps par OPCABAIA et doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année auprès d'OPCABAIA.

16.6 Cas particuliers

Les CDD

Les agences générales d'assurance ayant employé un ou plusieurs salarié(s) sous contrat à durée déterminée doivent participer au financement du Congé Individuel de Formation spécifique à ces contrats (CIF-CDD) à hauteur de 1% de la masse salariale brute de ces contrats.

Les sommes dues au titre du CIF-CDD doivent être versées auprès d'OPCABAIA, avant le 28 février de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation.

L'exercice en société de capitaux

Les sociétés « agent général » sont assujetties à la taxe d'apprentissage.

16.7 Dispositions diverses

Les fonds recueillis par OPCABAIA auprès de la profession sont « comptabilisés » à part et le bilan annuel est communiqué par cet organisme à la CPNEFP.

Il est précisé que tout salarié en congé de formation économique, sociale et syndicale bénéficie du maintien, total ou partiel, de sa rémunération dans le cadre de la réglementation en vigueur.

ARTICLE 17 : CPNEFP ET OBSERVATOIRE DES METIERS 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 9 de la Convention Collective Nationale du personnel des agences générales d'assurance.

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 collaborateur d'agence générale d'assurance ;
- 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 collaborateur d'agence générale d'assurance ;
- 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. L'Observatoire est financé par OPCABAIA. Le montant de ce financement est fixé par OPCABAIA sur proposition de la CPNEFP.

TITRE VII

APPLICATION DE L'ACCORD

ARTICLE 18 : APPLICATION DE L'ACCORD

18.1 Champ d'application

Le champ d'application territorial et professionnel du présent accord est celui défini à l'article 1 de la Convention Collective Nationale du personnel des agences générales d'assurance du 2 juin 2003.

18.2 Durée

Le présent accord annule et remplace l'accord de branche du 1^{er} décembre 2004 et ses avenants relatifs à la formation professionnelle.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet d'un réexamen tous les trois 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'assurance du 2 juin 2003.

18.3 Opposabilité

Les dispositions du présent accord sont d'application impérative et ne peuvent pas faire l'objet de dérogation par accord d'entreprise, sauf dispositions plus favorables.

18.4 Entrée en vigueur

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

18.5 Suivi

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.

18.6 Publicité – extension- communication

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et en cinq exemplaires à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, 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.

GLOSSAIRE

CEP : conseil en évolution professionnelle

CFA : centre de formation d'apprentis

CIF : congé individuel de formation

CNCP : commission nationale des certifications professionnelles

COPANEF : comité paritaire national de l'emploi et de la formation

COPAREF : comité paritaire régional de l'emploi et de la formation

CPF : compte personnel de formation

CPNEFP: commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

CPNS : commission paritaire nationale sociale

CQP : certificat de qualification professionnelle

CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranches

FPSPP : fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

OCTA : organisme collecteur de la taxe d'apprentissage

OPACIF : organisme paritaire agréé pour la collecte de la contribution au titre du congé individuel de formation

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé

POE : préparation opérationnelle à l'emploi

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles

VAE : validation des acquis de l'expérience