

# Convention collective

**ASSURANCES (Agences générales d')**



**N° de brochure : 3115**

**N° IDCC : 2335**

**Date de dernière mise à jour : 2020-08-05**



## **Sommaire**



Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003	1
<b>Titre Ier : Cadre juridique de la convention</b>	1
Champ d'application	1
Date d'effet de la convention	1
Durée de la convention	1
Révision de la convention	1
Dénonciation de la convention	1
Dépôt - Adhésion à la convention	1
<b>Titre II : Relations collectives</b>	2
Liberté d'opinion - Liberté syndicale	2
Représentation du personnel	2
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	2
Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle	3
<b>Titre III : Classification</b>	3
Les principes du système de classification	3
La classification des métiers	4
Règles d'utilisation combinée des critères	4
Période d'initiation	4
Mise en oeuvre des dispositions relatives à la classification	4
Instance de suivi du système de classification	4
Les principaux métiers en agences générales d'assurances	5
Table de progression des critères classants	6
<b>Titre IV : Conditions générales de travail</b>	7
Embauche	7
Période d'essai	7
Temps partiel	8
Stage en agence	8
<b>Titre V : Exécution du contrat de travail</b>	8
Egalité dans l'emploi	8
Sanctions disciplinaires	8
Médaille du travail	8
<b>Titre VI : Suspension du contrat de travail</b>	8
Maladie ou accident	8
Congé de maternité	10
Congé d'adoption	10
Congé parental d'éducation	10
<b>Titre VII : Rémunération du travail</b>	10
Définition de la rémunération effective	10
Définition des salaires minima annuels bruts	10
Périodicité	11
Structure de la rémunération	11
Bulletin de salaire	11
<b>Titre VIII : Durée du travail</b>	11
Définition de la durée du travail	11
Aménagement de la durée effective du travail	11
Heures supplémentaires	11
Jours fériés	12
Congés payés annuels	12
Dispositions spécifiques relatives aux congés payés acquis et pris sur une année civile	13
Rappel du salarié en congé	13
Congés supplémentaires des jeunes mères de famille	13
Congés pour événements familiaux	13
Congés pour obligations militaires	14
<b>Titre IX : Rupture du contrat de travail</b>	14
Préavis	14
Démission	14
Licenciement	14
Rupture conventionnelle	14
Départ et mise en retraite	14
<b>Titre X : Dispositions d'application postérieures à la fin du contrat de travail</b>	15
Convention particulière	15
Clause de non-concurrence	15
<b>Titre XI : Formation professionnelle</b>	15
Droit à la formation	16
Financement	16
<b>Titre XII : Prévoyance</b>	16
Garanties et mise en oeuvre du régime	16
Cotisations	17
Entrée en vigueur	17
Commission de suivi	17
<b>Titre XIII : Retraites complémentaires</b>	17
Retraites ARRCO et AGIRC	17
Bénéfice au moment de l'embauche	17
<b>Titre XIV : Dispositions diverses</b>	17
Avantages acquis	17
Epargne salariale	17
<b>Nouvelle convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 17 septembre 2019 (Avenant n° 22 du 17 septembre 2019)</b>	17
Préambule	18
Titre Ier Cadre juridique de la convention	18

<b>Titre II Relations collectives</b>	19
<b>Titre III Classification</b>	20
<b>Titre IV Conditions générales de travail</b>	25
<b>Titre V Exécution du contrat</b>	26
<b>Titre VI Suspension du contrat de travail</b>	26
<b>Titre VII Rémunération du travail</b>	28
<b>Titre VIII Durée du travail</b>	29
<b>Titre IX Rupture du contrat de travail</b>	31
<b>Titre X Dispositions d'application postérieure à la fin du contrat de travail</b>	32
<b>Titre XI Retraite</b>	32
<b>Titre XII Dispositions diverses</b>	32
<b>Textes Attachés</b>	33
Accord du 20 décembre 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances	33
Préambule	33
Champ d'application	33
Objet	33
Suivi paritaire	34
Dispositions générales	34
Réduction du temps de travail par jours ou 1/2 journées (ARTT) sur l'année	34
Modulation du temps de travail	35
Temps de travail des cadres et des salariés itinérants non cadres	36
Salariés à temps partiel	38
Temps partiel modulé	39
Heures supplémentaires	39
Compte épargne-temps (CET)	40
Durée	40
Annexe I à la convention collective du 2 juin 2003	40
Avenant n° 2 du 28 avril 2004 relatif au départ et à la mise en retraite	41
Avenant n° 4 du 1 décembre 2004 relatif à l'entretien professionnel	41
Accord du 18 novembre 2008 relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes	41
Préambule	41
Avenant n° 8 du 16 décembre 2008 portant actualisation de la convention	42
Accord du 26 octobre 2010 portant création d'une commission paritaire de validation des accords	43
Accord du 4 juillet 2011 relatif à la création d'OPCABAIA	44
Préambule	44
Avenant du 12 octobre 2011 à l'accord du 4 juillet 2011 relatif à la création d'OPCABAIA	48
Avenant n° 11 du 18 octobre 2011 relatif à l'actualisation de la convention	49
Accord du 29 juin 2012 relatif aux versements aux CFA pour l'année 2012	50
Avenant du 12 décembre 2013 portant modification de l'article 8 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	50
Avenant n° 2 du 20 mars 2014 à l'accord du 20 décembre 2000 relatif au temps de travail	51
Avenant n° 3 du 30 octobre 2014 à l'accord du 20 décembre 2000 relatif au temps de travail	51
Accord du 12 décembre 2014 portant révision de l'accord du 4 juillet 2011 relatif à l'OPCABAIA	53
Accord du 18 décembre 2014 relatif à la répartition des versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	55
Accord du 24 juin 2015 portant création d'un régime de frais de santé obligatoire	56
Préambule	56
Accord du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	58
Préambule	58
Titre Ier Politique de la branche en matière de formation professionnelle	59
Titre II Professionnalisation ET Insertion à l'embauche	60
Titre III Détermination des besoins de formation professionnelle tout au long de la vie	63
Titre IV Différents dispositifs de départ en formation tout au long de la vie professionnelle	64
Titre V Validation des acquis de l'expérience (VAE)	68
Titre VI Mise en oeuvre. - Suivi de la politique de branche en matière de formation professionnelle	68
Titre VII Application	69
Annexe	69
Avenant n° 1 du 25 février 2016 à l'accord du 24 juin 2015 relatif à la création d'un régime de frais de santé	70
Préambule	70
Avenant n° 1 du 25 novembre 2016 à l'accord du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle	71
Avenant n° 18 du 21 février 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	72
Avenant n° 2 du 11 décembre 2017 à l'accord du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	74
Accord du 19 juin 2018 relatif à l'affectation des fonds collectés par OPCABAIA aux CFA	75
Accord du 19 juin 2018 relatif aux montants affectés aux CFA pour l'année 2018	76
Accord du 13 novembre 2018 relatif à la création d'un régime de prévoyance obligatoire	77
Préambule	77
Avenant n° 19 du 13 novembre 2018 modifiant la convention collective	79
Avenant n° 21 du 25 juin 2019 portant révision du titre III de la convention relatif à la classification des emplois	80
Avenant n° 3 du 25 juin 2019 à l'accord du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	85
Préambule	85
Avenant n° 2 du 17 septembre 2019 à l'accord du 24 juin 2015 relatif à la création d'un régime complémentaire santé obligatoire	86
Préambule	87
<b>Textes Salaires</b>	87
Avenant n° 6 du 23 janvier 2007 relatif aux salaires	87
Avenant n° 7 du 20 décembre 2007 relatif au barème des salaires minima annuels bruts (1)	87
Avenant n° 9 du 16 décembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009	88
Avenant n° 10 du 8 décembre 2010 relatif aux salaires minima annuels au 1er janvier 2011	88
Avenant n° 12 du 6 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012	89
Avenant n° 13 du 6 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	89
Avenant n° 14 du 12 décembre 2013 relatif aux salaires minima annuels au 1er janvier 2014	90
Avenant n° 15 du 18 décembre 2014 relatif aux salaires minima annuels au 1er janvier 2015	90
Avenant n° 16 du 10 décembre 2015 relatif aux salaires minima annuels au 1er janvier 2016	91
Avenant n° 17 du 20 décembre 2016 relatif aux salaires minima annuels au 1er janvier 2017	91

Avenant n° 18 du 11 décembre 2017 relatif au barème des salaires minima annuels bruts .....	92
Avenant n° 20 du 18 décembre 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2019 (annexe I) .....	92
<b>Accord du 22 décembre 1994 intersecteurs et assistance relatif à la création d'OPCASSUR (1) .....</b>	<b>93</b>
<b>Textes Attachés .....</b>	<b>94</b>
Annexe à l'accord du 22 décembre 1994 .....	94
Statuts de l'OPCA Assurances .....	94
Lettre du 15 décembre 1995 portant adhésion à l'OPCA Assurance par les sociétés d'assistance .....	97
Accord d'adhésion du 22 décembre 1994 à l'accord du 22 décembre 1994 relatif à l'OPCASSUR .....	97
<b>Accord du 14 juin 2010 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCASSUR .....</b>	<b>97</b>
<b>Textes Attachés .....</b>	<b>98</b>
Accord du 14 juin 2010 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCASSUR .....	98
<b>Accord du 26 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle .....</b>	<b>98</b>
<b>Préambule .....</b>	<b>98</b>
<b>Titre Ier Charte d'engagements en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....</b>	<b>99</b>
<b>Titre II Mesures visant à corriger les déséquilibres constatés en entreprise .....</b>	<b>100</b>
<b>Titre III Dispositions diverses concernant l'application de l'accord .....</b>	<b>102</b>
Lexique .....	103
<b>Lexique .....</b>	<b>103</b>
<b>Accord du 4 juillet 2013 relatif à la mise en oeuvre du contrat de génération .....</b>	<b>103</b>
<b>Préambule .....</b>	<b>103</b>
<b>Titre Ier Favoriser un accès à l'emploi intergénérationnel mixte .....</b>	<b>104</b>
<b>Titre II Agir pour l'insertion professionnelle des jeunes .....</b>	<b>105</b>
<b>Titre III Ouvrir en faveur d'une solidarité professionnelle intergénérationnelle .....</b>	<b>105</b>
<b>Titre IV Accompagner de manière opérationnelle et durable les parcours professionnels .....</b>	<b>106</b>
<b>Titre V Ouvrir de manière spécifique pour les PME .....</b>	<b>106</b>
<b>Titre VI Application de l'accord .....</b>	<b>107</b>
<b>Annexe .....</b>	<b>107</b>
<b>Accord professionnel du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO (ATLAS) .....</b>	<b>109</b>
<b>Préambule .....</b>	<b>110</b>
<b>Annexe .....</b>	<b>118</b>
<b>Textes Attachés .....</b>	<b>118</b>
Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) .....	118
<b>Textes parus au JORF .....</b>	<b>JO-1</b>
<b>Liste des sigles .....</b>	<b>SIG-1</b>
<b>Liste thématique .....</b>	<b>THEM-1</b>
<b>Liste chronologique .....</b>	<b>CHRO-1</b>
<b>Index alphabétique .....</b>	<b>ALPHA-1</b>





**Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.  
Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	Fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances (AGEA).
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; Fédération CFTC-CSFV ; CFTC-SN2A ; Syndicat national des cadres et agents de maîtrise des cabinets de courtage et d'agences générales d'assurances CFE-CGC.

**Titre Ier : Cadre juridique de la convention**

**Champ d'application**

Article 1er

En vigueur étendu

La présente convention collective règle les rapports entre :

- d'une part, les employeurs compris dans la nomenclature de l'INSEE sous le numéro de code NAF 672.Z exerçant en France métropolitaine et, à titre principal, la profession d'agent général d'assurance régie par le décret du 5 mars 1949 modifié portant statut des agents généraux IARD et le décret du 28 décembre 1950 portant statut des agents généraux d'assurances sur la vie ou par le décret n° 96-902 du 15 octobre 1996 portant approbation du statut des agents généraux d'assurances ;
- d'autre part, leurs salariés, qu'ils travaillent à temps complet ou partiel, que leurs contrats de travail soient à durée indéterminée ou déterminée.

**Date d'effet de la convention**

Article 2

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 10-7-2003

La présente convention collective s'applique à l'ensemble de la branche professionnelle à partir du premier jour du mois suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension a été publié.

La présente convention collective se substitue de plein droit à compter de sa date d'effet à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 23 mars 1994.

**Durée de la convention**

Article 3

En vigueur étendu

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

**Révision de la convention**

Article 4

En vigueur étendu

La présente convention collective peut à tout moment faire l'objet d'une demande de révision, par l'une ou plusieurs des parties signataires, conformément à l'article L. 132-7 du code du travail.

Toute demande de révision est faite par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et doit être accompagnée d'un projet de révision afin que des négociations puissent être entamées.

Pour ce faire, la commission paritaire nationale sociale est convoquée dans un délai de 2 mois.

Les dispositions dont la modification est demandée restent en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions signées à la suite de cette demande ; les parties se réservant cependant le droit de dénoncer, avec préavis de 3 mois, les dispositions en question qui demeurent en vigueur pendant un an à compter de l'expiration de ce préavis.

Aucune demande de révision ne peut être introduite dans les 6 mois suivant la date d'effet de la convention collective, sauf demande émanant de l'ensemble des signataires du texte.

Cette disposition ne peut faire obstacle à l'ouverture de négociation pour la mise en harmonie de la convention collective avec toute nouvelle prescription légale ou toute nouvelle disposition résultant d'un accord national interprofessionnel.

**Dénonciation de la convention**

Article 5

En vigueur étendu

**1° Dénonciation totale**

La présente convention collective peut être dénoncée totalement à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions légales en vigueur à la date de la dénonciation, sous respect d'un préavis d'une durée de 3 mois.

Si la convention est dénoncée par la totalité des organisations signataires patronales ou salariés, une négociation doit s'engager à la demande d'une ou des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation. Une commission paritaire nationale sociale est convoquée à cette fin.

Conformément à l'article L. 132.8 du code du travail, la convention dénoncée continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée de 1 an à l'expiration du délai de préavis. Ce délai est prorogeable par accord entre les parties pour une période qui devra être déterminée.

**2° Dénonciation partielle de la convention**

La présente convention peut faire l'objet d'une dénonciation partielle, de la part d'une ou plusieurs parties signataires, limitée aux titres XI (Formation) et XII (Prévoyance), sous respect d'un préavis d'une durée de 3 mois. La notification de cette dénonciation partielle précise le titre dénoncé et doit être accompagnée de nouvelles propositions écrites. Ces nouvelles dispositions écrites sont étudiées en commission paritaire nationale sociale.

La (les) disposition(s) dénoncée(s) continuera(ont) à produire ses (leurs) effet(s) jusqu'à l'entrée en vigueur de la (des) nouvelle(s) disposition(s) conclue(s) ou, à défaut de conclusion d'une (de) nouvelle(s) disposition(s), pendant une durée de 1 an à l'expiration du délai de préavis. Ce délai est prorogeable par accord entre les parties pour une période qui devra être déterminée.

**Dépôt - Adhésion à la convention**

Article 6

En vigueur étendu

La présente convention collective est déposée, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et en 5 exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Les partenaires sociaux s'engagent à demander l'extension de la présente convention collective.

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs, représentative sur le plan national au sens de l'article L. 133-2 du code du travail, qui n'est pas partie à la convention collective, a la possibilité d'y adhérer ultérieurement.

Le syndicat qui adhérera ultérieurement à la présente convention collective devra en informer les parties signataires par lettre recommandée.

**Titre II : Relations collectives**  
**Liberté d'opinion - Liberté syndicale**

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

En aucun cas, les décisions prises, notamment en ce qui concerne l'embauche, la répartition du travail, l'avancement, les sanctions ou le congédiement, ne peuvent se fonder sur le fait qu'un salarié appartient ou n'appartient pas à un syndicat, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

L'exercice d'une activité ne peut pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Tout salarié qui estime qu'une décision a été prise en violation des précédentes dispositions peut soumettre cette décision à la commission paritaire nationale sociale et ce, dans le cadre des attributions conférées à ladite commission.

**Représentation du personnel**

Article 8

En vigueur étendu

Les dispositions relatives au nombre de délégués du personnel et des membres des comités d'entreprises, au financement des oeuvres sociales gérées par ces comités, à l'électorat et à l'éligibilité, ainsi qu'aux conditions d'exercice de ces différentes fonctions, sont réglées par les textes légaux et réglementaires.

Les partenaires sociaux, attachés au renforcement et au développement du dialogue social, s'engagent à ouvrir au premier semestre 2004 des négociations sur le paritarisme au niveau de la branche.

Rémunération des salariés participant aux réunions des commissions paritaires

Les salariés d'agents généraux d'assurances appelés par une organisation syndicale de salariés à siéger à l'une des commissions prévues aux articles 9 et 10 de la présente convention se voient maintenir, pour la durée de leur absence, leur salaire par leur employeur. En conséquence, cette assistance aux réunions y compris le temps de déplacement est considérée comme temps de travail.

En outre, il est convenu que les frais réels sont remboursés sur justificatifs.

Toutefois, le bénéfice de cette disposition n'est ouvert aux salariés d'agence que sous réserve que les conditions suivantes soient remplies :

- le nombre de salariés rémunérables, désignés par une même organisation syndicale, est limité à 2 par réunion et ces 2 salariés doivent être employés dans des agences de régions différentes, lorsqu'il s'agit d'une commission nationale ;

- chacun d'eux doit être le seul participant en provenance d'une même agence, quelle que soit l'organisation syndicale représentée ;

- les salariés membres des commissions paritaires sont tenus d'informer leur employeur de leur absence dans un délai compatible avec la bonne exécution de leur travail et, dans tous les cas, dans les 2 jours ouvrables qui suivent la réception de leur convocation.

**Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation**

Article 9

En vigueur non étendu

1. Missions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour mission, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-5-1 du code du travail, de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. À cet effet, elle :

1. Négocie et définit les thèmes relevant d'une négociation collective de branche, qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur ou de ceux que détermineront les partenaires sociaux, à l'issue des négociations qu'ils tiendront sur le sujet, comme relevant de l'ordre public conventionnel. À ce titre, elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail ;

2. Émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche, ainsi que sur les conflits collectifs d'application des textes signés au niveau de la branche lorsqu'ils n'auront pu être réglés dans l'agence.

Elle peut à ce titre rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;

3. Représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

4. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

5. Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

2. Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée :

- d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

- d'une délégation patronale, composée de représentants d'AGEA en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est assurée par le responsable de la délégation patronale, et son secrétariat est tenu par les services d'AGEA.

3. Fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut :

- se réunir en formation plénière ;

- en formation " interprétation et conciliation ".

Elle peut également mandater des groupes techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

Les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont membres de droit de l'ensemble des différentes formations et groupes techniques de cette instance.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit en formation plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile.

La commission, quand elle siège en formation " interprétation et conciliation " se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie :

- soit directement par un employeur ou un salarié ;

- soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres. Elle s'efforce en cas de conflit de rechercher un accord entre les parties ;

- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Un procès-verbal de réunion signé par les membres présents est communiqué à l'auteur de la demande ainsi qu'aux organisations signataires de la présente convention.

#### 4. Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la commission suivante.

#### 5. Participation aux réunions

Le temps passé par les salariés d'agences mandatés par leur organisation syndicale, tant en réunion plénière qu'en groupe technique paritaire voire au besoin en préparatoire à ces réunions est assimilé à du temps de travail.

Pour chaque réunion, AGEA dédommage de leurs frais les salariés d'agences mandatés par leur organisation syndicale dans la limite de :

- 2 000 km aller-retour SNCF, 1re classe, pour les frais de transport ;

- 80 € pour les frais d'hébergement et de repas.

### **Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle**

#### Article 10

En vigueur non étendu

##### 1. Rôle

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) a pour objet d'analyser les évolutions économiques et technologiques de la profession en matière d'emploi et d'en tirer les conséquences pour définir une politique de formation qui met en évidence les axes prioritaires à court et moyen terme.

La CPNEFP est chargée des relations avec l'organisme collecteur de fonds de la formation agréé par les instances professionnelles.

##### 2. Composition

La commission paritaire nationale pour l'emploi est composée :

- d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

- d'une délégation patronale, composée de représentants d'AGEA en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence et la vice-présidence de la CPNEFP sont assurées, alternativement par les deux collèges, une année sur deux. Le secrétariat est tenu par la représentation patronale qui diffuse et fait approuver le compte rendu après aval du président de la commission.

##### 3. Fréquence des réunions

La CPNEFP se réunit en assemblée plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile.

La commission peut également mettre en place des groupes de travail techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

#### 4. Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la commission suivante.

#### 5. Participation aux réunions

Le temps passé par les salariés d'agences mandatés par leur organisation syndicale tant en réunion plénière qu'en groupe technique paritaire voire au besoin en préparatoire à ces réunions, est assimilé à du temps de travail.

Pour chaque réunion, AGEA dédommage de leurs frais les salariés d'agences mandatés par leur organisation syndicale dans la limite de :

- 2 000 km aller-retour SNCF, 1re classe, pour les frais de transport ;

- 80 € pour les frais d'hébergement et de repas.

### **Titre III : Classification**

#### **Les principes du système de classification**

#### Article 11

En vigueur étendu

##### 1° La classification des métiers et des emplois

Les partenaires sont convenus de s'attacher, dans la présente convention, à la classification des métiers. Un métier regroupe un ensemble d'emplois ayant la même finalité.

Chaque métier comprend un niveau minimum d'exercice et se trouve ainsi positionné sur plusieurs classes. L'ensemble des classes sur lesquelles est positionné un métier constitue une " filière métier ".

En concertation avec son salarié, l'employeur positionne l'emploi réel exercé par ce dernier au sein de la filière métier d'appartenance.

Les cinq métiers suivants, ont été retenus comme représentatifs de l'ensemble des emplois rencontrés dans la profession :

- gestionnaire en assurance ;

- conseiller client ;

- chargé de développement commercial ;

- délégué d'agence ;

- métiers logistiques.

Ces cinq métiers sont décrits à l'article 17 de la présente convention.

##### 2° Les critères classants

Trois critères ont été retenus pour évaluer et classer les métiers et les emplois de la profession :

- la technicité : ce critère mesure la complexité des activités de l'emploi et le niveau de connaissance, de savoir-faire ou d'expérience nécessaire à leur bonne réalisation ;

- l'autonomie : ce critère mesure la latitude d'initiative, de décision et d'organisation requise par l'emploi. Elle dépend du " cadre de l'action ", c'est-à-dire de la précision des procédures et modes opératoires qui encadrent l'activité et de la fréquence des contrôles du travail ;

- le critère relationnel : ce critère évalue la nature et l'importance des relations de travail et des relations commerciales que comporte l'exercice de l'emploi.

La table de progression par classe de ces trois critères est présentée à l'article 18 de la présente convention.

### 3° Les niveaux de classification

La hiérarchie des emplois de la profession est représentée sur une grille comportant sept niveaux de classification et une position hors classe pour les cadres dirigeants.

### 4° Les statuts

Les partenaires sociaux de la branche ont constaté que la grande différence de salaire minimum qui existe entre les niveaux V et VI constituait parfois un frein pour le passage au statut cadre. Pour favoriser l'évolution des salariés, ils ont souhaité créer un niveau intermédiaire V bis, entre le niveau V et le niveau VI.

Les sept niveaux de classification sont répartis au sein des deux statuts suivants :

- statut d'employé : de la classe I à la classe V ;
- statut de cadre : en classe V bis et VI.

## La classification des métiers

### Article 12

En vigueur étendu

Les métiers salariés de la profession des agences générales d'assurances, tels que définis à l'article 17 de la présente convention, et évalués à partir des trois critères classants retenus, sont classés comme suit :

Métiers/ Classes	Statut employé					Statut cadre	
	I	II	III	IV	V	V bis	VI
Gestionnaire en assurance	grisée	grisée	grisée	grisée	grisée	grisée	grisée
Conseiller client		grisée	grisée	grisée	grisée	grisée	grisée
Chargé de développement commercial			grisée	grisée	grisée	grisée	grisée
Délégué d'agence			grisée	grisée	grisée	grisée	grisée
Métiers logistiques	grisée	grisée	grisée	grisée	grisée	grisée	grisée

En pratique

Les représentent les niveaux sur lesquels peuvent être classés les emplois en fonction de l'évaluation obtenue à partir des trois critères classants figurant à l'article 18.

Ainsi, un poste de ' chargé de développement commercial ' peut être classé entre le niveau III et le niveau VI. - Le niveau qui correspond au poste occupé par le salarié (III, IV, V, V bis ou VI) est déterminé à l'aide des critères classants.

cases grisées

## Règles d'utilisation combinée des critères

### Article 13

En vigueur étendu

Pour un emploi donné, l'évaluation n'aboutit pas forcément à la même classe pour les trois critères. Toutefois un même emploi ne peut pas être positionné sur plus de deux classes (par exemple : II-III-IV) ; si c'était le cas, il y a lieu de redéfinir l'emploi pour lui donner une cohérence plus grande.

L'évaluation d'un emploi donne nécessairement au moins deux critères égaux. La classe de l'emploi est donnée par les deux ou trois critères égaux sur les trois (par exemple : si, technicité = II, autonomie = II, relationnel = III, l'emploi est classé en II).

Exemple

Un salarié est recruté pour occuper un poste de gestionnaire en assurance. L'employeur cherche à connaître le niveau de classification qui correspond au poste occupé.

Lorsqu'il applique les critères classants, il obtient :

- critère de technicité : niveau III ;
- critère d'autonomie : niveau II ;
- critère relationnel : niveau III.

Le poste occupé par le salarié relève du niveau III, même si l'autonomie correspond au niveau II.

## Période d'initiation

### Article 14

En vigueur étendu

Les ' Gestionnaires en assurance ' sans formation en rapport avec l'activité des agences générales d'assurances ou sans expérience professionnelle en agence pourront être positionnés en classe I pour une période maximale de 1 an à compter de la date d'embauche.

## Mise en oeuvre des dispositions relatives à la classification

### Article 15

En vigueur étendu

#### 1° Principe

La mise en oeuvre de la présente classification ne peut avoir pour conséquence de diminuer le montant global des rémunérations annuelles fixes antérieurement perçu par les salariés.

Il appartient aux employeurs de vérifier le niveau de classification qui correspond aux postes occupés par leurs salariés via l'application des critères classants.

En aucun cas les présentes modifications ne peuvent avoir pour effet de diminuer le niveau de classification du poste occupé par un salarié.

#### 2° Caractère facultatif du changement de dénomination

Le présent accord modifie la dénomination des différents métiers en agence générale d'assurances dans un but de modernisation.

Dans l'optique de renforcer l'attractivité des métiers, les partenaires sociaux de la branche encouragent les employeurs à utiliser les nouvelles dénominations pour les embauches qu'ils feraient à compter du 1er janvier 2020.

Les employeurs de la branche n'ont pas l'obligation de modifier les intitulés de poste de leurs salariés embauchés avant le 1er janvier 2020. Toutefois, les parties au présent avenant préconisent une homogénéité des dénominations au sein d'une même agence.

## Instance de suivi du système de classification

### Article 16

Les conditions d'application des dispositions relatives à la classification sont suivies et interprétées en tant que de besoin par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La saisine de cette commission se fait auprès du secrétariat de la CPPNI qui assure la transmission des demandes aux parties signataires. La commission dispose de 3 mois pour transmettre son avis aux parties.

### Les principaux métiers en agences générales d'assurances

#### Article 17

En vigueur étendu

En pratique :

Table de correspondance entre anciennes et nouvelles dénominations des métiers en agences générales d'assurance	
Ancienne dénomination (convention collective nationale du 2 juin 2003)	Nouvelle dénomination (avenant du 25 juin 2019)
Collaborateur à dominante gestionnaire	Gestionnaire en assurance
Collaborateur à dominante commerciale	Conseiller client
Collaborateur généraliste	
Chargé de clientèle	Chargé de développement commercial
Attaché d'agence	Délégué d'agence
Technicien des métiers supports	
Métiers logistiques	Métiers logistiques

#### Métier de gestionnaire en assurance

Ce métier recouvre l'ensemble des emplois dont la mission principale est de recueillir, de traiter et de transmettre les informations liées aux contrats d'assurances et à la gestion des sinistres. Les activités des emplois concernés sont principalement :

- l'établissement et la gestion des contrats ;
- la gestion des sinistres ;
- le secrétariat lié aux activités décrites ci-dessus ;
- des contributions diverses liées à l'activité commerciale de l'agence à l'occasion des relations établies dans le cadre de l'activité principale.

Selon l'organisation de l'agence, il peut aussi intervenir dans la mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence (réseaux sociaux, site internet ...).

Autres dénominations possibles : collaborateur d'agence à dominante gestionnaire, gestionnaire de dossiers d'assurance, chargé de gestion, technicien des métiers de l'assurance etc.

#### Métier de conseiller client

Les emplois relevant de ce métier ont pour mission principale d'entretenir et de développer une relation commerciale avec les clients actuels et potentiels de l'agence. Les activités des emplois concernés sont principalement :

- l'accueil, l'information et l'orientation des clients ;
- la recherche et l'identification des besoins des clients ;
- la présentation et la valorisation des offres de l'agence ;
- l'exploitation du portefeuille client (suivi, relance téléphonique ...) ;
- la fidélisation de la clientèle ;
- la prospection de nouveaux clients.

Selon l'organisation de l'agence, il peut aussi intervenir dans :

- la gestion des sinistres ;
- la mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence (réseaux sociaux, site internet ...) ;
- le traitement des leads.

Ces emplois sont de niveau variable en fonction des délégations de responsabilités consenties par l'agent.

Autres dénominations possibles : collaborateur d'agence généraliste, collaborateur d'agence à dominante commerciale, conseiller clientèle, chargé de clientèle particuliers etc.

#### Chargé de développement commercial

Le métier de chargé de développement commercial regroupe les emplois dont la mission principale est de développer, dans le cadre d'objectifs fixés, le chiffre d'affaires de l'agence par ses actions commerciales. Les principales activités sont :

- la préparation des actions commerciales ;
- la prospection d'un secteur géographique ou d'une population définie ;
- la présentation et l'argumentation d'offres ;
- la contractualisation dans la limite de ses délégations ;
- le suivi et la relance du portefeuille.

Selon l'organisation de l'agence, il peut aussi intervenir dans :

- la définition et/ ou mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence (réseaux sociaux, site internet ...) ;
- le traitement des leads.

Autres dénominations possibles : chargé de clientèle, chargé de clientèle professionnels, commercial itinérant, chargé d'affaires, commercial B to B etc.

#### Métier de délégué d'agence

Le métier de délégué d'agence porte, dans le cadre des délégations consenties, sur l'ensemble des missions de l'agent général.

Sa mission principale : assister l'agent général dans le fonctionnement, l'organisation, la définition de la stratégie, l'animation et le développement de l'agence ou d'un point de vente.

Le métier de délégué d'agence peut ainsi, en fonction notamment de la taille de l'agence, comporter des activités :

- d'encadrement et d'animation de personnel ;
- de représentation de l'agence (auprès de clients ou de tiers) ;
- de pilotage et de mise en œuvre de la stratégie de développement commercial ;
- d'expertise technique ;
- de définition et/ ou de mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence.

Le métier de délégué d'agence peut ne concerner que certaines activités : gestion du personnel, compatibilité etc.

Autres dénominations possibles : responsable d'agence, manager d'agence, fondé de pouvoir, attaché d'agence, technicien des métiers support, comptable, délégué ressources humaines, responsable de l'équipe commerciale, responsable des ressources humaines, responsable informatique, responsable web marketing, responsable de la communication digitale etc.

#### Métiers logistiques

Il s'agit des emplois non spécifiques aux métiers de l'assurance que l'on rencontre dans certaines agences comme :

- les emplois de ménage ou d'entretiens des locaux ;
- les emplois de sécurité et de surveillance ;
- les emplois de standardiste, etc.

#### Table de progression des critères classants

##### Article 18

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que la présente classification a pour objet de définir le niveau de classification qui correspond à un poste donné, et non à un salarié.

En pratique

L'évaluation qui recherche le niveau de classification qui correspond à l'emploi occupé par son salarié doit utiliser les trois critères classants ci-dessous : technicité, autonomie, relationnel.

Pour chacun des trois critères, il doit rechercher quel est le niveau (de I à VI) qui correspond à la réalité du poste occupé.

Une fois l'analyse effectuée sur les trois critères, l'employeur aura obtenu trois niveaux de I à VI.

Une fois l'analyse effectuée sur les trois critères, l'employeur aura obtenu trois niveaux de I à VI.

L'évaluation de l'emploi donne nécessairement au moins deux critères égaux. Si l'évaluation donne trois niveaux différents, il y a lieu de redéfinir le poste. La classe de l'emploi est donnée par les deux ou trois critères égaux sur les trois (par exemple : si, technicité = III, autonomie = II, relationnel = III, l'emploi est classé en III).

Exemple

Un salarié est recruté pour occuper un poste de gestionnaire en assurance. L'employeur cherche à connaître le niveau de classification qui correspond au poste occupé.

Lorsqu'il applique les critères classants, il obtient :

- critère de technicité : niveau III ;
- critère d'autonomie : niveau II ;
- critère relationnel : niveau III.

Le poste occupé par le salarié relève du niveau III, même si l'autonomie correspond au niveau II.

Nota bene : l'employeur devra veiller à ce que le niveau de classification obtenu soit compatible avec le tableau qui figure à l'article 12. Ce tableau fixe un niveau de classification minimum pour chacun des métiers définis dans la présente convention.

Critère de technicité						
Ce critère mesure la complexité des activités de l'emploi et le niveau de connaissance, de savoir-faire ou d'expérience nécessaire à leur bonne réalisation.						
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 1	Complexité des tâches à réaliser	X				
	Niveau d'expertise requis		X			
	Part de management possible dans le poste	X				
	Niveau de connaissance en assurance requis	X				
Niveau 2	Complexité des tâches à réaliser		X			
	Niveau d'expertise requis		X			
	Part de management possible dans le poste	X				
	Niveau de connaissance en assurance requis		X			
Niveau 3	Complexité des tâches à réaliser			X		
	Niveau d'expertise requis			X		
	Part de management possible dans le poste	X				
	Niveau de connaissance en assurance requis			X		
Niveau 4	Complexité des tâches à réaliser				X	
	Niveau d'expertise requis				X	
	Part de management possible dans le poste		X			
	Niveau de connaissance en assurance requis			X		
Niveau 5	Complexité des tâches à réaliser				X	
	Niveau d'expertise requis				X	
	Part de management possible dans le poste			X		
	Niveau de connaissance en assurance requis				X	
Niveau 5 bis	Complexité des tâches à réaliser					X
	Niveau d'expertise requis					X
	Part de management possible dans le poste				X	
	Niveau de connaissance en assurance requis				X	
Niveau 6	Complexité des tâches à réaliser					X
	Niveau d'expertise requis					X
	Part de management possible dans le poste					X
	Niveau de connaissance en assurance requis					X

Critère d'autonomie					
Ce critère mesure la latitude d'initiative, de décision et d'organisation requise par l'emploi. Elle dépend du " cadre de l'action ", c'est-à-dire de la précision des procédures et modes opératoires qui encadrent l'activité et la fréquence des contrôles du travail.					
	Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort

Niveau 1	Prise d'initiative	X				
	Diversité des tâches à réaliser		X			
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie					X
	Latitude par rapport au mode opératoire	X				
Niveau 2	Prise d'initiative		X			
	Diversité des tâches à réaliser		X			
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie				X	
	Latitude par rapport au mode opératoire		X			
Niveau 3	Prise d'initiative			X		
	Diversité des tâches à réaliser			X		
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie			X		
	Latitude par rapport au mode opératoire			X		
Niveau 4	Prise d'initiative			X		
	Diversité des tâches à réaliser				X	
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitude par rapport au mode opératoire			X		
Niveau 5	Prise d'initiative			X		
	Diversité des tâches à réaliser				X	
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitude par rapport au mode opératoire				X	
Niveau 5 bis	Prise d'initiative				X	
	Diversité des tâches à réaliser					X
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitude par rapport au mode opératoire				X	
Niveau 6	Prise d'initiative					X
	Diversité des tâches à réaliser					X
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitude par rapport au mode opératoire					X

Critère relationnel						
Ce critère évalue la nature et l'importance des relations de travail et des relations commerciales que comporte l'exercice de l'emploi.						
		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 1	Niveau d'interaction interne à l'agence		X			
	Relation commerciale	X				
	Encadrement/ supervision	X				
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs ...)	X				
Niveau 2	Niveau d'interaction interne à l'agence		X			
	Relation commerciale		X			
	Encadrement/ supervision	X				
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs ...)	X				
Niveau 3	Niveau d'interaction interne à l'agence			X		
	Relation commerciale			X		
	Encadrement/ supervision	X				
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs ...)		X			
Niveau 4	Niveau d'interaction interne à l'agence				X	
	Relation commerciale			X		
	Encadrement/ supervision		X			
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseur ...)			X		
Niveau 5	Niveau d'interaction interne à l'agence				X	
	Relation commerciale				X	
	Encadrement/ supervision		X			
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs ...)				X	
Niveau 5 bis	Niveau d'interaction interne à l'agence					X
	Relation commerciale				X	
	Encadrement/ supervision			X		
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs ...)				X	
Niveau 6	Niveau d'interaction interne à l'agence					X
	Relation commerciale					X
	Encadrement/ supervision					X
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs ...)					X

#### Titre IV : Conditions générales de travail

##### Embauche

##### Article 21

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

##### Période d'essai

## Article 22

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Temps partiel

## Article 23

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 212-4-2 du code du travail, sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque ces durées sont inférieures à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou aux durées du travail applicables dans l'agence.

Ils bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux reconnus aux salariés à temps complet par la présente convention, conformément à l'article L. 212-4-5 du code du travail.

Sans préjudice des mentions obligatoires précisées à l'article 21 de la présente convention, le contrat de travail à temps partiel doit en outre mentionner :

- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, ou, le cas échéant, entre les semaines du mois ;
- les conditions de la modification éventuelle de cette répartition ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires (1).

Le régime applicable aux salariés à temps partiel est précisé dans l'accord de branche relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances du 20 décembre 2000.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 212-4-3 du code du travail (arrêté du 9 décembre 2003, art. 1er).

### Stage en agence

## Article 23-Bis

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Titre V : Exécution du contrat de travail

### Egalité dans l'emploi

## Article 24

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 122-45 du code du travail, il ne sera pratiqué aucune discrimination et ce à toute étape de la relation de travail, notamment au niveau de l'embauche, de l'exécution du contrat, du niveau de rémunération, de la promotion professionnelle et de la formation.

Les partenaires sociaux s'engagent notamment :

- à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes énoncée aux articles L. 123-1 et L. 140-2 du code du travail ;
- à respecter l'égalité de traitement entre les salariés de nationalité française et étrangère ;
- à favoriser l'emploi des travailleurs handicapés, notamment dans le cadre des dispositions des articles L. 323-1 et suivants du code du travail concernant les employeurs de plus de 20 salariés.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié, en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

### Sanctions disciplinaires

## Article 25

En vigueur étendu

Tout comportement considéré comme fautif par l'employeur peut, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une ou de l'autre des sanctions énumérées ci-après par ordre d'importance.

1° Liste des sanctions applicables

Sont notamment susceptibles d'être mises en oeuvre dans l'agence les sanctions suivantes :

- les avertissements écrits ;
- la mise à pied ;
- la rétrogradation ;
- le licenciement pour faute disciplinaire.

2° Garanties de procédure

Les licenciements sont soumis à la procédure prévue aux articles L. 122-14 à L. 122-14-2 du code du travail.

Les autres sanctions susceptibles d'avoir une incidence immédiate ou différée sur la présence dans l'agence, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié, à l'exception des avertissements, sont soumises à la procédure prévue à l'article L. 122-41 du code du travail (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-42 du code du travail (arrêté du 9 décembre 2003, art. 1er).

### Médaille du travail

## Article 26

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

## Titre VI : Suspension du contrat de travail

### Maladie ou accident

## Article 27

En vigueur étendu

1° Formalités



En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le salarié doit en aviser son employeur dans les 24 heures, sauf cas de force majeure, et lui faire parvenir dans les 3 jours un certificat médical indiquant la durée de son indisponibilité.

#### 2° Contre-visite médicale

En cas d'indemnisation, l'employeur a toujours la possibilité de faire visiter le malade par un médecin de son choix. S'il y a divergence sur l'incapacité de travail du salarié entre le médecin traitant et le médecin contrôleur mandaté par l'employeur, ces 2 médecins auront la possibilité de désigner un 3<sup>e</sup> médecin pour les départager et fixer éventuellement la date de reprise du travail. L'employeur accepte, dans ce cas, de supporter les honoraires du 3<sup>e</sup> médecin.

Si l'arrêt de travail est confirmé, le bénéfice de l'indemnisation de l'absence est maintenu dans les conditions exposées ci-dessous. En revanche, le résultat négatif de la contre-visite entraîne la suspension de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur.

#### 3° Taux et durées des allocations à la charge de l'employeur

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident dûment constaté comme indiqué ci-dessus et donnant lieu à une prise en charge par la sécurité sociale, le salarié ayant 1 an d'ancienneté au moins reçoit de son employeur, au-delà de la franchise prévue au quatrième point du présent article, dans les conditions et pendant les durées indiquées ci-après, une allocation qui complète les prestations en espèces versées par :

- la sécurité sociale ;
- et/ou d'autres régimes de prévoyance d'entreprise alimentés en tout ou partie par l'employeur.

Selon les dispositions convenues entre l'employeur et le salarié, cette allocation peut être versée à celui-ci selon l'une ou l'autre des modalités suivantes :

- le salarié perçoit directement l'indemnité journalière versée par la sécurité sociale. L'employeur verse l'allocation à sa charge ou un acompte approximatif sur cette indemnité à la fin du mois concerné ;

- l'employeur peut faire au salarié l'avance de l'indemnité journalière due par la sécurité sociale et/ou par d'autres régimes de prévoyance institués par l'entreprise, sous réserve que le salarié lui ait, avec son accord, donné délégation pour percevoir à sa place le montant de cette indemnité. Dans ce cas l'employeur verse l'allocation en même temps que cette avance à la fin du mois concerné.

Selon l'ancienneté du salarié, l'allocation due par l'employeur doit compléter, pendant les durées indiquées ci-dessous, l'indemnité journalière ou la pension d'invalidité à concurrence des pourcentages suivants du plein salaire net.

Si le salarié a de 1 à 3 ans d'ancienneté :

- les 30 premiers jours au-delà de la période de franchise sont indemnisés à 100 % ;
- les 30 jours suivants sont indemnisés à 66 %.

Si le salarié a plus de 3 ans d'ancienneté jusqu'à 8 ans d'ancienneté inclus :

- les 60 premiers jours au-delà de la période de franchise sont indemnisés à 100 % ;
- les 60 jours suivants sont indemnisés à 66 %.

Si le salarié a plus de 8 ans d'ancienneté :

- les 90 premiers jours au-delà de la période de franchise sont indemnisés à 100 % ;
- les 90 jours suivants sont indemnisés à 66 %.

L'ancienneté, prise en compte pour la détermination du droit à l'allocation à charge de l'employeur, s'apprécie au 1<sup>er</sup> jour de l'absence.

Le plein salaire net à prendre en compte pour calculer le salaire à maintenir est celui que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler, tel que défini à l'article 31 de la présente convention, à l'exclusion des primes et gratifications bénévoles.

Pour les salariés payés en tout ou partie à la commission, il convient de prendre la rémunération moyenne mensuelle des 12 mois précédant la date de l'arrêt de travail.

Afin de déterminer le complément de salaire à la charge de l'employeur, il convient de déduire du plein salaire net les indemnités journalières de sécurité sociale et les éventuelles prestations en espèces versées par le régime de prévoyance institué par l'entreprise.

Le complément de salaire ne peut permettre au salarié de recevoir un revenu de substitution global - indemnités journalières de sécurité sociale, complément employeur et/ou prestations en espèces versées par le régime de prévoyance institué par l'entreprise cumulés - supérieur au salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette même période.

Lors de la détermination du montant de l'allocation à charge de l'employeur, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réputées être servies intégralement lorsqu'elles sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation du salarié ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur.

#### 4° Période de franchise

Les durées d'indemnisation commencent, pour chaque arrêt de travail, à courir à compter du 6<sup>e</sup> jour d'absence calendaire, hormis les cas ci-après dans lesquels ces durées se décomptent respectivement à partir du 1<sup>er</sup> ou du 4<sup>e</sup> jour d'absence :

- du 1<sup>er</sup> jour d'absence si celle-ci :
  - est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, ou à un accident de trajet reconnu comme tel par la sécurité sociale ;
  - est due à une rechute d'une même maladie survenant dans un délai de 30 jours et dûment prouvée par certificat médical attestant à la date du second arrêt de travail que celui-ci est dû à la même cause que le précédent. Ce point peut donner lieu à expertise contradictoire dans les conditions prévues au deuxième point de l'article 27 de la présente convention.
- du 4<sup>e</sup> jour d'absence si celle-ci :
  - est consécutive à un accident ou à une maladie entraînant une hospitalisation de 8 jours au moins ;
  - constitue le 1<sup>er</sup> arrêt de travail depuis que la salariée est en état de grossesse. Pour pouvoir bénéficier de cette franchise réduite, la salariée doit justifier de cet état par un certificat médical.

#### 5° Butoir des durées de versement de l'indemnité en cas de maladie et/ou d'accident

Pour la détermination des taux et durées des allocations pouvant être dus au titre d'un mois déterminé, il est tenu compte des allocations déjà versées par l'employeur durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation et les taux correspondant ne dépassent pas ceux applicables en vertu des dispositions du troisième point de l'article 27 de la présente convention.

A l'issue de la durée totale d'indemnisation, le salarié qui a épuisé ses droits ne peut prétendre à une nouvelle indemnisation qu'à la condition d'être effectivement présent dans l'agence le jour précédant son nouvel arrêt de travail.

Ces dispositions ne concernent pas les absences dues à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, ou à un accident de trajet reconnu comme tel par la sécurité sociale.

#### 6° Licenciement pour remplacement

La maladie ne constitue pas en elle-même un motif de licenciement. Toutefois l'employeur peut être contraint, dans les conditions qui suivent, de mettre fin au contrat de travail en raison des perturbations qu'entraînent pour l'entreprise les absences pour maladie ou accident.

Lorsque l'absence continue ou non pour maladie ou accident ne résultant pas d'accident du travail ou de maladie professionnelle excède, sur une même période de 12 mois, 4 mois si le salarié a moins de 15 ans d'ancienneté ou 6 mois si le salarié a au moins 15 ans d'ancienneté, la cessation du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur si celui-ci est dans l'obligation de remplacer le salarié absent. Dans ce cas l'employeur doit respecter la procédure légale de licenciement et verser au salarié l'indemnité de licenciement prévue au deuxième point de l'article 48 de la présente convention.

## 7° Priorité de réembauche

Le salarié dont le contrat de travail a été rompu pour remplacement et dont l'aptitude au travail aura été constatée peut bénéficier, à sa demande et dans le délai de 1 an à compter de la date de licenciement, d'une priorité de réembauche si une vacance se produit dans le même emploi ou dans un emploi similaire.

La lettre de licenciement doit obligatoirement mentionner cette priorité de réembauche.

Dans l'hypothèse de sa réintégration avec reprise des droits acquis au jour de la rupture de son contrat précédent, le salarié a l'obligation de rembourser à l'employeur l'indemnité de licenciement.

Dans l'hypothèse où le salarié est embauché à nouveau sans reprise des droits acquis au titre du contrat de travail précédent, il n'a pas à rembourser à l'employeur l'indemnité de licenciement.

### **Congé de maternité**

#### Article 28

En vigueur étendu

#### 1° Durée du congé

La durée du congé légal de maternité est de 16 semaines, soit 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après la date de celui-ci.

La durée du congé de maternité peut être prolongée jusqu'à un maximum de 46 semaines en application de l'article L. 122-26-1 du code du travail.

#### 2° Indemnisation du congé

Pendant la durée du congé de maternité, la salariée perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale.

L'intéressée, ayant au moins 1 an de présence, reçoit une allocation destinée à compléter ces indemnités, jusqu'à concurrence de son plein salaire net pendant la durée prévue à l'article précédent.

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 31 de la présente convention.

### **Congé d'adoption**

#### Article 29

En vigueur étendu

#### 1° Durée du congé

Conformément à l'article L. 122-26 du code du travail, le ou la salarié(e), à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une oeuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période de 10 semaines à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.

#### 2° Indemnisation du congé

Pendant la durée du congé d'adoption, le ou la salarié(e) perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale.

L'intéressé(e), ayant au moins 1 an de présence, reçoit une allocation destinée à compléter ces indemnités, jusqu'à concurrence de son plein salaire net pendant la durée prévue à l'article précédent.

Le plein salaire net à prendre en compte pour calculer le salaire à maintenir est celui que le ou la salarié(e) aurait perçu si il ou 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 31 de la présente convention.

### **Congé parental d'éducation**

#### Article 30

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article L. 122-28-1 du code du travail, le ou la salarié(e) qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption peut demander un congé parental d'éducation d'une durée initiale de 1 an au plus.

Le salarié peut, à condition d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception 1 mois avant le terme initial prévu, prolonger son congé parental. La prolongation est possible 2 fois pour prendre fin en tout état de cause au 3e anniversaire de l'enfant ou, s'il s'agit d'une adoption, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

### **Titre VII : Rémunération du travail**

#### **Définition de la rémunération effective**

#### Article 31

En vigueur étendu

La rémunération effective du salarié visée dans la présente convention s'entend :

- du salaire de base ;
- des rémunérations variables ;
- des primes et gratifications récurrentes ;
- des primes et gratifications exceptionnelles (contractuelles, bénévoles) ;
- des avantages en nature ;
- des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;
- des majorations diverses prévues par la loi en raison de circonstances particulières (heures travaillées en jour férié, etc.).

N'entrent pas dans la composition de la rémunération effective :

- les remboursements de frais professionnels, ne supportant pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- les sommes issues des accords de participation et d'intéressement, ainsi que des dispositifs d'épargne salariale au sens de la loi du 19 février 2001, qui n'ont pas le caractère de salaire.

#### **Définition des salaires minima annuels bruts**

#### Article 32

En vigueur étendu

1° Le barème des salaires minima annuels bruts, qui est défini par le plus récent accord paritaire de salaires conclu, détermine les salaires minima en dessous desquels ne peuvent être rémunérés les salariés employés selon la durée légale du travail.

2° Pour apprécier si le salarié perçoit une rémunération au moins égale au salaire minimum annuel brut correspondant à sa position dans la classification des emplois, il convient de prendre la rémunération effective définie à l'article 31 de la présente convention, à l'exclusion :

- des primes et gratifications exceptionnelles bénévoles ;

- de la rémunération des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;
- des majorations diverses prévues par la loi en raison de circonstances particulières (heures travaillées en jour férié, etc.).

Lorsque ce salaire minimum s'applique à une période d'une durée inférieure à l'année, son montant se détermine au prorata du nombre de mois effectivement travaillés. Il en va notamment ainsi en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année ou pour les modifications de classification intervenant en cours d'année.

De même, le salaire minimum d'un salarié travaillant à temps partiel se détermine pro rata temporis.

#### **Périodicité**

##### **Article 33**

En vigueur étendu

Les rémunérations sont payées mensuellement, conformément à la législation en vigueur. La structure de référence annuelle des rémunérations comporte 12 mensualités égales. Cependant, après consultation des instances représentatives du personnel, si elles existent, un accord entre l'employeur et la majorité des salariés peut prévoir de modifier cette structure de référence en versant la rémunération annuelle suivant un nombre et des montants de mensualités différents, sous réserve du respect du SMIC mensuel.

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée (arrêté du 9 décembre 2003, art. 1er).

#### **Structure de la rémunération**

##### **Article 34**

En vigueur étendu

La rémunération se détermine par libre discussion entre l'employeur et le salarié.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération perçue par le salarié telle que définie à l'article 32 de la présente convention et le salaire annuel minimum brut correspondant à sa ou ses positions dans la classification au cours de cette période.

Si le montant brut perçu est inférieur à ce salaire annuel minimum brut, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la dernière paie de l'année.

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, la comparaison doit être effectuée pro rata temporis à la date de cessation du contrat de travail. S'il y a lieu de verser un complément de rémunération, ce versement est fait à l'occasion de la dernière paie.

#### **Bulletin de salaire**

##### **Article 35**

En vigueur étendu

Le bulletin mensuel de salaire qui doit être remis au salarié à l'occasion du paiement de sa rémunération doit être rédigé conformément aux prescriptions de l'article R. 143-2 du code du travail et préciser notamment :

- le nom et l'adresse de l'employeur ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées (n° SIRET) et le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE) ;
- l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ;
- le nom et l'emploi du salarié ;
- la position du salarié dans la classification conventionnelle ;
- la période et le nombre d'heures de travail en distinguant les heures payées au taux normal, celles qui comportent une majoration ou bonification pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause avec la majoration appliquée ;
- le cas échéant, la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire pour les salariés rémunérés selon un forfait hebdomadaire, mensuel ou annuel en heures ou en jours ;
- le cas échéant, le montant du complément différentiel de salaire lié à la réduction du temps de travail ;
- la nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales ;
- le montant de la rémunération brute du salarié ;
- le montant de la CSG et de la CRDS ;
- la nature et le montant des cotisations salariales retenues sur la rémunération brute ;
- la nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération ;
- la nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations sociales ;
- le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
- la date de paiement de ladite somme ;
- les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
- la nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale assises sur cette rémunération brute ;
- une mention incitant le salarié à conserver son bulletin de salaire sans limitation de durée.

#### **Titre VIII : Durée du travail**

##### **Définition de la durée du travail**

##### **Article 36**

En vigueur étendu

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir, de ce fait, vaquer librement à ses occupations personnelles.

##### **Aménagement de la durée effective du travail**

##### **Article 37**

En vigueur étendu

La répartition et l'aménagement du temps de travail dans les agences sont réglés conformément aux dispositions légales, réglementaires en vigueur et à l'accord de branche sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances du 20 décembre 2000.

##### **Heures supplémentaires**

##### **Article 38**

En vigueur étendu

##### **1° (1) Définition**

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail lorsqu'elles sont faites à la demande de l'employeur ou effectuées avec son accord.

## 2° Contingent et rémunération des heures supplémentaires

### A. - Rémunération

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures hebdomadaires sont rémunérées et donnent lieu :

- dans les agences de 20 salariés au plus :
  - pour les 4 premières heures à une majoration de 10 % du salaire pour chacune des 100 premières heures, de 15 % au-delà ;
  - pour les 4 heures suivantes : à une majoration de 25 % du salaire ;
  - au-delà de la 8e heure : à une majoration de 50 % du salaire ;
- dans les agences de plus de 20 salariés :
  - pour les 4 premières heures : à une majoration de 15 % du salaire ;
  - pour les 4 heures suivantes : à une majoration de 25 % du salaire ;
  - au-delà de la 8e heure : à une majoration de 50 % du salaire.

Toutefois, l'employeur peut remplacer, avec l'accord du salarié, le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires ainsi que des majorations de salaires prévues ci-dessus par un repos compensateur de durée équivalente.

Ce repos compensateur est pris, selon des modalités fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, au choix de ce dernier, moyennant un préavis de 7 jours, dans un délai de 6 mois maximum suivant l'ouverture du droit au repos, sauf en cas d'inscription au crédit d'un compte épargne-temps.

### B. - Contingent

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 140 heures par an et par salarié. Ce contingent est réduit à 90 heures en cas de modulation du temps de travail.

Les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur de ce contingent donnent lieu à information préalable de l'inspecteur du travail et, s'ils existent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Des heures supplémentaires ne peuvent être effectuées au-delà de ce contingent qu'après autorisation de l'inspection du travail, dans le respect des dispositions des articles L. 212-7 et R. 212-11 du code du travail.

### C. - Repos compensateur obligatoire

Il est rappelé que l'accomplissement d'heures supplémentaires ouvre droit, en outre, à un repos compensateur obligatoire dans les conditions définies légalement et réglementairement.

- les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur du contingent annuel ouvrent droit dans les agences de plus de 20 salariés à un repos compensateur obligatoire de 50 % du temps de travail accompli en heures supplémentaires au-delà de 41 heures ;
- les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit, dès la 36e heure, à un repos compensateur de :
  - 50 % de ces heures supplémentaires, pour les agences de 20 salariés au plus ;
  - 100 % de ces heures supplémentaires, pour les agences de plus de 20 salariés.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 19 avril 2000, *Multipress c/Boutillier*) (arrêté du 9 décembre 2003, art. 1er).

## **Jours fériés**

### Article 39

En vigueur étendu

Les jours fériés sont chômés et rémunérés dans les conditions réglementaires fixées pour le 1er Mai (actuellement : 1er janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, Noël).

La présence d'un jour férié chômé dans une période de congés payés a pour effet de prolonger de 1 journée la période de congé, même dans le cas où le jour férié coïncide avec la journée habituelle de repos dans l'agence.

Le jour férié tombant un dimanche n'a aucune incidence sur la durée du congé et n'ouvre droit à aucune indemnisation.

Hors période de congés payés, un jour férié qui coïncide avec un jour de repos hebdomadaire ou non travaillé par le salarié n'ouvre droit à aucun jour de repos supplémentaire, ni à aucune indemnité particulière.

## **Congés payés annuels**

### Article 40

En vigueur étendu

### 1° Ouverture du droit à congé

L'année de référence est la période comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Les salariés ont droit à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, quel que soit leur horaire de travail, c'est-à-dire 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour une année complète de travail sur la période de référence ci-dessus mentionnée.

### 2° Départ en congé

A. - La période durant laquelle doit être pris le congé payé principal à l'exception de la 5e semaine est fixée du 1er mai au 31 octobre. Toutefois, les congés peuvent être pris en dehors de cette période en accord avec l'employeur.

B. - L'employeur établit l'ordre des départs en considérant à la fois les souhaits émis par le personnel et les contraintes d'organisation de l'agence. Il fixe les dates de départ en tenant compte dans la mesure du possible des impératifs familiaux de chacun (congés scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité, congés du conjoint ou d'un partenaire d'un PACS), de l'ancienneté, de la situation professionnelle de certains salariés (cas des salariés multi-employeur).

C. - Sauf circonstances exceptionnelles, cette date doit être portée à la connaissance des intéressés au plus tard le 1er avril, la date étant fixée en dernier ressort par l'employeur si un accord n'a pas pu intervenir.

D. - Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

E. - Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur, avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaires, et attribués obligatoirement pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les 6 jours ouvrables constituant la 5e semaine de congés ne peuvent pas être fractionnés sauf accord.

F. - Les congés payés doivent être pris chaque année durant la période prévue pour la prise des congés payés. En conséquence, les congés non pris au 31 mai de l'année en cours sont perdus, sauf si les congés n'ont pas pu être pris du fait de l'employeur.

### 3° Fractionnement des congés payés annuels

En cas de fractionnement du congé principal, le salarié a droit à :

- 2 jours ouvrables de congés supplémentaires lorsqu'il prend au moins 6 jours de congé entre le 1er novembre et le 30 avril ;
- un seul jour lorsqu'il prend 3, 4 ou 5 jours entre le 1er novembre et le 30 avril.

Si le salarié prend moins de 3 jours, aucun jour de congé supplémentaire n'est dû.

Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables (jours supplémentaires ou 5e semaine) ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit aux congés supplémentaires.

#### 4° Indemnité de congé payé

L'indemnité de congé payé est égale au 1/10 de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans toutefois pouvoir être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congés. Il convient dans ce dernier cas de retenir le salaire du mois précédant les congés.

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité correspond à la rémunération effective du salarié telle que définie à l'article 31 de la présente convention, à l'exclusion des primes et gratifications allouées globalement pour l'ensemble de l'année et des primes et gratifications exceptionnelles bénévoles.

### **Dispositions spécifiques relatives aux congés payés acquis et pris sur une année civile**

#### Article 41

En vigueur étendu

Afin de faciliter l'organisation du travail et le décompte annuel du temps de travail, dans le cadre d'une modulation du temps de travail ou dans le cadre d'une réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos sur l'année, les partenaires sociaux décident de permettre aux agents généraux d'assurances qui le souhaitent d'opter, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'ils existent, pour une période de référence d'acquisition et de prise des congés payés correspondant à l'année civile.

Le présent article est applicable sans préjudice des dispositions de l'article précédent sur les congés payés.

#### 1° Période d'acquisition des congés

La période de référence servant au calcul des jours de congés acquis débute le 1er janvier N pour se terminer le 31 décembre N.

#### 2° Prise de congés

Les congés payés acquis sur l'année N seront pris sur une période allant du 1er janvier N + 1 au 31 décembre N + 1. Les salariés doivent prendre au moins 12 jours ouvrables consécutifs durant la période légale de prise de congés qui va du 1er mai au 31 octobre de l'année.

Les congés non pris au 31 décembre N + 1 sont perdus, sauf si les congés n'ont pas pu être pris du fait de l'employeur.

Compte tenu du régime du forfait jours applicable aux cadres, il est impératif que ces derniers prennent la totalité de leurs jours de congés payés durant la période.

Cependant, dans certains cas exceptionnels ou à la demande du salarié, après accord de l'employeur, des reports de congés payés sur l'année suivante sont possibles. Il s'agit notamment :

- d'impossibilité de prise de congés payés durant les périodes de surcroît d'activité dans les agences générales d'assurances ;
- d'événements climatiques.

Cette faculté ne peut avoir pour effet de majorer les seuils de la durée annuelle du travail de plus que la durée des congés reportés.

#### 3° Jours de fractionnement

Les jours de fractionnement attribués au 31 octobre N + 1 ou la 5e semaine doivent être pris avant le 31 décembre N + 1 ; dans le cas contraire, ils peuvent être reportés après accord de l'employeur et pris au cours du premier trimestre de l'année suivante, sinon ils sont perdus.

#### 4° Années transitoires

Lors du basculement de l'ancien au nouveau dispositif, une période de transition devra être gérée par l'employeur. Les partenaires sociaux insistent sur le fait que l'employeur doit planifier au mieux les congés payés des salariés afin d'assurer un étalement régulier de la prise de congés payés.

L'employeur, sous réserve des procédures de consultation prévues en préambule, reste libre du choix de la date de passage au régime optionnel.

Au titre de l'année transitoire, les salariés peuvent prendre sur la période allant du 1er janvier au 31 décembre :

- d'une part, le solde de leurs congés payés acquis sur la période de référence précédente ;
- d'autre part, les congés payés acquis sur la période allant du 1er juin au 31 décembre de l'année précédente.

#### 5° Exemple pour un passage effectif sur l'année N

Au titre de l'année N, les salariés peuvent prendre sur la période allant du 1er janvier au 31 décembre de l'année N :

- d'une part, le solde de leurs congés payés acquis sur la période de référence du 1er juin de l'année N - 3 au 31 mai de l'année N - 2 ;
- d'autre part, les congés payés acquis sur la période 1er juin de l'année N - 2 au 31 décembre de l'année N - 1.

Ces jours sont calculés et décomptés en jours ouvrables à compter de l'année N.

Pour information, les jours acquis du 1er janvier au 31 décembre de l'année N pourront être pris entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année N + 1.

### **Rappel du salarié en congé**

#### Article 42

En vigueur étendu

Dans les cas exceptionnels où un membre du personnel en congé serait rappelé par l'employeur, il lui serait accordé 3 jours ouvrés de congé supplémentaire et les frais provoqués par ce rappel lui seraient remboursés sur justificatifs.

### **Congés supplémentaires des jeunes mères de famille**

#### Article 43

En vigueur étendu

Les mères de famille âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédant celle pendant laquelle le congé doit normalement être pris bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge.

Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé normal n'excède pas 6 jours (art. L. 223-5 du code du travail).

### **Congés pour événements familiaux**

#### Article 44

En vigueur étendu

Les congés de courte durée accordés aux salariés sans condition d'ancienneté à l'occasion d'événements familiaux ne peuvent pas être d'une durée inférieure aux durées suivantes :

- mariage (ou remariage) de l'employé, 6 jours ouvrables ;
- conclusion d'un Pacs, 4 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant, 2 jours ouvrés ;

- mariage dans la proche famille (père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur), 1 jour ouvré ;
- décès du conjoint, du concubin, du partenaire d'un Pacs, 6 jours ouvrés ;
- décès des père, mère, beau-père, belle-mère, 3 jours ouvrés ;
- décès d'un autre ascendant du salarié ou de son conjoint, 1 jour ouvré ;
- décès d'un frère ou d'une sœur, 3 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant, 5 jours ouvrés ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, 3 jours ouvrés ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables ;
- déménagement du salarié, 1 jour ouvré, une fois par an.

Ces congés ne donnent lieu à aucune retenue sur le traitement, les primes ou indemnités exceptionnelles et ne sont pas déduits des congés annuels. Ils sont assimilés à un temps de travail effectif pour la détermination des droits à congé payé.

Ces congés doivent être pris en une seule fois dans une période raisonnable, et en tout état de cause dans la semaine suivant l'événement, sauf cas exceptionnel, après accord avec l'employeur. Lorsque le salarié est déjà absent de l'agence pendant cette période, aucun droit supplémentaire à rémunération ou à congé ne lui est ouvert.

(1) Article étendu sous réserve que le mariage et le pacs donnent droit au même nombre de jours de congés, conformément aux dispositions des articles L. 3142-1 à L. 3142-5 et L. 1132-1 et L. 1133-1 du code du travail.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

### **Congés pour obligations militaires**

#### Article 45

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 122-24-5 et suivants du code du travail, tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de 5 jours ouvrés par année civile au titre de ses activités dans la réserve.

### **Titre IX : Rupture du contrat de travail**

#### **Préavis**

#### Article 46

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Démission**

#### Article 47

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Licenciement**

#### Article 48

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### **Rupture conventionnelle**

#### Article 48-Bis

En vigueur étendu

L'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie, conformément aux dispositions des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

#### 1° Procédure

L'employeur et le salarié conviennent du principe de la rupture conventionnelle lors d'un ou de plusieurs entretiens. Au cours des entretiens, chaque partie peut se faire assister dans les conditions posées par l'article L. 1237-12 du code du travail.

L'accord des parties est matérialisé par la signature d'une convention qui fixe les conditions de la rupture. Elle devra notamment préciser le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la date de rupture du contrat de travail, celle-ci ne pouvant intervenir avant le lendemain de l'homologation.

La validité de la convention de rupture est subordonnée à son homologation par l'autorité administrative, conformément à la procédure édictée par l'article L. 1237-14 du code du travail.

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du code du travail peuvent bénéficier des dispositions du présent article dans les conditions posées par l'article L. 1237-15 du code du travail.

#### 2° Indemnité de rupture

Le salarié doit percevoir une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement.

### **Départ et mise en retraite**

#### Article 49

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 28-4-2004 BOCC 2004-20 étendu par arrêté du 16-7-2004 JORF 28-7-2004.

#### 1. Mise à la retraite

L'employeur peut prendre l'initiative de mettre à la retraite, à compter de 65 ans et sans que cette rupture du contrat de travail ne constitue un licenciement, un salarié dès lors que celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et peut faire liquider sa retraite complémentaire obligatoire sans abattement.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

## 2. Départ volontaire à la retraite

Le salarié quittant volontairement l'agence pour bénéficier d'une pension vieillesse, à taux plein ou à taux réduit, à partir d'au moins 60 ans, doit en informer par écrit son employeur.

Par exception, les salariés autorisés à liquider leur pension à taux plein en application des articles L. 351-1-1 et L. 351-1-3 du code de la sécurité sociale peuvent partir en retraite avant l'âge de 60 ans.

## 3° Préavis

Le départ ou la mise à la retraite doit donner lieu à un délai réciproque de prévenance de même durée que les préavis de délais-congés définis au premier point de l'article 46 de la présente convention.

## 4° (1) Indemnité

Le salarié a droit, que son départ soit à son initiative ou à celle de son employeur, à l'indemnité de départ en retraite suivante selon son ancienneté dans l'entreprise au jour de la rupture de son contrat de travail :

- 1 mois de salaire après 5 ans ;
- 1 mois 1/2 de salaire après 10 ans ;
- 2 mois de salaire après 15 ans ;
- 2 mois 1/2 de salaire après 20 ans ;
- 3 mois de salaire après 30 ans.

Le mois de salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est le même que celui défini au point B de l'article 48 de la présente convention pour l'indemnité de licenciement.

Si la rupture du contrat de travail est à l'initiative de l'employeur, l'indemnité versée au salarié est égale, selon la méthode la plus avantageuse pour le salarié, soit à l'indemnité telle que calculée ci-dessus, soit au montant de l'indemnité légale de licenciement définie à l'article L. 122-9 du code du travail.

L'indemnité de départ en retraite ne se cumule pas avec aucune autre indemnité de même nature.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 9 décembre 2003, art. 1er).

## **Titre X : Dispositions d'application postérieures à la fin du contrat de travail**

### **Convention particulière**

#### **Article 51**

En vigueur étendu

Sauf convention spéciale ou reconnaissance affaire par affaire passée par écrit avec leur employeur, les salariés de toutes catégories faisant l'objet de la classification de la présente convention ne pourront, à compter de la date de cessation du contrat de travail, prétendre à aucune des commissions sur les affaires qu'ils auraient apportées à l'agence pendant la période où ils faisaient partie du personnel relevant de la présente convention.

### **Clause de non-concurrence**

#### **Article 52**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, soucieux de concilier le respect des libertés individuelles et la protection des intérêts légitimes de l'agence, conviennent que les contrats de travail des salariés relevant de la présente convention collective peuvent contenir une clause de non-concurrence lorsque la spécificité de l'emploi des salariés le justifie.

1° La clause de non-concurrence doit être triplement limitée dans le contrat de travail :

- dans le temps : pour une durée maximale de 18 mois à compter de la date de rupture du contrat de travail ;
- dans l'espace : à la circonscription du salarié si elle est définie au contrat de travail ; à défaut de définition, la clause de non-concurrence devra expressément être limitée à un rayon maximal de 50 km autour du ou des points de vente de l'agence ;
- quant à la nature des activités interdites : toute présentation, directe ou indirecte, d'opérations d'assurances appartenant aux mêmes catégories que celles du portefeuille de l'agence.

2° Elle peut être supprimée, par avenant, en cours de contrat de travail avec l'accord des deux parties.

3° L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution de la clause de non-concurrence ou en diminuer la durée, à condition de le prévenir par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 15 jours de la notification de la rupture du contrat de travail.

4° Si la rupture du contrat de travail intervient pendant la période d'essai, renouvellement compris, la clause de non-concurrence est réputée non écrite.

5° Pendant l'exécution de l'interdiction, l'employeur verse au salarié une contrepartie pécuniaire mensuelle dont le montant est égal à 25 % de la rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois, telle que définie à l'article 31 de la présente convention, ou de la durée de l'emploi si celle-ci a été inférieure à 12 mois.

Cette contrepartie pécuniaire est réduite à 15 % si la rupture du contrat de travail est consécutive à une démission du salarié ou à l'arrivée du terme lorsque le contrat est à durée déterminée.

Cette contrepartie pécuniaire est portée à 20 % si la rupture du contrat de travail est consécutive à une rupture conventionnelle.

6° En cas de violation de l'interdiction par le salarié, l'employeur sera pour sa part libéré de son engagement de versement de la contrepartie financière. En outre, le salarié sera redevable d'une pénalité dont le montant est égal au montant de la contrepartie pécuniaire mensuelle telle que définie ci-dessus. Cette somme doit être versée à l'employeur pour chaque infraction constatée.

Le paiement de cette somme n'est pas exclusif du droit que l'employeur se réserve de poursuivre le salarié en remboursement du préjudice effectivement subi et de faire ordonner sous astreinte la cessation de l'activité.

## **Titre XI : Formation professionnelle**

En vigueur étendu

Les signataires de la convention collective considèrent que la formation professionnelle continue constitue un investissement prioritaire. Elle est une des conditions de la croissance du secteur d'activité, de la compétitivité de ses entreprises, et donc d'une politique active de l'emploi.

Les actions de formation concourent en priorité à la modernisation de l'entreprise, à l'accès des salariés au savoir, ainsi qu'au développement des compétences individuelles et collectives. Elles doivent notamment :

- assurer la mise à niveau, le maintien et le développement des connaissances de base de toutes les catégories de salariés, et particulièrement celles des salariés les moins qualifiés ;
- développer la culture professionnelle et technique, nécessaire au bon exercice des métiers et fonctions et à leur évolution vers les métiers de l'avenir. Une place toute particulière sera faite aux formations privilégiant les techniques de communication, de marketing, de service au client et de gestion des moyens et des sources d'information ;
- développer la culture économique et sociale des salariés pour permettre notamment une meilleure compréhension du secteur de l'assurance ;
- favoriser l'égalité professionnelle, la promotion ou la reconversion vers de nouvelles activités ;
- faciliter la gestion des carrières.

Dans cette optique, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir dans le cadre de la CPNEFP des négociations visant à reconnaître conventionnellement, tout au long du parcours professionnel et de l'évolution de carrière des collaborateurs d'agences, la mise en oeuvre des compétences acquises. Ces négociations s'ouvriront au second semestre 2003.

### **Droit à la formation**

#### **Article 53**

En vigueur étendu

Les collaborateurs d'agences bénéficient d'un droit individuel à la formation (DIF), dans les conditions posées par l'article 9 de l'accord de branche du 1er décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

### **Financement**

#### **Article 54**

En vigueur étendu

Toute agence générale d'assurances, 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, selon les modalités suivantes :

#### **1. Agences générales d'assurances de moins de 10 salariés**

La participation globale des agences générales d'assurances de moins de 10 salariés est fixée à 1,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente.

Cette somme se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 1,05 % au titre de la formation continue,

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

Les sommes dues doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année, auprès d'OPCABAIA, pour le plan de formation, le DIF et la professionnalisation.

Ces entreprises sont exonérées de toute contribution au titre du congé individuel de formation.

#### **2. Agences générales d'assurances de 10 à moins de 20 salariés**

La participation globale des agences générales d'assurances ayant un effectif égal ou supérieur à 10 et inférieur à 20 salariés est fixée à 1,05 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente.

A ce titre, elles doivent verser à OPCABAIA une contribution qui ne peut être inférieure à 1 % de la masse salariale brute et qui se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 0,85 % au titre du plan de formation,

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

Le solde, entre l'obligation légale de financement au titre du plan de formation (0,90 %) et l'obligation conventionnelle de versement minimal à OPCABAIA à ce même titre (0,85 %) soit 0,05 %, est utilisé librement par ces entreprises, dans le cadre des lois et règlement en vigueur.

La CPNEFP leur conseille toutefois de verser la totalité de leur contribution à OPCABAIA.

Le cas échéant, le solde sera versé à OPCABAIA, s'il n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise.

Ces contributions font l'objet d'aménagements fixés par décret lorsque l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse, au titre d'une année, l'effectif de 10 salariés.

Ces entreprises sont exonérées de toute contribution au titre du congé individuel de formation.

#### **3. Agences générales d'assurances de 20 salariés et plus**

La participation globale des agences générales d'assurances ayant un effectif d'au moins 20 salariés est fixée à 1,60 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente.

A ce titre, elles doivent verser à OPCABAIA, une contribution qui ne peut être inférieure à 1,35 % de la masse salariale brute et qui se répartit ainsi :

- 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;
- 0,85 % au titre du plan de formation,

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

Le solde, entre l'obligation légale de financement au titre du plan de formation (0,90 %) et l'obligation conventionnelle de versement minimal à OPCABAIA à ce même titre (0,85 %) soit 0,05 %, est utilisé librement par ces entreprises, dans le cadre des lois et règlement en vigueur.

La CPNEFP leur conseille toutefois de verser la totalité de leur contribution à OPCABAIA.

Le cas échéant, le solde sera versé à OPCABAIA, s'il n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise.

Ces entreprises versent au plus tard le 28 février de chaque année 0,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente auprès du FONGECIF au titre du congé individuel de formation.

Ces contributions font l'objet d'aménagements fixés par décret lorsque l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse, au titre de 1 année, l'effectif de 20 salariés.

NOTE : Dans l'ensemble de la convention collective, les termes 'OPCA Assurance (OPCASSUR) sont remplacés par 'OPCABAIA'.

### **Titre XII : Prévoyance**

#### **Garanties et mise en oeuvre du régime**

#### **Article 55**

En vigueur étendu

Soucieux d'harmoniser les rapports économiques et sociaux entre les différentes agences générales d'assurances, les partenaires sociaux décident d'instaurer un régime de prévoyance au niveau de la branche généralisé à l'ensemble des salariés ayant au minimum 6 mois d'activité continue dans la profession et relevant du champ d'application de la présente convention.

Compte tenu de la diversité des tailles des structures et de l'hétérogénéité des populations de salariés visées, le choix de l'organisme de prévoyance, des risques couverts, ainsi que leurs niveaux de couverture sont laissés à la libre appréciation de chaque employeur en fonction des besoins spécifiques de leur agence, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

Les garanties peuvent notamment être choisies dans la liste suivante.

Prévoyance :

- l'incapacité temporaire ;
- l'incapacité permanente ;
- l'invalidité totale ;
- les garanties décès.



Frais médicaux :

- frais médicaux et paramédicaux ;
- pharmacie ;
- optique ;
- prothèses et soins dentaires ;
- cures thermales ;
- hospitalisation ;
- maternité ;
- analyses médicales.

#### **Cotisations**

Article 56

En vigueur étendu

Le taux minimal de cotisation de l'employeur est fixé à 0,75 % de la masse des salaires bruts des salariés de l'agence.

Il est rappelé que tous les employeurs doivent en outre verser, au titre de la prévoyance obligatoire des cadres (invalidité-décès), une cotisation à leur charge exclusive égale à 1,5 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale.

#### **Entrée en vigueur**

Article 57

En vigueur étendu

Les agences générales d'assurances devront se mettre en conformité avec les présentes dispositions dans un délai de 12 mois à compter de la date d'effet de la présente convention.

Le présent régime définissant une couverture obligatoire, la situation des employeurs qui antérieurement à sa date d'effet ont souscrit des garanties d'un niveau égal ou supérieur n'est pas remise en cause.

#### **Commission de suivi**

Article 58

En vigueur étendu

Il est créé une commission de suivi. Elle se réunit en tant que de besoin, et au moins une fois par an. A cette occasion, elle étudie l'évolution du régime de prévoyance.

Elle est composée des signataires de l'accord comme suit :

- 1 représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention ;
- 5 représentants d'AGEA.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent d'ores et déjà à ouvrir des négociations sur le thème de la prévoyance au 1er semestre 2004.

### **Titre XIII : Retraites complémentaires**

#### **Retraites ARRCO et AGIRC**

Article 59

En vigueur étendu

Les employeurs doivent inscrire l'ensemble du personnel à une institution de retraite complémentaire affiliée à l'ARRCO. La cotisation est prise en charge à raison de 60 % pour l'employeur ; 40 % pour l'employé.

Pour les cadres, la cotisation au régime ARRCO n'est appliquée que sur la partie du salaire inférieure au plafond de la sécurité sociale, les cadres d'agences bénéficiant du régime de retraite des cadres institué par la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947 dont le champ d'application leur a été étendu par arrêté ministériel du 16 octobre 1953 (Journal officiel du 7 novembre 1953). Pour la partie du salaire dépassant le plafond de la sécurité sociale, les cadres et leurs employeurs cotiseront à une caisse de retraite complémentaire affiliée à l'AGIRC. La répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié est la suivante :

- au titre de la cotisation minimale obligatoire, le partage s'effectue à raison de 3/4 - 1/4 ;
- la partie de cotisation supérieure au minimum obligatoire est partagée par moitié.

#### **Bénéfice au moment de l'embauche**

Article 60

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions du règlement intérieur de l'ARRCO, tous les salariés doivent, dans un délai de 1 mois après la date de leur entrée dans l'entreprise, être inscrits à une caisse du régime ARRCO et ce, à compter du premier jour de leur entrée en fonctions.

Le cadre nouvellement promu ou nouvellement embauché devra être affilié à une caisse de retraite complémentaire affiliée à l'AGIRC, dans le mois de sa prise de fonction.

### **Titre XIV : Dispositions diverses**

#### **Avantages acquis**

Article 61

En vigueur étendu

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause d'une réduction des avantages acquis à titre personnel par les salariés en fonctions à la date de la signature de celle-ci.

#### **Epargne salariale**

Article 62

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux incitent les employeurs qui n'auraient pas de dispositif relatif à la participation aux résultats, à l'intéressement, ainsi qu'à l'épargne salariale au sens de la loi du 19 février 2001 dans leur agence, à étudier la mise en place de l'un de ces/ou ces dispositifs.

Parallèlement, les partenaires s'engagent à ouvrir au premier semestre 2004 des négociations sur le thème de l'épargne salariale.

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	AGEA,
Organisations de salariés	UNSA banque ; FSPBA CGT ; FBA CFDT,

### Préambule

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche, conscients de leur responsabilité commune de garantir à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés, un texte conventionnel lisible et actualisé, ont conclu, le 17 septembre 2019 un avenant n° 22 portant révision de la convention collective nationale de travail du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

Par cet avenant, les partenaires sociaux ont non seulement procédé à l'actualisation de la convention collective, mais également à l'amélioration de certaines garanties, dans un objectif partagé d'amélioration de l'attractivité des métiers en agence générale d'assurances.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions qui suivent suppriment et remplacent dans leur intégralité les dispositions de la convention collective nationale de travail du personnel des agences générales d'assurance du 2 juin 2003 :

### Titre Ier Cadre juridique de la convention

#### Article 1er

En vigueur non étendu

La présente convention collective régit les relations entre :

- d'une part, les employeurs compris dans la nomenclature de l'INSEE sous le numéro de code NAF 66.22Z exerçant en France métropolitaine, et à titre principal, la profession d'agent général d'assurances régie par le décret du 5 mars 1949 modifié portant statut des agents généraux IARD et le décret du 28 décembre 1950 portant statut des agents généraux d'assurances sur la vie ou par le décret n° 96-902 du 15 octobre 1996 portant approbation du statut des agents généraux d'assurances ;

- d'autre part, leurs salariés qu'ils travaillent à temps complet ou partiel, que leurs contrats de travail soient à durée indéterminée ou déterminée.

#### Article 2

En vigueur non étendu

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à partir du 1er janvier 2020. La présente convention collective se substitue de plein droit à compter de sa date d'effet à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

#### Article 3

En vigueur non étendu

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

#### Article 4

En vigueur non étendu

La présente convention collective peut à tout moment faire l'objet d'une demande de révision, selon les modalités prévues par le code du travail.

Toute demande de révision est faite par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et doit être accompagnée d'un projet de révision afin que des négociations puissent être entamées.

Pour ce faire, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est convoquée dans un délai de 2 mois.

Les dispositions dont la modification est demandée restent en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions signées à la suite de cette demande ; les parties se réservant cependant le droit de dénoncer, avec préavis de 3 mois, les dispositions en question qui demeurent en vigueur pendant 1 an à compter de l'expiration de ce préavis.

Aucune demande de révision ne peut être introduite dans les 6 mois suivant la date d'effet de la convention collective, sauf demande émanant de l'ensemble des signataires du texte.

Cette disposition ne peut faire obstacle à l'ouverture de négociations pour la mise en harmonie de la convention collective avec toute nouvelle prescription légale ou toute nouvelle disposition résultant d'un accord national interprofessionnel.

#### Article 5

En vigueur non étendu

##### 1° Dénonciation totale

La présente convention collective peut être dénoncée totalement à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions légales en vigueur à la date de la dénonciation, sous respect d'un préavis d'une durée de 3 mois.

Si la convention est dénoncée par la totalité des organisations signataires patronales ou salariés, une négociation doit s'engager à la demande d'une ou des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation. une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est convoquée à cette fin.

Conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail, la convention dénoncée continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention destinée à la remplacer ou, à défaut de conclusion d'une convention nouvelle, pendant une durée de 1 an à l'expiration du délai de préavis. Ce délai est prorogeable par accord entre les parties pour une période qui devra être déterminée.

##### 2° Dénonciation partielle

La présente convention peut faire l'objet d'une dénonciation partielle, de la part d'une ou plusieurs parties signataires, sous respect d'un préavis d'une durée de 3 mois. La notification de cette dénonciation partielle précise le titre dénoncé et doit être accompagnée de nouvelles propositions écrites. Ces nouvelles dispositions écrites sont étudiées en commission paritaire nationale sociale.

La (les) dispositions dénoncées continuera (ont) à produire ses (leurs) effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la (des) nouvelle(s) disposition(s) conclue(s) ou, à défaut de conclusion d'une (de) nouvelle(s) disposition(s), pendant une durée de 1 an à l'expiration du délai de préavis. Ce délai est prorogeable par accord entre les parties pour une période qui devra être déterminée.

#### Article 6

En vigueur non étendu

La présente convention collective est déposée, conformément aux dispositions légales en vigueur, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la DIRECCTE.

Les partenaires sociaux s'engagent à demander l'extension de la présente convention collective.

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés, toute organisation syndicale d'employeurs, représentative sur le plan national au sens de l'article L. 2121-1 du code du travail qui n'est pas partie à la convention collective, a la possibilité d'y adhérer ultérieurement.

Le syndicat qui adhérera ultérieurement à la présente convention collective devra en informer les parties signataires par lettre recommandée.

## **Titre II Relations collectives**

### **Article 7**

En vigueur non étendu

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour tous d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail.

En aucun cas, les décisions prises, notamment en ce qui concerne l'embauche, la répartition du travail, l'avancement, les sanctions ou le congédiement, ne peuvent se fonder sur le fait qu'un salarié appartient ou n'appartient pas à un syndicat, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

L'exercice d'une activité ne peut pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Tout salarié qui estime qu'une décision a été prise en violation des précédentes dispositions peut soumettre cette décision à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et ce, dans le cadre des attributions conférées à ladite commission.

### **Article 8**

En vigueur non étendu

#### **1. Comité social et économique**

Les dispositions relatives au comité social et économique sont réglées par les textes légaux et réglementaires.

#### **2. Rémunération des salariés participant aux réunions des commissions paritaires de branche**

Les salariés d'agents généraux d'assurances appelés par une organisation syndicale de salariés à siéger à l'une des commissions prévues aux articles 9 et 10 de la présente convention, se voient maintenir, pour la durée de leur absence, leur salaire par leur employeur. En conséquence, cette assistance aux réunions y compris le temps de déplacement est considérée comme temps de travail.

AGÉA rembourse à l'employeur adhérent à la fédération le maintien de salaire, dans la limite d'une journée, sur laquelle pourra être imputé le temps de préparation.

En outre, il est convenu que les frais réels sont remboursés sur justificatifs.

Toutefois, le bénéfice de cette disposition n'est ouvert aux salariés d'agence que sous réserve que les conditions suivantes soient remplies :

- le nombre de salariés rémunérables, désignés par une même organisation syndicale, est limité à deux par réunion ;
- chacun d'eux doit être le seul participant en provenance d'une même agence, quelle que soit l'organisation syndicale représentée ;
- les salariés membres des commissions paritaires sont tenus d'informer leur employeur de leur absence dans un délai compatible avec la bonne exécution de leur travail et dans tous les cas, dans les 2 jours ouvrables qui suivent la réception de leur convocation.

Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une discrimination en raison de son statut de représentant du personnel.

La branche des agents généraux est attachée à la qualité du dialogue social. Elle reconnaît la plus-value des représentants des salariés dans ses instances. Les compétences acquises par les salariés dans l'exercice de leur mandat peuvent être reconnues dans le cadre d'un dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE).

### **Article 9**

En vigueur non étendu

#### **1° Missions**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour mission, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. À cet effet, elle exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1. Négocie et définit les thèmes relevant d'une négociation collective de branche, qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur ou de ceux que détermineront les partenaires sociaux.
2. Émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche, ainsi que sur les conflits collectifs d'application des textes signés au niveau de la branche lorsqu'ils n'auront pu être réglés dans l'agence.  
Elle peut à ce titre rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.
3. Représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
4. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.
5. Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.
6. Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

#### **2° Composition**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée :

- d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'une délégation patronale, composée de représentants d'Agéa en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est assurée par le responsable de la délégation patronale, et son secrétariat est tenu par les services d'Agéa.

#### **3° Fonctionnement**

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut :

- se réunir en formation plénière ;
- en formation « interprétation et conciliation ».

Elle peut également mandater des groupes techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

Les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont membres de droit de l'ensemble des différentes formations et groupes techniques de cette instance.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit en formation plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile.

La commission, quand elle siège en formation « Interprétation et conciliation » se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie :

- soit directement par un employeur ou un salarié ;
- soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres. Elle s'efforce en cas de conflit de rechercher un accord entre les parties ;

- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Un procès-verbal de réunion signé par les membres présents est communiqué à l'auteur de la demande ainsi qu'aux organisations signataires de la présente convention.

#### 4° Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la commission suivante.

#### 5° Participation aux réunions

Le temps passé par les salariés d'agences mandatés par leur organisation syndicale, tant en réunion plénière qu'en groupe technique paritaire voire au besoin en préparatoire à ces réunions est assimilé à du temps de travail.

Pour chaque réunion, Agéa dédommage de leurs frais les salariés d'agences mandatés par leur organisation syndicale dans la limite de :

- 2 000 km aller-retour SNCF, 1re classe, pour les frais de transport ;

- 80 € pour les frais d'hébergement et de repas.

### Article 10

En vigueur non étendu

#### 1° Rôle

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) a pour objet d'analyser les évolutions économiques et technologiques de la profession en matière d'emploi et d'en tirer les conséquences pour définir une politique de formation qui met en évidence les axes prioritaires à court et moyen terme.

La CPNEFP est chargée des relations avec l'OPCO.

#### 2° Composition

La commission paritaire nationale pour l'emploi est composée :

- d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

- d'une délégation patronale, composée de représentants d'Agéa en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence et la vice-présidence de la CPNEFP sont assurées, alternativement par les deux collèges, une année sur deux. Le secrétariat est tenu par la représentation patronale qui diffuse et fait approuver le compte rendu après aval du président de la commission.

#### 3° Fréquence des réunions

La CPNEFP se réunit en assemblée plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile.

La commission peut également mettre en place des groupes de travail techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

#### 4° Vote

Les titulaires et les suppléants de chaque collège peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la commission suivante.

#### 5° Participation aux réunions

Le temps passé par les salariés d'agences mandatés par leur organisation syndicale tant en réunion plénière qu'en groupe technique paritaire voire au besoin en préparatoire à ces réunions, est assimilé à du temps de travail.

Pour chaque réunion, Agéa dédommage de leurs frais les salariés d'agences mandatés par leur organisation syndicale dans la limite de :

- 2 000 km aller-retour SNCF 1re classe, pour les frais de transport ;

- 80 € pour les frais d'hébergement et de repas.

### Titre III Classification

#### Article 11

En vigueur non étendu

#### 1° La classification des métiers et des emplois

Les partenaires sont convenus de s'attacher, dans la présente convention, à la classification des métiers. Un métier regroupe un ensemble d'emplois ayant la même finalité.

Chaque métier comprend un niveau minimum d'exercice et se trouve ainsi positionné sur plusieurs classes. L'ensemble des classes sur lesquelles est positionné un métier constitue une « filière métier ».

En concertation avec son salarié, l'employeur positionne l'emploi réel exercé par ce dernier au sein de la filière métier d'appartenance.

Les cinq métiers suivants, ont été retenus comme représentatifs de l'ensemble des emplois rencontrés dans la profession :

- gestionnaire en assurance ;

- conseiller client ;

- chargé de développement commercial ;

- délégué d'agence ;

- métiers logistiques.

Ces cinq métiers sont décrits à l'article 17 de la présente convention.

#### 2° Les critères classants

Trois critères ont été retenus pour évaluer et classer les métiers et les emplois de la profession :

- la technicité : ce critère mesure la complexité des activités de l'emploi et le niveau de connaissance, de savoir-faire ou d'expérience nécessaire à leur bonne réalisation ;

- l'autonomie : ce critère mesure la latitude d'initiative, de décision et d'organisation requise par l'emploi. Elle dépend du « cadre de l'action », c'est-à-dire de la

précision des procédures et modes opératoires qui encadrent l'activité et de la fréquence des contrôles du travail ;

- le critère relationnel : ce critère évalue la nature et l'importance des relations de travail et des relations commerciales que comporte l'exercice de l'emploi.

La table de progression par classe de ces trois critères est présentée à l'article 18 de la présente convention.

### 3° Les niveaux de classification

La hiérarchie des emplois de la profession est représentée sur une grille comportant sept niveaux de classification et une position hors classe pour les cadres dirigeants.

### 4° Les statuts

Les partenaires sociaux de la branche ont constaté que la grande différence de salaire minimum qui existe entre les niveaux V et VI constituait parfois un frein pour le passage au statut cadre. Pour favoriser l'évolution des salariés, ils ont souhaité créer un niveau intermédiaire V bis, entre le niveau V et le niveau VI.

Les sept niveaux de classification sont répartis au sein des deux statuts suivants :

- statut d'employé : de la classe I à la classe V ;

- statut de cadre : en classe V bis et VI.

## Article 12

En vigueur non étendu

Les métiers salariés de la profession des agences générales d'assurances, tels que définis à l'article 17 de la présente convention, et évalués à partir des trois critères classants retenus, sont classés comme suit :

Classe Métier	Statut employé					Statut cadre	
	I	II	III	IV	V	V bis	VI
Gestionnaire en assurance	grisée	grisée	grisée	grisée	grisée	grisée	grisée
Conseiller client		grisée	grisée	grisée	grisée	grisée	grisée
Chargé de développement commercial			grisée	grisée	grisée	grisée	grisée
Délégué d'agence			grisée	grisée	grisée	grisée	grisée
Métiers logistiques	grisée	grisée	grisée	grisée	grisée	grisée	grisée

En pratique

Les cases grisées représentent les niveaux sur lesquels peuvent être classés les emplois en fonction de l'évaluation obtenue à partir des trois critères classants figurant à l'article 18.

Ainsi, un poste de « chargé de développement commercial » peut être classé entre le niveau III et le niveau VI. - Le niveau qui correspond au poste occupé par le salarié (III, IV, V, V bis ou VI) est déterminé à l'aide des critères classants.

## Article 13

En vigueur non étendu

Pour un emploi donné, l'évaluation n'aboutit pas forcément à la même classe pour les trois critères. Toutefois un même emploi ne peut pas être positionné sur plus de deux classes (par exemple : II - II - IV) ; si c'était le cas, il y a lieu de redéfinir l'emploi pour lui donner une cohérence plus grande.

L'évaluation d'un emploi donne nécessairement au moins deux critères égaux. La classe de l'emploi est donnée par les deux ou trois critères égaux sur les trois (par exemple : si, technicité = II, autonomie = II, relationnel = III, l'emploi est classé en II).

Exemple

Un salarié est recruté pour occuper un poste de gestionnaire en assurance. L'employeur cherche à connaître le niveau de classification qui correspond au poste occupé.

Lorsqu'il applique les critères classants, il obtient :

- critère de technicité : niveau III ;

- critère d'autonomie : niveau II ;

- critère relationnel : niveau III.

Le poste occupé par le salarié relève du niveau III, même si l'autonomie correspond au niveau II.

## Article 14

En vigueur non étendu

Les « gestionnaires en assurance » sans formation en rapport avec l'activité des agences générales d'assurances ou sans expérience professionnelle en agence pourront être positionnés en classe I pour une période maximale de 1 an à compter de la date d'embauche.

## Article 15

En vigueur non étendu

### 1° Principe

La mise en œuvre de la présente classification ne peut avoir pour conséquence de diminuer le montant global des rémunérations annuelles fixes antérieurement perçu par les salariés.

Il appartient aux employeurs de vérifier le niveau de classification qui correspond aux postes occupés par leurs salariés via l'application des critères classants.

En aucun cas les présentes modifications ne peuvent avoir pour effet de diminuer le niveau de classification du poste occupé par un salarié.

### 2° Caractère facultatif du changement de dénomination

Le présent accord modifie la dénomination des différents métiers en agence générale d'assurances dans un but de modernisation.

Dans l'optique de renforcer l'attractivité des métiers, les partenaires sociaux de la branche encouragent les employeurs à utiliser les nouvelles dénominations pour les embauches qu'ils feraient à compter du 1er janvier 2020.

Les employeurs de la branche n'ont pas l'obligation de modifier les intitulés de poste de leurs salariés embauchés avant le . Toutefois, les parties au présent avenant préconisent une homogénéité des dénominations au sein d'une même agence.

## Article 16

En vigueur non étendu

Les conditions d'application des dispositions relatives à la classification sont suivies et interprétées en tant que de besoin par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La saisine de cette commission se fait auprès du secrétariat de la CPPNI qui assure la transmission des demandes aux parties signataires. La commission dispose de 3 mois pour transmettre son avis aux parties.

En pratique :

Table de correspondance entre anciennes et nouvelles dénominations des métiers en agences générales d'assurances

Ancienne dénomination (convention collective nationale du 2 juin 2003)	Nouvelle dénomination (avenant du 25 juin 2019)
Collaborateur à dominante gestionnaire	Gestionnaire en assurance
Collaborateur à dominante commerciale	Conseiller client
Collaborateur généraliste	Conseiller client
Chargé de clientèle	Chargé de développement commercial
Attaché d'agence	Délégué d'agence
Technicien des métiers supports	Délégué d'agence
Métiers logistiques	Métiers logistiques

• Métier de gestionnaire en assurance

Ce métier recouvre l'ensemble des emplois dont la mission principale est de recueillir, de traiter et de transmettre les informations liées aux contrats d'assurance et à la gestion des sinistres. Les activités des emplois concernés sont principalement :

- l'établissement et la gestion des contrats ;
- la gestion des sinistres ;
- le secrétariat lié aux activités décrites ci-dessus ;
- des contributions diverses liées à l'activité commerciale de l'agence à l'occasion des relations établies dans le cadre de l'activité principale.

Selon l'organisation de l'agence, il peut aussi intervenir dans la mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence (réseaux sociaux, site internet...).

Autres dénominations possibles : collaborateur d'agence à dominante gestionnaire, gestionnaire de dossiers d'assurance, chargé de gestion, technicien des métiers de l'assurance etc.

• Métier de conseiller client

Les emplois relevant de ce métier ont pour mission principale d'entretenir et de développer une relation commerciale avec les clients actuels et potentiels de l'agence. Les activités des emplois concernés sont principalement :

- l'accueil, l'information et l'orientation des clients ;
- la recherche et l'identification des besoins des clients ;
- la présentation et la valorisation des offres de l'agence ;
- l'exploitation du portefeuille client (suivi, relance téléphonique...) ;
- la fidélisation de la clientèle ;
- la prospection de nouveaux clients.

Selon l'organisation de l'agence, il peut aussi intervenir dans :

- la gestion des sinistres ;
- la mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence (réseaux sociaux, site internet...) ;
- le traitement des leads.

Ces emplois sont de niveau variable en fonction des délégations de responsabilités consenties par l'agent.

Autres dénominations possibles : collaborateur d'agence généraliste, collaborateur d'agence à dominante commerciale, conseiller clientèle, chargé de clientèle particuliers, etc.

• Chargé de développement commercial

Le métier de chargé de développement commercial regroupe les emplois dont la mission principale est de développer, dans le cadre d'objectifs fixés, le chiffre d'affaires de l'agence par ses actions commerciales. Les principales activités sont :

- la préparation des actions commerciales ;
- la prospection d'un secteur géographique ou d'une population définie ;
- la présentation et l'argumentation d'offres ;
- la contractualisation dans la limite de ses délégations ;
- le suivi et la relance du portefeuille.

Selon l'organisation de l'agence, il peut aussi intervenir dans :

- la définition et/ou mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence (réseaux sociaux, site internet...) ;
- le traitement des leads.

Autres dénominations possibles : chargé de clientèle, chargé de clientèle professionnels, commercial itinérant, chargé d'affaires, commercial B to B, etc.

• Métier de délégué d'agence

Le métier de délégué d'agence porte, dans le cadre des délégations consenties, sur l'ensemble des missions de l'agent général.

Sa mission principale : assister l'agent général dans le fonctionnement, l'organisation, la définition de la stratégie, l'animation et le développement de l'agence ou d'un point de vente.

Le métier de délégué d'agence peut ainsi, en fonction notamment de la taille de l'agence, comporter des activités :

- d'encadrement et d'animation de personnel ;
- de représentation de l'agence (auprès de clients ou de tiers) ;
- de pilotage et de mise en œuvre de la stratégie de développement commercial ;
- d'expertise technique ;
- de définition et/ou de mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence.

Le métier de délégué d'agence peut ne concerner que certaines activités : gestion du personnel, compatibilité, etc.

Autres dénominations possibles : responsable d'agence, manager d'agence, fondé de pouvoir, attaché d'agence, technicien des métiers support, comptable, délégué ressources humaines, responsable de l'équipe commerciale, responsable des ressources humaines, responsable informatique, responsable web marketing, responsable de la communication digitale, etc.

• Métiers logistiques

Il s'agit des emplois non spécifiques aux métiers de l'assurance que l'on rencontre dans certaines agences comme :

- les emplois de ménage ou d'entretiens des locaux ;
- les emplois de sécurité et de surveillance ;
- les emplois de standardiste, etc.

#### Article 18

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux rappellent que la présente classification a pour objet de définir le niveau de classification qui correspond à un poste donné, et non à un salarié.

En pratique

L'employeur qui recherche le niveau de classification qui correspond à l'emploi occupé par son salarié doit utiliser les trois critères classants ci-dessous : technicité, autonomie, relationnel.

Pour chacun des trois critères, il doit rechercher quel est le niveau (de I à VI) qui correspond à la réalité du poste occupé.

Une fois l'analyse effectuée sur les trois critères, l'employeur aura obtenu trois niveaux de I à VI.

L'évaluation de l'emploi donne nécessairement au moins deux critères égaux. Si l'évaluation donne trois niveaux différents, il y a lieu de redéfinir le poste. La classe de l'emploi est donnée par les deux ou trois critères égaux sur les trois (par exemple : si, technicité = III, autonomie = II, relationnel = III, l'emploi est classé en III).

Exemple :

Un salarié est recruté pour occuper un poste de gestionnaire en assurance. L'employeur cherche à connaître le niveau de classification qui correspond au poste occupé.

Lorsqu'il applique les critères classants, il obtient :

- critère de technicité : niveau III ;
- critère d'autonomie : niveau II ;
- critère relationnel : niveau III.

Le poste occupé par le salarié relève du niveau III, même si l'autonomie correspond au niveau II.

N.B. : l'employeur devra veiller à ce que le niveau de classification obtenu soit compatible avec le tableau qui figure à l'article 12. Ce tableau fixe un niveau de classification minimum pour chacun des métiers définis dans la présente convention.

• Critère de technicité

Ce critère mesure la complexité des activités de l'emploi et le niveau de connaissance, de savoir-faire ou d'expérience nécessaire à leur bonne réalisation.

		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 1	Complexité des tâches à réaliser	X				
	Niveau d'expertise requis		X			
	Part de management possible dans le poste	X				
	Niveau de connaissance en assurance requis	X				
		<b>Aucun</b>	<b>Faible</b>	<b>Moyen</b>	<b>Fort</b>	<b>Très fort</b>
Niveau 2	Complexité des tâches à réaliser		X			
	Niveau d'expertise requis		X			
	Part de management possible dans le poste	X				
	Niveau de connaissance en assurance requis		X			
		<b>Aucun</b>	<b>Faible</b>	<b>Moyen</b>	<b>Fort</b>	<b>Très fort</b>
Niveau 3	Complexité des tâches à réaliser			X		
	Niveau d'expertise requis			X		
	Part de management possible dans le poste	X				
	Niveau de connaissance en assurance requis			X		
		<b>Aucun</b>	<b>Faible</b>	<b>Moyen</b>	<b>Fort</b>	<b>Très fort</b>
Niveau 4	Complexité des tâches à réaliser				X	
	Niveau d'expertise requis				X	
	Part de management possible dans le poste		X			
	Niveau de connaissance en assurance requis			X		
		<b>Aucun</b>	<b>Faible</b>	<b>Moyen</b>	<b>Fort</b>	<b>Très fort</b>
Niveau 5	Complexité des tâches à réaliser				X	
	Niveau d'expertise requis				X	
	Part de management possible dans le poste			X		
	Niveau de connaissance en assurance requis				X	
		<b>Aucun</b>	<b>Faible</b>	<b>Moyen</b>	<b>Fort</b>	<b>Très fort</b>
Niveau 5 bis	Complexité des tâches à réaliser					X
	Niveau d'expertise requis					X
	Part de management possible dans le poste				X	
	Niveau de connaissance en assurance requis				X	
		<b>Aucun</b>	<b>Faible</b>	<b>Moyen</b>	<b>Fort</b>	<b>Très fort</b>
Niveau 6	Complexité des tâches à réaliser					X
	Niveau d'expertise requis					X
	Part de management possible dans le poste					X
	Niveau de connaissance en assurance requis					X

• Critère d'autonomie

Ce critère mesure la latitude d'initiative, de décision et d'organisation requise par l'emploi.

Elle dépend du « cadre de l'action », c'est-à-dire de la précision des procédures et modes opératoires qui encadrent l'activité et la fréquence des contrôles du travail.

		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 1	Prise d'initiative	X				
	Diversité des tâches à réaliser		X			
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie					X
	Latitude par rapport au mode opératoire	X				
		<b>Aucun</b>	<b>Faible</b>	<b>Moyen</b>	<b>Fort</b>	<b>Très fort</b>
Niveau 2	Prise d'initiative		X			
	Diversité des tâches à réaliser		X			
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie				X	
	Latitude par rapport au mode opératoire		X			
		<b>Aucun</b>	<b>Faible</b>	<b>Moyen</b>	<b>Fort</b>	<b>Très fort</b>
Niveau 3	Prise d'initiative			X		
	Diversité des tâches à réaliser			X		
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie			X		
	Latitude par rapport au mode opératoire			X		
		<b>Aucun</b>	<b>Faible</b>	<b>Moyen</b>	<b>Fort</b>	<b>Très fort</b>
Niveau 4	Prise d'initiative			X		
	Diversité des tâches à réaliser				X	
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitude par rapport au mode opératoire			X		
		<b>Aucun</b>	<b>Faible</b>	<b>Moyen</b>	<b>Fort</b>	<b>Très fort</b>
Niveau 5	Prise d'initiative			X		
	Diversité des tâches à réaliser				X	
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitude par rapport au mode opératoire				X	
		<b>Aucun</b>	<b>Faible</b>	<b>Faible</b>	<b>Fort</b>	<b>Très fort</b>
Niveau 5 bis	Prise d'initiative				X	
	Diversité des tâches à réaliser					X
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitude par rapport au mode opératoire				X	
		<b>Aucun</b>	<b>Faible</b>	<b>Moyen</b>	<b>Fort</b>	<b>Très fort</b>
Niveau 6	Prise d'initiative					X
	Diversité des tâches à réaliser					X
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitude par rapport au mode opératoire					X

• Critère relationnel

Ce critère évalue la nature et l'importance des relations de travail et des relations commerciales que comporte l'exercice de l'emploi.

		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 1	Niveau d'interaction interne à l'agence		X			
	Relation commerciale	X				
	Encadrement/supervision	X				
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)	X				
		<b>Aucun</b>	<b>Faible</b>	<b>Moyen</b>	<b>Fort</b>	<b>Très fort</b>
Niveau 2	Niveau d'interaction interne à l'agence		X			
	Relation commerciale		X			
	Encadrement/supervision	X				
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)	X				
		<b>Aucun</b>	<b>Faible</b>	<b>Moyen</b>	<b>Fort</b>	<b>Très fort</b>
Niveau 3	Niveau d'interaction interne à l'agence			X		
	Relation commerciale			X		
	Encadrement/supervision	X				
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)		X			
		<b>Aucun</b>	<b>Faible</b>	<b>Moyen</b>	<b>Fort</b>	<b>Très fort</b>
Niveau 4	Niveau d'interaction interne à l'agence				X	
	Relation commerciale			X		
	Encadrement/supervision		X			
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)			X		
		<b>Aucun</b>	<b>Faible</b>	<b>Moyen</b>	<b>Fort</b>	<b>Très fort</b>
Niveau 5	Niveau d'interaction interne à l'agence				X	
	Relation commerciale				X	
	Encadrement/supervision		X			
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)				X	
		<b>Aucun</b>	<b>Faible</b>	<b>Moyen</b>	<b>Fort</b>	<b>Très fort</b>
Niveau 5 bis	Niveau d'interaction interne à l'agence					X
	Relation commerciale				X	
	Encadrement/supervision			X		
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)				X	
		<b>Aucun</b>	<b>Faible</b>	<b>Moyen</b>	<b>Fort</b>	<b>Très fort</b>



Niveau 6	Niveau d'interaction interne à l'agence					X
	Relation commerciale					X
	Encadrement/supervision					X
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs...)					X

## Titre IV Conditions générales de travail

### Article 19

En vigueur non étendu

#### 1° Formalités générales

Toute embauche doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit, en double exemplaire signé des parties dont un remis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant son embauche, dans lequel doivent obligatoirement figurer au moins les mentions suivantes :

- l'identité des parties au contrat ;
- le lieu où l'activité s'exercera ;
- le titre du salarié, catégorie d'emploi, classification professionnelle ;
- la date du début du contrat ;
- la durée de la période d'essai ainsi que son renouvellement éventuels
- les éléments contractuels de la rémunération (salaire de base et accessoires éventuels) et la périodicité de versement du salaire et de ses accessoires ;
- la durée du travail en conformité avec les dispositions légales ou conventionnelles ;
- la mention de la convention collective applicable ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que ceux de l'organisme de prévoyance.

Conformément à l'article R. 2262-1 du code du travail, l'employeur doit tenir un exemplaire de la présente convention collective à la disposition du personnel et l'indiquer par un avis affiché sur les emplacements réservés aux communications au personnel.

#### 2° Formalités supplémentaires en cas d'embauche sous CDD

Les agences peuvent faire appel à des salariés pour une durée limitée sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par les articles L. 1242-2 et suivants du code du travail.

Outre les mentions listées au paragraphe précédent, le contrat de travail à durée déterminée doit obligatoirement comprendre les mentions énoncées à l'article L. 1242-12 du code du travail.

Par ailleurs, l'employeur doit veiller au respect des formalités spécifiques prévues légalement pour certaines formes de contrats conclus dans le cadre de la politique de l'emploi ou de la formation.

#### 3° Dispositions spécifiques aux salariés appelés à pratiquer des actes d'intermédiation en assurance

##### A. Conditions exigées

Les salariés appelés à pratiquer des actes d'intermédiation en assurance doivent satisfaire aux conditions de capacité professionnelle exigées par la réglementation.

##### B. Mentions spéciales du contrat de travail des salariés appelés à pratiquer des actes d'intermédiation en assurance hors de l'agence

Leur contrat de travail, outre les mentions énumérées aux dispositions précédentes, doit également :

- donner la définition de la circonscription géographique dans laquelle le salarié exercera son activité ;
- sauf cas des salariés multi-employeurs, préciser que le salarié doit réserver l'exclusivité de son activité professionnelle d'intermédiation, de son temps de travail et de sa production à son employeur, et qu'il s'engage donc à ne pas exercer d'autre activité professionnelle d'intermédiation, salariée ou non, sans l'accord préalable de son employeur ;
- préciser les délais d'encaissement et de remise de tous les fonds encaissés ;
- s'il y a lieu, indiquer le montant ou les modalités de détermination des sommes qui seront versées au salarié pour le couvrir des charges inhérentes à ses fonctions et justifiées, soit sous forme d'allocation forfaitaire, soit sous forme de remboursement de dépenses réelles.

Leur contrat de travail peut également :

- fixer le minimum de production à réaliser dans le respect des principes édictés par les lois et règlements. Dans cette hypothèse, de tels quotas de production doivent être déterminés en tenant compte notamment de la qualification professionnelle du salarié, de son temps de travail, de la nature des contrats qu'il doit réaliser, de la clientèle qu'il doit prospecter (clientèle existante et clientèle nouvelle) et des conditions générales du marché local de l'assurance.
- prévoir, en plus de l'établissement d'un rapport périodique écrit d'activité, l'horaire des passages du salarié à l'agence pour rendre compte de l'emploi de son temps, des visites effectuées, de la production réalisée et pour recevoir des instructions ou directives et préparer sa prospection ;
- prévoir qu'à moins d'une impossibilité majeure, le salarié en arrêt de travail pour maladie ou accident doit, dans les meilleurs délais possibles, transmettre à son employeur toute information utile à la relation client et à la poursuite des dossiers qui lui sont confiés.

### Article 20

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Article 21

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 3123-1 du code du travail, sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure :

1° À la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ;

2° À la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;

3° À la durée de travail annuelle résultant de l'application durant cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement.

Ils bénéficient des mêmes droits et avantages que ceux reconnus aux salariés à temps complet par la présente convention, conformément à l'article L. 3123-5 du code du travail.

Sans préjudice des mentions obligatoires précisées à l'article 21 de la présente convention, le contrat de travail à temps partiel, doit en outre mentionner :

- la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, ou, le cas échéant, entre les semaines du mois ;
- les conditions de la modification éventuelle de cette répartition ;
- Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être effectuées des heures complémentaires.

Le régime applicable aux salariés à temps partiel est précisé dans l'avenant du 12 décembre 2013 à l'accord de branche relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances du 20 décembre 2000.

#### Article 22

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Titre V Exécution du contrat**

#### Article 23

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, il ne sera pratiqué aucune discrimination et ce à toute étape de la relation de travail, notamment au niveau de l'embauche, de l'exécution du contrat, du niveau de rémunération, de la promotion professionnelle et de la formation.

Les partenaires sociaux s'engagent notamment :

- à favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes énoncée aux articles L. 1142-1 et L. 3221-2 du code du travail ;
- à respecter l'égalité de traitement entre les salariés de nationalité française et étrangère ;
- à favoriser l'emploi des travailleurs handicapés, notamment dans le cadre des dispositions des articles L. 5212-2 et suivants du code du travail concernant les employeurs de plus de 20 salariés.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation sur l'égalité professionnelle au premier trimestre 2020.

#### Article 24

En vigueur non étendu

Tout comportement considéré comme fautif par l'employeur peut, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une ou de l'autre des sanctions énumérées ci-après par ordre d'importance.

##### 1° Liste des sanctions applicables

Sont susceptibles d'être mises en œuvre dans l'agence, les sanctions suivantes :

- les avertissements écrits ;
- la mise à pied ;
- la rétrogradation ;
- le licenciement pour faute disciplinaire.

##### 2° Garanties de procédure

Les licenciements sont soumis à la procédure prévue aux articles L. 1232-2 et suivants du code du travail.

Les autres sanctions susceptibles d'avoir une incidence immédiate ou différée sur la présence dans l'agence, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié, sont soumises à la procédure prévue aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail.

S'agissant de l'avertissement, l'employeur peut choisir de respecter la procédure prévue aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 du code du travail.

Il est rappelé que les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié, en raison de l'exercice normal du droit de grève.

#### Article 25

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### **Titre VI Suspension du contrat de travail**

#### Article 26

En vigueur non étendu

##### 1° Formalités

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le salarié doit en aviser son employeur dans les 24 heures, sauf cas de force majeure, et lui faire parvenir dans les 3 jours un certificat médical indiquant la durée de son indisponibilité.

##### 2° Contre visite médicale

En cas d'indemnisation, l'employeur a toujours la possibilité de faire visiter le malade par un médecin de son choix. S'il y a divergence sur l'incapacité de travail du salarié entre le médecin traitant et le médecin contrôleur mandaté par l'employeur, ces deux médecins auront la possibilité de désigner un troisième médecin pour les départager et fixer éventuellement la date de reprise du travail. L'employeur accepte, dans ce cas, de supporter les honoraires du 3<sup>e</sup> médecin.

Si l'arrêt de travail est confirmé, le bénéfice de l'indemnisation de l'absence est maintenu dans les conditions exposées ci-dessous. En revanche, le résultat négatif de la contre-visite entraîne la suspension de l'indemnisation complémentaire versée par l'employeur.

##### 3° Allocations à la charge de l'employeur

a) Conditions de versement des allocations

Au-delà du délai de franchise prévu au quatrième point du présent article, l'employeur verse au salarié une allocation qui complète les prestations en espèce versées par la sécurité sociale et/ou d'autres régimes de prévoyance d'entreprise alimentés au tout ou partie par l'employeur, si les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- le salarié est indisponible pour maladie ou accident dûment constaté comme indiqué ci-dessus ;
- le salarié est indisponible pour maladie ou accident donnant lieu à une prise en charge par la sécurité sociale ;
- le salarié a au moins 1 an d'ancienneté.

b) Possibilité de subrogation

Selon les dispositions convenues entre l'employeur et le salarié, cette allocation peut être versée à celui-ci selon l'une ou l'autre des modalités suivantes :

- le salarié perçoit directement l'indemnité journalière versée par la sécurité sociale. L'employeur verse l'allocation à sa charge ou un acompte approximatif sur cette indemnité à la fin du mois concerné ;
- l'employeur peut faire au salarié l'avance de l'indemnité journalière due par la sécurité sociale et/ou par d'autres régimes de prévoyance institués par l'entreprise.

Dans ce cas l'employeur verse l'allocation en même temps que cette avance à la fin du mois concerné.

c) Taux et durée du versement des allocations

Selon l'ancienneté du salarié, l'allocation due par l'employeur doit compléter, pendant les durées indiquées ci-dessous, l'indemnité journalière à concurrence des pourcentages suivants du plein salaire net :

Ancienneté** du salarié	Durée l'absence pour maladie ou accident					
	30 premiers jours au-delà de la période de franchise	Du 31e au 60e jour au-delà de la période de franchise	Du 61e au 90e jour au-delà de la période de franchise	De 91e au 120e jour au-delà de la période de franchise	Du 121e au 150e jour au-delà de la période de franchise	Du 151e au 180e jour au-delà de la période de franchise
1 à 3 ans inclus	Maintien de 100 % du salaire net*	Maintien de 66 % du salaire net*		Absence de maintien de salaire de la part de l'employeur		
4 à 8 ans inclus	Maintien de 100 % du salaire net*		Maintien de 66 % du salaire net*		Absence de maintien de salaire de la part de l'employeur	
Au-delà de 8 ans	Maintien de 100 % du salaire net*			Maintien de 66 % du salaire net*		

\*sous déduction des IJSS \*\* L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'allocation à la charge de l'employeur s'apprécie au premier jour de l'absence.

d) Salaire net à maintenir

Le plein salaire net à prendre en compte pour calculer le salaire à maintenir est celui que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler, tel que défini à l'article 31 de la présente convention, à l'exclusion des primes et gratifications bénévoles.

Pour les salariés payés en tout ou partie à la commission, il convient de prendre la rémunération moyenne mensuelle des 12 mois précédant la date de l'arrêt de travail.

Afin de déterminer le complément de salaire à la charge de l'employeur, il convient de déduire du plein salaire net les indemnités journalières de sécurité sociale et les éventuelles prestations en espèces versées par régime de prévoyance institué par l'entreprise.

Le complément de salaire ne peut permettre au salarié de recevoir un revenu de substitution global - indemnités journalières de sécurité sociale, complément employeur et/ou prestations en espèces versées par le régime de prévoyance institué par l'entreprise cumulés - supérieur au salaire net qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette même période.

Lors de la détermination du montant de l'allocation à charge de l'employeur, les indemnités journalières de la sécurité sociale sont réputées être servies intégralement lorsqu'elles sont réduites du fait par exemple, de l'hospitalisation du salarié ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur.

4° Période de franchise

Les durées d'indemnisation commencent, pour chaque arrêt de travail, à courir à compter du 4e jour d'absence calendaire, hormis les cas ci-après dans lesquels ces durées se décomptent à partir du 1er jour d'absence si celle-ci :

- est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou à un accident de trajet reconnu comme tel par la sécurité sociale ;
- est due à une rechute d'une même maladie survenant dans un délai de 30 jours et dûment prouvée par certificat médical attestant à la date du second arrêt de travail que celui-ci est dû à la même cause que le précédent. Ce point peut donner lieu à expertise contradictoire dans les conditions prévues au deuxième point de l'article 27 de la présente convention.

5° Butoir des durées de versement de l'indemnité en cas de maladie et/ou accident

Pour la détermination des taux et durées des allocations pouvant être dus au titre de 1 mois déterminé, il est tenu compte des allocations déjà versées par l'employeur durant les 12 mois antérieurs. Si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation et les taux correspondant ne dépassent pas ceux applicables en vertu des dispositions du troisième point de l'article 27 de la présente convention.

À l'issue de la durée totale d'indemnisation, le salarié qui a épuisé ses droits ne peut prétendre à une nouvelle indemnisation, calculée selon les règles ci-dessus énoncées, qu'à la condition qu'il ait effectivement repris le travail entre ses deux arrêts de travail.

Ces dispositions ne concernent pas les absences dues à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ou à un accident de trajet reconnu comme tel par la sécurité sociale.

6° Licenciement pour remplacement

La maladie ne constitue pas en elle-même un motif de licenciement. Toutefois l'employeur peut être contraint dans les conditions qui suivent, de mettre fin au contrat de travail en raison des perturbations qu'entraînent pour l'entreprise les absences pour maladie ou accident.

Lorsque l'absence continue ou non, pour maladie ou accident ne résultant pas d'accident du travail ou de maladie professionnelle excède, sur une même période de 12 mois, 4 mois si le salarié a moins de 15 ans d'ancienneté ou 6 mois si le salarié a au moins 15 ans d'ancienneté, la cessation du contrat de travail peut intervenir à l'initiative de l'employeur si celui-ci est dans l'obligation de remplacer définitivement le salarié absent. Dans ce cas l'employeur doit respecter la procédure légale de licenciement et verser au salarié l'indemnité de licenciement prévue au deuxième point de l'article 48 de la présente convention.

7° Priorité de réembauche

Le salarié dont le contrat de travail a été rompu pour remplacement et dont l'aptitude au travail aura été constatée peut bénéficier, à sa demande et dans le délai de 1 an à compter de la date de licenciement, d'une priorité de réembauche si une vacance se produit dans le même emploi ou dans un emploi similaire.

La lettre de licenciement doit obligatoirement mentionner cette priorité de réembauche.

Dans l'hypothèse de sa réintégration avec reprise des droits acquis au jour de la rupture de son contrat précédent, le salarié a l'obligation de rembourser à l'employeur l'indemnité de licenciement.

Dans l'hypothèse où le salarié est embauché à nouveau sans reprise des droits acquis au titre du contrat de travail précédent, il n'a pas à rembourser à l'employeur l'indemnité de licenciement.

Article 27

En vigueur non étendu

1° Durée du congé de maternité

La durée du congé légal de maternité est de 16 semaines, soit 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et 10 semaines après la date de celui-

ci.

La durée du congé de maternité peut être prolongée jusqu'à un maximum de 46 semaines en fonction du nombre d'enfants à naître et du nombre d'enfants composant le foyer, conformément aux articles L. 1225-17 et suivants du code du travail.

#### 2° Indemnisation du congé de maternité

Pendant la durée du congé de maternité, la salariée perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale.

L'intéressée, ayant au moins 1 an de présence, reçoit une allocation destinée à compléter ces indemnités, jusqu'à concurrence de son plein salaire net pendant la durée prévue à l'article précédent.

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 31 de la présente convention.

La durée du congé maternité est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

#### 3° Réduction d'horaire à partir du 6e mois de grossesse

À partir du 6e mois de grossesse, les salariées bénéficient, sans perte de salaire, de 1 demi-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.

#### Article 28

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 1225-37 du code du travail, le ou la salarié(e), à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue de son adoption, a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période de 10 semaines à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de 7 jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant au foyer.

La durée du congé d'adoption peut être prolongée en fonction du nombre d'enfants adoptés ou du nombre d'enfants composant le foyer, conformément à l'article L. 1225-37 du code du travail.

#### 2° Indemnisation du congé

Pendant la durée du congé d'adoption, le ou la salarié(e) perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale.

L'intéressé(e), ayant au moins 1 an de présence, reçoit une allocation destinée à compléter ces indemnités, jusqu'à concurrence de son plein salaire net pendant la durée prévue à l'article précédent.

Le plein salaire net à prendre en compte pour calculer le salaire à maintenir est celui que le ou la salarié(e) aurait perçu si il ou 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 31 de la présente convention.

La durée du congé d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

#### Article 29

En vigueur non étendu

En application des dispositions des articles L. 1225-47 et suivants du code du travail, le ou la salarié (e) qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption peut demander un congé parental d'éducation d'une durée initiale de 1 an au plus.

Le salarié peut, à condition d'en informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception 1 mois avant le terme initial prévu, prolonger son congé parental. La prolongation est possible deux fois pour prendre fin en tout état de cause au troisième anniversaire de l'enfant, ou s'il s'agit d'une adoption à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

### **Titre VII Rémunération du travail**

#### Article 30

En vigueur non étendu

La rémunération effective du salarié visée dans la présente convention s'entend :

- du salaire de base ;
- des rémunérations variables ;
- des primes et gratifications récurrentes ;
- des primes et gratifications exceptionnelles (contractuelles, bénévoles) ;
- des avantages en nature ;
- des heures supplémentaires et des majorations afférentes ;
- des majorations diverses prévues par la loi en raison de circonstances particulières (heures travaillées en jour férié...).

N'entrent pas dans la composition de la rémunération effective :

- les remboursements de frais professionnels, ne supportant pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
- les sommes issues des accords de participation et d'intéressement, ainsi que des dispositifs d'épargne salariale au sens de la loi du 19 février 2001, qui n'ont pas le caractère de salaire.

#### Article 31

En vigueur non étendu

1° Le barème des salaires minima annuels bruts, qui est défini par le plus récent accord paritaire de salaires conclu, détermine les salaires minima en dessous desquels ne peuvent être rémunérés les salariés employés selon la durée légale du travail.

2° Pour apprécier si le salarié perçoit une rémunération au moins égale au salaire minima annuel brut correspondant à sa position dans la classification des emplois, il convient de prendre la rémunération effective définie à l'article 31 de la présente convention, à l'exclusion :

- des primes et gratifications exceptionnelles bénévoles ;
- de la rémunération des heures supplémentaires et des majorations y afférentes ;
- des majorations diverses prévues par la loi en raison de circonstances particulières (heures travaillées en jour férié...).

Lorsque ce salaire minimum s'applique à une période d'une durée inférieure à l'année, son montant se détermine au prorata du nombre de mois effectivement travaillés. Il en va notamment ainsi en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année ou pour les modifications de classification intervenant en cours d'année.

De même, le salaire minimum d'un salarié travaillant à temps partiel se détermine prorata temporis.

#### Article 32

En vigueur non étendu

Les rémunérations sont payées mensuellement, conformément à la législation en vigueur. La structure de référence annuelle des rémunérations comporte douze mensualités égales. Cependant, après consultation des instances représentatives du personnel si elles existent, un accord entre l'employeur et la majorité des salariés peut prévoir de modifier cette structure de référence en versant la rémunération annuelle suivant un nombre et des montants de mensualités différents, sous réserve du respect du Smic mensuel.

### Article 33

En vigueur non étendu

La rémunération se détermine par libre discussion entre l'employeur et le salarié.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération perçue par le salarié telle que définie à l'article 32 de la présente convention et le salaire annuel minimum brut correspondant à sa ou ses positions dans la classification au cours de cette période.

Si le montant brut perçu est inférieur à ce salaire annuel minimal brut, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la dernière paye de l'année.

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, la comparaison doit être effectuée au pro-rata temporis à la date de cessation du contrat de travail. S'il y a lieu de verser un complément de rémunération, ce versement est fait à l'occasion de la dernière paye.

### Article 34

En vigueur non étendu

Le bulletin mensuel de salaire qui doit être remis au salarié à l'occasion du paiement de sa rémunération, doit être rédigé conformément aux prescriptions fixées par voie réglementaire.

## Titre VIII Durée du travail

### Article 35

En vigueur non étendu

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à disposition de l'employeur, et doit se conformer à ses directives sans pouvoir, de ce fait, vaquer librement à ses occupations personnelles.

### Article 36

En vigueur non étendu

La répartition et l'aménagement du temps de travail dans les agences sont réglés conformément aux dispositions légales, réglementaires en vigueur et à l'accord de branche sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances du 20 décembre 2000 et ses avenants.

### Article 37

En vigueur non étendu

#### 1° Définition

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail lorsqu'elles sont faites à la demande de l'employeur ou effectuées avec son accord. Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail sans que l'employeur ne s'y oppose sont également des heures supplémentaires.

#### 2° Contingent et rémunération des heures supplémentaires

##### A. Rémunération

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures hebdomadaires sont rémunérées et donnent lieu :

- dans les agences de 20 salariés au plus :
  - pour les 4 premières heures : à une majoration de 10 % du salaire ;
  - pour les 4 heures suivantes : à une majoration de 25 % du salaire ;
  - au-delà de la 8e heure : à une majoration de 50 % du salaire ;
- dans les agences de plus de 20 salariés :
  - pour les 4 premières heures : à une majoration de 15 % du salaire ;
  - pour les 4 heures suivantes : à une majoration de 25 % du salaire ;
  - au-delà de la huitième heure : à une majoration de 50 % du salaire.

Toutefois, l'employeur peut remplacer, avec l'accord du salarié, le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires ainsi que des majorations de salaires prévues ci-dessus par un repos compensateur de durée équivalente.

Ce repos compensateur est pris, selon des modalités fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou à défaut au choix de ce dernier, moyennant un préavis de 7 jours, dans un délai de 6 mois maximum suivant l'ouverture du droit au repos, sauf en cas d'inscription au crédit d'un compte épargne-temps.

##### B. Contingent

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 140 heures par an et par salarié. Ce contingent est réduit à 90 heures en cas de modulation du temps de travail.

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité social et économique, s'il existe.

Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité social et économique s'il existe.

##### C. Repos compensateur obligatoire

Il est rappelé que l'accomplissement d'heures supplémentaires ouvre droit, en outre, à un repos compensateur obligatoire dans les conditions définies légalement et réglementairement :

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ouvrent droit, dès la 36e heure, à un repos compensateur de :

- 50 % de ces heures supplémentaires, pour les agences de 20 salariés au plus ;
- 100 % de ces heures supplémentaires, pour les agences de plus de 20 salariés.

### Article 38

En vigueur non étendu

Les jours fériés sont chômés et rémunérés dans les conditions réglementaires fixées pour le 1er Mai (actuellement : 1er janvier, lundi de Pâques, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, Noël).

La présence de 1 jour férié chômé dans une période de congés payés a pour effet de prolonger d'une journée la période de congé, même dans le cas où le jour férié coïncide avec la journée habituelle de repos dans l'agence.

Le jour férié tombant un dimanche n'a aucune incidence sur la durée du congé et n'ouvre droit à aucune indemnisation.

Hors période de congés payés, 1 jour férié qui coïncide avec 1 jour de repos hebdomadaire ou non travaillé par le salarié, n'ouvre droit à aucun jour de repos supplémentaire, ni à aucune indemnité particulière.

### Article 39

En vigueur non étendu

#### 1° Ouverture du droit à congé

L'année de référence est la période comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Les salariés ont droit à 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif, quel que soit leur horaire de travail, c'est-à-dire 30 jours ouvrables de repos (5 semaines) pour 1 année complète de travail sur la période de référence ci-dessus mentionnée.

#### 2° Départ en congé

A. La période durant laquelle doit être pris le congé payé principal à l'exception de la cinquième semaine est fixée du 1er mai au 31 octobre. Toutefois les congés peuvent être pris en dehors de cette période en accord avec l'employeur.

B. L'employeur établit l'ordre des départs en considérant à la fois les souhaits formulés par écrit par le personnel et les contraintes d'organisation de l'agence. Il fixe par écrit les dates de départ en tenant compte dans la mesure du possible des impératifs familiaux de chacun (congés scolaires pour les salariés ayant des enfants en âge de scolarité, congés du conjoint ou d'un partenaire de Pacs), de l'ancienneté, de la situation professionnelle de certains salariés (cas des salariés multi-employeurs).

C. Sauf circonstances exceptionnelles, cette date doit être portée à la connaissance des intéressés au plus tard le 1er avril, la date étant fixée en dernier ressort par l'employeur si un accord n'a pas pu intervenir.

D. Le congé payé ne dépassant pas 12 jours ouvrables doit être continu.

La durée des congés pouvant être pris en une seule fois ne peut excéder 24 jours ouvrables.

E. Le congé principal d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur, avec l'agrément du salarié. Dans ce cas, une fraction doit être au moins de 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaires, et attribué obligatoirement pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Les 6 jours ouvrables constituant la cinquième semaine de congé ne peuvent pas être fractionnés sauf accord.

F. Les congés payés doivent être pris chaque année durant la période prévue pour la prise des congés payés. Employeur et salarié doivent veiller à ce que les congés payés soient effectivement pris pendant la période de référence.

#### 3° Fractionnement des congés payés annuels

Lorsque la demande de fractionnement du congé principal émane de l'employeur, le salarié a droit à :

- 2 jours ouvrables de congé supplémentaires lorsqu'il prend au moins 6 jours de congé entre le 1er novembre et le 30 avril ;

- un seul jour lorsqu'il prend 3, 4 ou 5 jours entre le 1er novembre et le 30 avril.

Si le salarié prend moins de 3 jours, aucun jour de congé supplémentaire n'est dû.

Les jours de congé principal dus en sus de 24 jours ouvrables (jours supplémentaires ou cinquième semaine) ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit aux congés supplémentaires.

#### 4° Indemnité de congé payé

L'indemnité de congé payé est égale à 1/10e de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans toutefois pouvoir être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congés. Il convient dans ce dernier cas de retenir le salaire du mois précédant les congés.

La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité correspond à la rémunération effective du salarié telle que définie à l'article 31 de la présente convention, à l'exclusion des primes et gratifications allouées globalement pour l'ensemble de l'année et des primes et gratifications exceptionnelles bénévoles.

#### Article 40

En vigueur non étendu

Afin de faciliter l'organisation du travail et le décompte annuel du temps de travail, dans le cadre d'une modulation du temps de travail ou dans le cadre d'une réduction du temps de travail par l'octroi de jours de repos sur l'année, les partenaires sociaux décident de permettre aux agents généraux d'assurances qui le souhaitent d'opter, après avis du comité social et économique s'il existe, pour une période de référence d'acquisition et de prise des congés payés correspondant à l'année civile.

Le présent article est applicable sans préjudice des dispositions de l'article précédent sur les congés payés.

#### 1° Période d'acquisition des congés

La période de référence servant au calcul des jours de congé acquis débute le 1er janvier N pour se terminer le 31 décembre N.

#### 2° Prise de congés

Les congés payés acquis sur l'année N seront pris sur une période allant du 1er janvier N + 1 au 31 décembre N + 1. Les salariés doivent prendre au moins 12 jours ouvrables consécutifs durant la période légale de prise de congés qui va du 1er mai au 31 octobre de l'année.

Employeur et salarié doivent veiller à ce que les congés payés soient effectivement pris pendant la période de référence.

#### 3° Jours de fractionnement

Les jours de fractionnement attribués au 31 octobre N + 1 ou la 5e semaine doivent être pris avant le 31 décembre N + 1 ; dans le cas contraire, ils peuvent être reportés après accord de l'employeur et pris au cours du premier trimestre de l'année suivante, sinon ils sont perdus.

#### 4° Années transitoires

Lors du basculement de l'ancien au nouveau dispositif, une période de transition devra être gérée par l'employeur. Les partenaires sociaux insistent sur le fait que l'employeur doit planifier au mieux les congés payés des salariés afin d'assurer un étalement régulier de la prise de congés payés.

L'employeur, sous réserve des procédures de consultation prévues en préambule, reste libre du choix de la date de passage au régime optionnel.

Au titre de l'année transitoire, les salariés peuvent prendre sur la période allant du 1er janvier au 31 décembre :

- d'une part, le solde de leurs congés payés acquis sur la période de référence précédente ;

- d'autre part, les congés payés acquis sur la période allant du 1er juin au 31 décembre de l'année précédente.

#### 5° Exemple pour un passage effectif sur l'année N

Au titre de l'année N, les salariés peuvent prendre sur la période allant du 1er janvier au 31 décembre de l'année N :

- d'une part, le solde de leurs congés payés acquis sur la période de référence du 1er juin de l'année N - 3 au 31 mai de l'année N - 2 ;

- d'autre part, les congés payés acquis sur la période 1er juin de l'année N - 2 au 31 décembre de l'année N - 1.

Ces jours sont calculés et décomptés en jours ouvrables à compter de l'année N.

Pour information, les jours acquis du 1er janvier au 31 décembre de l'année N pourront être pris entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année N + 1.

#### Article 41

En vigueur non étendu

Dans les cas exceptionnels où un membre du personnel en congé serait rappelé par l'employeur, il lui serait accordé 3 jours ouvrés de congé supplémentaire et les frais provoqués par ce rappel lui seraient remboursés sur justificatifs.

#### Article 42

En vigueur non étendu

Les mères de famille âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédant celle pendant laquelle le congé doit normalement être pris bénéficient de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge.

Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé normal n'excède pas 6 jours (art. L. 3141-8 du code du travail).

#### Article 43

En vigueur non étendu

Les congés de courte durée accordés aux salariés sans condition d'ancienneté à l'occasion d'événements familiaux ne peuvent pas être d'une durée inférieure aux durées suivantes :

- mariage (ou remariage) de l'employé, 5 jours ouvrés ;
- conclusion d'un Pacs, 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant, 2 jours ouvrés ;
- mariage dans la proche famille (père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur), 1 jour ouvré ;
- décès du conjoint, du concubin, du partenaire d'un Pacs, 6 jours ouvrés ;
- décès des père, mère, beau-père, belle-mère, 3 jours ouvrés ;
- décès d'un autre ascendant du salarié ou de son conjoint, 1 jour ouvré ;
- décès d'un frère ou d'une sœur, 3 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant, 6 jours ouvrés ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, 3 jours ouvrés ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 5 jours ouvrés.
- déménagement du salarié, 1 jour ouvré, une fois par an.

Ces congés, qui sont accordés par événement, ne donnent lieu à aucune retenue sur le traitement, les primes ou indemnités exceptionnelles et ne sont pas déduits des congés annuels. Ils sont assimilés à un temps de travail effectif pour la détermination des droits à congé payé.

Ces congés doivent être pris en une seule fois dans une période raisonnable, et en tout état de cause dans la semaine suivant l'événement, sauf cas exceptionnel, après accord avec l'employeur. Lorsque le salarié est déjà absent de l'agence pendant cette période, aucun droit supplémentaire à rémunération ou à congé ne lui est ouvert.

#### Article 44

En vigueur non étendu

Conformément aux articles L. 3142-89 et suivants du code du travail, tout salarié ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve opérationnelle bénéficie d'une autorisation d'absence de 5 jours ouvrés par année civile au titre de ses activités dans la réserve.

### **Titre IX Rupture du contrat de travail**

#### Article 45

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 46

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 47

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Article 48

En vigueur non étendu

L'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie, conformément aux dispositions des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

#### 1° Procédure

L'employeur qui procède à une rupture conventionnelle doit respecter la procédure prévue par le code du travail.

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du code du travail peuvent bénéficier des dispositions du présent article dans les conditions posées par l'article L. 1237-15 du code du travail.

#### 2° Indemnité de rupture

Le salarié doit percevoir une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement.

#### Article 49

En vigueur non étendu

#### 1° Mise à la retraite

L'employeur peut prendre l'initiative de mettre à la retraite, à compter de 70 ans et sans que cette rupture du contrat de travail ne constitue un licenciement, un salarié dès lors que celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et peut faire liquider sa retraite complémentaire obligatoire sans abattement.

Si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

#### 2° Départ volontaire à la retraite

Le salarié quittant volontairement l'agence pour bénéficier d'une pension vieillesse, à taux plein ou à taux réduit, doit en informer par écrit son employeur.

#### 3° Préavis

Le départ ou la mise à la retraite doit donner lieu à un délai réciproque de prévenance de même durée que les préavis de délais-congés définis au premier point de l'article 46 de la présente convention.

#### 4° Indemnité

Le salarié a droit, que son départ soit à son initiative ou à celle de son employeur, à l'indemnité de départ en retraite suivante selon son ancienneté dans

l'entreprise au jour de la rupture de son contrat de travail :

- 1 mois de salaire après 5 ans ;
- 2 mois de salaire après 10 ans ;
- 3 mois de salaire après 15 ans ;
- 4 mois de salaire après 20 ans ;
- 5 mois de salaire après 30 ans.

Le mois de salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est le même que celui défini au point B de l'article 47 de la présente convention pour l'indemnité de licenciement.

Si la rupture du contrat de travail est à l'initiative de l'employeur, l'indemnité versée au salarié est égale, selon la méthode la plus avantageuse pour le salarié, soit à l'indemnité telle que calculée ci-dessus, soit au montant de l'indemnité légale de licenciement définie à l'article L. 1234-9 du code du travail.

L'indemnité de départ en retraite ne se cumule pas avec aucune autre indemnité de même nature.

## **Titre X Dispositions d'application postérieure à la fin du contrat de travail**

### **Article 50**

En vigueur non étendu

Sauf convention spéciale ou reconnaissance affaire par affaire passée par écrit avec leur employeur, les salariés de toutes catégories faisant l'objet de la classification de la présente convention, ne pourront, à compter de la date de cessation du contrat de travail, prétendre à aucune des commissions sur les affaires qu'ils auraient apportées à l'agence pendant la période où ils faisaient partie du personnel relevant de la présente convention.

### **Article 51**

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux, soucieux de concilier le respect des libertés individuelles et la protection des intérêts légitimes de l'agence, conviennent que les contrats de travail des salariés relevant de la présente convention collective peuvent contenir une clause de non-concurrence lorsque la spécificité de l'emploi des salariés le justifie.

1° La clause de non-concurrence doit être triplement limitée dans le contrat de travail :

- dans le temps : pour une durée maximale de 18 mois à compter de la date de rupture du contrat de travail ;
- dans l'espace : à la circonscription du salarié si elle est définie au contrat de travail ; à défaut de définition, la clause de non-concurrence devra expressément être limitée à un rayon maximal de 50 km autour du ou des points de vente de l'agence ;
- quant à la nature des activités interdites : toute présentation, directe ou indirecte, d'opérations d'assurances appartenant aux mêmes catégories que celles du portefeuille de l'agence.

2° Elle peut être supprimée, par avenant, en cours de contrat de travail avec l'accord des deux parties.

3° L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution de la clause de non-concurrence ou en diminuer la durée, à condition de le prévenir par lettre recommandée avec accusé de réception dans les 15 jours de la notification de la rupture du contrat de travail.

4° Si la rupture du contrat de travail intervient pendant la période d'essai, renouvellement compris, la clause de non-concurrence est réputée non-écrite.

5° Pendant l'exécution de l'interdiction, l'employeur verse au salarié une contrepartie pécuniaire mensuelle dont le montant est égal à 20 % de la rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois, telle que définie à l'article 31 de la présente convention, ou de la durée de l'emploi si celle-ci a été inférieure à 12 mois.

6° En cas de violation de l'interdiction par le salarié, l'employeur sera pour sa part libéré de son engagement de versement de la contrepartie financière. En outre, le salarié sera redevable d'une pénalité dont le montant est égal au montant de la contrepartie pécuniaire mensuelle telle que définie ci-dessus. Cette somme doit être versée à l'employeur pour chaque infraction constatée.

Le paiement de cette somme n'est pas exclusif du droit que l'employeur se réserve de poursuivre le salarié en remboursement du préjudice effectivement subi et de faire ordonner sous astreinte la cessation de l'activité.

## **Titre XI Retraite**

### **Article 52**

En vigueur non étendu

Les employeurs doivent affilier l'ensemble de leur personnel à une institution de retraite complémentaire.

L'employeur doit respecter la répartition de la cotisation prévue par les textes légaux et réglementaires.

Pour les salariés cadres, la répartition de la cotisation pour la partie du salaire au-delà du plafond mensuel de la sécurité sociale est :

- 3/4 à la charge de l'employeur ;
- 1/4 à la charge du salarié.

## **Titre XII Dispositions diverses**

### **Article 54**

En vigueur non étendu

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause d'une réduction des avantages acquis à titre personnel par les salariés en fonction à la date de la signature de celle-ci.

### **Article 55**

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux incitent les employeurs qui n'auraient pas de dispositif relatif à la participation aux résultats, à l'intéressement, ainsi qu'à l'épargne salariale au sens de la loi du 19 février 2001 dans leur agence, à étudier la mise en place l'un de ces/ou ces dispositifs.

### **Article 2**

En vigueur non étendu

Certains avenants et accords faisant partie de la convention collective nationale ne sont pas intégrables dans le corps de celle-ci. Ils sont classés par thèmes dans les différentes annexes récapitulées dans la liste ci-après :

Annexe I « Salaires minima annuels bruts » :

- avenant n° 20 à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003, du 18 décembre 2018.

Annexe II « Prévoyance » :

- frais de santé :
- accord portant création d'un régime de frais de santé obligatoire dans la branche des agences générales d'assurances, du 24 juin 2015 ;
- avenant n° 1 à l'accord portant création d'un régime de frais de santé obligatoire du 24 juin 2015, du 25 février 2016 ;
- prévoyance « risques lourds » :



- accord portant création d'un régime de prévoyance obligatoire dans la branche des agences générales d'assurances, du 13 novembre 2018.

Annexe III « Formation professionnelle » :

- accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 26 novembre 2015 ;

- avenant n° 2 à l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 26 novembre 2015, du 11 décembre 2017.

Annexe IV « Durée du travail » :

- accord de branche relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances du 20 décembre 2000 ;

- avenant n° 1 à l'accord de branche relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances du 20 décembre 2000, du 29 mai 2001 ;

- avenant n° 2 à l'accord de branche relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances du 20 décembre 2000, du 12 décembre 2013 ;

- avenant n° 3 à l'accord de branche relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances du 20 décembre 2000, du 30 octobre 2014.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant de révision supprimant et remplaçant les dispositions de la convention collective nationale de travail du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 est établi en vertu des dispositions des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives et déposé par la partie la plus diligente auprès du service compétent, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2020.

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

## Accord du 20 décembre 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances AGEA.
Organisations de salariés	Fédération des services CFTD ; Fédération CSFV-CFTC ; Fédération FECTAM-CFTC ; Fédération assurances CFE-CGC.

### Préambule

#### Aménagement et réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances

En vigueur étendu

Le présent accord traduit, notamment, la volonté des parties signataires de manifester leur reconnaissance réciproque et de fournir aux agences générales d'assurances les moyens conventionnels de mettre en oeuvre l'aménagement et la réduction du temps de travail. Le présent accord vient compléter les dispositions légales et réglementaires susceptibles d'être mises en oeuvre au sein des agences générales d'assurances.

Il manifeste également la volonté des partenaires sociaux de favoriser, autant que possible, l'emploi dans les agences générales d'assurances par une réduction négociée du temps de travail. Les parties signataires rappellent que l'amélioration de l'organisation du travail et de sa productivité sont, à cet égard, des éléments essentiels.

### Champ d'application

#### Aménagement et réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances

Article 1er

En vigueur étendu

1. Le champ d'application territorial et professionnel du présent accord est celui défini au chapitre I-1 modifié de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances.
2. Les partenaires sociaux signataires conviennent de solliciter son extension.
3. Les entreprises concernées par le présent accord sont, quelle que soit la forme juridique sous laquelle elles sont constituées ou organisées, les agences générales d'assurances et leurs établissements. Ces entreprises sont indifféremment visées par le terme 'agence(s) générale(s) d'assurances'.
4. Les agences générales d'assurances peuvent se constituer en groupement d'employeurs pour l'application du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 127-1 du code du travail.
5. Les salariés concernés par le présent accord sont ceux bénéficiant des dispositions de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances, y compris les producteurs salariés.
6. Le présent accord peut également bénéficier aux salariés à temps partiel et/ou choisi.

### Objet

#### Aménagement et réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances

Article 2

En vigueur étendu

1. Le présent accord a pour objet de mettre en place un dispositif conventionnel d'aménagement et de réduction du temps de travail tel que prévu par la loi du 19 janvier 2000.
2. Le présent accord de branche doit permettre à toute agence générale qui le souhaite de bénéficier de l'aide incitative et/ou de l'allègement des charges liées à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.
3. Les modalités définies dans le présent accord peuvent faire l'objet d'une application directe dans toute agence générale d'assurances après information des salariés, étant précisé que pour les agences générales de 50 salariés ou plus le bénéfice de l'allègement des charges est subordonné à un accord d'entreprise.
4. Un accord d'entreprise, négocié notamment dans le cadre du mandatement syndical, peut déroger aux modalités du présent accord.
5. Le présent accord de branche ne remet pas en cause les accords d'entreprise conclus, au sein des agences générales d'assurances, préalablement à son

entrée en vigueur.

6. Les stipulations du présent accord ne peuvent être mises en oeuvre qu'après information des salariés et, s'ils existent, consultation préalable des représentants du personnel.

7. Le présent accord de branche cesse de produire effet en cas de modifications des dispositions légales ou réglementaires dont il fait application. Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux conviennent de se réunir afin d'examiner les suites à donner.

#### **Suivi paritaire**

### **Aménagement et réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

1. Le suivi de la mise en oeuvre du présent accord et de l'impact de la réduction du temps de travail sur l'évolution de l'emploi dans les agences générales d'assurances est assuré dans le cadre d'une commission paritaire de suivi composée des seuls représentants des organisations signataires. Celle-ci se réunit autant de fois que nécessaire et au moins deux fois la première année puis au moins une fois les années suivantes.

2. Les agences générales d'assurances qui appliquent le présent accord en informent la commission paritaire de suivi. Les modalités retenues pour son application ou les accords d'entreprise, conclus notamment dans le cadre du mandatement, sont communiqués au secrétariat de la commission paritaire de suivi (Agea, département ' affaires juridiques et sociales - formations ', 104, rue Jouffroy-d'Abbans, 75017 Paris).

#### **Dispositions générales**

### **Aménagement et réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-5-2001 art. 1 BOCC 2001-24 étendu par arrêté du 17-10-2001 JORF 27-10-2001.

Aide incitative :

1. Les agences générales d'assurances peuvent bénéficier de l'aide incitative prévue à l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 dès lors qu'elles :

- réduisent le temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale ;

- procèdent à des embauches en conséquence de la réduction de la durée du travail, étant précisé que (sauf dispense légale) ces embauches doivent correspondre à 6 % au moins de l'effectif concerné par la réduction du temps de travail ;

- maintiennent leurs effectifs pendant une période de 2 ans au moins.

2. La réduction de la durée du travail peut être organisée par l'employeur de façon progressive afin de porter l'horaire au maximum de la durée légale le 1er janvier 2002 au plus tard, dans les agences générales d'assurances de 20 salariés au plus, selon un calendrier en une étape à engager avant le 1er juillet 2001 et permettant de réduire de moitié la différence entre l'horaire en vigueur et celui de 35 heures hebdomadaires.

3. Les dispositions prévues au présent accord sont, en tant que de besoin, applicables s'agissant notamment :

des modalités d'organisation et de décompte du temps de travail applicables aux salariés de l'entreprise, y compris le cas échéant celles relatives aux cadres - au cours de la période précédant le 1er janvier 2002 et en cas de réduction du temps de travail par octroi de jours de repos, ces modalités peuvent être réduites pro rata temporis ou alterner avec des semaines pendant lesquelles l'horaire collectif antérieur est maintenu ;

des modalités et des délais selon lesquels les salariés sont prévenus en cas de modification de l'horaire ;

des dispositions relatives au suivi de l'accord ;

des conséquences susceptibles d'être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel ;

dans le cadre des dispositions légales et réglementaires et sauf dispense, des engagements pouvant en résulter en termes d'embauche ou de préservation d'emploi et/ou de maintien des effectifs.

Allègement de charges

1. Les modalités du présent accord peuvent, sur décision de l'employeur, bénéficier à l'ensemble des salariés de l'agence générale ou à ceux faisant partie d'un service ou d'un point de vente organisé en unité fonctionnelle, afin d'ouvrir droit à l'allègement des cotisations sociales. A cet effet, le volume d'heures travaillées ne peut excéder 35 heures hebdomadaires en moyenne ou 1 595 heures sur l'année.

2. Si l'agence générale souhaite bénéficier de l'allègement de charges, l'application du présent accord est, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires et sauf dispense, assortie d'engagements à créer ou à préserver des emplois. Les créations d'emploi doivent être réalisées dans un délai de 1 an. La préservation de l'emploi peut prendre la forme d'un engagement de maintien du volume de l'emploi, le cas échéant durant une période minimale de 18 mois pendant laquelle le volume de l'emploi ne peut être diminué.

3. Les agences générales qui appliquent directement le présent accord et souhaitent bénéficier de l'allègement de charges précisent, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires et sauf dispense, le nombre d'emplois créés ou préservés dans la déclaration adressée à l'organisme chargé du recouvrement des cotisations de sécurité sociale.

Egalité homme-femme

1. La prise en compte objective des qualités professionnelles doit favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes et faire obstacle aux discriminations à l'embauche. L'égalité homme-femme est également favorisée grâce à la formation professionnelle continue, notamment par l'actualisation des compétences en cas de reprise d'activité après une période d'interruption liée à un événement familial.

Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations

1. Nonobstant les dispositions relatives au lissage de la rémunération, les incidences éventuelles de la réduction du temps de travail sur les rémunérations sont précisées au sein de chaque agence générale d'assurances.

Développement des compétences

1. Les jours de repos issus de la réduction du temps de travail peuvent, avec l'accord exprès du salarié et dans la limite annuelle d'un quart de ces jours de repos, être consacrés à des actions de formation faisant partie du dispositif conventionnel de formation ' Cap compétence ' et ayant pour objectif le développement des compétences du salarié sans lien direct avec sa qualification professionnelle.

#### **Réduction du temps de travail par jours ou 1/2 journées (ARTT) sur l'année**

### **Aménagement et réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances**

#### **Article 5**

En vigueur étendu

Dispositions générales

1. La durée hebdomadaire moyenne sur l'année peut être réduite, en tout ou partie, en deçà de 39 heures par l'attribution de journées ou de demi-journées de repos ARTT. Lorsque la durée du travail constatée excède 35 heures en moyenne sur l'année et, en tout état de cause, une durée annuelle de 1 595 heures, les heures effectuées au-delà de cette durée constituent des supplémentaires auxquelles s'appliquent les dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

2. Les modalités définies dans le présent accord peuvent faire l'objet d'une combinaison définie comme la situation dans laquelle, au sein d'une même agence générale d'assurances, différentes modalités bénéficient à un ou plusieurs salariés sans que le temps de travail d'un même salarié puisse être organisé selon un cycle composé de façon répétitive de plusieurs modalités.

3. La réduction du temps de travail peut toutefois être organisée par alternance d'horaires hebdomadaires de plus de 35 heures assortis de jours de repos et d'horaires hebdomadaires de 35 heures n'ouvrant pas droit à jours de repos.
4. Le temps de travail peut, au cours de certaines semaines ou pour toutes les semaines, être réparti sur moins de 5 jours hebdomadaires ouvrés, en respectant les dispositions relatives à la durée quotidienne du travail et au repos hebdomadaire incluant le dimanche (art. II-2-2 de la convention collective nationale).
5. Le calcul des jours ou demi-journées de repos ARTT peut être effectué sur une base forfaitaire ou être actualisé tous les ans.

Exemple en cas de calcul actualisé pour l'exercice 2001 exprimé en jours ouvrés

HORAIRE HEBDOMADAIRE	39 H	38 H	37 H	36 H
Horaire quotidien équivalent	7,80	7,60	7,40	7,20
Nombre de jours dans l'année	365	365	365	365
Nombre de jours de repos hebdomadaire	- 104	- 104	- 104	- 104
Nombre de jours de congés payés ouvrés	-25	-25	-25	-25
1er Mai	1	1	1	1
Nombre de jours fériés chômés	- 8	- 8	- 8	- 8
Nombre de jours travaillés	227	227	227	227
Nombre de jours x horaire quotidien (A)	1 771	1 725	1 680	1 634
Heures annuelles dans la limite de 35 heures hebdomadaires (B)	1 589	1 589	1 589	1 589
Equivalent en jours de la différence (A - B)	23,3	17,9	12,3	6,3
Nombre de JRTT (arrondi au jour supérieur)	24	18	13	7

6. Outre l'adoption d'un horaire de 35 heures hebdomadaires calculées sur une période de 1, 2 ou 4 semaines, les modalités d'organisation et de décompte du temps de travail peuvent être au choix de l'employeur l'une des suivantes :

HORAIRE hebdomadaire	36 HEURES (sur une semaine de 4 ou 5 jours)	37 HEURES (sur une semaine de 4 ou 5 jours)	38 HEURES	39 HEURES
Nombre de jours de repos ARTT pour une année complète (ou équivalent en demi-journées).	5 jours	12 jours	17 jours	23 jours

7. La prise des journées ou demi-journées de repos ARTT a lieu dans la limite de l'année civile de leur acquisition.
8. Ces journées ou demi-journées sont réparties sur l'année d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, en tenant compte de l'organisation de l'agence générale et de la nécessité d'assurer le maintien du service à la clientèle.
9. A défaut d'un tel accord, une moitié du nombre de journées ou demi-journées de repos ARTT est fixée au choix de l'employeur puis l'autre moitié est fixée au choix du salarié.
10. Dans les deux cas, il est tenu compte de l'organisation de l'agence générale et de la nécessité d'assurer le maintien du service à la clientèle. A ce seul effet, l'employeur peut déterminer une période de 2 fois 4 semaines maximum au cours de laquelle, sans son accord, le salarié ne peut fixer de journées ou demi-journées de repos ARTT.
11. Le calendrier prévisionnel des journées ou demi-journées de repos ARTT est déterminé au moins une semaine avant le début de chaque année civile.
12. Les dates de prise des jours ou demi-journées de repos ARTT peuvent être modifiées à l'initiative de l'employeur lorsque les nécessités du service l'imposent. Cette modification est notifiée au salarié dans un délai de préavis de 14 jours calendaires, ramené à 3 jours calendaires en cas de circonstances exceptionnelles et/ou à caractère imprévisible.
13. Les dates de prise des jours ou demi-journées de repos ARTT fixées au choix du salarié peuvent être modifiées à l'initiative de ce dernier, avec l'accord de l'employeur.
14. La moitié des jours ou demi-journées de repos ARTT peut alimenter un compte épargne-temps (cf. art. 11 du présent accord).
15. Les dispositions relatives au calcul des jours ou demi-journées de repos ARTT s'appliquent pro rata temporis dans l'hypothèse où, du fait de la date de son embauche ou de celle de la cessation de son contrat de travail, le salarié ne travaille pas une année complète.

Lissage des rémunérations en cas de RTT par journées ou demi-journée

1. Pour les salariés à temps plein dont la réduction du temps de travail est organisée sur une période annuelle par journée ou demi-journée de repos, le salaire mensuel moyen est, sauf convention contraire de l'employeur et du salarié, identique chaque mois indépendamment du nombre de jours ou d'heures travaillées, la prise d'une journée ou demi-journée de repos n'entraînant pas de baisse de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.
2. Le salaire mensuel moyen résultant du lissage de la rémunération est égal au douzième du salaire annuel de base tel que défini à l'article III-2 bis de la convention collective nationale des personnels des agences générales d'assurances, majoré de la prime savoir-faire et/ou de la prime de formation qualification lorsque le salarié a droit à l'une et/ou l'autre de ces primes. Le salaire mensuel moyen peut être indépendant d'éléments salariaux variables tels que, par exemple, un intéressement au chiffre d'affaires, un commissionnement d'apport de clientèle ou une prime exceptionnelle.
3. En cas d'absence ne pouvant donner lieu à indemnisation ou à rémunération, la rémunération du salarié concerné, calculée sur la base du salaire mensuel moyen, est réduite proportionnellement à la durée de l'absence ; en cas d'absence rémunérée, les jours d'absence sont indemnisés sur la base du salaire mensuel moyen.

Chômage partiel

1. L'employeur peut, en cas de diminution exceptionnelle d'activité et après épuisement des jours ou demi-journées de repos ARTT dus, décider de recourir au chômage partiel et solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdues.

Le point 1 du paragraphe (Dispositions générales) de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-9-II du code du travail duquel il résulte que la durée annuelle de travail calculée sur la base d'une moyenne hebdomadaire de 35 heures est diminuée des heures correspondant aux jours fériés.

Les points 10 et 12 du paragraphe susmentionné de l'article 5 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-9-II du code du travail relatif à l'indemnisation du chômage partiel en vertu duquel les modalités de prise des jours de repos relèvent pour partie du choix du salarié.

Le paragraphe (Chômage partiel) de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 351-25 et R. 351-50 du code du travail relatifs à l'indemnisation du chômage partiel et des dispositions de l'article L. 212-9-II du code du travail relatives aux modalités de prise des jours de repos.

Arrêté du 10 mai 2001, art. 1er.

## Modulation du temps de travail

### Aménagement et réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances

#### Article 6

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-5-2001 art. 2 BOCC 2001-24 étendu par arrêté du 17-10-2001 JORF 27-10-2001.

Dispositions générales

1. La durée hebdomadaire du travail peut varier sur tout ou partie de l'année sans excéder, sur un an, en moyenne 35 heures par semaine travaillée et, en tout état de cause, 1595 heures sur l'année.
2. Le calcul de la durée annuelle est effectué sur la base de la durée légale diminuée des jours de congés légaux et des jours fériés mentionnés à l'article L. 222-1 du code du travail.
3. Le présent dispositif de modulation peut faire l'objet d'une application directe. Dans ce cas, les horaires de travail ne peuvent excéder 46 heures sur une semaine et 42 heures sur une période quelconque de 8 semaines consécutives, sans excéder 10 heures de travail par jour. Il ne peut être dérogé à ces amplitudes que par accord d'entreprise.
4. Pour la mise en oeuvre du dispositif de modulation, il est précisé que les données économiques justifiant le recours à la modulation peuvent être des objectifs de planification du travail au sein de l'agence générale, d'adaptation des horaires d'ouverture aux attentes et aux besoins de la clientèle, la tenue d'une permanence ou la mise en place d'une organisation de l'agence permettant de faire face à la concurrence d'autres modes de distribution.
5. Il est également précisé qu'au titre des données sociales, il est tenu compte des conditions de vie des salariés de l'agence générale, du développement de leurs compétences et des perspectives en matière d'emploi.
6. Le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est déterminé par l'employeur, après consultation des représentants du personnel s'ils existent ou à défaut après concertation avec les salariés, sur tout ou partie d'une période de douze mois. A la diligence de l'employeur, ce calendrier est porté à la connaissance des salariés, par affichage ou tout autre moyen durable, au plus tard 14 jours calendaires avant le début de la période.
7. La même procédure s'applique en cas de modification du programme en cours de période. En cas de modification du programme indicatif, le délai de prévenance ne pourra être inférieur à 7 jours ouvrés. Toutefois, le délai de prévenance pourra être réduit à 3 jours ouvrés en cas de contraintes liées aux caractéristiques de l'activité de service au public des agences générales d'assurances (accueil et conseils aux assurés, évaluation et gestion des sinistres ..).
8. Le salarié dont l'horaire de travail a été modifié moyennant un délai de prévenance de moins de 7 jours ouvrés bénéficie d'une contrepartie constituée au choix de l'employeur, soit d'une majoration de 10 % du salaire de base, correspondant à la modification de l'horaire de travail pendant le ou les jours de préavis non respectés, soit d'un repos équivalant à 10 % de cette modification.

#### Modulation par service

1. La modulation peut être organisée par service, le programme indicatif de la modulation étant établi pour chacun des services selon les règles prévues ci-dessus.

#### Calendriers individualisés

1. L'activité des salariés peut, selon les règles prévues ci-dessus (notamment en ce qui concerne le changement des calendriers) être organisée selon des calendriers individualisés, arrêtés après concertation entre l'employeur et le salarié.
2. Le décompte de la durée du travail de ces salariés peut être organisé au moyen d'un registre tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur, ou tout système équivalent, établissant un décompte quotidien et hebdomadaire du nombre d'heures de travail effectuées.
3. Les modalités de prise en compte et les conditions de rémunération des périodes de la modulation sont celles prévues au paragraphe 'Lissage des rémunérations en cas de modulation'.

#### CDI-CDD et intérimaires

1. Le présent dispositif de modulation est applicable aux salariés à contrat à durée indéterminée. Il est également applicable, dans les mêmes conditions notamment en matière de lissage de la rémunération, aux salariés à contrat à durée déterminée dès lors que l'activité de ces salariés est soumise à des variations de charge de travail.
2. Le présent dispositif de modulation est applicable aux salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire (notamment cas de surcroît d'activité administrative ou technique, d'opérations commerciales...) dès lors que l'activité de ces salariés est soumise à des variations de charge de travail, même si la durée du contrat de mission est inférieure à la période de référence.
3. Le lissage de la rémunération des salariés intérimaires ne peut toutefois se faire que si la durée du contrat de mission permet d'assurer, compte tenu des ' périodes hautes ' et des ' périodes basses ', une durée hebdomadaire de travail moyenne au moins égale à la durée légale ou conventionnelle si cette dernière est inférieure.

#### Lissage des rémunérations en cas de modulation

1. Pour les salariés à temps plein ou à temps partiel dont le temps de travail est modulé, un salaire mensuel moyen égal est versé chaque mois indépendamment de la durée du travail effectivement accomplie au cours du mois. Le salaire mensuel moyen est égal au 1/12 du salaire annuel de base tel que défini à l'article III-2 bis de la convention collective nationale des personnel des agences générales d'assurances, majoré de la prime savoir-faire et/ou de la prime de formation qualification lorsque le salarié a droit à l'une et/ou l'autre de ces primes.
2. A la fin de chaque période de modulation, les heures accomplies au-delà de la durée légale et qui ne sont pas compensées au cours de la période de modulation sont considérées comme des heures supplémentaires et sont, soit rémunérées, soit récupérées au cours du trimestre suivant avec les bonifications, majorations et repos compensateurs applicables aux heures supplémentaires.
3. En cas d'absence ne pouvant donner lieu à indemnisation ou à rémunération, la rémunération du salarié concerné est réduite proportionnellement à la durée de l'absence. En cas d'absence rémunérée, les jours d'absence sont indemnisés sur la base du salaire mensuel moyen.
4. Pour les salariés ayant intégré l'agence générale en cours d'année ainsi que pour les salariés en contrat à durée déterminée ou intérimaires, les heures accomplies au-delà de la durée légale et qui ne sont pas compensées au cours de la période de modulation sont considérées comme des heures supplémentaires. Ces heures sont rémunérées ou récupérées au cours du trimestre suivant avec les bonifications, majorations et repos compensateurs applicables aux heures supplémentaires.
5. Pour les salariés dont le contrat de travail a été rompu au cours de cette période ainsi que pour les salariés en contrat à durée déterminée ou intérimaires, les heures accomplies au-delà de la durée légale et qui ne sont pas compensées sur l'année ouvrent droit à rémunération avec les bonifications, majorations et repos compensateurs applicables aux heures supplémentaires. En cas d'absence ne pouvant donner lieu à indemnisation ou à rémunération, la rémunération ne correspondant à pas à du temps de travail effectif est déduite du solde de tout compte, sauf rupture du contrat de travail pour motif économique.

#### Chômage partiel

En cas de diminution exceptionnelle d'activité, l'employeur peut, au terme d'une période de 2 semaines d'inactivité ou s'il apparaît en fin d'exercice que 5 % au moins de la durée annuelle initialement prévue ne sera pas travaillée, décider de recourir au chômage partiel et solliciter l'indemnisation à ce titre des heures perdues.

### **Temps de travail des cadres et des salariés itinérants non cadres**

#### Article 7

En vigueur étendu

#### 1er point : Cadres au forfait

Une convention individuelle de forfait peut, dans les conditions précisées ci-après, fixer la durée de travail d'un cadre au sens de la convention collective nationale de branche, ne relevant ni des dispositions de l'article L. 212-15-1 du code du travail ni des dispositions de l'article L. 212-15-2 du code du travail.

#### 2ème point : Producteurs salariés

Les modalités d'organisation de la durée du travail des producteurs salariés sont fixées à l'article 7 ' Convention de forfait en heures sur une base annuelle ', point 3.

#### 3ème point : Conventions de forfait en heures sur une base hebdomadaire ou mensuelle

1. Il peut être établi une convention de forfait sur une base hebdomadaire ou mensuelle avec un salarié cadre qui n'est pas occupé selon l'horaire collectif et

pour lequel la durée du travail ne peut être prédéterminée.

2. Peuvent être concernés par ces conventions de forfait, les salariés appartenant aux catégories suivantes :

2.1. Les cadres effectuant des travaux hautement qualifiés et mettant en oeuvre des compétences supérieures notamment dans les risques complexes, qui disposent d'une très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux, qui communiquent et négocient avec tous les tiers et disposent de pouvoirs de représentation ;

2.2. Les cadres effectuant des travaux hautement qualifiés et mettant en oeuvre des compétences supérieures impliquant une spécialisation notamment dans les risques complexes, qui disposent d'une très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux, qui communiquent et négocient avec tous les tiers et disposent d'une large délégation de pouvoirs ;

3. Le contrôle de la durée du travail peut résulter d'un document - ou tout moyen équivalent - renseigné par le salarié sous la responsabilité de l'employeur et tenu à la disposition de la DDTEFP.

4ème point : Conventions de forfait en heures sur une base annuelle

1. Il peut être établi des conventions de forfait en heures sur une base annuelle avec un salarié cadre au sens de la convention collective du personnel des agences générales d'assurances qui n'est pas occupé selon l'horaire collectif et pour lequel la durée du travail ne peut être prédéterminée.

2. Peuvent être concernés par ces conventions de forfait, les salariés cadres appartenant aux catégories suivantes :

2.1. Les cadres effectuant des travaux hautement qualifiés et mettant en oeuvre des compétences supérieures notamment dans les risques complexes, qui disposent d'une très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux, qui communiquent et négocient avec tous les tiers et disposent de pouvoirs de représentation ;

2.2. Les cadres effectuant des travaux hautement qualifiés et mettant en oeuvre des compétences supérieures impliquant une spécialisation notamment dans les risques complexes, qui disposent d'une très large autonomie dans le cadre d'objectifs généraux, qui communiquent et négocient avec tous les tiers et disposent d'une large délégation de pouvoirs.

3. Des conventions de forfait en heures sur l'année peuvent également être conclues avec les producteurs salariés non cadres définis à l'annexe 3 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances, salariés itinérants non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

4. Le forfait est établi sur la base d'une durée annuelle de travail de 1 595 heures maximum. Le nombre d'heures ainsi exprimé est applicable en cas de droits pleins à congés payés. Si le salarié ne bénéficie pas d'un congé annuel complet, le nombre d'heures de travail est augmenté à proportion du nombre de jours de congés payés auxquels le salarié n'a pas droit.

5. L'horaire moyen sur la base duquel le forfait a été convenu peut, dans le respect des limites journalières et hebdomadaires prévues par la loi, varier au cours de l'année d'une semaine à l'autre pour s'adapter à la charge de travail, sous réserve que sur l'année soit respecté l'horaire hebdomadaire moyen, multiplié par le nombre de semaines travaillées, sur la base duquel le forfait a été convenu. La rémunération du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

6. Le contrôle de la durée du travail peut résulter d'un document - ou tout moyen équivalent - renseigné par le salarié sous la responsabilité de l'employeur et tenu à la disposition de la DDTEFP.

5ème point : Conventions de forfait en jours sur une base annuelle

1. Catégories des salariés concernés

Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du code du travail, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'agence ou du point de vente auquel ils sont intégrés ;

- les salariés dont la durée du travail ne peut pas être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Sont concernés les cadres de la classe VI de la grille de classification ainsi que les collaborateurs exerçant les métiers de chargé de clientèle et d'attaché d'agence positionnés en classes IV et V de la grille de classification dès lors qu'ils remplissent les critères d'autonomie définis ci-dessus et qu'ils ont donné leur accord exprès pour la conclusion d'une telle convention.

2. Conditions de mise en place

La conclusion de telles conventions requiert l'accord du salarié et fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci). Le refus de signer une convention individuelle de forfait annuel en jours ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

Le contrat de travail ou son avenant signé par le salarié devra préciser :

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exercice de ses fonctions ;

- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;

- la rémunération correspondante ;

- les modalités de surveillance de la charge de travail du salarié.

3. Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours sur une période de référence annuelle, avec un maximum de 215 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur une année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets.

L'année complète s'entend du 1er janvier au 31 décembre.

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de ces jours travaillés est appliquée.

4. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail.

La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à 1 journée ou à 1 demi-journée n'est possible.

5. Jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu de 215 jours de travail sur l'année, le salarié bénéficie de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés. Il sera tenu compte des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles se rapportant à tout autre type d'absence.

Les journées ou les demi-journées de repos découlant de la réduction du temps de travail sont réparties sur l'année d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, en tenant compte de l'organisation de l'agence générale et de la nécessité d'assurer le maintien du service à la clientèle.

A défaut d'un tel accord, une moitié du nombre de journées ou demi-journées de repos est fixée au choix de l'employeur et une moitié au choix du salarié, selon un calendrier préalable déterminé en début d'année.

Des journées ou demi-journées de repos peuvent être affectées à un compte épargne-temps (CET) s'il existe dans l'agence, dans les limites prévues par la loi et dans les conditions prévues par l'accord ayant institué ce CET. Dans ce cas, l'affectation par le salarié de jours de repos au CET ne peut le conduire à travailler plus que le plafond de 215 jours.

Le salarié a la possibilité de renoncer, en accord avec son employeur, à des jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, dans les conditions posées par l'article L. 3121-45 du code du travail.

#### 6. Contrôle du décompte des jours travaillés/non travaillés

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

L'employeur est tenu d'établir un document individuel de suivi faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 215 jours.

Ce suivi est établi par le salarié sous le contrôle de l'employeur.

Il concourt à préserver la santé du salarié en permettant de faire un point régulier des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos.

L'employeur fournira au salarié un document permettant de réaliser ce décompte.

#### 7. Temps de repos. - Garanties d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Les salariés concernés ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires. Ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives.

L'amplitude des journées de travail et la charge de travail du salarié devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'employeur est le garant du respect des dispositions légales et réglementaires applicables en la matière. Toutefois, lorsqu'il est constaté par l'employeur ou le salarié que les durées minimales de repos ne peuvent être respectées, ils doivent conjointement rechercher et apporter, dans les meilleurs délais, une solution alternative à cette situation afin de se mettre en conformité avec ces dispositions légales et réglementaires.

Par ailleurs, l'employeur et son salarié devront conjointement veiller à ce qu'il soit fait un usage maîtrisé des moyens de communication technologique qui sont mis à la disposition du salarié. Cet usage doit en particulier respecter la vie privée du salarié et son temps de repos.

#### 8. Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail

Afin de garantir le droit à la santé, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie privée, l'employeur du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Pour ce faire, le salarié tiendra informé son employeur et l'alertera des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle sa charge de travail.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ou sa charge de travail aboutissent à des situations anormales, l'employeur organisera un rendez-vous avec le salarié afin qu'une solution permettant de remédier à cette situation soit trouvée en commun.

#### 9. Entretien individuel

Le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie d'au moins un entretien de suivi annuel avec son employeur. Au cours de cet entretien doivent être abordés les points suivants :

- la charge individuelle de travail du salarié ;
- l'organisation du travail de l'agence ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle du salarié et sa vie personnelle et familiale ;
- l'impact éventuel de l'introduction de nouvelles technologies sur la charge de travail du salarié et l'organisation du travail de l'agence ;
- la rémunération du salarié.

#### 10. Consultation des IRP

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise, s'il existe, est informé et consulté chaque année sur le recours aux forfaits en jours dans l'agence ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés.

### **Salariés à temps partiel**

#### Article 8

En vigueur étendu

#### Dispositions générales

##### 1. Toute agence générale d'assurances peut pratiquer des horaires de travail à temps partiel.

Est considéré comme salarié à temps partiel tout salarié dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale du travail ou conventionnelle.

Le contrat de travail à temps partiel est obligatoirement conclu par écrit et doit comporter, outre les mentions prévues à l'article 21 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurance du 2 juin 2003, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification et les limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

#### Temps partiel à la demande du salarié

1. 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 et, par dérogation au préavis légal de 6 mois, avec un préavis de 3 mois. Cette demande précise, notamment, la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour le nouvel horaire.

2. L'employeur transmet, par écrit, sa réponse motivée dans le délai légal de 3 mois à compter de la demande. Le refus peut être motivé, notamment, par l'absence d'emploi disponible dans la catégorie professionnelle du salarié ou l'absence d'emploi équivalent. Il peut être également motivé par le fait que le changement d'emploi demandé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à l'activité ou à la bonne marche de l'agence générale d'assurance.

3. 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. Il a également la possibilité de leur proposer un emploi à temps complet ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

#### Modification des horaires à temps partiel

1. Lorsque l'employeur envisage de modifier la répartition entre les jours de la semaine ou les semaines de la durée du travail d'un salarié à temps partiel, cette modification est notifiée au salarié moyennant un préavis qui, par dérogation aux dispositions de l'article L. 3123-21 peut être inférieur à 7 jours sans être inférieur à 3 jours ouvrés.

2. Le salarié dont l'horaire de travail a été modifié moyennant un délai de prévenance de moins de 7 jours bénéficie pour chaque heure déplacée d'une contrepartie constituée au choix de l'employeur, soit d'une majoration de 10 % du salaire de base, soit d'un repos équivalent à 10 %.

#### Heures complémentaires

1. Les salariés à temps partiel peuvent, au cours d'une même semaine ou d'un mois, effectuer un nombre d'heures complémentaires excédant 1/10 de la durée *annuelle* (1) stipulée au contrat de travail dans la limite de 1/3 de cette durée contractuelle.

Ces heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail effectué à une durée supérieure ou égale à celle de la durée du travail légale.

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'employeur devra respecter un délai de prévenance de 3 jours. A défaut, le refus du salarié de les

exécuter ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

2. Les heures complémentaires bénéficient d'une majoration de :

-10 % dès la première heure ;

-15 % pour les heures effectuées au-delà de 10 % de la durée du travail prévue dans le contrat de travail.

#### Garanties reconnues aux salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient de garanties relatives à la mise en œuvre à leur profit des droits reconnus aux salariés à temps plein, notamment sous forme d'égalité d'accès aux possibilités de promotion, d'évolution professionnelle et de formation.

#### Durée minimale et interruption d'activité

1. La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 16 heures par semaine, à l'exception des salariés à employeurs multiples ou de ceux chargés du nettoyage et de l'entretien des locaux, pour lesquels la durée minimale de travail est de 2 heures par semaine.

Il est possible de déroger à cette durée minimale de travail sur demande expresse du salarié.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel sont obligatoirement regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

La durée minimale d'une demi-journée de travail est fixée à 3 heures consécutives, à l'exception des salariés à employeurs multiples ou de ceux chargés du nettoyage et de l'entretien des locaux.

L'employeur s'engage à favoriser, dans toute la mesure du possible, l'exercice par le salarié qui le souhaite d'emplois chez d'autres employeurs afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à 24 heures ou à un temps plein. A cette fin, priorité est donnée à ce salarié, sous réserve de justifier de la réalité de ces emplois, pour l'aménagement de ses horaires.

L'employeur est incité à se rapprocher, avec l'accord du salarié, des autres employeurs afin de coordonner autant que possible les horaires, les jours de repos et de congés.

2. Dans le cadre d'une amplitude journalière limitée à 13 heures, une interruption d'activité supérieure à 2 heures peut être pratiquée, notamment lorsque cette modalité est requise par l'ouverture au public de l'agence. Cette interruption d'activité est limitée à 4 heures.

Si, à la demande de l'employeur, l'interruption d'activité excède 2 heures, le salarié bénéficie d'une contrepartie de 10 minutes par heure excédentaire, accordée au choix des parties, soit en temps de repos, soit en rémunération.

L'interruption d'activité excédant 2 heures à la demande du salarié n'ouvre droit à aucune contrepartie.

3. La durée de travail d'un salarié à temps partiel peut temporairement être augmentée par avenant au contrat de travail. Le nombre des avenants est limité à 4 par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Ces compléments d'heures ne peuvent pas être imposés au salarié. Avant toute conclusion d'un avenant, l'employeur fera appel de préférence aux salariés volontaires et possédant les qualités requises. En cas d'afflux de demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et/ ou de l'âge du demandeur.

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant sont rémunérées au taux normal. En revanche, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

L'avenant au contrat de travail doit mentionner les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis, à savoir le nombre d'heures prévues, leur répartition sur la semaine ou le mois, ainsi que la période concernée.

(1) Terme exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-17 du code du travail.  
(ARRÊTÉ du 26 juin 2014 - art. 1)

### Temps partiel modulé

#### Aménagement et réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances

##### Article 9

En vigueur étendu

Modifié par Avenant du 29-5-2001 art. 5 BOCC 2001-24 étendu par arrêté du 17-10-2001 JORF 27-10-2001.

1. La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail d'un salarié à temps partiel appartenant à l'une des catégories définies par la convention collective nationale des salariés d'agences générales d'assurances et figurant en annexe au présent accord de branche peut, sans excéder en moyenne la durée stipulée au contrat de travail ni évaluer ou dépasser la durée légale hebdomadaire, varier sur tout ou partie de l'année dans les conditions précisées ci-après.

2. Le temps de travail effectif ne comprend pas les heures effectuées en dépassement de l'horaire normal ou en dehors de la plage d'horaires variables ni celles qui n'ont pas été demandées par l'employeur. Il est décompté quotidiennement et de façon hebdomadaire ou mensuelle.

3. La durée minimale de travail hebdomadaire d'un salarié à temps partiel est, sauf en ce qui concerne les salariés à employeurs multiples, fixée à 16 heures hebdomadaires pour un salarié payé au SMIC. A l'initiative du salarié, la durée minimale hebdomadaire peut être réduite au prorata de la rémunération par rapport au SMIC lorsque le salarié dispose d'une rémunération supérieure au SMIC. La durée minimale de travail continue pendant les jours travaillés est fixée à 3 heures.

4. Au cours d'une même journée, une interruption d'activité supérieure à 2 heures peut être pratiquée, notamment lorsque cette modalité est requise par l'ouverture au public de l'agence. Dans cette hypothèse, le salarié concerné dispose d'une contrepartie, sous forme d'une majoration de rémunération ou de repos supplémentaire, égale à 1 % multiplié par le rapport ' durée de l'interruption d'activité : 2 heures '.

5. L'employeur peut moduler les horaires sans que ceux-ci excèdent plus ou moins un tiers de la durée stipulée au contrat de travail.

6. Le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est déterminé par l'employeur, après consultation des représentants du personnel s'ils existent ou à défaut après information des salariés, sur tout ou partie de l'année civile, pro rata temporis la première année. A la diligence de l'employeur, ce calendrier est porté à la connaissance des salariés, par affichage ou tout autre moyen durable, au plus tard 10 jours ouvrables avant le début de cette période, ce délai étant réduit à 5 jours ouvrables en cas de document remis en main propre.

7. La même procédure s'applique en cas de modification de l'horaire et/ou de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines en cours de période, le délai de prévenance pouvant toutefois, du fait des caractéristiques de l'activité de service au public des agences générales d'assurances (accueil et conseils aux assurés, évaluation et gestion des sinistres ..) et dans des circonstances exceptionnelles et/ou à caractère imprévisible, être réduit à 3 jours.

8. Le salarié dont l'horaire de travail a été accru moyennant un délai de prévenance de moins de 7 jours bénéficie d'une contrepartie constituée au choix de l'employeur, soit d'une majoration de 10 % du salaire de base correspondant à l'accroissement de l'horaire de travail pendant le (ou les) jour(s) de préavis non respecté(s), soit d'un repos équivalant à 10 % de cet accroissement.

9. La rémunération du salarié peut être lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Article 5 modifiant le point 3 de l'article 9 (temps partiel modulé) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-6 du code du travail en vertu duquel une durée minimale de travail doit être fixée pour tout salarié concerné par le temps partiel modulé.  
Arrêté du 17 octobre 2001, art. 1er.

### Heures supplémentaires

#### Aménagement et réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances

##### Article 10

En vigueur étendu

1. Jusqu'au 31 décembre 2002, le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être effectuées après information de l'inspecteur du travail et s'ils

existent, du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, est fixé à 130 heures par an et par salarié. Ce contingent est réduit à 90 heures en cas de modulation.

2. A compter du 1er janvier 2003, le contingent d'heures supplémentaires prévu par la convention collective nationale s'appliquera.

3. La bonification à laquelle donne droit chacune des 4 premières heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail ou de la durée considérée comme équivalente peut donner lieu au versement d'une majoration de salaire équivalente.

4. Un repos compensateur de remplacement peut se substituer, en tout ou partie, au paiement des heures supplémentaires ou des majorations de salaire auxquelles donnent lieu les heures supplémentaires effectuées au-delà de la 39e heure hebdomadaire.

5. Le repos compensateur est pris, selon des modalités fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, au choix de ce dernier moyennant un préavis de 7 jours, dans un délai de 6 mois maximum suivant l'ouverture du droit au repos, sauf en cas d'inscription au crédit d'un compte épargne-temps.

### **Compte épargne-temps (CET)**

#### **Aménagement et réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances**

##### Article 11

En vigueur étendu

1. Dans toute agence générale d'assurances, tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée (1) bénéficiant d'au moins 1 an d'ancienneté peut, avec l'accord de l'employeur, disposer d'un CET.

2. Le CET peut être alimenté, dans la limite de 22 jours par an et en concertation avec l'employeur, par :

a) Le report des congés payés annuels dans la limite de 10 jours par an ;

b) Le report, sur 6 ans maximum, des congés payés supplémentaires ou de fractionnement, dans le cadre de l'article L. 122-32-25 du code du travail ;

c) La moitié des jours de repos issus de la réduction du temps de travail et utilisables à l'initiative du salarié ;

d) Tout ou partie des heures de repos compensateur acquises au titre de la bonification due pour les 4 premières heures supplémentaires prévue à l'article L. 212-5 du code du travail ;

e) Les jours venant en dépassement du forfait pour les cadres disposant d'un forfait en jours.

3. Le salarié informe l'employeur du nombre de jours affectés au CET lors de l'établissement de l'ordre des congés payés et au plus tard le 31 octobre de chaque année pour les jours de repos issus de la réduction du temps de travail ou ceux attribués au titre des heures supplémentaires.

4. Les jours inscrits en compte peuvent être utilisés par le salarié pour participer pour partie, hors le temps de travail, à une action de formation ou de reconnaissance des acquis professionnels (1).

5. Quel que soit le motif du congé, la demande de prise de congé est présentée moyennant un délai de prévenance fixé, sauf accord plus favorable de l'employeur, à 1 semaine pour un congé de 3 jours au plus, 1 mois pour un congé d'une durée comprise entre 4 jours et 2 semaines, 3 mois pour un congé d'une durée supérieure.

6. En cas de risque de perturbation du fonctionnement de l'agence générale, l'employeur peut demander à ce que le départ en congé soit reporté à une date ultérieure, sans que ce délai de report excède 3 mois maximum.

7. Les jours de congés et de repos accumulés dans le CET sont rémunérés sur la base du salaire en vigueur à la date de la prise du congé.

8. Le salarié en congé peut, sous réserve, d'une part, de demander sa réintégration pour une date qui ne peut être antérieure à la moitié du congé restant à courir et, d'autre part, de l'accord de l'employeur, réintégrer de façon anticipée l'agence générale. Il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

9. Les droits disponibles doivent, sauf dérogation légale, être utilisés dans un délai de 5 ans à compter du jour où le CET du salarié compte au moins l'équivalent de 2 mois de congés.

10. Si le salarié change d'employeur avant l'utilisation du CET, les droits inscrits en compte peuvent être transférés de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des 3 parties, le CET étant alors soumis aux règles applicables auprès du nouvel employeur.

11. Si le transfert n'a pas lieu en cas de changement d'employeur ou s'il est mis un terme au contrat de travail pour un autre motif avant l'utilisation du CET, le salarié perçoit avec son solde de tout compte une indemnité égale à la contre-valeur des droits acquis sur la base du salaire en vigueur à la date à laquelle il est mis un terme au contrat de travail, après déduction des charges patronales et salariales acquittées par l'employeur.

12. Le salarié qui souhaite renoncer aux droits acquis dans le CET doit en informer l'employeur moyennant un préavis de 3 mois, à l'issue duquel le CET est soldé soit par la prise d'un congé payé unique soit par congés payés échelonnés.

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 10 mai 2001.

### **Durée**

#### **Aménagement et réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances**

##### Article 12

En vigueur étendu

1. Le présent accord de branche est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le lendemain de son dépôt auprès de la direction départementale du travail de Paris.

2. Il peut être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois. Dans cette hypothèse, l'accord continue de produire effet pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf si un nouvel accord lui est substitué pendant cette durée de 1 an.

3. Les parties signataires conviennent des modalités suivantes s'agissant de sa révision éventuelle ou de son renouvellement :

- toute demande de révision ou de modification est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception adressée au secrétariat de la commission paritaire nationale sociale et accompagnée d'un nouveau projet d'accord ;

- la demande peut être le fait d'une seule partie signataire mais l'avenant modificatif ne prend effet que s'il est conclu entre, d'une part, l'organisation représentant les employeurs et, d'autre part, au moins 2 organisations représentant les salariés ;

- les dispositions dont la modification est demandée restent en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions arrêtées à la suite de cette demande ; les parties se réservent cependant le droit de dénoncer, moyennant un préavis de 3 mois, les dispositions en question qui demeureront en vigueur pendant 1 an à compter de ce préavis.

Le point 1 de l'article 12 (Durée) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-8, L. 212-9, L. 212-4-4, L. 212-4-6 et L. 227-1 du code du travail.  
Arrêté du 10 mai 2001, art. 1er.

---

## **Annexe I à la convention collective du 2 juin 2003**

En vigueur étendu

Voir textes salaires

---



## Avenant n° 2 du 28 avril 2004 relatif au départ et à la mise en retraite

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances (AGEA).
Organisations de salariés	La fédération des services CFTD ; La fédération CFTC-CSFV ; La CFTC-SN 2 A ; Le syndicat national des cadres et agents de maîtrise des cabinets de courtage et d'agences générales d'assurances CFE-CGC.

En vigueur étendu

Entre les soussignés, il est convenu de modifier l'article 49, pour le mettre en conformité avec la loi du 21 août 2003, comme suit :  
(voir ce texte)

## Avenant n° 4 du 1 décembre 2004 relatif à l'entretien professionnel

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances (AGEA),
Organisations de salariés	La fédération des services CFTD ; La fédération CFTC-CSFV ; La CFTC-SN2A ; Le syndicat national des cadres et agents de maîtrise des cabinets de courtage et d'agences générales d'assurances CFE-CGC,

En vigueur étendu

Il est convenu de modifier l'article 17, pour le mettre en conformité avec l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 1er décembre 2004 comme suit :

(Voir article 17).

## Accord du 18 novembre 2008 relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances (AGEA).
Organisations de salariés	CFTD ; SN2A CFTC ; CFE-CGC.

### Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération, telle que définie à l'article L. 3221-3 du nouveau code du travail, entre les femmes et les hommes pour un travail et un parcours professionnel de même valeur.

A cette fin, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des critères identiques pour les femmes et les hommes. Tout écart de rémunération doit être fondé sur des raisons objectives.

Les partenaires sociaux rappellent que le système de classification telle qu'elle figure au titre III de la convention collective du personnel des agences générales d'assurances est conforme à ce principe et qu'il ne peut en aucun cas induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux constatent aux vues du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes que les agences générales d'assurances emploient 87 % de femmes. Ils rappellent que la mixité dans les emplois des différents métiers est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique. Ils encouragent les agents généraux d'assurances à la développer au sein de leur agence, notamment par leur politique de recrutement et de sélection.

### Mesures relatives à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent tout d'abord que les salariés de retour de congé de maternité ou de congé d'adoption doivent, en application de l'article 1er de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale, bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'agence pendant la durée de celui-ci par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'agence.

Les salariés de la même catégorie professionnelle auxquels il convient de faire référence dans les agences générales d'assurances sont ceux qui relèvent de la même classe pour le même métier, au sens du titre III de la convention collective nationale du 2 juin 2003.

Dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins 2 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.

Les partenaires sociaux ont ensuite identifié sur la base du rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes, certains « effets de structure » pouvant être à l'origine des écarts de rémunération constatés entre les hommes et les femmes.

Les femmes sont minoritaires dans certains métiers : collaborateur d'agence à dominante commerciale, chargé de clientèle et attaché d'agence.

Afin de favoriser la promotion interne et l'évolution professionnelle du personnel, notamment féminin, les signataires conviennent que l'employeur portera les postes à pourvoir, s'ils sont permanents, à la connaissance des salariés de l'agence.

Avant tout recrutement extérieur, pour un contrat à durée indéterminée, une priorité sera donnée à l'examen de la candidature de tout salarié de l'agence, présentant les compétences et les qualifications nécessaires.

De plus, conscients que la formation professionnelle est un outil essentiel en matière d'évolution de carrière et d'égalité entre les salariés dans leur évolution professionnelle, les partenaires sociaux encouragent les agents généraux d'assurances à faciliter l'accès des femmes à ces métiers et leur promotion professionnelle au sein de l'agence, notamment par la mise en place de périodes de professionnalisation.

A cette fin, le montant de l'allocation de formation, telle que définie au troisième point de l'article 8. 3 de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 1er décembre 2004, est majoré de 10 % lorsqu'un salarié est conduit à engager des frais supplémentaires de garde d'enfant pour suivre une action de formation en dehors de son temps de travail.

Les partenaires sociaux incitent également les agents généraux d'assurances à prendre en compte les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques, pour l'organisation des stages de formation.

Le travail à temps partiel constaté dans les agences étant plus développé qu'au plan national, les partenaires sociaux rappellent que l'article L. 3123-8 du nouveau code du travail prévoit une priorité d'accès pour les salariés à temps partiel souhaitant occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

De même, ils soulignent que l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale ouvre la possibilité aux salariés à temps partiel qui le souhaitent, et sous réserve de l'accord de leur employeur, de demander à ce que leurs cotisations d'assurance vieillesse soient calculées sur la base d'un salaire fictif à temps plein.

Les partenaires sociaux entendent faire de ces deux « effets de structure » leurs axes de progrès pour les années à venir.

A cette fin, il est constitué une commission de suivi où siègent un représentant de chaque organisation syndicale signataire du présent accord et un nombre égal de représentants d'AGEA.

Elle se réunit autant que de besoin pour examiner, en lien avec l'observatoire des métiers et des qualifications de la branche, l'application des principes du présent accord et suivre l'évolution des axes de progrès identifiés.

## Avenant n° 8 du 16 décembre 2008 portant actualisation de la convention

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances AGEA.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; SN2A CFTC ; Syndicat national des cadres et agents de maîtrise des cabinets de courtage et d'agences générales d'assurances CFE-CGC.

En vigueur étendu

Les parties au présent accord ont entendu actualiser la convention collective en apportant les modifications nécessaires à sa mise en conformité avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires et à sa bonne compréhension.

Ils sont par conséquent convenus d'apporter les modifications suivantes aux dispositions de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

### Modification de l'article 21

Article 1er

En vigueur étendu

Le 3° de l'article 21 est modifié comme suit :

L'intitulé du 3° de l'article 21 : « Dispositions spécifiques aux salariés appelés à présenter des opérations d'assurances hors de l'agence » est remplacé par : « Dispositions spécifiques aux salariés appelés à pratiquer des actes d'intermédiation en assurance ».

Le point A du 3° de l'article 21 : « Conditions exigées » est modifié comme suit :

« Les salariés appelés à pratiquer des actes d'intermédiation en assurance doivent satisfaire aux conditions de capacité professionnelle exigées par la réglementation. »

L'intitulé du point B du 3° de l'article 21 : « Mentions spéciales du contrat de travail » est remplacé par : « Mentions spéciales du contrat de travail des salariés appelés à pratiquer des actes d'intermédiation en assurance hors de l'agence ».

### Modification de l'article 22

Article 2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Création d'un article 23 bis

Article 3

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Modification de l'article 39

Article 4

En vigueur étendu

L'article 39 est modifié comme suit :

« Article 39

Jours fériés

Les jours fériés sont chômés et rémunérés dans les conditions réglementaires fixées pour le 1er Mai (actuellement : 1er janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, Noël).

La présence d'un jour férié chômé dans une période de congés payés a pour effet de prolonger de 1 journée la période de congé, même dans le cas où le jour férié coïncide avec la journée habituelle de repos dans l'agence.

Le jour férié tombant un dimanche n'a aucune incidence sur la durée du congé et n'ouvre droit à aucune indemnisation.

Hors période de congés payés, un jour férié qui coïncide avec un jour de repos hebdomadaire ou non travaillé par le salarié n'ouvre droit à aucun jour de repos supplémentaire, ni à aucune indemnité particulière. »

### Modification de l'article 48

Article 5

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

### Création d'un article 48 bis

Article 6

En vigueur étendu

Il est créé un article 48 bis traitant de la rupture conventionnelle rédigé comme suit :

« Article 48 bis

Rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie, conformément aux dispositions des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

1° Procédure

L'employeur et le salarié conviennent du principe de la rupture conventionnelle lors d'un ou de plusieurs entretiens. Au cours des entretiens, chaque partie peut se faire assister dans les conditions posées par l'article L. 1237-12 du code du travail.

L'accord des parties est matérialisé par la signature d'une convention qui fixe les conditions de la rupture. Elle devra notamment préciser le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la date de rupture du contrat de travail, celle-ci ne pouvant intervenir avant le lendemain de l'homologation.

La validité de la convention de rupture est subordonnée à son homologation par l'autorité administrative, conformément à la procédure édictée par l'article L. 1237-14 du code du travail.

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du code du travail peuvent bénéficier des dispositions du présent article dans les conditions posées par l'article L. 1237-15 du code du travail.

#### 2° Indemnité de rupture

Le salarié doit percevoir une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement. »

#### Abrogation de l'article 50

##### Article 7

En vigueur étendu

L'article 50 « Dispositions spécifiques aux salariés appelés à présenter des opérations d'assurances hors de l'agence » est abrogé.

#### Modification de l'article 52

##### Article 8

En vigueur étendu

Le 5° de l'article 52 est modifié comme suit :

« Pendant l'exécution de l'interdiction, l'employeur verse au salarié une contrepartie pécuniaire mensuelle dont le montant est égal à 25 % de la rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois, telle que définie à l'article 31 de la présente convention, ou de la durée de l'emploi si celle-ci a été inférieure à 12 mois.

Cette contrepartie pécuniaire est réduite à 15 % si la rupture du contrat de travail est consécutive à une démission du salarié ou à l'arrivée du terme lorsque le contrat est à durée déterminée.

Cette contrepartie pécuniaire est portée à 20 % si la rupture du contrat de travail est consécutive à une rupture conventionnelle. »

#### Modification de l'article 53

##### Article 9

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 53 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les collaborateurs d'agences bénéficient d'un droit individuel à la formation (DIF), dans les conditions posées par l'article 9 de l'accord de branche du 1er décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. »

#### Modification de l'article 59

##### Article 10

En vigueur étendu

L'article 59 est modifié comme suit :

L'intitulé de l'article 59 : « Retraites UNIRS et AGIRC » est remplacé par : « Retraites ARRCO et AGIRC ».

Dans l'ensemble de l'article, le mot « UNIRS » est remplacé par le mot « ARRCO ».

Au premier alinéa, la phrase : « La cotisation au taux de 6 % sera prise en charge à raison de » est modifiée comme suit : « La cotisation est prise en charge à raison de ».

#### Modification de l'article 60

##### Article 11

En vigueur étendu

L'article 60 est modifié comme suit :

Dans l'ensemble de l'article, le mot « UNIRS » est remplacé par le mot « ARRCO ».

---

## Accord du 26 octobre 2010 portant création d'une commission paritaire de validation des accords

Signataires	
Organisations patronales	AGEA.
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC.

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de déterminer l'organisation et les règles de fonctionnement de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises de la branche des agents généraux d'assurance dépourvues de délégué syndical.

#### Missions de la commission

##### Article 1er

En vigueur étendu

Dans le cadre des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, la commission a pour mission de valider les accords collectifs conclus avec les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvues de délégué syndical.

Ces accords conclus avec les élus du personnel ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus, mentionnés à l'article L. 1233-21 du code du travail.

La commission contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En particulier, la commission contrôle que les dispositions de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances ont bien été respectées. En revanche, la commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de l'accord.

#### Organisation de la commission

##### Article 2

En vigueur étendu

## 2.1. Composition

La commission comprend un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative *au plan national* (1) et un nombre égal de représentants d'AGEA.

## 2.2. Présidence

Les réunions de la commission sont présidées alternativement chaque année par un représentant de l'un ou l'autre collège, désigné par son collège. Le président assure la préparation et la tenue des réunions.

## 2.3. Secrétariat

La commission est domiciliée au siège d'AGEA, 104, rue Jouffroy-d'Abbans, 75017 Paris, qui en assure le secrétariat.

La saisine de la commission est faite par courrier recommandé avec avis de réception adressé au secrétariat de la commission, le délai de 4 mois mentionné à l'article 3.2 courant à compter de la date de réception dudit courrier.

Les entreprises devront adresser un dossier de demande validation comprenant :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par lettre recommandée avec avis de réception par l'employeur au siège national de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche, de sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un exemplaire original de l'accord soumis à validation en version papier et un exemplaire en version numérique ;
- une copie du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- le cas échéant, si cela n'apparaît pas clairement dans l'accord, le nom et l'adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord.

Dès la réception du dossier complet, le secrétariat en accuse réception.

Toute demande de validation ne comportant pas l'ensemble des pièces visées ci-dessus ou comportant des pièces incomplètes ou erronées fait l'objet d'une décision d'irrecevabilité.

Le secrétariat établit les procès-verbaux de validation ou de non-validation des accords transmis et notifie les décisions de la commission.

(1) L'article 2-1 est étendu à l'exclusion des termes : « au plan national » comme étant contraires au principe d'égalité de valeur constitutionnelle tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai, Cegelec).

(Arrêté du 14 juin 2011, art. 1er)

## Fonctionnement de la commission

### Article 3

En vigueur étendu

#### 3.1. Réunions de la commission

La commission se réunit dans les 3 mois suivant la transmission d'un accord collectif pour validation.

#### 3.2. Décisions de la commission

Une analyse juridique succincte est proposée par l'AGEA aux fins d'éclairer les membres de la commission dans leur prise de décision.

Les décisions de la commission sont adoptées à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

En cas d'égalité de voix, l'avis est considéré comme défavorable.

Après examen de chaque accord soumis à validation, la commission paritaire de validation rend :

- soit une décision d'irrecevabilité dans l'hypothèse où l'accord n'entre pas dans son champ de compétence ou que les conditions de sa saisine énumérées à l'article 2.2 ci-dessus ne sont pas satisfaites ;
- soit une décision de validation ;
- soit un avis motivé de rejet.

Si la commission décide de ne pas valider l'accord, il est réputé non écrit.

La commission doit se prononcer sur la validité de l'accord dans les 4 mois suivant sa saisine. A défaut, et conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, l'accord est réputé avoir été validé.

## Dépôt des accords validés par la commission auprès de l'administration

### Article 4

En vigueur étendu

Afin d'entrer en vigueur, et en application de l'article L. 2232-28 du code du travail, les accords collectifs validés par la commission paritaire de branche doivent être déposés auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission.

## Entrée en vigueur

### Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du jour de sa signature.

Le présent accord fera l'objet d'un réexamen en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

## Accord du 4 juillet 2011 relatif à la création d'OPCABAIA

Signataires	
Organisations patronales	AFB ; AGEA ; FFSA ; GEMA ; SNSA.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC CGT-FO ; FSPBA CGT ; CFDT banques ; CFTC banques ; SNB CFE-CGC ; CFE-CGC assurances ; SNECAA CFE-CGC.

## Préambule

En vigueur non étendu

Considérant la volonté des partenaires sociaux signataires des banques, des sociétés et mutuelles d'assurances, des agents généraux d'assurance et des sociétés d'assistance de créer un organisme paritaire collecteur agréé au titre de la formation professionnelle (OPCA) regroupant les différentes branches tout en respectant les spécificités sectorielles,

### **Dénomination et nature**

#### Article 1er

En vigueur étendu

Il est créé un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des fonds de formation des entreprises relevant des secteurs d'activité ci-après indiqués, qui prend le nom d'OPCABAIA, organisme paritaire collecteur interbranches des banques, sociétés et mutuelles d'assurances, des agents généraux d'assurance et des sociétés d'assistance.

OPCABAIA est constitué sous la forme d'association régie par la loi du 1er juillet 1901.

### **Champ professionnel**

#### Article 2

En vigueur non étendu

A ce jour, le présent accord s'applique :

Pour la banque : à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1er de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ainsi qu'à leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 94-11Z, 94-12Z, 94-99Zp et 66-19B.

Pour les sociétés d'assurances : les sociétés d'assurances et les organismes relevant des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992.

Pour les agents généraux d'assurance : les agences générales d'assurance relevant de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurance du 2 juin 2003.

Pour les sociétés d'assistance : les entreprises relevant de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994.

Toute branche professionnelle exerçant des activités financières connexes au présent champ peut adhérer par accord collectif à OPCABAIA, sous réserve de l'accord du conseil d'administration et de l'intervention d'un arrêté d'élargissement du champ professionnel pris par le ministère en charge de la formation professionnelle.

Il est applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain.

### **Composition**

#### Article 3

En vigueur non étendu

OPCABAIA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

### **Objet et missions**

#### Article 4

En vigueur non étendu

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de l'évolution professionnelle des salariés et contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises.

OPCABAIA a notamment pour objets les missions suivantes :

- percevoir et gérer la contribution unique obligatoire ainsi que les contributions conventionnelles et volontaires des entreprises, collectées en application de la réglementation en vigueur et des accords de branche :
  - la contribution consacrée aux actions de professionnalisation ;
  - la contribution consacrée au congé individuel de formation (CIF) pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
  - la contribution consacrée au compte personnel de formation (CPF) pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
  - la contribution reversée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
  - les contributions dues au titre du plan de formation, la taxe d'apprentissage à compter du 1er janvier 2016 ;
- mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant les financements du FPSP, notamment au titre de la péréquation, ainsi que les financements tels que ceux de l'Etat, du fonds social européen, des régions, de Pôle emploi, de l'Agefiph, afin de favoriser la réalisation des missions mentionnées ci-dessus ;
- négocier la convention d'objectifs et de moyens prévue par la législation en vigueur ;
- contribuer au développement de la formation professionnelle continue et, à compter du 1er janvier 2016, de l'apprentissage ;
- s'assurer de la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires ;
- améliorer l'information et l'accès des entreprises, en particulier les TPE-PME, et des salariés à la formation professionnelle, en leur assurant les services de proximité favorables à la mise en œuvre et au développement de leur politique de formation ;
- en application des accords de branches et des orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi, mener une politique incitative au développement de la professionnalisation et de la formation professionnelle continue des salariés ainsi qu'à la sécurisation de leur parcours professionnel et au bénéfice notamment des jeunes et des demandeurs d'emplois ;
- participer en tant que de besoin à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- établir dans le cadre de sa compétence les relations avec les organismes de formation déclarés, et autres intervenants dans le domaine de la formation professionnelle, tant au niveau régional, national, qu'europpéen ou international, dans le respect des accords de branches et des orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi arrêtées ou à venir au jour de la signature du présent accord.

### **Conseil d'administration et bureau**

#### Article 5

En vigueur étendu

### **Conseil d'administration**

#### Article 5.1

En vigueur non étendu

#### a) Composition

Le conseil d'administration d'OPCABAIA est paritaire. Il se compose d'au moins :

Pour les représentants des organisations syndicales :

- 1 représentant titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord, ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement, représentative dans au moins une des branches signataires du présent accord ;

- ce chiffre est porté à 2 représentants titulaires et à 2 suppléants par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord, ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement, représentative à la fois dans la branche AFB, la branche sociétés et mutuelles d'assurance (FFSA et GEMA), la branche des agents généraux d'assurance ainsi que dans celle des sociétés d'assistance relevant des 3e, 4e et 5e alinéas de l'article 2.

Pour les représentants des organisations d'employeurs :

- autant de représentants titulaires et suppléants que les représentants des organisations syndicales, répartis entre les organisations d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

Afin de respecter les règles de représentativité en vigueur, l'objectif de parité au sein de chacune des délégations (employeurs et salariés) devra être atteint à l'occasion du prochain renouvellement de mandat, suivant la conclusion du présent accord. Ainsi, pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes, chaque organisation syndicale et patronale veillera à nommer une proportion équivalente d'administrateurs de chaque sexe.

L'atteinte de cet objectif de parité se mesure sur l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants.

Par ailleurs, les mandataires doivent être en activité ou âgés de moins de 70 ans à la date de leur désignation ou de leur renouvellement de mandat.

Le mandat est d'une durée de 4 ans renouvelable au 31 décembre de l'année de renouvellement ; ainsi, les mandats en cours à la date de signature du présent accord prendront fin au 31 décembre 2015. En cas de remplacement définitif de l'un des titulaires pendant cette période de 4 ans, le mandat du nouveau titulaire ne court que jusqu'à la fin de ladite période.

A compter du 1er janvier 2016, si, en cours de mandat, la mesure de la représentativité d'une organisation membre du conseil d'administration ou dans le champ de l'une des branches signataires du présent accord venait modifier la composition du conseil d'administration, telle que définie supra, les mandats en cours à cette date prendraient fin au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté ministériel modifiant cette représentativité.

Les suppléants participent également aux réunions du conseil d'administration ; en cas de présence du titulaire, ils assistent aux réunions uniquement à titre consultatif. Ils ont accès à l'ensemble des documents et comptes rendus de séance sur l'espace administrateur d'OPCABAIA.

Si une branche professionnelle venait à adhérer volontairement au présent accord, la composition du conseil d'administration pourrait être revue en conséquence par décision unanime du conseil d'administration.

b) Pouvoirs et missions :

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou pour autoriser tout acte conforme à l'objet et aux missions d'OPCABAIA.

Le conseil d'administration paritaire d'OPCABAIA a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Il a notamment pour missions :

- d'examiner et de valider le plan stratégique d'OPCABAIA ;
- d'examiner et d'approuver les comptes de l'exercice clos, certifiés par le commissaire aux comptes ;
- d'examiner et d'approuver le projet de budget de fonctionnement de l'opérateur délégataire prévu à l'article 6 du présent accord ;
- d'examiner les comptes de l'activité confiée à l'opérateur délégataire par OPCABAIA, notamment sur la base des rapports des commissaires aux comptes ;
- de fixer le montant des frais de gestion et d'information nécessaire au fonctionnement d'OPCABAIA, dans le respect de la législation en vigueur et de la convention d'objectifs et de moyens ;
- de nommer le commissaire aux comptes ;
- de contrôler les fonds collectés et leur utilisation ;
- de constituer, le cas échéant, des sections paritaires professionnelles, en sus des sections prévues à l'article 7 du présent accord ;
- de se prononcer sur les demandes d'adhésion volontaire ;
- de définir les actions donnant lieu à l'intervention d'OPCABAIA et leurs modalités de financement auprès de tiers ;
- de gérer paritairement les contributions versées au titre du développement de la formation professionnelle continue, dans le respect des accords de branche, des décisions des CPNE et après avoir pris en compte, le cas échéant, les propositions des sections paritaires professionnelles ;
- de déléguer ses compétences au bureau, à l'exception de l'approbation du budget et des comptes de l'exercice.

Le conseil d'administration prend en compte les décisions prises par les CPNE des branches adhérentes de l'OPCA ainsi que des SPP ; dans le cadre de leurs prérogatives, il peut ne pas suivre les propositions des sections professionnelles prévues supra sur décision majoritaire motivée, notamment eu égard à l'équilibre financier général de l'OPCA.

(1)

(1) Le nombre de mandats est fonction du périmètre d'OPCABAIA (y compris, notamment, les éventuels futurs adhérents).

## **Bureau**

### **Article 5.2**

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration désigne en son sein un bureau paritaire composé de 5 représentants des organisations d'employeurs et de 5 représentants des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord, dont un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint.

Tous les membres du bureau ont un mandat d'une durée de 2 ans.

Le président et le vice-président :

- fixent conjointement l'ordre du jour et préparent les travaux du bureau et du conseil d'administration, dans le respect des prérogatives du bureau ;
- négocient la convention d'objectifs et de moyens ;
- assurent la représentation d'OPCABAIA auprès des pouvoirs publics. Ils peuvent, pour ce faire, associer d'autres membres du bureau à leurs démarches, en tant que de besoin ;
- en cas de décision dont l'examen ne peut être reporté au prochain conseil d'administration d'OPCABAIA, dans le respect des priorités et décisions budgétaires de ce dernier, ils peuvent prendre toute mesure de bonne gestion et d'engagement financier nécessaire.

Le bureau a pour missions :

- de préparer les travaux des conseils d'administration au cours desquels sont examinés et approuvés les budgets et comptes ;
- de veiller à la bonne exécution de la convention de délégation prévue à l'article 6 du présent accord, d'exercer les compétences du conseil d'administration sur délégation de celui-ci, à l'exception de l'approbation du budget et des comptes.

Participent également aux réunions du bureau, sur invitation de la présidence paritaire et à titre consultatif, le directeur général d'OPCABAIA ainsi que les responsables de la gestion administrative et financière d'OGESTION.

## **Délégation de gestion**

### **Article 6**

Les parties signataires décident de déléguer, conformément aux statuts d'OPCABAIA, les fonctions de collecte des fonds, de gestion administrative et financière des actions de formation prises en charge à un opérateur employeur. Cet opérateur délégataire est chargé de la gestion de l'ensemble des fonds collectés auprès des entreprises relevant pour la professionnalisation du champ des deux sections paritaires professionnelles ' SPP banques ' et ' SPP assurances et assistance '.

La délégation est actée par la signature d'une convention entre OPCABAIA et l'opérateur délégataire après avoir été validée par le conseil d'administration paritaire d'OPCABAIA.

Les missions sont déléguées dans le respect des décisions du conseil d'administration d'OPCABAIA, des décisions des sections paritaires professionnelles, des dispositions des accords de branches respectifs et des délibérations des commissions paritaires nationales de l'emploi.

L'opérateur délégataire rend compte au moins deux fois par an de son activité au conseil d'administration d'OPCABAIA.

Par ailleurs, il présente annuellement un budget prévisionnel et le compte d'exploitation réalisé.

### **Sections paritaires professionnelles (SPP)**

#### **Article 7**

En vigueur non étendu

Il existe deux sections paritaires professionnelles au sein d'OPCABAIA :

- SPP banques pour les entreprises relevant du 2e alinéa de l'article 2 du présent accord ;
- SPP assurances et assistance pour les sociétés et mutuelles d'assurance, les agents généraux d'assurance et les sociétés d'assistance relevant des 3e, 4e et 5e alinéas de l'article 2 du présent accord.

Chaque SPP est composée à parité d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés dans au moins une des branches membres de la SPP et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations d'employeurs. Chacune des organisations citées ci-dessus désigne un titulaire et un suppléant.

Le règlement intérieur des SPP peut prévoir les modalités d'une éventuelle participation aux réunions, à titre consultatif, des suppléants en cas de présence du titulaire.

Les personnes exerçant une fonction d'administrateur ou de salarié dans un établissement de formation ne peuvent être membres d'une SPP.

Le mandat est d'une durée de 4 ans renouvelable au 31 décembre de l'année de renouvellement ; ainsi les mandats en cours à la date de signature du présent accord prendront fin au 31 décembre 2015. En cas de remplacement définitif de l'un des titulaires pendant cette période de 4 ans, le mandat du nouveau titulaire ne court que jusqu'à la fin de ladite période.

Les règles et modalités précisées à l'article 5.1 a du présent accord, notamment celles relatives à l'atteinte d'un objectif de parité (représentation équilibrée des femmes et des hommes), sont également applicables aux SPP.

Par délégation, et sous le contrôle du conseil d'administration paritaire, chaque section paritaire professionnelle exerce, pour le champ d'application dont elle relève, les missions suivantes :

- dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE, les SPP proposent les orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation, pour les branches qui les concernent, au conseil d'administration de l'OPCA. Ces propositions sont émises à la majorité des membres titulaires présents ou représentés des SPP ;
- suivre, conformément aux dispositions des accords de branche, l'affectation des contributions visées dans le présent accord dans le cadre de comptes distincts, conformément aux obligations comptables ;
- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle en lien avec les CPNE ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participer à la réflexion sur les besoins spécifiques de chacune des branches professionnelles ;
- développer une politique incitative relative à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels.

### **Sections financières**

#### **Article 8**

En vigueur non étendu

OPCABAIA gère paritairement la contribution unique des entreprises de moins de 10 salariés et celle des entreprises de 10 salariés et plus au sein de cinq sections consacrées respectivement :

- aux actions de professionnalisation ;
- au congé individuel de formation (CIF) ;
- au compte personnel de formation (CPF) ;
- au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- au plan de formation, comportant quatre sous-sections : employeurs de moins de 10 salariés, employeurs de 10 à moins de 50 salariés, employeurs de 50 à moins de 300 salariés et, le cas échéant, employeurs de plus de 300 salariés.

OPCABAIA gère les contributions dues au titre de la taxe d'apprentissage à compter du 1er janvier 2016 et ouvre à cette fin la ou les sections financières correspondantes.

### **Adhérents**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

Sont adhérents les entreprises et organismes de rattachement relevant du champ d'application de l'accord défini à l'article 2. A ce titre, ils ont l'obligation de verser les contributions obligatoires et conventionnelles à OPCABAIA. De ce fait, ils bénéficient des services mis à leur disposition.

### **Durée**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

La durée du présent accord est fixée pour une durée indéterminée.

### **Dénonciation et révision**

#### **Article 11**

En vigueur étendu

Conformément au code du travail, la dénonciation par une ou plusieurs des organisations signataires ou adhérentes du présent accord emporte de facto la démission de celle(s)-ci de l'ensemble des instances d'OPCABAIA.

Toute dénonciation ne prend effet qu'au 1er janvier de l'année suivant la fin d'un préavis de 6 mois.

Cette dénonciation ne peut être donnée au plus tôt qu'au cours de la 3e année civile suivant la date d'effet du présent accord.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires.

## Date d'effet et demande d'agrément

### Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Les parties signataires engagent sans délai auprès de l'autorité administrative compétente les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément d'OPCABAIA.

Les parties signataires conviennent de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

### Dépôt

### Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services compétents du ministère du travail.

Son extension est demandée.

## Avenant du 12 octobre 2011 à l'accord du 4 juillet 2011 relatif à la création d'OPCABAIA

Signataires	
Organisations patronales	AFB ; AGEA ; FFSA ; GEMA ; SNSA.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC CGT-FO ; FSPBA CGT ; CFDT banques et assurances ; CFTC banques ; SNB CFE-CGC ; CFE-CGC assurances ; SNECAA CFE-CGC.

En vigueur étendu

Les signataires du présent avenant conviennent des dispositions suivantes :

- modification des articles 2, 5.1 b, 5.2, 6 et 9 de l'accord portant création d'OPCABAIA ;
- le reste de l'accord concerné demeure inchangé.

### Modifications des dispositions de l'accord du 4 juillet 2011

#### Article 1er

En vigueur étendu

a) Les dispositions de l'article 2 « Champ professionnel » sont modifiées comme suit :

« A ce jour, le présent accord s'applique :

Pour la banque : à l'ensemble des entreprises et organismes de rattachement visés au 1er alinéa de l'article 1er de l'accord du 10 juin 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les banques.

Pour les sociétés d'assurances : les sociétés d'assurances et les organismes relevant des conventions collectives nationales des 27 mai et 27 juillet 1992 (4).

Pour les agents généraux d'assurance : les agences générales d'assurance relevant de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurance du 2 juin 2003.

Pour les sociétés d'assistance : les entreprises relevant de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994.

Toute branche professionnelle exerçant des activités financières connexes au présent champ peut adhérer par accord collectif à OPCABAIA, sous réserve de l'accord du conseil d'administration et de l'intervention d'un arrêté d'élargissement du champ professionnel pris par le ministère en charge de la formation professionnelle.

Il est applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain. »

b) Les dispositions de l'article 5.1 b « Pouvoirs et missions » sont modifiées comme suit :

« Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou autoriser tout acte conforme à l'objet et aux missions d'OPCABAIA.

Le conseil d'administration paritaire d'OPCABAIA a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Il a notamment pour missions :

- d'examiner et approuver les comptes de l'exercice clos certifiés par le commissaire aux comptes ;
- d'examiner et approuver le projet de budget de fonctionnement de l'opérateur délégataire prévu à l'article 1er d du présent avenant ;
- d'examiner les comptes de l'activité confiée à l'opérateur délégataire par OPCABAIA, notamment sur la base des rapports des commissaires aux comptes de ces derniers. »

Le reste de l'article est inchangé.

c) Les dispositions du 3e paragraphe de l'article 5.2 « Bureau »

« Le bureau a pour missions :

- de préparer les travaux du conseil d'administration ;
- de veiller à la bonne exécution de la convention de délégation prévue à l'article 6 de l'accord du 4 juillet 2011 ;
- de négocier la convention d'objectifs et de moyens ;
- d'assurer la représentation d'OPCABAIA auprès des pouvoirs publics. »

d) Les dispositions de l'article 6 « Délégation de gestion » sont modifiées comme suit :

« Les parties signataires décident de déléguer, conformément aux statuts d'OPCABAIA, les fonctions de collecte des fonds, de gestion administrative et financière des actions de formation prises en charge à un opérateur employeur. Cet opérateur délégataire est chargé de la gestion de l'ensemble des fonds collectés auprès des entreprises relevant pour la professionnalisation du champ des deux sections paritaires professionnelles ' SPP banques ' et ' SPP assurances et assistance '. »



Les paragraphes 2 et 3 demeurent inchangés.

L'opérateur délégataire rend compte au moins deux fois par an de son activité au conseil d'administration d'OPCABAIA.

Par ailleurs, il présente annuellement un budget prévisionnel et le compte d'exploitation réalisé.

e) L'article 9 est ainsi rédigé :

« Sont adhérents les entreprises et organismes de rattachement relevant du champ d'application de l'accord défini à l'article 2. A ce titre, ils ont l'obligation de verser les contributions obligatoires et conventionnelles à OPCABAIA. De ce fait, ils bénéficient des services mis à leur disposition. »

(4) Sont également couverts par le présent accord les salariés relevant de la convention collective nationale des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 et de la convention collective nationale des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972.

#### Durée

##### Article 2

En vigueur étendu

La durée du présent avenant est fixée pour une durée indéterminée.

#### Date d'effet et demande d'agrément

##### Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Les parties signataires engagent sans délai auprès de l'autorité administrative compétente les démarches nécessaires complémentaires à l'obtention de l'agrément d'OPCABAIA sur la base de l'accord constitutif du 4 juillet 2011 ainsi modifié.

Les parties signataires conviennent de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

#### Dépôt

##### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services compétents du ministère du travail.

Son extension est demandée.

## Avenant n° 11 du 18 octobre 2011 relatif à l'actualisation de la convention

Signataires	
Organisations patronales	L'AGEA,
Organisations de salariés	Le SN2A CFTC ; Le SNCAMCCAA CFE-CGC ; La FBA CFDT,

En vigueur étendu

Les parties au présent accord ont entendu actualiser la convention collective pour tenir compte de la création de l'organisme paritaire collecteur agréé, OPCABAIA, en date du 4 juillet 2011.

Ils ont, par conséquent, convenu d'apporter les modifications suivantes aux dispositions de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

#### Remplacement des termes « OPCA Assurance (OPCASSUR) » par « OPCABAIA »

##### Article 1er

En vigueur étendu

Dans l'ensemble de la convention collective, les termes « OPCA Assurance (OPCASSUR) » sont remplacés par « OPCABAIA ».

#### Modification de l'article 54

##### Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 54 sont remplacées par les dispositions suivantes :

##### Article 54

###### Financement

Toute agence générale d'assurances, 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, selon les modalités suivantes :

##### 1. Agences générales d'assurances de moins de 10 salariés

La participation globale des agences générales d'assurances de moins de 10 salariés est fixée à 1,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente.

Cette somme se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;

- 1,05 % au titre de la formation continue,

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

Les sommes dues doivent être versées au plus tard le 28 février de chaque année, auprès d'OPCABAIA, pour le plan de formation, le DIF et la professionnalisation.

Ces entreprises sont exonérées de toute contribution au titre du congé individuel de formation.

##### 2. Agences générales d'assurances de 10 à moins de 20 salariés

La participation globale des agences générales d'assurances ayant un effectif égal ou supérieur à 10 et inférieur à 20 salariés est fixée à 1,05 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente.

A ce titre, elles doivent verser à OPCABAIA une contribution qui ne peut être inférieure à 1 % de la masse salariale brute et qui se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;

- 0,85 % au titre du plan de formation,

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

Le solde, entre l'obligation légale de financement au titre du plan de formation (0,90 %) et l'obligation conventionnelle de versement minimal à OPCABAIA à ce même titre (0,85 %) soit 0,05 %, est utilisé librement par ces entreprises, dans le cadre des lois et règlement en vigueur.

La CPNEFP leur conseille toutefois de verser la totalité de leur contribution à OPCABAIA.

Le cas échéant, le solde sera versé à OPCABAIA, s'il n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise.

Ces contributions font l'objet d'aménagements fixés par décret lorsque l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse, au titre d'une année, l'effectif de 10 salariés.

Ces entreprises sont exonérées de toute contribution au titre du congé individuel de formation.

### 3. Agences générales d'assurances de 20 salariés et plus

La participation globale des agences générales d'assurances ayant un effectif d'au moins 20 salariés est fixée à 1,60 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente.

A ce titre, elles doivent verser à OPCABAIA, une contribution qui ne peut être inférieure à 1,35 % de la masse salariale brute et qui se répartit ainsi :

- 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF ;

- 0,85 % au titre du plan de formation,

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

Le solde, entre l'obligation légale de financement au titre du plan de formation (0,90 %) et l'obligation conventionnelle de versement minimal à OPCABAIA à ce même titre (0,85 %) soit 0,05 %, est utilisé librement par ces entreprises, dans le cadre des lois et règlement en vigueur.

La CPNEFP leur conseille toutefois de verser la totalité de leur contribution à OPCABAIA.

Le cas échéant, le solde sera versé à OPCABAIA, s'il n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise.

Ces entreprises versent au plus tard le 28 février de chaque année 0,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente auprès du FONGECIF au titre du congé individuel de formation.

Ces contributions font l'objet d'aménagements fixés par décret lorsque l'effectif de l'entreprise atteint ou dépasse, au titre de 1 année, l'effectif de 20 salariés.

»

## Accord du 29 juin 2012 relatif aux versements aux CFA pour l'année 2012

Signataires	
Organisations patronales	AGEA ; FFSA ; GEMA ; SNSA.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; FSPBA CGT ; CFE-CGC assurances ; FBA CFDT.
Organisations adhérentes	UNSA banques assurances 21, rue Jules-Ferry 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 10 juillet 2014 (BO n°2014-34)

## Avenant du 12 décembre 2013 portant modification de l'article 8 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	L'AGEA,
Organisations de salariés	L'UNSA banques ; Le SN2A CFTC ; Le SNCAMCCAA CFE-CGC ; La FBA CFDT,

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 8 sont remplacées par les dispositions suivantes.

« Article 8

Salariés à temps partiel

Dispositions générales

1. Toute agence générale d'assurances peut pratiquer des horaires de travail à temps partiel.

Est considéré comme salarié à temps partiel tout salarié dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à la durée légale du travail ou conventionnelle.

Le contrat de travail à temps partiel est obligatoirement conclu par écrit et doit comporter, outre les mentions prévues à l'article 21 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurance du 2 juin 2003, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification et les limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

Temps partiel à la demande du salarié

1. 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 et, par dérogation au préavis légal de 6 mois, avec un préavis de 3 mois. Cette demande précise, notamment, la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour le nouvel horaire.

2. L'employeur transmet, par écrit, sa réponse motivée dans le délai légal de 3 mois à compter de la demande. Le refus peut être motivé, notamment, par l'absence d'emploi disponible dans la catégorie professionnelle du salarié ou l'absence d'emploi équivalent. Il peut être également motivé par le fait que le changement d'emploi demandé pourrait avoir des conséquences préjudiciables à l'activité ou à la bonne marche de l'agence générale d'assurance.

3. 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. Il a également la possibilité de leur proposer un emploi à temps complet ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

Modification des horaires à temps partiel

1. Lorsque l'employeur envisage de modifier la répartition entre les jours de la semaine ou les semaines de la durée du travail d'un salarié à temps partiel,

cette modification est notifiée au salarié moyennant un préavis qui, par dérogation aux dispositions de l'article L. 3123-21 peut être inférieur à 7 jours sans être inférieur à 3 jours ouvrés.

2. Le salarié dont l'horaire de travail a été modifié moyennant un délai de prévenance de moins de 7 jours bénéficie pour chaque heure déplacée d'une contrepartie constituée au choix de l'employeur, soit d'une majoration de 10 % du salaire de base, soit d'un repos équivalant à 10 %.

#### Heures complémentaires

1. Les salariés à temps partiel peuvent, au cours d'une même semaine ou d'un mois, effectuer un nombre d'heures complémentaires excédant 1/10 de la durée *annuelle* (1) stipulée au contrat de travail dans la limite de 1/3 de cette durée contractuelle.

Ces heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail effectué à une durée supérieure ou égale à celle de la durée du travail légale.

Lorsque des heures complémentaires sont demandées, l'employeur devra respecter un délai de prévenance de 3 jours. A défaut, le refus du salarié de les exécuter ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

2. Les heures complémentaires bénéficient d'une majoration de :

- 10 % dès la première heure ;

- 15 % pour les heures effectuées au-delà de 10 % de la durée du travail prévue dans le contrat de travail.

#### Garanties reconnues aux salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient de garanties relatives à la mise en œuvre à leur profit des droits reconnus aux salariés à temps plein, notamment sous forme d'égalité d'accès aux possibilités de promotion, d'évolution professionnelle et de formation.

#### Durée minimale et interruption d'activité

1. La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 16 heures par semaine, à l'exception des salariés à employeurs multiples ou ceux chargés du nettoyage et de l'entretien des locaux.

Il est possible de déroger à cette durée minimale de travail sur demande expresse du salarié.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel sont obligatoirement regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes.

La durée minimale d'une demi-journée de travail est fixée à 3 heures consécutives, à l'exception des salariés à employeurs multiples ou de ceux chargés du nettoyage et de l'entretien des locaux.

L'employeur s'engage à favoriser, dans toute la mesure du possible, l'exercice par le salarié qui le souhaite d'emplois chez d'autres employeurs afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à 24 heures ou à un temps plein. A cette fin, priorité est donnée à ce salarié, sous réserve de justifier de la réalité de ces emplois, pour l'aménagement de ses horaires.

L'employeur est incité à se rapprocher, avec l'accord du salarié, des autres employeurs afin de coordonner autant que possible les horaires, les jours de repos et de congés.

2. Dans le cadre d'une amplitude journalière limitée à 13 heures, une interruption d'activité supérieure à 2 heures peut être pratiquée, notamment lorsque cette modalité est requise par l'ouverture au public de l'agence. Cette interruption d'activité est limitée à 4 heures.

Si, à la demande de l'employeur, l'interruption d'activité excède 2 heures, le salarié bénéficie d'une contrepartie de 10 minutes par heure excédentaire, accordée au choix des parties, soit en temps de repos, soit en rémunération.

L'interruption d'activité excédant 2 heures à la demande du salarié n'ouvre droit à aucune contrepartie.

3. La durée de travail d'un salarié à temps partiel peut temporairement être augmentée par avenant au contrat de travail. Le nombre des avenants est limité à 4 par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Ces compléments d'heures ne peuvent pas être imposés au salarié. Avant toute conclusion d'un avenant, l'employeur fera appel de préférence aux salariés volontaires et possédant les qualités requises. En cas d'afflux de demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et/ ou de l'âge du demandeur.

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant sont rémunérées au taux normal. En revanche, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

L'avenant au contrat de travail doit mentionner les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis, à savoir le nombre d'heures prévues, leur répartition sur la semaine ou le mois, ainsi que la période concernée. »

(1) Terme exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-17 du code du travail.  
(ARRÊTÉ du 26 juin 2014 - art. 1)

## Avenant n° 2 du 20 mars 2014 à l'accord du 20 décembre 2000 relatif au temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	L'AGEA,
Organisations de salariés	L'UNSA banques ; Le SN2A CFTC ; Le SNCAMCCAA CFE-CGC ; La FBA CFDT,

En vigueur étendu

Le premier alinéa du point 1 de la sixième disposition « Durée minimale et interruption d'activité » de l'avenant signé le 12 décembre 2013 à l'accord de branche du 20 décembre 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances est modifié comme suit:

« Durée minimale et interruption d'activité

1. La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 16 heures par semaine, à l'exception des salariés à employeurs multiples ou de ceux chargés du nettoyage et de l'entretien des locaux, pour lesquels la durée minimale de travail est de 2 heures par semaine. »

## Avenant n° 3 du 30 octobre 2014 à l'accord du 20 décembre 2000 relatif au temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	L'AGEA,
Organisations de salariés	L'UNSA banques et assurances ; La FSPBA CGT ; Le SN2A CFTC ; Le SNCAMCCAA CFE-CGC ; La FBA CFDT,

En vigueur étendu

Le cinquième point traitant des « conventions de forfait en jours sur une base annuelle » de l'article 7 « Temps de travail des cadres et des salariés itinérants

non cadres » de l'accord de branche du 20 décembre 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances est remplacé par les dispositions suivantes :

« Conventions de forfait en jours sur une base annuelle

#### 1. Catégories des salariés concernés

Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du code du travail, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'agence ou du point de vente auquel ils sont intégrés ;
- les salariés dont la durée du travail ne peut pas être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Sont concernés les cadres de la classe VI de la grille de classification ainsi que les collaborateurs exerçant les métiers de chargé de clientèle et d'attaché d'agence positionnés en classes IV et V de la grille de classification dès lors qu'ils remplissent les critères d'autonomie définis ci-dessus et qu'ils ont donné leur accord exprès pour la conclusion d'une telle convention.

#### 2. Conditions de mise en place

La conclusion de telles conventions requiert l'accord du salarié et fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties (contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci). Le refus de signer une convention individuelle de forfait annuel en jours ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

Le contrat de travail ou son avenant signé par le salarié devra préciser :

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;
- la rémunération correspondante ;
- les modalités de surveillance de la charge de travail du salarié.

#### 3. Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours sur une période de référence annuelle, avec un maximum de 215 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur une année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets.

L'année complète s'entend du 1er janvier au 31 décembre.

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de ces jours travaillés est appliquée.

#### 4. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail.

La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à 1 journée ou à 1 demi-journée n'est possible.

#### 5. Jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu de 215 jours de travail sur l'année, le salarié bénéficie de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année sur l'autre en fonction notamment des jours chômés. Il sera tenu compte des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles se rapportant à tout autre type d'absence.

Les journées ou les demi-journées de repos découlant de la réduction du temps de travail sont réparties sur l'année d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, en tenant compte de l'organisation de l'agence générale et de la nécessité d'assurer le maintien du service à la clientèle.

A défaut d'un tel accord, une moitié du nombre de journées ou demi-journées de repos est fixée au choix de l'employeur et une moitié au choix du salarié, selon un calendrier préalable déterminé en début d'année.

Des journées ou demi-journées de repos peuvent être affectées à un compte épargne-temps (CET) s'il existe dans l'agence, dans les limites prévues par la loi et dans les conditions prévues par l'accord ayant institué ce CET. Dans ce cas, l'affectation par le salarié de jours de repos au CET ne peut le conduire à travailler plus que le plafond de 215 jours.

Le salarié a la possibilité de renoncer, en accord avec son employeur, à des jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire, dans les conditions posées par l'article L. 3121-45 du code du travail.

#### 6. Contrôle du décompte des jours travaillés/ non travaillés

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

L'employeur est tenu d'établir un document individuel de suivi faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 215 jours.

Ce suivi est établi par le salarié sous le contrôle de l'employeur.

Il concourt à préserver la santé du salarié en permettant de faire un point régulier des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos.

L'employeur fournira au salarié un document permettant de réaliser ce décompte.

#### 7. Temps de repos. - Garanties d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Les salariés concernés ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidiennes et hebdomadaires. Ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives.

L'amplitude des journées de travail et la charge de travail du salarié devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'employeur est le garant du respect des dispositions légales et réglementaires applicables en la matière. Toutefois, lorsqu'il est constaté par l'employeur ou le salarié que les durées minimales de repos ne peuvent être respectées, ils doivent conjointement rechercher et apporter, dans les meilleurs délais, une solution alternative à cette situation afin de se mettre en conformité avec ces dispositions légales et réglementaires.

Par ailleurs, l'employeur et son salarié devront conjointement veiller à ce qu'il soit fait un usage maîtrisé des moyens de communication technologique qui sont mis à la disposition du salarié. Cet usage doit en particulier respecter la vie privée du salarié et son temps de repos.

#### 8. Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail

Afin de garantir le droit à la santé, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie privée, l'employeur du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Pour ce faire, le salarié tiendra informé son employeur et l'alertera des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle sa charge de travail.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ ou sa charge de travail aboutissent à des situations anormales, l'employeur organisera un rendez-vous avec le salarié afin qu'une solution permettant de remédier à cette situation soit trouvée en commun.

#### 9. Entretien individuel

Le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie d'au moins un entretien de suivi annuel avec son employeur. Au cours de cet

entretien doivent être abordés les points suivants :

- la charge individuelle de travail du salarié ;
- l'organisation du travail de l'agence ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle du salarié et sa vie personnelle et familiale ;
- l'impact éventuel de l'introduction de nouvelles technologies sur la charge de travail du salarié et l'organisation du travail de l'agence ;
- la rémunération du salarié.

#### 10. Consultation des IRP

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise, s'il existe, est informé et consulté chaque année sur le recours aux forfaits en jours dans l'agence ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés. »

### Accord du 12 décembre 2014 portant révision de l'accord du 4 juillet 2011 relatif à l'OPCABAIA

Signataires	
Organisations patronales	AFB ; AGEA ; FFSA ; GEMA ; SNSA.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; UNSA banques et assurances ; FSPBA CGT ; FBA CFDT ; SNB CFE-CGC ; CFE-CGC assurances ; SNECAA CFE-CGC ; FBA CFDT.

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord conviennent des dispositions suivantes :

Le préambule ainsi que les articles 2,3,4,5,7, et 8 de l'accord du 4 juillet 2011 portant création d'OPCABAIA, révisé par son avenant du 12 octobre 2011, sont modifiés tel que précisé dans l'article 1er du présent accord. Les autres dispositions de l'accord visé supra demeurent inchangées.

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Le préambule est modifié comme suit :

Les trois premiers alinéas sont supprimés. Le reste du préambule est inchangé.

L'article 2 relatif au champ professionnel est modifié comme suit :

« A ce jour, le présent accord s'applique :

Pour la banque : à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1er de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 ainsi qu'à leurs organismes de rattachement relevant des classes NAF 94-11Z, 94-12Z, 94-99Zp et 66-19B. »

Le reste de l'article est inchangé.

L'article 3 relatif à la composition d'OPCABAIA est modifié comme suit :

« OPCABAIA se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement. »

L'article 4 relatif à l'objet et aux missions d'OPCABAIA est modifié comme suit :

« La formation professionnelle tout au long de la vie constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de l'évolution professionnelle des salariés et contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises.

OPCABAIA a notamment pour objets les missions suivantes :

- percevoir et gérer la contribution unique obligatoire ainsi que les contributions conventionnelles et volontaires des entreprises, collectées en application de la réglementation en vigueur et des accords de branche :
- la contribution consacrée aux actions de professionnalisation ;
- la contribution consacrée au congé individuel de formation (CIF) pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
- la contribution consacrée au compte personnel de formation (CPF) pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
- la contribution reversée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) pour les entreprises de 10 salariés et plus ;
- les contributions dues au titre du plan de formation, la taxe d'apprentissage à compter du 1er janvier 2016 ;
- mobiliser, si nécessaire, des financements complémentaires incluant les financements du FPSP, notamment au titre de la péréquation, ainsi que les financements tels que ceux de l'Etat, du fonds social européen, des régions, de Pôle emploi, de l'Agefiph, afin de favoriser la réalisation des missions mentionnées ci-dessus ;
- négocier la convention d'objectifs et de moyens prévue par la législation en vigueur ;
- contribuer au développement de la formation professionnelle continue et, à compter du 1er janvier 2016, de l'apprentissage ;
- s'assurer de la qualité des formations dispensées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires ;
- améliorer l'information et l'accès des entreprises, en particulier les TPE-PME, et des salariés à la formation professionnelle, en leur assurant les services de proximité favorables à la mise en œuvre et au développement de leur politique de formation. »

Le reste de l'article est inchangé.

L'article 5 relatif au conseil d'administration et au bureau est modifié comme suit :

#### « Article 5.1

Conseil d'administration

a) Composition

Le conseil d'administration d'OPCABAIA est paritaire. Il se compose d'au moins :

Pour les représentants des organisations syndicales :

- 1 représentant titulaire et 1 suppléant par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord, ainsi que celles qui y adhèreraient ultérieurement, représentative dans au moins une des branches signataires du présent accord ;

- ce chiffre est porté à 2 représentants titulaires et à 2 suppléants par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord, ainsi que celles qui y adhèreraient ultérieurement, représentative à la fois dans la branche AFB, la branche sociétés et mutuelles d'assurance (FFSA et GEMA), la branche des agents généraux d'assurance ainsi que dans celle des sociétés d'assistance relevant des 3e, 4e et 5e alinéas de l'article 2.

Pour les représentants des organisations d'employeurs :

- autant de représentants titulaires et suppléants que les représentants des organisations syndicales, répartis entre les organisations d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhèreraient ultérieurement.

Afin de respecter les règles de représentativité en vigueur, l'objectif de parité au sein de chacune des délégations (employeurs et salariés) devra être atteint à l'occasion du prochain renouvellement de mandat, suivant la conclusion du présent accord. Ainsi, pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes, chaque organisation syndicale et patronale veillera à nommer une proportion équivalente d'administrateurs de chaque sexe.

L'atteinte de cet objectif de parité se mesure sur l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants.

Par ailleurs, les mandataires doivent être en activité ou âgés de moins de 70 ans à la date de leur désignation ou de leur renouvellement de mandat.

Le mandat est d'une durée de 4 ans renouvelable au 31 décembre de l'année de renouvellement ; ainsi, les mandats en cours à la date de signature du présent accord prendront fin au 31 décembre 2015. En cas de remplacement définitif de l'un des titulaires pendant cette période de 4 ans, le mandat du nouveau titulaire ne court que jusqu'à la fin de ladite période.

A compter du 1er janvier 2016, si, en cours de mandat, la mesure de la représentativité d'une organisation membre du conseil d'administration ou dans le champ de l'une des branches signataires du présent accord venait modifier la composition du conseil d'administration, telle que définie supra, les mandats en cours à cette date prendraient fin au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté ministériel modifiant cette représentativité.

Les suppléants participent également aux réunions du conseil d'administration ; en cas de présence du titulaire, ils assistent aux réunions uniquement à titre consultatif. Ils ont accès à l'ensemble des documents et comptes rendus de séance sur l'espace administrateur d'OPCABAIA.

Si une branche professionnelle venait à adhérer volontairement au présent accord, la composition du conseil d'administration pourrait être revue en conséquence par décision unanime du conseil d'administration.

b) Pouvoirs et missions :

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour faire ou pour autoriser tout acte conforme à l'objet et aux missions d'OPCABAIA.

Le conseil d'administration paritaire d'OPCABAIA a compétence pour prendre toute décision relative à la gestion, à l'organisation et au fonctionnement de la structure.

Il a notamment pour missions :

- d'examiner et de valider le plan stratégique d'OPCABAIA ;

- d'examiner et d'approuver les comptes de l'exercice clos, certifiés par le commissaire aux comptes ;

- d'examiner et d'approuver le projet de budget de fonctionnement de l'opérateur délégataire prévu à l'article 6 du présent accord ;

- d'examiner les comptes de l'activité confiée à l'opérateur délégataire par OPCABAIA, notamment sur la base des rapports des commissaires aux comptes ;

- de fixer le montant des frais de gestion et d'information nécessaire au fonctionnement d'OPCABAIA, dans le respect de la législation en vigueur et de la convention d'objectifs et de moyens ;

- de nommer le commissaire aux comptes ;

- de contrôler les fonds collectés et leur utilisation ;

- de constituer, le cas échéant, des sections paritaires professionnelles, en sus des sections prévues à l'article 7 du présent accord ;

- de se prononcer sur les demandes d'adhésion volontaire ;

- de définir les actions donnant lieu à l'intervention d'OPCABAIA et leurs modalités de financement auprès de tiers ;

- de gérer paritairement les contributions versées au titre du développement de la formation professionnelle continue, dans le respect des accords de branche, des décisions des CPNE et après avoir pris en compte, le cas échéant, les propositions des sections paritaires professionnelles ;

- de déléguer ses compétences au bureau, à l'exception de l'approbation du budget et des comptes de l'exercice.

Le conseil d'administration prend en compte les décisions prises par les CPNE des branches adhérentes de l'OPCA ainsi que des SPP ; dans le cadre de leurs prérogatives, il peut ne pas suivre les propositions des sections professionnelles prévues supra sur décision majoritaire motivée, notamment eu égard à l'équilibre financier général de l'OPCA. »

« Article 5.2

Bureau

Le premier alinéa est modifié comme suit :

« Le conseil d'administration désigne en son sein un bureau paritaire composé de 5 représentants des organisations d'employeurs et de 5 représentants des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord, dont un président, un vice-président, un trésorier et un trésorier adjoint. »

Le deuxième alinéa reste inchangé.

Les alinéas suivants sont modifiés comme suit :

« Le président et le vice-président :

- fixent conjointement l'ordre du jour et préparent les travaux du bureau et du conseil d'administration, dans le respect des prérogatives du bureau ;

- négocient la convention d'objectifs et de moyens ;

- assurent la représentation d'OPCABAIA auprès des pouvoirs publics. Ils peuvent, pour ce faire, associer d'autres membres du bureau à leurs démarches, en tant que de besoin ;

- en cas de décision dont l'examen ne peut être reporté au prochain conseil d'administration d'OPCABAIA, dans le respect des priorités et décisions budgétaires de ce dernier, ils peuvent prendre toute mesure de bonne gestion et d'engagement financier nécessaire.

Le bureau a pour missions :

- de préparer les travaux des conseils d'administration au cours desquels sont examinés et approuvés les budgets et comptes ;

- de veiller à la bonne exécution de la convention de délégation prévue à l'article 6 du présent accord, d'exercer les compétences du conseil d'administration sur délégation de celui-ci, à l'exception de l'approbation du budget et des comptes.

Participent également aux réunions du bureau, sur invitation de la présidence paritaire et à titre consultatif, le directeur général d'OPCABAIA ainsi que les responsables de la gestion administrative et financière d'OGESTION. »

L'article 7 relatif aux sections paritaires professionnelles (SPP) est modifié comme suit :

« Il existe deux sections paritaires professionnelles au sein d'OPCABAIA :

- SPP banques pour les entreprises relevant du 2e alinéa de l'article 2 du présent accord ;

- SPP assurances et assistance pour les sociétés et mutuelles d'assurance, les agents généraux d'assurance et les sociétés d'assistance relevant des 3e, 4e et 5e alinéas de l'article 2 du présent accord.

Chaque SPP est composée à parité d'un représentant désigné par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés dans au moins une des branches membres de la SPP et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations d'employeurs. Chacune des organisations citées ci-dessus désigne un titulaire et un suppléant.

Le règlement intérieur des SPP peut prévoir les modalités d'une éventuelle participation aux réunions, à titre consultatif, des suppléants en cas de présence du titulaire.

Les personnes exerçant une fonction d'administrateur ou de salarié dans un établissement de formation ne peuvent être membres d'une SPP.

Le mandat est d'une durée de 4 ans renouvelable au 31 décembre de l'année de renouvellement ; ainsi les mandats en cours à la date de signature du présent accord prendront fin au 31 décembre 2015. En cas de remplacement définitif de l'un des titulaires pendant cette période de 4 ans, le mandat du nouveau titulaire ne court que jusqu'à la fin de ladite période.

Les règles et modalités précisées à l'article 5.1 a du présent accord, notamment celles relatives à l'atteinte d'un objectif de parité (représentation équilibrée des femmes et des hommes), sont également applicables aux SPP.

Par délégation, et sous le contrôle du conseil d'administration paritaire, chaque section paritaire professionnelle exerce, pour le champ d'application dont elle relève, les missions suivantes :

- dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE, les SPP proposent les orientations, priorités de formation et conditions de prise en charge des actions de formation, pour les branches qui les concernent, au conseil d'administration de l'OPCA. Ces propositions sont émises à la majorité des membres titulaires présents ou représentés des SPP ;
- suivre, conformément aux dispositions des accords de branche, l'affectation des contributions visées dans le présent accord dans le cadre de comptes distincts, conformément aux obligations comptables ;
- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle en lien avec les CPNE ;
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participer à la réflexion sur les besoins spécifiques de chacune des branches professionnelles ;
- développer une politique incitative relative à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels. »

L'article 8 relatif aux sections financières est modifié comme suit :

« OPCABAIA gère paritairement la contribution unique des entreprises de moins de 10 salariés et celle des entreprises de 10 salariés et plus au sein de cinq sections consacrées respectivement :

- aux actions de professionnalisation ;
- au congé individuel de formation (CIF) ;
- au compte personnel de formation (CPF) ;
- au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
- au plan de formation, comportant quatre sous-sections : employeurs de moins de 10 salariés, employeurs de 10 à moins de 50 salariés, employeurs de 50 à moins de 300 salariés et, le cas échéant, employeurs de plus de 300 salariés.

OPCABAIA gère les contributions dues au titre de la taxe d'apprentissage à compter du 1er janvier 2016 et ouvre à cette fin la ou les sections financières correspondantes. »

(1)

(1) Le nombre de mandats est fonction du périmètre d'OPCABAIA (y compris, notamment, les éventuels futurs adhérents).

#### Durée

##### Article 2

En vigueur non étendu

La durée du présent accord est fixée pour une durée indéterminée.

#### Date d'effet et demande d'agrément

##### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des autorités compétentes et au plus tôt le 1er janvier 2015.

Les parties signataires engagent en temps utile, et en tout état de cause avant le 1er janvier 2016, auprès de l'autorité administrative compétente les démarches nécessaires à l'obtention de l'agrément d'OPCABAIA comme collecteur de la taxe d'apprentissage.

Les parties signataires conviennent de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

#### Dépôt

##### Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services compétents du ministère du travail.

Son extension est demandée.

## Accord du 18 décembre 2014 relatif à la répartition des versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Signataires	
Organisations patronales	L'AGEA,
Organisations de salariés	L'UNSA banques ; La FSPBA CGT ; Le SN2A CFTC ; Le SNCAMCCAA CFE-CGC ; La FBA CFDT,

#### Financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

##### Article 1er

En vigueur étendu

Pour assurer ses missions, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), mentionné à l'article L. 6332-18 du code du travail, dispose notamment des ressources suivantes :

1. Les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 %, de la participation légale des

employeurs de moins de 10 salariés au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation, calculée dans les conditions définies par l'article L. 6331-2 ;

2. Les sommes correspondant au pourcentage mentionné à l'article L. 6332-19 du code du travail, compris entre 5 % et 13 %, de la participation légale des employeurs de 10 salariés et plus au financement de la formation professionnelle au titre de la professionnalisation et au titre du plan de formation, calculée dans les conditions définies par l'article L. 6331-9.

Ce pourcentage est fixé annuellement par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Dans la branche des agents généraux d'assurances, les sommes visées aux 1 et 2 sont versées par l'intermédiaire d'OPCABAIA.

### **Modalités de répartition de la contribution au FPSPP**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Pour l'année 2015, les signataires du présent accord décident que la somme globale due par les entreprises en vue du financement du FPSPP calculée sur la base de leurs contributions légales au plan de formation et à la professionnalisation sera répartie comme suit :

- 60 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation ;
- 40 % du montant de la contribution des entreprises au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Cette répartition s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise pris en compte pour le calcul des contributions formation.

#### **Date d'effet**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur au 1er janvier 2015.

#### **Durée**

#### **Article 4**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an.

## **Accord du 24 juin 2015 portant création d'un régime de frais de santé obligatoire**

<b>Signataires</b>	
Organisations patronales	AGEA.
Organisations de salariés	UNSA banques ; FSPBA CGT ; SN2A CFTC ; SNCAMCCAA CFE-CGC ; FBA CFDT.

#### **Préambule**

En vigueur étendu

Le présent accord est pris en application de la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 qui prévoit, en son article 1er, la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés.

Dans le cadre de cette loi, il est apparu important aux partenaires sociaux de la branche de :

- renforcer la protection sociale des salariés qui ne bénéficient pas déjà d'une couverture en matière de frais de santé, en instituant au niveau de la branche des garanties minimales communes ;
- rendre la branche attractive en matière de protection sociale complémentaire, à l'égard des actuels et futurs collaborateurs ;
- ne pas remettre en cause les régimes préexistants dans les agences, qui pourront continuer à maîtriser la gestion et le pilotage de leur régime, dès lors qu'il sera conforme au présent accord.

La branche professionnelle rappelle que la couverture au titre d'un régime frais de santé des salariés des agences générales d'assurance relève de la responsabilité totale des agents généraux d'assurance, sans recommandation d'un organisme, leur assurant ainsi libre concurrence et liberté, sous réserve du respect des garanties minimales définies au présent accord.

#### **Champ d'application**

#### **Article 1er**

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux agences générales d'assurance relevant du champ d'application défini à l'article 1er de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

#### **Objet**

#### **Article 2**

En vigueur étendu

Le présent accord collectif instaure une couverture minimale en matière de frais de santé au profit 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 la remise en cause d'un régime déjà existant plus favorable.

En conséquence, les agences disposant au jour de l'arrêté d'extension du présent accord d'un régime frais de santé mis en place selon les dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et comprenant des garanties d'un niveau équivalent ou supérieur à celles définies dans le présent accord peuvent conserver leur régime.

La comparaison se fait obligatoirement à partir des garanties « frais d'optique » et « frais dentaires » plus une troisième garantie au choix de l'agent général.

Par exception, les régimes même plus favorables ne répondant pas aux exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et les décrets et arrêtés pris pour son application pourront être adaptés pour être mis en conformité.

(1) Article 2 étendu sous réserve qu'il ne puisse s'appliquer seulement dans les conditions définies à l'article L. 2253-3 du code du travail.  
(Arrêté du 23 décembre 2015 - art. 1)

#### **Salariés concernés**

#### **Article 3**

En vigueur étendu

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail (CDI et CDD) ou d'un contrat d'apprentissage.



Les garanties prévues au présent accord sont suspendues de plein droit dans les cas où le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause.

Cependant, par dérogation, le bénéfice des garanties est maintenu durant les périodes de suspension du contrat de travail dès lors que le salarié bénéficie d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale ou du versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, notamment en cas de maladie, maternité ou accident.

### Caractère obligatoire du régime de frais de santé et dispenses d'affiliation

#### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord institue un régime frais de santé obligatoire pour les salariés entrant dans son champ d'application.

Par exception, conformément aux R. 242-1-6 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, les salariés qui le souhaitent peuvent être dispensés d'affiliation au présent dispositif de frais de santé, en fournissant les justificatifs correspondant et à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette demande.

Cette dispense concerne les salariés qui relèvent de l'une des situations suivantes :

- les salariés bénéficiant de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation justifiant de leur couverture : les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la CMU-C ;
- les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863- 1 du code de la sécurité sociale, et cela jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette aide ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure : la dispense ne peut alors jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective issue d'un des dispositifs suivants :
  - complémentaire santé collective et obligatoire conformément à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
  - régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle ;
  - régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;
  - mutuelles des fonctions publiques dans le cadre des procédures spécifiques à la fonction publique de référencement ou de labellisation (décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011) ;
  - contrats d'assurance de groupe dits ' Madelin ' ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés en CDD ou en contrat de mission, dont la durée de la couverture collective obligatoire santé est inférieure à 3 mois. Pour être dispensés, les intéressés doivent justifier qu'ils bénéficient d'une couverture complémentaire santé respectant les conditions du contrat responsable.

Les dispenses d'adhésion relèvent toujours et, dans tous les cas, du libre choix du salarié. Il incombe au salarié de demander à être dispensé de la couverture santé obligatoire. Celui-ci doit déclarer au titre de quelle dispense il effectue sa demande, indiquer son organisme assureur et la date de la fin de son contrat individuel le cas échéant.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.  
(Arrêté du 21 février 2017 - art. 1)

### Portabilité

#### Article 5

En vigueur étendu

Les salariés bénéficiaires du présent régime, qui remplissent les conditions posées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, bénéficieront, selon les modalités prévues par ce texte, de la portabilité de leur régime de frais de santé en cas de cessation de leur contrat de travail.

Il est rappelé que les employeurs ont l'obligation de mentionner, lors de la mise en œuvre de la portabilité, le bénéfice de celle-ci dans le certificat de travail.

A l'échéance de la période de portabilité, les salariés pourront adhérer, conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, à la structure d'accueil proposée par l'organisme assureur au bénéfice des anciens salariés.

### Répartition de la cotisation

#### Article 6

En vigueur étendu

La cotisation afférente au dispositif de garantie de frais de santé définie à l'article 8 est répartie de la manière suivante : 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Il est rappelé que les 50 % à la charge de l'employeur constituent un minimum.

### Respect des critères de responsabilité

#### Article 7

En vigueur étendu

Le présent dispositif de frais de santé est en conformité avec les exigences posées par l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et les décrets et arrêtés pris pour son application.

### Tableau de garanties

#### Article 8

En vigueur étendu

Garantie	Niveau de garantie (en complément de l'assurance maladie)
Hospitalisation	
Frais de séjour	100 % TM
Honoraires chirurgie	100 % TM
Forfait journalier hospitalier	100 % du forfait
Frais de transport remboursés par la sécurité sociale	100 % TM

Soins de ville	
Consultation généraliste	100 % TM
Consultation spécialiste	100 % TM
Analyses et auxiliaires médicaux	100 % TM
Radiologie	100 % TM
Prothèses médicales	100 % TM
Petits actes de chirurgie	100 % TM
Pharmaceutique	100 % TM (sauf SMR faible et modéré + homéopathie)
Frais dentaires	
Soins	100 % de la base RSS
Prothèses remboursées	200 % de la base RSS
Orthodontie	150 % de la base RSS
Frais d'optique	
Verres simples	Forfait 250 € par 2 ans, dont 150 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Verres complexes	Forfait 400 € par 2 ans, dont 150 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Verres très complexes	Forfait 450 € par 2 ans, dont 150 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
1 verre simple + 1 verre complexe	Forfait 300 € par 2 ans, dont 150 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
1 verre simple + 1 verre très complexe	Forfait 330 € par 2 ans, dont 150 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
1 verre complexe + 1 verre très complexe	Forfait 400 € par 2 ans, dont 150 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Lentilles prescrites remboursées ou non par la sécurité sociale	Forfait 200 € par 2 ans (forfait annuel si évolution de la vue)
Médecines douces	
Ostéopathe, chiropracteur, homéopathe, diététicien, étio-pathe, naturopathe, acupuncteur	Forfait 200 € par an
Prévention	
Sevrage tabagique (patch, gomme...)	Forfait 50 € par an
Vaccin antigrippe	100 % FR (1 vaccin par an)
Cure	
Cure thermale acceptée par la sécurité sociale (y compris le transport et l'hébergement)	100 % TM

Verres simples : - 6 / + 6 ou cylindre ≤ 4.  
Verres complexes : > - 6 / + 6 ou cylindre > 4 et multifocaux ou progressifs.  
Verres très complexes : verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont sphère hors zone de - 8 / + 8 ou sphériques hors zone de - 4 à + 4.  
TM : ticket modérateur.  
FR : frais réels.  
Base RSS : base de remboursement du régime obligatoire.

#### Durée et entrée en vigueur

##### Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1er juillet 2015. Les agences disposent d'un délai de 6 mois pour se mettre en conformité avec ses dispositions. En tout état de cause, les nouvelles mesures s'appliqueront à compter du 1er janvier 2016.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles 4 et 5 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

#### Suivi

##### Article 10

En vigueur étendu

Les signataires conviennent de se réunir une fois par an et en tant que de besoin pour étudier l'évolution du régime de complémentaire santé dans la branche professionnelle.

#### Publicité. - Extension

##### Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, auprès de l'administration compétente ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

### Accord du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	AGEA.
Organisations de salariés	UNSA banques ; SN2A CFTC ; SNCAMCCAA CFE-CGC ; FBA CFDT.

#### Préambule

En vigueur étendu

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'assurances 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 10 ans, la démographie va entraîner de nombreux départs à la retraite d'agents généraux d'assurances et de collaborateurs, accélérant les situations de reprise d'agences générales d'assurances 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'assurances 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'agence quel que soit son réseau d'appartenance.

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

- loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- et, plus récemment, la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Par ailleurs, et 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 compétence, 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'assurances dans ce nouveau contexte. Au-delà du dialogue social, le succès de cet accord suppose que :

- chaque agence générale d'assurances fasse du développement des compétences de ses 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'assurances du 2 juin 2003.

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

## **Titre Ier Politique de la branche en matière de formation professionnelle**

### **Orientations et objectifs de la politique de branche**

#### Article 1er

En vigueur étendu

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'assurances 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 trois axes de compétences des collaborateurs : métier, relation client et efficacité professionnelle

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

Ces compétences sont un des éléments clés de la performance des agences générales d'assurances. Elles contribuent à la valeur ajoutée reconnue aux

agences générales d'assurances, en termes de proximité, d'expertise et de qualité 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'assurances, 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'assurances se complexifie (digitalisation des process, multiplication des réglementations, relations avec les institutionnels locaux, protection des consommateurs, lutte contre la fraude et le blanchiment ...) 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'assurances.

#### 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'assurances 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 œuvre 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 de 1 an de présence dans l'agence générale d'assurances.

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'assurances, 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'assurances 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'assurances peut être un lieu privilégié d'apprentissage des métiers de collaborateur d'agence générale d'assurances, 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 formation individualisés, et toute autre action dans ce sens sont recommandées par les signataires du présent accord.

### **Dispositions diverses**

#### Article 2

En vigueur étendu

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'assurances.

Ils rappellent également que, quels que soient 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 Professionnalisation ET Insertion à l'embauche**

En vigueur étendu

Les nouveaux embauchés bénéficient de l'accès à la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation de l'agence générale d'assurances et de la formation professionnelle tout au long de la vie, au même titre que tout salarié de l'agence générale d'assurances. 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'assurances.

#### Tutorat

#### Article 3

En vigueur étendu

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'assurances.

Le tuteur devra avoir un niveau de qualification au moins égal à celui requis pour le poste occupé par le nouvel embauché et/ ou justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 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 de l'article 7 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'assurances, 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'assurances.

## **Contrat de professionnalisation**

### Article 4

En vigueur étendu

#### 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'assurances, 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 métiers de collaborateur d'agence générale d'assurances.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

#### 4.3. Nature et contenu des actions de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation doit prévoir des actions de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) délivrées par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'agence générale d'assurances. Il peut également prévoir, en début de contrat, des actions d'évaluation et d'accompagnement, notamment en vue d'une individualisation des parcours de formation en fonction des connaissances et compétences du bénéficiaire.

Les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation mises en œuvre dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doivent permettre au salarié d'obtenir une qualification professionnelle validée par un diplôme d'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 compétence.

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'assurances ;
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 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- 55 % du salaire minimum brut de leur classification pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;

- 70 % du salaire minimum 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 minimum brut de leur classification pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;

- 80 % du salaire minimum brut de leur classification pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic, ni à 85 % du salaire minimum 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 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](http://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 d'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.

### Apprentissage

#### Article 5

En vigueur étendu

##### 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.* (1) 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 ces 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.

(1) Phrase du deuxième alinéa de l'article 5.2 étendue sous réserve des dispositions de l'article L. 6222-18 du code du travail tel qu'il résulte de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

(Arrêté du 7 avril 2016 - art. 1)

### Autres dispositifs favorisant l'insertion

#### Article 6

En vigueur étendu

##### 6.1. 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 de 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 d'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 convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances 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 actualisation du référentiel de compétences mis en place par la profession, ainsi que sur les besoins en recrutement dans les agences générales d'assurances.

## 6.2. 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 collectifs 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 Détermination des besoins de formation professionnelle tout au long de la vie**

### **Entretien professionnel**

#### Article 7

En vigueur étendu

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

#### 7.1. Finalités

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

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

#### 7.2. Mise en œuvre

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

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 2 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 2 ans à venir ;
- les souhaits d'utilisation du compte personnel de formation.

Les besoins ainsi identifiés et analysés font l'objet, par l'entreprise, et dans toute la mesure du possible, de propositions de mesures d'accompagnement, notamment d'actions de formation, en lien avec 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 2 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. Etat des lieux récapitulatif

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

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

- 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 2 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.

### **Dispositifs d'information et d'orientation**

#### **Article 8**

En vigueur étendu

Les signataires soulignent l'importance des dispositifs d'information et d'orientation mis en place par la loi du 5 mars 2014 qui 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. 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. Passeport orientation et formation**

Tout salarié peut se procurer auprès des pouvoirs publics, et notamment sur le site [moncompteformation.gouv.fr](http://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.

### **Bilan de compétences (au sens des articles L. 6313-1 et suivants du code du travail)**

#### **Article 9**

En vigueur étendu

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 termes 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 (art. 8), 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 de formation dans le cadre des dispositifs existants.

### **Titre IV Différents dispositifs de départ en formation tout au long de la vie professionnelle**

#### **Plan de formation**

#### **Article 10**

En vigueur étendu

Le plan de formation regroupe l'ensemble des actions de formation 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 (art. 8.1 et 8.2 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. Actions d'adaptation au poste de travail et 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. 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 de 1 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'assurances du 2 juin 2003, versées au salarié par l'employeur au cours des 12 derniers mois précédant le début de la formation et le nombre total d'heures rémunérées au cours de ces mêmes 12 derniers mois.

Lorsque le salarié ne dispose pas de l'ancienneté suffisante dans l'agence générale d'assurances 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'assurances (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.

#### Compte personnel de formation

##### Article 11

En vigueur étendu

##### 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 ;
- pro rata temporis pour les salariés à temps partiel arrondi à l'entier supérieur.

Les heures de DIF qui subsistent jusqu'au 1er 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](http://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](http://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'assurances.

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'assurances, 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 6 mois, ou au minimum 120 jours 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.

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

##### 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.

#### **Période de professionnalisation**

##### Article 12

En vigueur étendu

##### 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 1er 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'assurances, 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 1 an d'ancienneté dans l'agence générale d'assurances 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 12 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'assurances 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'assurances 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 de 1 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 œuvre 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.

### **Congé individuel de formation**

#### Article 13

En vigueur étendu

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'assurances ou de l'utilisation de son CPF.

Dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté de 1 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.

### **Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)**

#### Article 14

En vigueur étendu

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 mis en œuvre par l'employeur et le collaborateur :

- l'entretien professionnel : il permet d'identifier et de mieux prendre en compte les projets de formation des salariés lorsqu'ils répondent aux orientations de l'agence et constitue un moment de dialogue privilégié entre l'agent général et le salarié ;
- le passeport orientation et formation : il permet à chaque collaborateur de retracer tout au long de sa vie les acquis de l'expérience et de la formation, en indiquant notamment sa formation initiale, les actions de formation dont il a pu bénéficier et les expériences professionnelles acquises ;
- le bilan de compétences : il permet au salarié d'analyser et d'identifier ses compétences professionnelles et personnelles, son potentiel, de définir une

orientation professionnelle à court et moyen termes 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'assurances 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 Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

#### **Validation des acquis de l'expérience (VAE)**

##### Article 15

En vigueur étendu

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 oeuvre. - Suivi de la politique de branche en matière de formation professionnelle**

#### **Participation au financement de la formation professionnelle**

##### Article 16

En vigueur non étendu

Toute agence générale d'assurances, 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 l'OPCO ATLAS.

Convaincues de l'importance de la formation professionnelle pour la branche, les parties signataires souhaitent maintenir, pour la collecte 2020 un taux de contribution conventionnelle supérieur à celui fixé par la loi du 5 septembre 2018 pour les agences générales d'assurances de moins de 11 salariés.

Cette contribution supplémentaire conventionnelle est mutualisée pour l'ensemble des agences générales d'assurances, quelle que soit leur taille. Elle est exclusivement affectée 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 ...).

##### Article 16.1

#### Agences générales d'assurances de moins de 11 salariés

Pour la collecte 2020 (base masse salariale brute de 2019), la participation globale des agences générales d'assurances de moins de 11 salariés est fixée à 1,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,55 % au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ;

- 0,65 % au titre de la contribution conventionnelle supplémentaire.

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

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

##### Article 16.2

#### Agences générales d'assurances de 11 salariés et plus

Pour la collecte 2020 (base masse salariale brute de 2019), la participation globale des agences générales d'assurances de 11 salariés et plus est fixée à :

- 1 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance.

Cette contribution est appelée par l'OPCO ATLAS et doit être versée au plus tard le 28 février de chaque année auprès de l'OPCO ATLAS.

##### Article 16.3

#### Cas particuliers

##### Les CDD

En dehors des exceptions prévues par voie réglementaire, les agences générales d'assurances ayant employé un ou plusieurs salarié(s) sous contrat à durée déterminée doivent verser une contribution spécifique pour le financement du compte personnel de formation (CPF) des salariés en CDD, à hauteur de 1 % de la masse salariale brute de ces contrats.

Les sommes dues au titre de cette contribution spécifique doivent être versées auprès de l'OPCO ATLAS 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.

#### Article 16.7

#### Dispositions diverses

Les fonds recueillis par l'OPCO ATLAS auprès de la profession sont " comptabilisés " à part et le bilan annuel est communiqué par cet organisme à la CPNEFP de la branche.

### **CPNEFP et observatoire des métiers et des qualifications**

#### Article 17

En vigueur étendu

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'assurances. Ce rôle est renforcé par les attributions nouvelles précisées par les articles 4.3,4.6,8.4,9.5.5,10.1,10.3,10.8 et 14 du présent accord.

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'assurances ;
- d'identifier les évolutions des compétences rattachées à ces métiers et emplois notamment par actualisation du référentiel de compétences mis en place par la profession ;
- d'identifier les qualifications en adéquation avec les métiers et emplois de collaborateur d'agence générale d'assurances ;
- d'identifier les évolutions des besoins de formation de la profession.

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

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

Il se réunit au moins une fois par an et autant que de besoin. L'observatoire est financé par OPCABAIA. Le montant de ce financement est fixé par OPCABAIA sur proposition de la CPNEFP.

### **Titre VII Application**

#### **Application**

#### Article 18

En vigueur étendu

##### 18.1. Champ d'application

Le champ d'application territorial et professionnel du présent accord est celui défini à l'article 1er 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 1er 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 3 ans.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles 4 et 5 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 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, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

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

#### **Annexe**

En vigueur étendu

#### **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.

FPSP : 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.

## Avenant n° 1 du 25 février 2016 à l'accord du 24 juin 2015 relatif à la création d'un régime de frais de santé

Signataires	
Organisations patronales	AGEA.
Organisations de salariés	FBA CFDT ; SN2A CFTC ; SNCAMCCAA CFE-CGC ; UNSA banques.

### Préambule

En vigueur étendu

Les parties au présent accord ont entendu actualiser l'accord du 24 juin 2015 en apportant les modifications nécessaires à sa mise en conformité avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires et à sa bonne compréhension.

Elles sont par conséquent convenues d'apporter les modifications suivantes aux articles 3 et 4.

### Modification de l'article 3

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3 est modifié comme suit :

« Article 3

Salariés concernés

Le régime de complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail (CDI et CDD) ou d'un contrat d'apprentissage.

Les garanties prévues au présent accord sont suspendues de plein droit dans les cas où le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause.

Cependant, par dérogation, le bénéfice des garanties est maintenu durant les périodes de suspension du contrat de travail dès lors que le salarié bénéficie d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale ou du versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, notamment en cas de maladie, maternité ou accident. »

### Modification de l'article 4

Article 2

En vigueur étendu

L'article 4 est modifié comme suit :

« Article 4

Caractère obligatoire du régime de frais de santé. - Dispenses d'affiliation

Le présent accord institue un régime frais de santé obligatoire pour les salariés entrant dans son champ d'application.

Par exception, conformément aux R. 242-1-6 et D. 911-2 du code de la sécurité sociale, les salariés qui le souhaitent peuvent être dispensés d'affiliation au présent dispositif de frais de santé, en fournissant les justificatifs correspondant et à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette demande.

Cette dispense concerne les salariés qui relèvent de l'une des situations suivantes :

- les salariés bénéficiant de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime, à la condition de fournir à leur employeur une attestation justifiant de leur couverture : les salariés devront obligatoirement rejoindre le présent régime à compter de la date à laquelle ils ne bénéficient plus du régime de la CMU-C ;

- les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863- 1 du code de la sécurité sociale, et cela jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette aide ;

- les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure : la dispense ne peut alors jouer que jusqu'à l'échéance du contrat individuel ;

- les salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective issue d'un des dispositifs suivants :

- complémentaire santé collective et obligatoire conformément à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

- régime local d'assurance maladie d'Alsace-Moselle ;

- régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;

- mutuelles des fonctions publiques dans le cadre des procédures spécifiques à la fonction publique de référencement ou de labellisation (décrets n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 et n° 2011-1474 du 8 novembre 2011) ;

- contrats d'assurance de groupe dits ' Madelin ' ;

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

- les salariés en CDD ou en contrat de mission, dont la durée de la couverture collective obligatoire santé est inférieure à 3 mois. Pour être dispensés, les intéressés doivent justifier qu'ils bénéficient d'une couverture complémentaire santé respectant les conditions du contrat responsable.

Les dispenses d'adhésion relèvent toujours et, dans tous les cas, du libre choix du salarié. Il incombe au salarié de demander à être dispensé de la couverture santé obligatoire. Celui-ci doit déclarer au titre de quelle dispense il effectue sa demande, indiquer son organisme assureur et la date de la fin de son contrat individuel le cas échéant. »

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.  
(Arrêté du 21 février 2017 - art. 1)

### Durée. - Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## Publicité. - Extension

### Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, auprès de l'administration compétente, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, AGEA étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

## Avenant n° 1 du 25 novembre 2016 à l'accord du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	AGEA
Organisations de salariés	UNSA BANQUE FSPBA CGT SNCAMCCAA CFE-CGC FBA CFDT

En vigueur étendu

Les parties au présent accord ont entendu actualiser l'accord du 26 novembre 2015 en apportant les modifications nécessaires à sa mise en conformité avec le nouvel article L. 6331-2 du code du travail, issu de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015.

Ils sont par conséquent convenus d'apporter les modifications suivantes à l'article 16 :

« Article 16

### Participation au financement de la formation professionnelle

Toute agence générale d'assurances, 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 la collecte 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'assurances, quelle que soit leur taille. Elles sont exclusivement affectées au financement du développement de la formation professionnelle continue des collaborateurs d'agence :

- actions de formation (coûts pédagogiques, rémunérations, frais annexes ...);
- actions directement associées à la formation (ingénierie de formation, positionnement, évaluation des compétences, certification, examen ...);
- actions de professionnalisation (toutes les actions qui ont pour objectif l'acquisition ou le développement 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'assurances de moins de 11 salariés

Pour la collecte de 2017 (base masse salariale brute de 2016), la participation globale des agences générales d'assurances de moins de 11 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'assurances de 11 à moins de 20 salariés

Pour la collecte de 2017 (base masse salariale brute de 2016), la participation globale des agences générales d'assurances de 11 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'assurances de 20 à moins de 50 salariés

Pour la collecte de 2017 (base masse salariale brute de 2016), la participation globale des agences générales d'assurances 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'assurances de 50 à moins de 300 salariés

Pour la collecte de 2017 (base masse salariale brute de 2016), la participation globale des agences générales d'assurances 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'assurances d'au moins 300 salariés

Pour la collecte de 2017 (base masse salariale brute de 2016), la participation globale des agences générales d'assurances 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

##### CDD

Les agences générales d'assurances ayant employé un ou plusieurs salariés 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.

##### 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.

»

## Avenant n° 18 du 21 février 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Signataires	
Organisations patronales	AGEA
Organisations de salariés	UNSA banques FSPBA CGT SN2A CFTC SNCAMCCAA CFE-CGC FBA CFDT

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux ont décidé de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche des agents généraux d'assurances.

Ils sont par conséquent convenus d'apporter les modifications suivantes aux dispositions de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

Le présent avenant a pour objet de définir les missions de la CPPNI, sa composition, ainsi que ses règles de fonctionnement.

#### Modification de l'article 9

##### Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 9 a désormais pour objet de régir la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Ses dispositions sont en conséquence remplacées par les dispositions suivantes :

##### « Article 9

#### Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

##### 1. Missions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour mission, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-5-1 du code du travail, de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. À cet effet, elle :

1. Négocie et définit les thèmes relevant d'une négociation collective de branche, qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur ou de ceux que détermineront les partenaires sociaux, à l'issue des négociations qu'ils tiendront sur le sujet, comme relevant de l'ordre public conventionnel. À ce titre, elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail ;
2. Émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche, ainsi que sur les conflits collectifs d'application des textes signés au niveau de la branche lorsqu'ils n'auront pu être réglés dans l'agence.

Elle peut à ce titre rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;

3. Représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
4. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
5. Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.



## 2. Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée :

- d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'une délégation patronale, composée de représentants d'AGEA en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est assurée par le responsable de la délégation patronale, et son secrétariat est tenu par les services d'AGEA.

## 3. Fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut :

- se réunir en formation plénière ;
- en formation ' interprétation et conciliation '.

Elle peut également mandater des groupes techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

Les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont membres de droit de l'ensemble des différentes formations et groupes techniques de cette instance.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit en formation plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile.

La commission, quand elle siège en formation ' interprétation et conciliation ' se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie :

- soit directement par un employeur ou un salarié ;
- soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres. Elle s'efforce en cas de conflit de rechercher un accord entre les parties ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Un procès-verbal de réunion signé par les membres présents est communiqué à l'auteur de la demande ainsi qu'aux organisations signataires de la présente convention.

## 4. Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la commission suivante.

## 5. Participation aux réunions

Le temps passé par les salariés d'agences mandatés par leur organisation syndicale, tant en réunion plénière qu'en groupe technique paritaire voire au besoin en préparatoire à ces réunions est assimilé à du temps de travail.

Pour chaque réunion, AGEA dédommage de leurs frais les salariés d'agences mandatés par leur organisation syndicale dans la limite de :

- 2 000 km aller-retour SNCF, 1re classe, pour les frais de transport ;
- 80 € pour les frais d'hébergement et de repas. »

## Modification de l'article 10

### Article 2

En vigueur non étendu

L'article 10 a désormais pour objet de régir la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle. Ses dispositions sont en conséquence remplacées par les dispositions suivantes :

### « Article 10

#### Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

##### 1. Rôle

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) a pour objet d'analyser les évolutions économiques et technologiques de la profession en matière d'emploi et d'en tirer les conséquences pour définir une politique de formation qui met en évidence les axes prioritaires à court et moyen terme.

La CPNEFP est chargée des relations avec l'organisme collecteur de fonds de la formation agréé par les instances professionnelles.

##### 2. Composition

La commission paritaire nationale pour l'emploi est composée :

- d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'une délégation patronale, composée de représentants d'AGEA en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence et la vice-présidence de la CPNEFP sont assurées, alternativement par les deux collègues, une année sur deux. Le secrétariat est tenu par la représentation patronale qui diffuse et fait approuver le compte rendu après aval du président de la commission.

##### 3. Fréquence des réunions

La CPNEFP se réunit en assemblée plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile.

La commission peut également mettre en place des groupes de travail techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

##### 4. Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la commission suivante.

##### 5. Participation aux réunions

Le temps passé par les salariés d'agences mandatés par leur organisation syndicale tant en réunion plénière qu'en groupe technique paritaire voire au besoin en préparatoire à ces réunions, est assimilé à du temps de travail.

Pour chaque réunion, AGEA dédommage de leurs frais les salariés d'agences mandatés par leur organisation syndicale dans la limite de :

- 2 000 km aller-retour SNCF, 1re classe, pour les frais de transport ;
- 80 € pour les frais d'hébergement et de repas. »

## Avenant n° 2 du 11 décembre 2017 à l'accord du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	AGEA,
Organisations de salariés	FEC FO ; UNSA banques ; SN2A CFTC ; FBA CFDT ; La fédération CGT des syndicats du personnel de la banque et de l'assurance,

En vigueur étendu

Après examen des montants de consommation des agences générales d'assurances, les parties au présent accord ont décidé de modifier l'accord du 26 novembre 2015 pour en adapter les taux de contribution à la formation professionnelle pour les années 2018 et 2019.

Ils sont par conséquent convenus d'apporter les modifications suivantes à l'article 16 :

« Article 16

Participation au financement de la formation professionnelle

Toute agence générale d'assurances, 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 2018 et de 2019, des taux de contribution conventionnels supérieurs à ceux fixés par la loi du 5 mars 2014 pour les agences générales d'assurances de moins de 11 salariés.

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

- actions de formation (coûts pédagogiques, rémunérations, frais annexes ...) ;
- actions directement associées à la formation (ingénierie de formation, positionnement, évaluation des compétences, certification, examen ...) ;
- actions de professionnalisation (toutes les actions qui ont pour objectif l'acquisition ou le développement 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 ...).

Pour les collectes de 2018 et de 2019, les parties décident de supprimer les taux de contribution conventionnels supérieurs à ceux fixés par la loi du 5 mars 2014 pour les agences générales d'assurances de 11 salariés et plus.

Les parties conviennent de se revoir à l'automne 2018 pour étudier l'impact de ces mesures et envisager ensemble une éventuelle évolution des taux de contribution pour les agences générales d'assurances de moins de 11 salariés et les agences générales d'assurances de 11 salariés et plus.

16.1. Agences générales d'assurances de moins de 11 salariés

Pour les collectes de 2018 (base masse salariale brute de 2017) et de 2019 (base masse salariale brute de 2018), la participation globale des agences générales d'assurances de moins de 11 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'assurances de 11 à moins de 20 salariés

Pour les collectes de 2018 (base masse salariale brute de 2017) et de 2019 (base masse salariale brute de 2018), la participation globale des agences générales d'assurances de 11 à moins de 20 salariés est fixée à 1 % 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,

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'assurances de 20 à moins de 50 salariés

Pour les collectes de 2018 (base masse salariale brute de 2017) et de 2019 (base masse salariale brute de 2018), la participation globale des agences générales d'assurances de 20 à moins de 50 salariés est fixée à 1 % 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,

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'assurances de 50 à moins de 300 salariés

Pour les collectes de 2018 (base masse salariale brute de 2017) et de 2019 (base masse salariale brute de 2018), la participation globale des agences générales d'assurances de 50 à moins de 300 salariés est fixée à 1 % 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,

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'assurances d'au moins 300 salariés

Pour les collectes de 2018 (base masse salariale brute de 2017) et de 2019 (base masse salariale brute de 2018), la participation globale des agences générales d'assurances d'au moins 300 salariés est fixée à 1 % 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,

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

##### CDD

Les agences générales d'assurances 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.

##### 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. »

## Accord du 19 juin 2018 relatif à l'affectation des fonds collectés par OPCABAIA aux CFA

Signataires	
Organisations patronales	AGEA ; FFSA ; SNSA,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; UNSA banque ; FSPBA CGT ; Assurances CFE-CGC ; FBA CFDT,

En vigueur non étendu

Vu les dispositions de la convention collective nationale du personnel des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;

Vu les dispositions de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 ;

Vu les dispositions de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 ;

Vu les articles L. 6332-16 et R. 6332-78,4° et R. 6332-81 du code du travail ;

Vu l'accord du 4 juillet 2011 portant création d'OPCABAIA, modifié par avenants des 12 octobre 2011 et 12 décembre 2014,

### Priorités en matière de développement de l'apprentissage

#### Article 1er

En vigueur non étendu

L'apprentissage continue de se développer de manière significative dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances.

Pour continuer d'accompagner ce développement, dont ces branches font une priorité de leur politique de formation professionnelle, le centre de formation d'apprentis (CFA) de l'assurance en Ile-de-France, ainsi que les autres CFA formant des apprentis accueillis dans les entreprises relevant de l'assurance et de l'assistance, peuvent bénéficier d'une affectation de fonds dans les conditions définies par le présent accord.

Il s'agit de favoriser l'accueil d'apprentis se préparant à tout métier exercé dans les secteurs précités, qu'il s'agisse d'un métier spécifique à l'assurance et à l'assistance, ou d'un métier de nature transversale.

### Principe de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA

#### Article 2

En vigueur non étendu

Les fonds recueillis par OPCABAIA au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement de la professionnalisation, peuvent faire l'objet d'un reversement au CFA de l'assurance ainsi qu'à tout CFA accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une société ou mutuelle d'assurances, une société d'assistance, ainsi qu'avec un agent général d'assurances, dès lors qu'une insuffisance de ressources pour couvrir les dépenses de fonctionnement générées par l'accueil de ces apprentis est établie.

La liste des CFA bénéficiaires ainsi que le versement alloué à ce titre à chacun d'eux figure dans l'accord annuel d'affectation des fonds, conclu en application du présent accord-cadre.

### Montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA est celui qui figure au budget voté par les instances paritaires d'OPCABAIA pour l'exercice considéré pour les branches concernées. Ce montant est rappelé dans l'accord annuel

d'affectation des fonds, conclu en application du présent accord-cadre.

## **Processus de détermination des affectations de fonds aux CFA**

### **Article 4**

En vigueur non étendu

Chaque année, l'affectation des sommes attribuées par CFA fait l'objet d'un accord intersecteurs assurance et assistance, conclu avant le 30 juin de l'année au cours de laquelle la demande est effectuée, sur la base des éléments transmis par les CFA avant le 1er mai, motivant leur demande au titre des dépenses de fonctionnement.

Les sommes versées aux CFA dans ce cadre doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de dépenses de fonctionnement afférentes aux formations accueillant des apprentis dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées dans le cadre d'une commission paritaire composée des organisations représentatives des employeurs et des salariés membres de la section paritaire professionnelle assurance et assistance d'OPCABAIA. Les membres de la commission paritaire disposent des éléments suivants, qui leur sont adressés avant la réunion de la commission :

1. L'intégralité des dossiers transmis par les CFA demandeurs, comportant les éléments chiffrés et qualitatifs suivants :

- les coûts affichés par le CFA ou la section accueillant les apprentis de l'assurance ;
- les effectifs par formation dispensée ;
- la part de financement reçue par le CFA au titre de la subvention du conseil régional ;
- la part de financement attendue par le CFA au titre de la taxe d'apprentissage ; analyse du financement attendu et réellement perçu à ce titre au cours de l'année N - 1 ;
- la localisation du CFA ;
- les proportions des différents types d'employeurs accueillant les apprentis de l'assurance au sein du CFA ou de la section ;
- le taux de réussite ;
- le devenir des apprentis ;
- les liens avec le monde professionnel ;
- la présentation de la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

2. Un tableau de synthèse récapitulant les éléments chiffrés ;

3. Une étude statistique relative aux principales caractéristiques des apprentis relevant de l'accord.

Le directeur général d'OPCABAIA ou son représentant participe à la commission paritaire. Il fait notamment un compte rendu du contrôle de l'utilisation des fonds prévu à l'article 6 du présent accord.

## **Modalités d'affectation des fonds aux CFA bénéficiaires**

### **Article 5**

En vigueur non étendu

La commission paritaire se prononce pour chaque CFA demandeur, après examen approfondi des éléments prévus à l'article 4 du présent accord.

Elle prend en compte, en particulier :

- l'historique des versements de taxe d'apprentissage ;
- la proportion des différents types d'employeurs représentés au sein du CFA considéré, leur capacité de financement au titre de la taxe d'apprentissage, et en particulier celle des TPE-PME ;
- la localisation du CFA ;
- la nature de l'organisme gestionnaire du CFA ;
- le taux de réussite ;
- la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

Ces éléments peuvent constituer des facteurs correctifs des demandes d'affectation faites par les CFA, résultant du solde entre coûts de formation et recettes. Le montant de l'affectation ne peut en aucun cas excéder la demande formulée.

La délibération de la commission paritaire fait l'objet d'un accord annuel d'affectation des fonds de mise en œuvre du présent accord, qui est transmis à OPCABAIA dès sa conclusion.

Les versements correspondant aux montants figurant dans l'accord annuel d'affectation des fonds sont opérés après décision du conseil d'administration d'OPCABAIA, prise lors de la première réunion du conseil qui suit la commission paritaire, et au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Pour les CFA bénéficiaires de fonds au titre de l'accord annuel conclu l'année précédente, ces versements ne sont effectués qu'après réception des documents comptables prévus à l'article 6 ci-dessous.

## **Modalités de suivi annuel de l'exécution de l'accord**

### **Article 6**

En vigueur non étendu

#### **Contrôle de l'utilisation des fonds**

Les CFA qui ont reçu des fonds d'OPCABAIA doivent apporter la preuve, au plus tard au 30 juin de l'année qui suit, qu'ils les ont utilisés conformément aux conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par le présent accord. À cet effet, ils adresseront à OPCABAIA, tous les documents comptables demandés par OPCABAIA, nécessaires à ce contrôle.

OPCABAIA, dans le cadre de ses missions, s'assure de la conformité de l'utilisation des versements effectués, sous le contrôle de son commissaire aux comptes.

## **Durée de l'accord**

### **Article 7**

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée de 1 an à dater de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Signataires	
Organisations patronales	AGEA ; FFSA ; SNSA,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; UNSA banque ; FSPBA CGT ; Assurances CFE-CGC ; FBA CFDT,

En vigueur non étendu

Vu les dispositions de l'accord-cadre intersecteurs assurance et assistance du 19 juin 2018, relatif à l'affectation d'une partie des fonds collectés par OPCABAIA à la prise en charge de dépenses de fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78, 4° et R. 6332-81 du code du travail,

#### Montants des affectations par CFA

##### Article 1er

En vigueur non étendu

En application de l'accord-cadre intersecteurs assurance et assistance du 19 juin 2018 précité, le montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA est celui qui figure au budget voté par les instances paritaires d'OPCABAIA pour l'exercice considéré pour les branches concernées. Ce montant est fixé pour l'année 2018 à 3,2 millions d'euros.

Les versements effectués pour l'année 2018 sont fixés comme suit :

1. CFA de l'assurance : 1 370 095 € ;
2. CFA de l'IGS (Paris) : 397 505 € ;
3. CFA de l'IGS (Lyon) : 65 780 € ;
4. CFA de l'Afuna Sup 2000 : 343 900 € ;
5. CFA Formasup Paris : 331 695 € ;
6. CFA Epure Méditerranée : 20 625 € ;
7. CFA Afia : 35 685 € ;
8. Lycée La Herdrie/CFA en 44 : 21 745 € ;
9. CFA Paris académie entreprise : 82 600 € ;
10. CFA Cerfal : 113 425 € ;
11. CFA Difcam : 875 € ;
12. CFA de la CCI de Meurthe-et-Moselle : 114 040 € ;
13. CCI du Maine-et-Loire : 42 570 € ;
14. CFA des CCI d'Alsace : 32 610 € ;
15. CFA campus des métiers de Niort : 51 415 € ;
16. CFA Adefa : 39 635 € ;
17. CFA Ifir Ain-Rhône-Loire : 39 095 € ;
18. CFA Union (pôle ingénierie d'Orsay) : 33 310 € ;
19. CFA C3 : 5 005 € ;
20. CFA École Sup de commerce de Pau : 4 435 € ;
21. CFA Université et Sports : 11 435 € ;
22. CFA Formasup Ain-Rhône-Loire : 31 845 €.

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2018 à 3 189 325 €.

#### Mise en œuvre et modalités de versement

##### Article 2

En vigueur non étendu

En application de l'accord-cadre intersecteurs assurance et assistance du 19 juin 2018 précité, le présent accord est transmis à OPCABAIA dès sa conclusion.

Les versements correspondant aux montants figurant dans l'accord annuel d'affectation des fonds sont opérés après décision du conseil d'administration d'OPCABAIA, prise lors de la première réunion du conseil qui suit la commission paritaire, et au plus tard le 31 août de l'année en cours.

#### Durée de l'accord. - Entrée en vigueur. - Dépôt légal

##### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2018 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

## Accord du 13 novembre 2018 relatif à la création d'un régime de prévoyance obligatoire

Signataires	
Organisations patronales	AGEA,
Organisations de salariés	FEC FO ; UNSA banques et assurances ; FSPBA CGT ; SN2A CFTC ; FBA CFDT,

#### Préambule

En vigueur non étendu

Soucieux de fournir à l'ensemble des salariés la protection sociale la plus complète possible, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité rendre la souscription d'un contrat de prévoyance obligatoire pour tous les employeurs de celle-ci.

Le présent accord prévoit donc la généralisation de la prévoyance à tous les salariés.

Dans le cadre de cette réflexion, il est apparu important aux partenaires sociaux de la branche de :

- renforcer la protection sociale de l'ensemble de ses salariés en instituant au niveau de la branche des garanties minimales communes ;
- rendre la branche attractive en matière de protection sociale complémentaire, à l'égard des actuels et futurs collaborateurs ;
- ne pas remettre en cause les régimes préexistants dans les agences, qui pourront continuer à maîtriser la gestion et le pilotage de leur régime, dès lors qu'il sera conforme au présent accord.

La branche professionnelle rappelle que la couverture au titre de la prévoyance des salariés des agences générales d'assurances relève de la responsabilité totale des agents généraux d'assurances, sans recommandation d'un organisme, leur assurant ainsi libre concurrence et liberté, sous réserve du respect des garanties minimales et des différentes règles définies au présent accord.

### **Champ d'application**

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique aux agences générales d'assurances relevant du champ d'application défini à l'article 1er de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

### **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Article 1er-Bis

En vigueur non étendu

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

### **Objet**

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord collectif instaure une couverture minimale en matière de prévoyance au profit des salariés des agences générales d'assurances entrant dans le champ d'application du présent accord.

La mise en œuvre du présent dispositif n'a pas pour objet la remise en cause d'un régime déjà existant plus favorable.

En conséquence, les agences disposant au jour de l'arrêté d'extension du présent accord d'un régime de prévoyance comprenant des garanties d'un niveau équivalent ou supérieur à celles définies dans le présent accord peuvent conserver leur régime.

Une attention particulière devra être portée sur la répartition de la cotisation, qui doit respecter les termes de l'article 7 du présent accord.

### **Salariés concernés**

Article 3

En vigueur non étendu

Le régime prévoyance bénéficie à l'ensemble des salariés titulaires d'un contrat de travail (CDI et CDD) ou d'un contrat d'apprentissage, sans condition d'ancienneté.

Toutefois, pourront choisir de renoncer au bénéfice du régime de prévoyance :

- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés ou apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

### **Suspension du contrat de travail**

Article 4

En vigueur non étendu

Les garanties prévues au présent accord sont suspendues de plein droit dans les cas où le contrat de travail est suspendu, quelle qu'en soit la cause.

Cependant, par dérogation, le bénéfice des garanties est maintenu durant les périodes de suspension du contrat de travail dès lors que le salarié bénéficie d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou du versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale ou du versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers, notamment en cas de maladie, maternité ou accident.

### **Caractère obligatoire du régime de prévoyance**

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord institue un régime de prévoyance obligatoire pour les salariés entrant dans son champ d'application.

### **Portabilité**

Article 6

En vigueur non étendu

Les salariés bénéficiaires du présent régime, qui remplissent les conditions posées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, bénéficieront, selon les modalités prévues par ce texte, de la portabilité de leur régime de prévoyance en cas de cessation de leur contrat de travail.

Il est rappelé que les employeurs ont l'obligation de mentionner, lors de la mise en œuvre de la portabilité, le bénéfice de celle-ci dans le certificat de travail.

### **Répartition de la cotisation**

Article 7

En vigueur non étendu

La cotisation afférente au dispositif de garantie de prévoyance définie à l'article 8 est répartie de la manière suivante : 70 % à la charge de l'employeur et 30 % à la charge du salarié.

Il est rappelé que les 70 % à la charge de l'employeur constituent un minimum.

## Tableau de garanties

### Article 8

En vigueur non étendu

Nature des garanties	Prestation
Capital décès/PTIA	Capital 150 % du salaire annuel brut (1).
Rente éducation	Rente annuelle d'éducation, en pourcentage du salaire annuel brut, versée à chaque enfant à charge en fonction de son âge : - < 12 ans : 8 % ; - de 12 à < 18 ans : 10 % ;  - de 18 à 28 ans si poursuite d'études : 15 %.
Décès du conjoint survivant (« double effet »)	Capital supplémentaire : 100 % du capital décès à répartir entre les enfants à charge.
Capital décès/PTIA accidentel	Capital supplémentaire : 100 % du capital décès.
Allocation obsèques	100 % du PMSS (2).
Incapacité temporaire de travail	Franchise : 90 jours toute cause.  Indemnisation : 70 % du salaire annuel brut (1).  La durée du versement des prestations est au maximum de 1 095 jours.
Invalidité	Non professionnelle :  - 3e catégorie : rente de 80 % du salaire annuel brut (1) (sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale) ;  - 2e catégorie : rente de 70 % du salaire annuel brut (1) (sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale) ;  - 1re catégorie : rente de 50 % du salaire annuel brut (1) (sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale).  AT/MP :  Rente annuelle payée trimestriellement égale à :  - taux d'invalidité entre 33 % et 66 % : n/66 de 80 % du salaire annuel brut (1) où n représente le taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale, sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale ;  - taux d'invalidité > 66 % : 80 % du salaire annuel brut (1) sous déduction de la rente versée par la sécurité sociale.

(1) Salaire annuel brut limité à TA et TB.  
(2) Applicable au salarié, conjoint et enfants.

## Durée et entrée en vigueur

### Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2020.

*Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles 4 et 5 de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. (1)*

## Suivi

### Article 10

En vigueur non étendu

Les signataires conviennent de se réunir une fois par an et en tant que de besoin pour étudier l'évolution du régime de prévoyance dans la branche professionnelle.

## Publicité. - Extension

### Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, auprès de l'administration compétente, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

## Avenant n° 19 du 13 novembre 2018 modifiant la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	AGEA,
Organisations de salariés	UNSA banque ; FSPBA CGT ; SN2A CFTC ; FBA CFDT,

En vigueur étendu

Dans le cadre de leurs travaux de réécriture de la convention collective du personnel des agences générales d'assurances (IDCC 2335), les partenaires sociaux de la branche ont décidé de modifier en priorité les articles 44 et 48 de la convention collective afin d'éviter que ceux-ci ne soient source d'erreur pour les employeurs de la branche. Cette modification a été rendue nécessaire par les récentes évolutions législatives et réglementaires issues des ordonnances dites « ordonnances Macron » du 22 septembre 2017.

Les parties au présent avenant ont convenu d'apporter les modifications suivantes aux dispositions de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 :

#### **Modification de l'article 44**

##### Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 44 sont remplacées par les dispositions suivantes :

##### « Article 44

#### **Congés pour événements familiaux**

Les congés de courte durée accordés aux salariés sans condition d'ancienneté à l'occasion d'événements familiaux ne peuvent pas être d'une durée inférieure aux durées suivantes :

- mariage (ou remariage) de l'employé, 6 jours ouvrables ;
- conclusion d'un Pacs, 4 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant, 2 jours ouvrés ;
- mariage dans la proche famille (père, mère, beau-père, belle-mère, frère, sœur), 1 jour ouvré ;
- décès du conjoint, du concubin, du partenaire d'un Pacs, 6 jours ouvrés ;
- décès des père, mère, beau-père, belle-mère, 3 jours ouvrés ;
- décès d'un autre ascendant du salarié ou de son conjoint, 1 jour ouvré ;
- décès d'un frère ou d'une sœur, 3 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant, 5 jours ouvrés ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, 3 jours ouvrés ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables ;
- déménagement du salarié, 1 jour ouvré, une fois par an.

Ces congés ne donnent lieu à aucune retenue sur le traitement, les primes ou indemnités exceptionnelles et ne sont pas déduits des congés annuels. Ils sont assimilés à un temps de travail effectif pour la détermination des droits à congé payé.

Ces congés doivent être pris en une seule fois dans une période raisonnable, et en tout état de cause dans la semaine suivant l'événement, sauf cas exceptionnel, après accord avec l'employeur. Lorsque le salarié est déjà absent de l'agence pendant cette période, aucun droit supplémentaire à rémunération ou à congé ne lui est ouvert. »

(1) Article étendu sous réserve que le mariage et le pacs donnent droit au même nombre de jours de congés, conformément aux dispositions des articles L. 3142-1 à L. 3142-5 et L. 1132-1 et L. 1133-1 du code du travail.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

#### **Modification de l'article 48**

##### Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du 2° de l'article 48 relatives à l'indemnité de licenciement sont remplacées par les dispositions suivantes :

##### « 2° Indemnité de licenciement

A. - Tout salarié ayant au moins 8 mois d'ancienneté dans l'agence a droit au moment de son licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement.

1. Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
2. Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années au-delà de 10 ans.

Pour le calcul, il y a lieu de retenir non seulement les années entières d'ancienneté mais également les fractions d'années incomplètes.

Exemple : un salarié ayant 14 ans et 6 mois d'ancienneté perçoit, en cas de licenciement, une indemnité ne pouvant être inférieure à : (1/4 de mois de salaire x 10) + (1/3 de mois de salaire x 4) + (1/3 de mois de salaire x 6/12).

B. - Le salaire mensuel à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est le douzième de la rémunération effective, telle que définie à l'article 31 de la présente convention, des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel qui auraient été versées au salarié pendant cette période, ne seraient prises en compte que pro rata temporis. »

#### **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

##### Article 3

En vigueur étendu

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.

#### **Durée et entrée en vigueur**

##### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

#### **Publicité. - extension**

##### Article 5

En vigueur étendu

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 accord, Agéa étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

---

## **Avenant n° 21 du 25 juin 2019 portant révision du titre III de la convention relatif à la classification des emplois**



Signataires	
Organisations patronales	AGEA,
Organisations de salariés	UNSA banque ; FSPBA CGT ; FBA CFDT,

En vigueur étendu

Dans le cadre de leurs travaux de réécriture de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (IDCC 2335), les partenaires sociaux de la branche ont souhaité procéder à différentes modifications dans le titre III, relatif à la classification des emplois.

Soucieuses de renforcer l'attractivité des métiers de la branche et de mettre à la disposition des employeurs et des salariés une classification modernisée et la plus pédagogique possible, les parties au présent avenant sont convenues d'apporter les modifications suivantes aux dispositions de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

### Modification du titre III de la convention collective

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions qui suivent suppriment et remplacent dans leur intégralité les dispositions du titre III de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003.

#### « Article 11

##### Les principes du système de classification

##### 1° La classification des métiers et des emplois

Les partenaires sont convenus de s'attacher, dans la présente convention, à la classification des métiers. Un métier regroupe un ensemble d'emplois ayant la même finalité.

Chaque métier comprend un niveau minimum d'exercice et se trouve ainsi positionné sur plusieurs classes. L'ensemble des classes sur lesquelles est positionné un métier constitue une " filière métier " .

En concertation avec son salarié, l'employeur positionne l'emploi réel exercé par ce dernier au sein de la filière métier d'appartenance.

Les cinq métiers suivants, ont été retenus comme représentatifs de l'ensemble des emplois rencontrés dans la profession :

- gestionnaire en assurance ;
- conseiller client ;
- chargé de développement commercial ;
- délégué d'agence ;
- métiers logistiques.

Ces cinq métiers sont décrits à l'article 17 de la présente convention.

##### 2° Les critères classants

Trois critères ont été retenus pour évaluer et classer les métiers et les emplois de la profession :

- la technicité : ce critère mesure la complexité des activités de l'emploi et le niveau de connaissance, de savoir-faire ou d'expérience nécessaire à leur bonne réalisation ;
- l'autonomie : ce critère mesure la latitude d'initiative, de décision et d'organisation requise par l'emploi. Elle dépend du " cadre de l'action " , c'est-à-dire de la précision des procédures et modes opératoires qui encadrent l'activité et de la fréquence des contrôles du travail ;
- le critère relationnel : ce critère évalue la nature et l'importance des relations de travail et des relations commerciales que comporte l'exercice de l'emploi.

La table de progression par classe de ces trois critères est présentée à l'article 18 de la présente convention.

##### 3° Les niveaux de classification

La hiérarchie des emplois de la profession est représentée sur une grille comportant sept niveaux de classification et une position hors classe pour les cadres dirigeants.

##### 4° Les statuts

Les partenaires sociaux de la branche ont constaté que la grande différence de salaire minimum qui existe entre les niveaux V et VI constituait parfois un frein pour le passage au statut cadre. Pour favoriser l'évolution des salariés, ils ont souhaité créer un niveau intermédiaire V bis, entre le niveau V et le niveau VI.

Les sept niveaux de classification sont répartis au sein des deux statuts suivants :

- statut d'employé : de la classe I à la classe V ;
- statut de cadre : en classe V bis et VI.

#### Article 12

##### La classification des métiers

Les métiers salariés de la profession des agences générales d'assurances, tels que définis à l'article 17 de la présente convention, et évalués à partir des trois critères classants retenus, sont classés comme suit :

Métiers/ Classes	Statut employé					Statut cadre	
	I	II	III	IV	V	V bis	VI
Gestionnaire en assurance	grisée	grisée	grisée	grisée	grisée	grisée	grisée
Conseiller client		grisée	grisée	grisée	grisée	grisée	grisée
Chargé de développement commercial			grisée	grisée	grisée	grisée	grisée
Délégué d'agence			grisée	grisée	grisée	grisée	grisée
Métiers logistiques	grisée	grisée	grisée	grisée	grisée	grisée	grisée

En pratique

Les représentants les niveaux sur lesquels peuvent être classés les emplois en fonction de l'évaluation obtenue à partir des trois critères classants figurant à l'article 18.

Ainsi, un poste de " chargé de développement commercial " peut être classé entre le niveau III et le niveau VI. - Le niveau qui correspond au poste occupé par le salarié (III, IV, V, V bis ou VI) est déterminé à l'aide des critères classants.

#### Article 13

##### Règles d'utilisation combinée des critères

Pour un emploi donné, l'évaluation n'aboutit pas forcément à la même classe pour les trois critères. Toutefois un même emploi ne peut pas être positionné sur plus de deux classes (par exemple : II-II-IV) ; si c'était le cas, il y a lieu de redéfinir l'emploi pour lui donner une cohérence plus grande.

L'évaluation d'un emploi donne nécessairement au moins deux critères égaux. La classe de l'emploi est donnée par les deux ou trois critères égaux sur les trois (par exemple : si, technicité = II, autonomie = II, relationnel = III, l'emploi est classé en II).

#### Exemple

Un salarié est recruté pour occuper un poste de gestionnaire en assurance. L'employeur cherche à connaître le niveau de classification qui correspond au poste occupé.

Lorsqu'il applique les critères classants, il obtient :

- critère de technicité : niveau III ;
- critère d'autonomie : niveau II ;
- critère relationnel : niveau III.

Le poste occupé par le salarié relève du niveau III, même si l'autonomie correspond au niveau II.

#### Article 14

##### Période d'initiation

Les " Gestionnaires en assurance " sans formation en rapport avec l'activité des agences générales d'assurances ou sans expérience professionnelle en agence pourront être positionnés en classe I pour une période maximale de 1 an à compter de la date d'embauche.

#### Article 15

##### Mise en œuvre des dispositions relatives à la classification

##### 1° Principe

La mise en œuvre de la présente classification ne peut avoir pour conséquence de diminuer le montant global des rémunérations annuelles fixes antérieurement perçu par les salariés.

Il appartient aux employeurs de vérifier le niveau de classification qui correspond aux postes occupés par leurs salariés via l'application des critères classants.

En aucun cas les présentes modifications ne peuvent avoir pour effet de diminuer le niveau de classification du poste occupé par un salarié.

##### 2° Caractère facultatif du changement de dénomination

Le présent accord modifie la dénomination des différents métiers en agence générale d'assurances dans un but de modernisation.

Dans l'optique de renforcer l'attractivité des métiers, les partenaires sociaux de la branche encouragent les employeurs à utiliser les nouvelles dénominations pour les embauches qu'ils feraient à compter du 1er janvier 2020.

Les employeurs de la branche n'ont pas l'obligation de modifier les intitulés de poste de leurs salariés embauchés avant le 1er janvier 2020. Toutefois, les parties au présent avenant préconisent une homogénéité des dénominations au sein d'une même agence.

#### Article 16

##### Instance de suivi du système de classification

Les conditions d'application des dispositions relatives à la classification sont suivies et interprétées en tant que de besoin par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La saisine de cette commission se fait auprès du secrétariat de la CPPNI qui assure la transmission des demandes aux parties signataires. La commission dispose de 3 mois pour transmettre son avis aux parties.

#### Article 17

##### Les principaux métiers en agences générales d'assurances

En pratique :

#### Table de correspondance entre anciennes et nouvelles dénominations des métiers en agences générales d'assurance

Ancienne dénomination (convention collective nationale du 2 juin 2003)	Nouvelle dénomination (avenant du 25 juin 2019)
Collaborateur à dominante gestionnaire	Gestionnaire en assurance
Collaborateur à dominante commerciale	Conseiller client
Collaborateur généraliste	
Chargé de clientèle	Chargé de développement commercial
Attaché d'agence	Délégué d'agence
Technicien des métiers supports	
Métiers logistiques	Métiers logistiques

##### Métier de gestionnaire en assurance

Ce métier recouvre l'ensemble des emplois dont la mission principale est de recueillir, de traiter et de transmettre les informations liées aux contrats d'assurances et à la gestion des sinistres. Les activités des emplois concernés sont principalement :

- l'établissement et la gestion des contrats ;
- la gestion des sinistres ;
- le secrétariat lié aux activités décrites ci-dessus ;
- des contributions diverses liées à l'activité commerciale de l'agence à l'occasion des relations établies dans le cadre de l'activité principale.

Selon l'organisation de l'agence, il peut aussi intervenir dans la mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence (réseaux sociaux, site internet ...).

Autres dénominations possibles : collaborateur d'agence à dominante gestionnaire, gestionnaire de dossiers d'assurance, chargé de gestion, technicien des métiers de l'assurance etc.

##### Métier de conseiller client

Les emplois relevant de ce métier ont pour mission principale d'entretenir et de développer une relation commerciale avec les clients actuels et potentiels de l'agence. Les activités des emplois concernés sont principalement :

- l'accueil, l'information et l'orientation des clients ;
- la recherche et l'identification des besoins des clients ;
- la présentation et la valorisation des offres de l'agence ;
- l'exploitation du portefeuille client (suivi, relance téléphonique ...) ;
- la fidélisation de la clientèle ;

- la prospection de nouveaux clients.

Selon l'organisation de l'agence, il peut aussi intervenir dans :

- la gestion des sinistres ;
- la mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence (réseaux sociaux, site internet ...) ;
- le traitement des leads.

Ces emplois sont de niveau variable en fonction des délégations de responsabilités consenties par l'agent.

Autres dénominations possibles : collaborateur d'agence généraliste, collaborateur d'agence à dominante commerciale, conseiller clientèle, chargé de clientèle particuliers etc.

#### Chargé de développement commercial

Le métier de chargé de développement commercial regroupe les emplois dont la mission principale est de développer, dans le cadre d'objectifs fixés, le chiffre d'affaires de l'agence par ses actions commerciales. Les principales activités sont :

- la préparation des actions commerciales ;
- la prospection d'un secteur géographique ou d'une population définie ;
- la présentation et l'argumentation d'offres ;
- la contractualisation dans la limite de ses délégations ;
- le suivi et la relance du portefeuille.

Selon l'organisation de l'agence, il peut aussi intervenir dans :

- la définition et/ ou mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence (réseaux sociaux, site internet ...) ;
- le traitement des leads.

Autres dénominations possibles : chargé de clientèle, chargé de clientèle professionnels, commercial itinérant, chargé d'affaires, commercial B to B etc.

#### Métier de délégué d'agence

Le métier de délégué d'agence porte, dans le cadre des délégations consenties, sur l'ensemble des missions de l'agent général.

Sa mission principale : assister l'agent général dans le fonctionnement, l'organisation, la définition de la stratégie, l'animation et le développement de l'agence ou d'un point de vente.

Le métier de délégué d'agence peut ainsi, en fonction notamment de la taille de l'agence, comporter des activités :

- d'encadrement et d'animation de personnel ;
- de représentation de l'agence (auprès de clients ou de tiers) ;
- de pilotage et de mise en œuvre de la stratégie de développement commercial ;
- d'expertise technique ;
- de définition et/ ou de mise en œuvre de la stratégie digitale de l'agence.

Le métier de délégué d'agence peut ne concerner que certaines activités : gestion du personnel, compatibilité etc.

Autres dénominations possibles : responsable d'agence, manager d'agence, fondé de pouvoir, attaché d'agence, technicien des métiers support, comptable, délégué ressources humaines, responsable de l'équipe commerciale, responsable des ressources humaines, responsable informatique, responsable web marketing, responsable de la communication digitale etc.

#### Métiers logistiques

Il s'agit des emplois non spécifiques aux métiers de l'assurance que l'on rencontre dans certaines agences comme :

- les emplois de ménage ou d'entretiens des locaux ;
- les emplois de sécurité et de surveillance ;
- les emplois de standardiste, etc.

#### Article 18

##### Table de progression des critères classants

Les partenaires sociaux rappellent que la présente classification a pour objet de définir le niveau de classification qui correspond à un poste donné, et non à un salarié.

En pratique

L'employeur qui recherche le niveau de classification qui correspond à l'emploi occupé par son salarié doit utiliser les trois critères classants ci-dessous : technicité, autonomie, relationnel.

Pour chacun des trois critères, il doit rechercher quel est le niveau (de I à VI) qui correspond à la réalité du poste occupé.

Une fois l'analyse effectuée sur les trois critères, l'employeur aura obtenu trois niveaux de I à VI.

Une fois l'analyse effectuée sur les trois critères, l'employeur aura obtenu trois niveaux de I à VI.

L'évaluation de l'emploi donne nécessairement au moins deux critères égaux. Si l'évaluation donne trois niveaux différents, il y a lieu de redéfinir le poste. La classe de l'emploi est donnée par les deux ou trois critères égaux sur les trois (par exemple : si, technicité = III, autonomie = II, relationnel = III, l'emploi est classé en III).

Exemple

Un salarié est recruté pour occuper un poste de gestionnaire en assurance. L'employeur cherche à connaître le niveau de classification qui correspond au poste occupé.

Lorsqu'il applique les critères classants, il obtient :

- critère de technicité : niveau III ;
- critère d'autonomie : niveau II ;
- critère relationnel : niveau III.

Le poste occupé par le salarié relève du niveau III, même si l'autonomie correspond au niveau II.

Nota bene : l'employeur devra veiller à ce que le niveau de classification obtenu soit compatible avec le tableau qui figure à l'article 12. Ce tableau fixe un niveau de classification minimum pour chacun des métiers définis dans la présente convention.

#### Critère de technicité

Ce critère mesure la complexité des activités de l'emploi et le niveau de connaissance, de savoir-faire ou d'expérience nécessaire à leur bonne réalisation.

		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 1	Complexité des tâches à réaliser	X				
	Niveau d'expertise requis		X			
	Part de management possible dans le poste	X				
	Niveau de connaissance en assurance requis	X				
Niveau 2	Complexité des tâches à réaliser		X			
	Niveau d'expertise requis		X			
	Part de management possible dans le poste	X				
	Niveau de connaissance en assurance requis		X			
Niveau 3	Complexité des tâches à réaliser			X		
	Niveau d'expertise requis			X		
	Part de management possible dans le poste	X				
	Niveau de connaissance en assurance requis			X		
Niveau 4	Complexité des tâches à réaliser				X	
	Niveau d'expertise requis				X	
	Part de management possible dans le poste		X			
	Niveau de connaissance en assurance requis			X		
Niveau 5	Complexité des tâches à réaliser				X	
	Niveau d'expertise requis				X	
	Part de management possible dans le poste			X		
	Niveau de connaissance en assurance requis				X	
Niveau 5 bis	Complexité des tâches à réaliser					X
	Niveau d'expertise requis					X
	Part de management possible dans le poste				X	
	Niveau de connaissance en assurance requis				X	
Niveau 6	Complexité des tâches à réaliser					X
	Niveau d'expertise requis					X
	Part de management possible dans le poste					X
	Niveau de connaissance en assurance requis					X

#### Critère d'autonomie

Ce critère mesure la latitude d'initiative, de décision et d'organisation requise par l'emploi. Elle dépend du " cadre de l'action ", c'est-à-dire de la précision des procédures et modes opératoires qui encadrent l'activité et la fréquence des contrôles du travail.

		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 1	Prise d'initiative	X				
	Diversité des tâches à réaliser		X			
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie					X
	Latitude par rapport au mode opératoire	X				
Niveau 2	Prise d'initiative		X			
	Diversité des tâches à réaliser		X			
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie				X	
	Latitude par rapport au mode opératoire		X			
Niveau 3	Prise d'initiative			X		
	Diversité des tâches à réaliser			X		
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie			X		
	Latitude par rapport au mode opératoire			X		
Niveau 4	Prise d'initiative			X		
	Diversité des tâches à réaliser				X	
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitude par rapport au mode opératoire			X		
Niveau 5	Prise d'initiative			X		
	Diversité des tâches à réaliser				X	
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitude par rapport au mode opératoire				X	
Niveau 5 bis	Prise d'initiative				X	
	Diversité des tâches à réaliser					X
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitude par rapport au mode opératoire				X	
Niveau 6	Prise d'initiative					X
	Diversité des tâches à réaliser					X
	Fréquence des contrôles par la hiérarchie		X			
	Latitude par rapport au mode opératoire					X

#### Critère relationnel

Ce critère évalue la nature et l'importance des relations de travail et des relations commerciales que comporte l'exercice de l'emploi.

		Aucun	Faible	Moyen	Fort	Très fort
Niveau 1	Niveau d'interaction interne à l'agence		X			
	Relation commerciale	X				
	Encadrement/ supervision	X				
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs ...)	X				

Niveau 2	Niveau d'interaction interne à l'agence		X		
	Relation commerciale		X		
	Encadrement/ supervision	X			
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs ...)	X			
Niveau 3	Niveau d'interaction interne à l'agence			X	
	Relation commerciale			X	
	Encadrement/ supervision	X			
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs ...)		X		
Niveau 4	Niveau d'interaction interne à l'agence				X
	Relation commerciale			X	
	Encadrement/ supervision		X		
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseur ...)			X	
Niveau 5	Niveau d'interaction interne à l'agence				X
	Relation commerciale				X
	Encadrement/ supervision		X		
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs ...)				X
Niveau 5 bis	Niveau d'interaction interne à l'agence				X
	Relation commerciale			X	
	Encadrement/ supervision			X	
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs ...)			X	
Niveau 6	Niveau d'interaction interne à l'agence				X
	Relation commerciale				X
	Encadrement/ supervision				X
	Relation avec les tiers (compagnie, experts, fournisseurs ...)				X

cases grisées

#### Suivi de l'avenant

##### Article 2

En vigueur étendu

Les parties au présent avenant conviennent de se réunir pour dresser un bilan de son l'application 6 mois après son entrée en vigueur.

#### Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

##### Article 3

En vigueur étendu

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.

#### Durée et entrée en vigueur

##### Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant sont applicables au 1er janvier 2020.

#### Publicité. - Extension

##### Article 5

En vigueur étendu

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.

## Avenant n° 3 du 25 juin 2019 à l'accord du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Organisations patronales	AGEA,
Organisations de salariés	FEC FO ; UNSA BANQUE ; FSPBA CGT ; SN2A CFTC ; FBA CFDT,

#### Préambule

En vigueur non étendu

L'avenant n° 2 du 11 décembre 2017 à l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 26 novembre 2015 a fixé les taux de la contribution à la formation professionnelle pour les années 2018 et 2019.

Par le présent avenant, les partenaires sociaux sont convenus d'actualiser ces taux conformément à la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et de reconduire le taux de la contribution conventionnelle supplémentaire pour l'année 2020. Ils ont par conséquent apporté les modifications suivantes à l'article 16.

#### Modification de l'article 16

##### Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions qui suivent suppriment et remplacent dans leur intégralité les dispositions de l'article 16 de l'accord de branche relatif à la formation

« Article 16

Participation au financement de la formation professionnelle

Toute agence générale d'assurances, 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 l'OPCO ATLAS.

Convaincues de l'importance de la formation professionnelle pour la branche, les parties signataires souhaitent maintenir, pour la collecte 2020 un taux de contribution conventionnelle supérieur à celui fixé par la loi du 5 septembre 2018 pour les agences générales d'assurances de moins de 11 salariés.

Cette contribution supplémentaire conventionnelle est mutualisée pour l'ensemble des agences générales d'assurances, quelle que soit leur taille. Elle est exclusivement affectée 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 ...).

Article 16.1

Agences générales d'assurances de moins de 11 salariés

Pour la collecte 2020 (base masse salariale brute de 2019), la participation globale des agences générales d'assurances de moins de 11 salariés est fixée à 1,20 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, ventilée comme suit :

- 0,55 % au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance ;
- 0,65 % au titre de la contribution conventionnelle supplémentaire.

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

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

Article 16.2

Agences générales d'assurances de 11 salariés et plus

Pour la collecte 2020 (base masse salariale brute de 2019), la participation globale des agences générales d'assurances de 11 salariés et plus est fixée à :

- 1 % de la masse salariale brute de l'année civile précédente, au titre de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance.

Cette contribution est appelée par l'OPCO ATLAS et doit être versée au plus tard le 28 février de chaque année auprès de l'OPCO ATLAS.

Article 16.3

Cas particuliers

Les CDD

En dehors des exceptions prévues par voie réglementaire, les agences générales d'assurances ayant employé un ou plusieurs salarié(s) sous contrat à durée déterminée doivent verser une contribution spécifique pour le financement du compte personnel de formation (CPF) des salariés en CDD, à hauteur de 1 % de la masse salariale brute de ces contrats.

Les sommes dues au titre de cette contribution spécifique doivent être versées auprès de l'OPCO ATLAS 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.

Article 16.7

Dispositions diverses

Les fonds recueillis par l'OPCO ATLAS auprès de la profession sont " comptabilisés " à part et le bilan annuel est communiqué par cet organisme à la CPNEFP de la branche. »

**Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés**

Article 2

En vigueur non étendu

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.

**Durée et entrée en vigueur**

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter de sa signature, et jusqu'au 31 décembre 2020.

**Publicité. - Extension**

Article 4

En vigueur non étendu

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.

**Avenant n° 2 du 17 septembre 2019 à l'accord du 24 juin 2015 relatif à la création d'un régime complémentaire santé obligatoire**

Signataires	
Organisations patronales	AGEA,
Organisations de salariés	UNSA BANQUE ; FSPBA CGT ; SN2A CFTC ; FBA CFDT,

## Préambule

En vigueur non étendu

Les parties au présent avenant ont entendu actualiser l'accord complémentaire santé obligatoire du 24 juin 2015 en apportant les modifications nécessaires à sa mise en conformité avec l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Ils ont par conséquent convenu d'apporter les modifications suivantes aux dispositions de l'accord complémentaire santé obligatoire du 24 juin 2015.

Donner à tous les Français un accès à des soins de qualité pris en charge à 100 %, dans le domaine de l'optique, de l'audiologie et du dentaire constitue un des engagements du Président pendant sa campagne. Ainsi, la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale impose de proposer des paniers de soins de qualité sans aucun reste à charge pour les assurés dans 3 postes de soins : l'optique, le dentaire et l'audiologie.

Le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 modifie le cahier des charges des contrats dits « responsables et solidaires » pour l'application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2019.

Au 1er janvier 2020, tous les contrats collectifs en santé devront évoluer afin de rester « responsables », et de continuer à bénéficier d'avantages fiscaux, sociaux et d'une taxe minorée.

Ce nouveau cahier des charges s'appliquera aux contrats de complémentaires santé « souscrits ou renouvelés à compter du 1er janvier 2020 » pour l'optique et le dentaire et à compter du 1er janvier 2021 pour les aides auditives.

### Tableau de garanties minimales (art. 8)

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Sur les postes concernés par la réforme 100 % santé, les garanties doivent être conformes au cahier des charges prévu par le décret du 11 janvier 2019 et l'instruction du 29 mai 2019 relative aux contrats d'assurance maladie complémentaire.

### Durée et entrée en vigueur

#### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter du 1er janvier 2020. Les agences doivent se mettre en conformité avec ses dispositions.

### Publicité. - Extension

#### Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales en vigueur, auprès des administrations compétentes, ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

## Avenant n° 6 du 23 janvier 2007 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances (AGEA),
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; CFTC SN2A ; Syndicat national des cadres et agents de maîtrise des cabinets de courtage et d'agences générales d'assurances CFE-CGC.

### Salaires

En vigueur étendu

Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire nationale sociale, ont décidé, après avoir négocié, de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe I.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2007, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

(en euros)

CLASSE	MINIMA ANNUEL
1	15 428
2	16 692
3	18 162
4	20 471
5	24 146
6	31 494

Fait à Paris, le 23 janvier 2007.

## Avenant n° 7 du 20 décembre 2007 relatif au barème des salaires minima annuels bruts (1)

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances (AGEA),
Organisations de salariés	La fédération des services CFDT ; Le SN2A CFTC ; Le syndicat national des cadres et agents de maîtrise des cabinets de courtage et d'agences générales d'assurances CFE-CGC,

En vigueur étendu

Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire nationale sociale, ont décidé, après avoir négocié, de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe I.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2008, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

(En euros.)

CLASSE	SALAIRE MINIMUM ANNUEL BRUT pour 151,67 heures
1	15 783
2	17 076
3	18 580
4	20 942
5	24 701
6	32 218

(1) Avenant étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.  
(Arrêté du 26 mars 2008, art. 1er).

### Avenant n° 9 du 16 décembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances AGEA.
Organisations de salariés	Fédération des services CFDT ; SN2A CFTC ; Syndicat national des cadres et agents de maîtrise des cabinets de courtage et d'agences générales d'assurances CFE-CGC.

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire nationale sociale, ont décidé, après avoir négocié, de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe I.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2009, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts, base 151,67 heures, est le suivant :

(En euros.)

CLASSE	MONTANT
1	16 256
2	17 503
3	19 045
4	21 466
5	25 319
6	33 023

### Avenant n° 10 du 8 décembre 2010 relatif aux salaires minima annuels au 1er janvier 2011

Signataires	
Organisations patronales	L'AGEA,
Organisations de salariés	La FS CFDT ; Le SNCAMCCAA CFE-CGC,

#### Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire nationale sociale, ont décidé, après avoir négocié, de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe I.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2011, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Classe	Montant
1	16 516
2	17 783
3	19 350
4	21 809
5	25 724
6	33 551

#### Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire nationale sociale, ont décidé, après avoir négocié, de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe I.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2011, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Classe	Montant
1	16 516



Classe	Montant
2	17 783
3	19 350
4	21 809
5	25 724
6	33 551

### Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

#### Article 2

En vigueur étendu

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1er ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés 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, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes-femmes du 18 novembre 2008.

### Avenant n° 12 du 6 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	L'AGEA,
Organisations de salariés	Le SN2A CFTC ; La FBA CFDT,

#### Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire nationale sociale, ont décidé, après avoir négocié, de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe I.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2012, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Classe	Montant
1	16 896
2	18 192
3	19 698
4	22 202
5	26 187
6	34 155

### Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

#### Article 2

En vigueur étendu

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1er ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés 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, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes du 18 novembre 2008.

### Avenant n° 13 du 6 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	L'AGEA,
Organisations de salariés	Le SN2A CFTC ; Le SNCAMCCAA CFE-CGC ; La FBA CFDT,

#### Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire nationale sociale, ont décidé, après avoir négocié, de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe I.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2013, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Base 151,67 heures.

(En euros.)

Classe	Montant
--------	---------

1	17 217
2	18 538
3	20 072
4	22 624
5	26 685
6	34 804

### Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

#### Article 2

En vigueur étendu

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1er ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés 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, et notamment celles prescrites par l'accord de branche du 18 novembre 2008 relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

## Avenant n° 14 du 12 décembre 2013 relatif aux salaires minima annuels au 1er janvier 2014

Signataires	
Organisations patronales	L'AGEA,
Organisations de salariés	La FBA CFDT ; L'UNSA banques ; Le SNCAMCCAA CFE-CGC,

### Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire nationale sociale, ont décidé, après avoir négocié, de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe I.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2014, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Classe	Salaires minimum annuel brut
1	17 475
2	18 723
3	20 273
4	22 850
5	26 952
6	35 152

### Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

#### Article 2

En vigueur étendu

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1er ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés 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, et notamment celles prescrites par l'accord de branche du 18 novembre 2008 relatif à l'égalité salariale hommes-femmes.

## Avenant n° 15 du 18 décembre 2014 relatif aux salaires minima annuels au 1er janvier 2015

Signataires	
Organisations patronales	L'AGEA,
Organisations de salariés	L'UNSA banques ; Le SN2A CFTC ; Le SNCAMCCAA CFE-CGC ; La FBA CFDT,

### Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire nationale sociale, ont décidé, après avoir négocié, de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe I.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2015, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

Classe	Salaire minimum annuel brut
1	17 632
2	18 892
3	20 455
4	23 056
5	27 195
6	35 468

### Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

#### Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose d'un accord relatif à l'égalité salariale hommes-femmes du 18 novembre 2008.

Cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et rappelle aux agences qu'elles doivent s'assurer du respect du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail ou pour un travail de valeur égale. Les agences procéderont à une comparaison des rémunérations et prendront, si nécessaire, les mesures adaptées de manière à corriger rapidement les écarts constatés.

Le rapport annuel de branche a diagnostiqué un écart de rémunération entre les femmes et les hommes, qui s'explique notamment par un taux de féminisation moindre dans certains métiers (collaborateur d'agence à dominante commerciale, chargé de clientèle et attaché d'agence) et par un taux important de travail à temps partiel.

Les partenaires sociaux incitent également les agences à agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment en matière de politique de recrutement, d'égalité d'accès à la formation professionnelle (prise en compte de la situation des salariés à temps partiel et multi-employeurs) et d'égal accès à la promotion professionnelle des femmes et des hommes.

Les agences sont invitées à suivre en particulier la première partie de carrière des femmes afin de leur permettre une évolution de carrière dans les mêmes conditions que celles des hommes.

## Avenant n° 16 du 10 décembre 2015 relatif aux salaires minima annuels au 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	L'AGEA,
Organisations de salariés	La FBA CFDT ; Le SN2A CFTC ; Le SNCAMCCAA CFE-CGC ; L'UNSA banques,

### Barèmes des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I

#### Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire nationale sociale, ont décidé, après avoir négocié, de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe I.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2016, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

(En euros.)

Classe	Salaire minimum annuel brut (base 151,67 heures)
1	17 755
2	19 024
3	20 598
4	23 217
5	27 385
6	35 716

### Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

#### Article 2

En vigueur étendu

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1er ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés 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, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes-femmes du 18 novembre 2008.

## Avenant n° 17 du 20 décembre 2016 relatif aux salaires minima annuels au 1er janvier 2017

Signataires	
Organisations patronales	AGEA
Organisations de salariés	UNSA banques SN2A CFTC SNCAMCCAA CFE-CGC FBA CFDT

### Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I

#### Article 1er

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire nationale sociale, ont décidé, après avoir négocié, de réévaluer le barème des salaires minima annuels bruts figurant à l'annexe I.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2017, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

(En euros.)

Classe	Salaire minimum annuel brut pour 151,67 heures
Classe 1	17 862
Classe 2	19 138
Classe 3	20 722
Classe 4	23 356
Classe 5	27 549
Classe 6	35 930

#### Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

##### Article 2

En vigueur étendu

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1er ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés 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, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes-femmes du 18 novembre 2008.

### Avenant n° 18 du 11 décembre 2017 relatif au barème des salaires minima annuels bruts

Signataires	
Organisations patronales	AGEA,
Organisations de salariés	FEC FO ; UNSA banque ; SN2A CFTC ; FBA CFDT,

#### Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I

##### Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

##### Article 2

En vigueur étendu

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1er ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés 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, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes-femmes du 18 novembre 2008.

### Avenant n° 20 du 18 décembre 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2019 (annexe I)

Signataires	
Organisations patronales	AGEA,
Organisations de salariés	UNSA banques et assurances ; SN2A CFTC ; FBA CFDT,

#### Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I

##### Article 1er

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

#### Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

##### Article 2

En vigueur étendu

1. Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des salaires minima annuels bruts fixé à l'article 1er ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre

les femmes et les hommes.

2. Au sein de chaque agence, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés 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, et notamment celles prescrites par l'accord de branche relatif à l'égalité salariale hommes-femmes du 18 novembre 2008.

## Accord du 22 décembre 1994 intersecteurs et assistance relatif à la création d'OPCASSUR (1)

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française des courtiers d'assurances et de réassurances (FCA) ; La fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; La fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances (FNSAGA) ; Le groupement des sociétés d'assurances à caractère mutuel (GEMA),
Organisations de salariés	La fédération des services, section fédérale des assurances CFDT ; La fédération nationale de l'assurance (FNCATA) CFE-CGC ; La fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise (FECTAM) CFTC (section assurances) ; La fédération nationale des personnels des secteurs financiers CGT (section assurances),
Organisations adhérentes	F.O., par lettre du 28 juillet 1998 (BO CC 99-24).

### Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 8-2-1996, article 2 (BOCC n° 96-13)

Les organisations citées ci-dessus décident de créer au plan national un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dénommé OPCASSUR et ouvert à l'adhésion des secteurs d'activités suivants :

- sociétés d'assurances et organismes relevant des conventions collectives de travail étendues des 27 mai et 27 juillet 1992 ;
- agences générales d'assurances relevant de la convention collective nationale étendue du personnel des agences générales d'assurances en date du 23 mars 1994 ;
- cabinets et sociétés de courtage relevant de la convention collective nationale étendue du 31 décembre 1977 ;
- sociétés d'assistance relevant de la convention collective nationale étendue des sociétés d'assistance en date du 13 avril 1994.

### Article 2

En vigueur non étendu

L'organisme paritaire collecteur agréé est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901, fonctionnant conformément aux statuts figurant en annexe du présent accord.

### Article 3

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-2-1995 (BOCC n° 95-45), en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'agrément de l'OPCA

L'organisme paritaire collecteur agréé qui est créé en application du présent accord a notamment pour missions :

- de recevoir, conformément aux dispositions contenues dans les accords paritaires de secteur visés à l'article 4 ci-après, les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage ;
- de mutualiser les contributions dont il s'agit, sous réserve des dispositions de l'article L. 952-2 du code du travail, dans le cadre de sections professionnelles et financières distinctes ;
- de développer une politique incitative d'insertion professionnelle des jeunes par les contrats d'insertion en alternance et par les contrats d'apprentissage et de la formation professionnelle continue des salariés ;
- d'informer et de sensibiliser sur les conditions de son intervention financière, les entreprises et les salariés ainsi que les centres de formation concernés ;
- de prendre en charge et financer selon les modalités fixées par le conseil d'administration les dépenses soit exposées par les entreprises au titre des contrats d'insertion en alternance, soit de fonctionnement de centres d'apprentis ou d'établissements visés aux articles L. 118-2-1 et L. 118-3-1 du code du travail, soit de formation continue, ainsi que des frais de transport et d'hébergement, de rémunération et de charges sociales correspondant à ces actions de formation continue ;
- de gérer et assurer le suivi, de façon distincte, conformément au plan comptable, des diverses contributions qui lui sont confiées.

### Article 4

En vigueur non étendu

Pour bénéficier des services mis à leur disposition, les secteurs d'activité visés à l'article 1<sup>er</sup> doivent - par accord paritaire négocié entre les organisations les plus représentatives des employeurs et des salariés du secteur d'activité concerné - avoir fait acte d'adhésion à l'OPCA.

Cet accord paritaire exprimant l'adhésion à l'OPCA doit obligatoirement comporter :

- l'engagement pour toutes les entreprises du secteur d'activité de verser à l'OPCA la totalité des contributions des employeurs prévues à l'article 30 de la loi de finances du 29 décembre 1984 (1).
- la définition, le cas échéant, de celles des autres contributions destinées à l'apprentissage ou à la formation dont le secteur, dans le cadre des attributions conférées à l'OPCA par ses statuts, demande à ce dernier d'opérer pour son compte la collecte et la gestion.

Les accords sectoriels engagent l'ensemble des entreprises relevant de chacun des secteurs concernés, soit du fait de leur adhésion aux organisations professionnelles d'employeurs signataires, soit, en tant que de besoin, du fait de l'extension desdits accords par arrêté ministériel.

(1) Contributions pour le financement des contrats d'alternance

### Article 5

En vigueur non étendu

L'adhésion à l'OPCA est donnée pour une durée indéterminée. Elle ne peut être résiliée, au niveau de chaque secteur, que par accord négocié dans les mêmes formes que l'adhésion ou bien en cas de dénonciation de l'accord d'adhésion emportant cessation des effets de celui-ci. Dans tous les cas, la résiliation doit être donnée par lettre recommandée avec avis de réception adressée au président de l'OPCA, et en respectant un préavis de 1 an au moins avant la date limite de la plus proche collecte à venir des contributions prévues à l'article 30 précité de la loi du 29 décembre 1984.

### Article 6

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 8-2-1996, article 3, (BOCC n°96-13)

La date de signature de l'accord de secteur visé à l'article 4 ci-dessus est réputée constituer la date de la demande d'adhésion. La demande d'adhésion n'est pas recevable si elle ne respecte pas les prescriptions dudit article 4.

### Article 7

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration de l'OPCA prendra les dispositions nécessaires pour la mise en place, avec le support des organisations territoriales professionnelles (sociétés d'assurances, agents généraux, courtiers) et interprofessionnelles, d'un réseau de correspondants en vue d'assurer les services de proximité nécessaires à l'accomplissement de ses missions. Ces services de proximité pourront s'appuyer également sur des partenariats avec les autres organismes collecteurs et notamment les OPCAREG créés par accord interprofessionnel du 17 novembre 1994.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Les commissions paritaires nationales de la formation professionnelle et de l'emploi de chaque secteur ayant adhéré à l'OPCA Assurances communiquent au conseil d'administration de l'OPCA les observations, suggestions ou recommandations qui leur paraissent utiles, ainsi que les orientations qu'elles se sont fixées. Elles sont informées, chaque année, de l'ensemble des activités de l'OPCA.

#### Article 9

En vigueur non étendu

L'OPCA créé par le présent accord exerce la reprise des engagements de l'ADAP en tant qu'organisme mutualisateur pour les formations en alternance et dont l'agrément prendra fin le 31 décembre 1995. Cette reprise s'effectuera, dans le cadre d'une dévolution de biens de gré à gré, dans les conditions prévues par le décret n° 94-936 du 28 octobre 1994. Le conseil d'administration de l'OPCA prendra les décisions nécessaires à ce sujet.

#### Article 10

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 8-2-1996, article 4, (BOCC n° 96-13)

La demande d'agrément de l'OPCA créé par le présent accord sera effectuée par la FFSA, avant le 31 décembre 1994, au nom de l'ensemble des organisations signataires.

La demande d'extension d'agrément nécessitée par l'adhésion du SNSA à OPCASSUR postérieurement au 31 décembre 1994 sera de même effectuée par la FFSA.

#### Article 11

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté décidant l'agrément de l'OPCA, objet dudit accord.

---

## Annexe à l'accord du 22 décembre 1994

### Statuts de l'OPCA Assurances

#### Article 1er

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 8-2-1996 (BOCC n° 96-13)

Conformément à l'accord intersecteurs assurances et assistance des 22 décembre 1994 modifié, il est créé entre les parties signataires de celui-ci, sous forme d'association de la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901, un organisme paritaire collecteur agréé au sens du décret n° 94-936 du 28 octobre 1994, en application de l'article L. 961-12 du code du travail.

Cet organisme prend le nom d'OPCASSUR.

#### Article 2

En vigueur non étendu

OPCASSUR a pour objet, pour le compte des entreprises relevant des secteurs ayant fait acte d'adhésion, la collecte, le gestion et l'utilisation des fonds destinés au financement d'actions de formation tels qu'énumérés à l'article 3 ci-après et définis, pour chacun desdits secteurs, par un accord négocié entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés dudit secteur.

#### Article 3

En vigueur non étendu

Les accords de secteur visés à l'article 2 ci-dessus déterminent, dans la liste ci-dessous, la nature des contributions dont le secteur considéré entend confier la collecte, la gestion et l'utilisation à OPCASSUR :

3.1. Contributions destinés aux contrats d'alternance, c'est-à-dire :

- pour les entreprises employant au moins 10 salariés : 0,40 % des salaires prélevés sur la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et obligatoirement affectés aux contrats d'alternance (0,30 % pour celles de ces entreprises qui ne sont pas assujetties à la taxe d'apprentissage) ;

- pour les entreprises de moins de 10 salariés : 0,10 % des salaires qui leur incombent au titre du financement de ces mêmes contrats.

3.2. Versements des entreprises en faveur de l'apprentissage à hauteur de 0,20 % des salaires admis en exonération de la taxe d'apprentissage et n'ayant pas fait l'objet d'une exonération directe du fait de versement à des centres de formation d'apprentis ou des établissements visés aux articles L. 118-2 et L. 118-3-1 du code du travail.

3.3. Contribution à hauteur de 0,10 % des salaires due par les entreprises concernées, employant 10 salariés au moins, au titre du capital de temps formation et venant en déduction de la contribution de 0,2 % due au titre du congé individuel de formation.

3.4. Contributions dues par les entreprises de moins de 10 salariés au titre du financement de la formation professionnelle continue, selon les dispositions en vigueur dans chacun des secteurs.

3.5. Part non directement utilisé, par les entreprises de 10 salariés au moins, de leurs contributions au titre du financement de la formation professionnelle continue, selon les dispositions en vigueur dans chacun des secteurs.

Les contributions visées au 3.1 ci-dessus doivent obligatoirement figurer dans la liste retenue par chaque accord sectoriel.

#### Article 4

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-2-1995 (BOCC n° 95-45)

Pour l'exercice des attributions qui lui sont confiées, les missions confiées à OPCASSUR sont les suivantes :

4.1. Collecte des contributions des entreprises selon les choix faits par les accords sectoriels.

4.2. Mutualisation, sous réserve des dispositions de l'article L. 952-2 du code du travail, dès leur versement, des fonds collectés dans le cadre de sections professionnelles et de sections financières selon les modalités fixées à l'article 5.

4.3. Gestion comptable distincte de chaque section professionnelle et de chaque section financière.

4.4. Développement d'une politique incitative d'insertion professionnelle par les contrats d'insertion en alternance et d'apprentissage, conformément à l'article 20-11 de l'accord interprofessionnel du 3 juillet 1991 modifié.

4.5. Instruction des dossiers et prise en charge, dans la limite des moyens financiers disponibles - dans le cadre des dispositions légales réglementaires et

conventionnelles applicables à chaque secteur, et des orientations et décisions arrêtées par le conseil d'administration -, des dépenses afférentes aux actions de formation pour lesquelles OPCASSUR est saisi de demandes par les entreprises.

4.6. Information, sensibilisation et conseil des entreprises, des salariés, des organismes de formation et, en tant que de besoin, du public, sur les moyens mis en oeuvre pour l'accomplissement de ses missions.

4.7. Financement d'études et de recherches dans le domaine de la formation professionnelle.

#### Article 5

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-2-1995 (BOCC n° 95-45)

Sous réserve de l'observation des dispositions de l'article L. 952-2 du code du travail, il est constitué au sein d'OPCASSUR des sections professionnelles et des sections financières, à savoir :

- autant de sections professionnelles qu'il existe de secteurs ayant fait acte d'adhésions à OPCASSUR par un accord paritaire ;
- autant de sections financières que de natures de contributions différentes au sens de l'article 3.

Une comptabilité des opérations réalisées au titre de chaque section financière est tenue au sein de chaque section professionnelle.

#### Article 6

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 8-2-1996 (BOCC n° 96-13)

Le conseil d'administration d'OPCASSUR est composé d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés et de représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires de l'accord du 22 décembre 1994.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne 3 représentants.

Les organisations professionnelles d'employeurs désignent des représentants en nombre égal au total de ceux des organisations de salariés, à raison, pour chacune des organisations d'employeurs, d'un nombre convenu entre elles et fonction de l'importance relative des contributions versées à OPCASSUR par les entreprises de son secteur.

Chacune des organisations d'employeurs et de salariés signataires de l'accord du 22 décembre 1994 dispose en outre de 1 siège de suppléant. Leur représentant désigné à ce titre ne peut cependant prendre part au vote que s'il remplace un titulaire absent.

#### Article 7

En vigueur non étendu

Il est constitué pour chaque secteur professionnel un comité paritaire qui examine les questions - spécifiques au secteur - afférentes à la collecte, à la gestion et à l'utilisation des contributions.

Chaque comité paritaire fait valoir ses observations, suggestions ou demandes auprès du conseil d'administration d'OPCASSUR par la voix des représentants de son secteur au conseil d'administration.

Les comités paritaires sont composés de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative et signataire de l'accord du 22 décembre 1994 et d'autant de représentants de la ou des organisations professionnelles d'employeurs signataires pour le secteur considéré.

#### Article 8

En vigueur non étendu

Pour l'exercice des attributions confiées à OPCASSUR, le conseil d'administration d'OPCASSUR dispose des pouvoirs les plus étendus. Il définit notamment :

- les règles de collecte et de gestion des fonds qu'OPCASSUR est habilité à recevoir ;
- les règles et priorités de prise en charge des dépenses de formation dont OPCASSUR est saisi, selon la nature des actions de formation et les dispositions légales et réglementaires qui leur sont applicables ;
- l'importance des dépenses d'information, de conseil, de gestion, d'études ou de recherche susceptibles d'être engagées conformément aux missions d'OPCASSUR ;
- les règles de mutualisation des contributions dans le respect des dispositions en vigueur en la matière et notamment de l'article R. 964-1-4 du code du travail, de telle sorte que chaque secteur dispose du maximum d'autonomie d'utilisation des fonds collectés auprès des entreprises qui ressortissent de son champ propre ;
- les modalités du contrôle de la gestion de l'OPCA et de l'utilisation des fonds. Ce contrôle porte sur la totalité des activités de l'OPCA y compris celles qui font l'objet d'une gestion déléguée conformément à l'article 9 ci-après.

Il désigne le bureau dans les conditions fixées à l'article 12.

Il décide, après examen des dossiers préparés par le bureau et le secrétariat général, des actions à mettre en oeuvre par l'association dans le cadre de son objet. Il autorise les engagements de fonds correspondants.

Il peut donner au président, au bureau ou au secrétariat général, toute délégation de pouvoirs dans les limites de l'objet de l'association.

#### Article 9

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration d'OPCASSUR délègue par voie de convention à 1 ou plusieurs opérateurs désignés par lui, les tâches de gestion relatives à :

- l'appel et la collecte des contributions auprès des entreprises. Toutefois, cette activité pourra, le cas échéant, en accord avec le conseil d'administration d'OPCASSUR, faire l'objet d'une sous-traitance à une autre personne morale ;
- la gestion des fonds collectés ;
- l'émission et l'envoi de toutes pièces administratives et comptables liées aux opérations de gestion ;
- l'instruction des dossiers de demande de prise en charge émanant des entreprises et le règlement des sommes appropriées ;
- les services mis à disposition des entreprises (information, conseil et aide à la constitution des dossiers) ;
- la préparation des documents statistiques et états comptables destinés au contrôle de la gestion et de l'utilisation des fonds par le commissaire aux comptes et par le conseil d'administration d'OPCASSUR, ou destinés aux administrations de contrôle.

La convention prévue au premier alinéa du présent article est signée par le président après accord du conseil d'administration.

Le ou les organismes opérateurs délégués rendent compte au conseil d'administration d'OPCASSUR selon les modalités fixées par ce dernier.

#### Article 10

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 8-2-1996 (BOCC n° 96-13)

Le conseil se réunit chaque fois qu'il est nécessaire et au moins 1 fois par semestre, à l'initiative de son président.

Sa réunion est également de droit à la demande de la moitié au moins de ses administrateurs.

Sauf urgence, chaque réunion doit faire l'objet au moins 10 jours à l'avance d'une convocation accompagnée de l'ordre du jour et des informations nécessaires sur les dossiers qui seront examinés lors de la réunion.

L'ordre du jour est arrêté par le président après consultation du secrétariat général de l'association. Tout administrateur peut demander, dans un délai minimum de 10 jours avant le conseil, l'inscription d'un point à l'ordre du jour.

Les décisions du conseil sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

Chaque administrateur présent peut représenter un administrateur appartenant au même collège et, pour ce qui concerne les organisations syndicales de salariés, à la même organisation.

Aucune décision ne peut être adoptée par le conseil si, dans chaque collège, le nombre des administrateurs assistant à la séance n'est pas égal au moins à 6.

Les délibérations du conseil sont actés dans des procès-verbaux conservés au siège de l'association et signés par le président et le secrétaire, ou à défaut par un autre membre du bureau de telle sorte que le procès-verbal soit validé par un membre de chacun des 2 collèges. Ces procès-verbaux sont communiqués aux membres du conseil dans un délai raisonnable.

#### Article 11

En vigueur non étendu

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Les dispositions nécessaires sont prises pour que le temps passé aux réunions du conseil d'administration, des comités paritaires des sections professionnelles et, le cas échéant, à des travaux de commission, n'entraîne pas de perte de salaire pour leurs membres.

Le mandat d'administrateur est d'une durée de 2 ans. Il peut être renouvelé.

#### Article 12

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 10-4-1995 (BOCC n° 95-51)

Il est constitué au sein du conseil un bureau composé de 1 président, de 3 vice-présidents, de 1 trésorier, de 1 trésorier adjoint, de 1 secrétaire et de 1 secrétaire adjoint.

La présidence et les vice-présidences sont pourvues tous les 2 ans par alternance entre les collèges, à raison d'un poste de président et de vice-président pour l'un des collèges, et de 2 vice-présidents pour l'autre collège. Le président désigné pour la première période biennale appartient au collège des employeurs.

Le secrétaire et le trésorier adjoint appartiennent au collège des salariés, le trésorier et le secrétaire adjoint appartiennent au collège des employeurs.

Le trésorier représente OPCASSUR dans les instances de l'organisme de gestion prévu à l'article 9.

Le bureau se réunit 1 fois par semestre, sur convocation de son président. Il prépare les dossiers soumis au conseil et prend toutes les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'association.

#### Article 13

En vigueur non étendu

Le président désigné par le conseil d'administration préside les réunions du conseil et du bureau.

Il assure le fonctionnement régulier de l'association, conformément aux présents statuts. Il signe tous actes, délibérations ou convocations et représente l'association en justice ainsi que dans les actes de la vie civile.

En cas d'empêchement du président, celui-ci délègue ses pouvoirs au vice-président.

#### Article 14

En vigueur non étendu

Le secrétariat général est assumé, sur délibération du conseil d'administration, par la personne qui a pour mission, dans le cadre de la gestion déléguée prévue à l'article 9, de diriger et animer l'équipe affectée à l'exécution des tâches de gestion.

Le secrétariat général est responsable du bon fonctionnement de l'association et chargé de sa gestion administrative et comptable.

Il assure la liaison avec l'ensemble des partenaires amenés à mettre en oeuvre les actions entrant dans l'objet de l'association et, notamment, le réseau des correspondants organisé conformément à l'article 7 de l'accord du 22 décembre 1994.

Il peut recevoir à cet effet du président toute délégation nécessaire.

#### Article 15

En vigueur non étendu

Les ressources de l'association se composent :

- 1° Des cotisations de ses membres telles que fixées par le conseil d'administration ;
- 2° Des contributions versées par les entreprises en application des articles 2 et 3 des statuts ;
- 3° De toutes autres ressources autorisées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

#### Article 16

En vigueur non étendu

Les dépenses comprennent :

- le financement des actions engagées pour répondre à l'objet de l'association ;
- les frais de gestion.

Tout engagement de dépenses doit recueillir la signature du président ainsi que celle du trésorier, sauf délégation de signature donnée par ces derniers après avis du conseil d'administration.

#### Article 17

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 10-4-1995 (BOCC n° 95-51)

Une commission de contrôle paritaire est chargée de veiller à la régularité des opérations comptables et financières de l'association. Elle se réunit 1 fois par an.

Le résultat de ses travaux est consigné dans un rapport écrit adressé au conseil d'administration.

Les membres de la commission de contrôle sont au nombre de 4 pour chaque collège. Ils sont obligatoirement choisis en dehors des membres du conseil d'administration. Ils sont désignés dans les mêmes conditions que ceux-ci.

La commission est assistée dans sa mission par le commissaire aux comptes désigné par le conseil d'administration.

#### Article 18

En vigueur non étendu

Un commissaire aux comptes titulaire et un suppléant sont désignés par le conseil d'administration. Ils ont notamment pour missions de certifier la sincérité et l'exactitude des comptes d'OPCASSUR et du respect des procédures internes qui lui sont applicables.

#### Article 19

En vigueur non étendu



Les modifications à apporter éventuellement aux présents statuts, ou la dissolution de l'association elle-même, ne peuvent être décidées, après délibération du conseil d'administration, que par les organisations signataires de l'accord du 22 décembre 1994. La dénonciation de cet accord entraînant cessation des effets de celui-ci vaudrait décision de dissolution de l'association.

#### Article 20

En vigueur non étendu

En cas de dissolution de l'association, le président disposera pendant 6 mois de tout pouvoir pour liquider les affaires en cours au jour de cessation de l'association, dans le cadre des instructions données par le conseil d'administration.

#### Article 21

En vigueur non étendu

Le président, au nom de conseil d'administration, est chargé d'effectuer toutes les formalités de déclaration et de publication prescrites par la législation en vigueur et notamment le dépôt des présents statuts à la préfecture de police de Paris.

Le siège de l'association est fixé à Paris. Il pourra être transféré à tout autre endroit, par décision du conseil d'administration.

## Lettre du 15 décembre 1995 portant adhésion à l'OPCA Assurance par les sociétés d'assistance

#### Article 1er

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, et du décret n° 94-936 du 28 octobre 1994, le secteur constitué par les sociétés d'assistance relevant de la convention collective nationale des sociétés d'assistance donne son adhésion à l'OPCA Assurances créé par l'accord du 22 décembre 1994.

#### Article 2

En vigueur étendu

Cette adhésion est donnée pour la collecte, la gestion et l'utilisation des contributions destinées aux contrats d'alternance, à savoir :

- pour les entreprises employant au moins 10 salariés : 0,40 % des salaires prélevé sur la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et obligatoirement affecté aux contrats alternance ;
- pour les entreprises de moins de 10 salariés : 0,10 % des salaires qui leur incombe au titre du financement de ces mêmes contrats.

## Accord d'adhésion du 22 décembre 1994 à l'accord du 22 décembre 1994 relatif à l'OPCASSUR

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française des sociétés d'assurances (FFSA) ; Groupement des sociétés d'assurances à caractère mutuel (GEMA).
Organisations de salariés	CFDT ; CFE-CGC ; CFTC ; CGT.

#### Article 1er

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, de l'avenant du 5 juillet 1994 à l'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991 relatif à la formation et au perfectionnement professionnels, et du décret n° 94-936 du 28 octobre 1994, le secteur constitué par les sociétés d'assurances et les organismes relevant des conventions collectives de travail des 27 mai et 27 juillet 1992 donne son adhésion à l'OPCASSUR créé par l'accord du 22 décembre 1994.

#### Article 2

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 26-9-1997 (BO n° 97-44), étendu par arrêté du 16-12-1997 (JO du 26-12-1997)

Cette adhésion est donnée pour la collecte, la gestion et l'utilisation des contributions ci-après désignées :

2.1. Contributions destinées aux contrats d'alternance, à savoir :

- pour les entreprises employant au moins 10 salariés : 0,40 % des salaires prélevé sur la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue et obligatoirement affecté aux contrats alternance ;
- pour les entreprises de moins de 10 salariés : 0,10 % des salaires qui leur incombe au titre du financement de ces mêmes contrats.

2.2. Versements des entreprises en faveur de l'apprentissage à hauteur de 0,20 % des salaires admis en exonération de la taxe d'apprentissage et n'ayant pas fait l'objet d'une exonération directe du fait de versements à des centres de formation d'apprentis ou à des établissements visés aux articles L. 118-2-1 et L. 118-3-1 du code du travail (1).

2.3. Part non directement utilisée par les entreprises d'assurances de leur contribution au titre de la formation professionnelle continue, dans le cadre tant des dispositions légales et réglementaires que de l'accord du 27 mai 1992 relatif au financement de la formation professionnelle continue, fixant les dépenses annuelles de formation professionnelle à hauteur de 2 % minimum de la masse salariale de l'entreprise.

2.4. Contribution, à hauteur de 0,10 % des salaires, due par les entreprises concernées, employant 10 salariés au moins, au titre du capital de temps-formation et venant en déduction de la contribution de 0,2 % due au titre du congé individuel de formation.

(1)

Point exclu de l'extension (arrêté du 16 décembre 1997, art. 1<sup>er</sup>).

## Accord du 14 juin 2010 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCASSUR

Signataires	
Organisations patronales	La FFSA ; L'AGEA ; Le GEMA ; Le SNSA,
Organisations de salariés	La FS CFDT ; La CFE-CGC assurance ; La CSFV CFTC ; La FSPBA CGT ; La FEC FO,

## Accord du 14 juin 2010 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCASSUR

Signataires	
Organisations patronales	La FFSA ; L'AGEA ; Le GEMA ; Le SNSA,
Organisations de salariés	La FS CFDT ; La CFE-CGC assurance ; La CSFV CFTC ; La FSPBA CGT ; La FEC FO,

En vigueur non étendu

Vu les dispositions de l'accord-cadre inter-secteurs assurance et assistance du 14 juin 2010, relatif à l'affectation d'une partie des fonds collectés par OPCASSUR à la prise en charge de dépenses de fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78-4° du code du travail,

### Article 1er

En vigueur non étendu

Les versements effectués pour l'année 2010 en application de l'accord du 14 juin 2010 précité sont fixés comme suit :

- CFA de l'assurance : 1 950 000 € ;
- CFA de bureautique appliquée du groupe IGS : 200 000 € ;
- Centre régional de formation à la bureautique et à la gestion (CERFAL) : 34 000 € ;
- CFA inter-consulaire méditerranée : 30 000 € ;
- CFA de l'AFUNA - Sup 2000 : 145 000 € ;
- CFA Epure Méditerranée : 35 000 € ;
- CFA FORMASUP de Paris : 110 000 € ;
- CFA de la CCI de Maine-et-Loire : 150 000 € ;
- CFA de l'IFIR : 10 000 € ;
- CFA de la chambre des métiers de Niort : 25 000 € ;
- institut de formation par alternance de la CCI de Meurthe-et-Moselle : 200 000 € ;
- CFA RH : 20 000 € ;
- CFA de l'association pour le développement de la formation par l'apprentissage (ADEFA) : 30 000 € ;
- CFA FORMASUP des Pays de Savoie : 20 000 € ;
- CFA DIFCAM : 10 000 € ;
- CFA C3 : 10 000 € ;
- CFA AFIA : 25 000 €.

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élèvent pour l'année 2010 à 3 004 000 €, soit moins de 15 % des fonds collectés par OPCASSUR au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Ces sommes seront versées par OPCASSUR aux CFA concernés au plus tard le 31 août de l'année en cours.

### Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2010 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

## Accord du 26 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FFC ; SGIEIC ; AFDPE ; UNIDIS.
Organisations de salariés	FFSCEGA CFTC ; FPC FO.

### Préambule

En vigueur étendu

Au 1er janvier 2010, la population française compte 64,6 millions de personnes dont 51,6 % de femmes. Cette répartition des populations ne se retrouve pas dans la population salariée française. Depuis 20 ans, les femmes continuent de se porter de plus en plus sur le marché du travail et les taux d'activité des femmes et des hommes se rapprochent. L'écart de taux d'activité entre femmes et hommes était de 18 points en 1990, avec un taux d'activité de 76 % pour les hommes et de 59 % pour les femmes. En 2010, l'écart est de 9 points, le taux d'activité des femmes étant de 66 % et celui des hommes de 75 %. Les 20 dernières années sont, de ce point de vue, dans le prolongement des tendances que l'on observe depuis le début des années 1960 : au début des années 1960, l'écart de taux d'activité entre hommes et femmes de 15 ans ou plus était de plus de 40 points.

Même si on constate une nette augmentation du taux d'activité moyen des femmes, l'équilibre des effectifs n'est pas à ce jour une réalité. En 2010, la population française compte 28,3 millions d'actifs, dont 13,5 millions de femmes (47,7 %).

Tout comme les élèves et les étudiants ne s'orientent pas vers les mêmes filières d'études selon leur sexe, les femmes et les hommes ne travaillent pas dans les mêmes secteurs d'activité. 88,6 % des femmes actives sont salariées du secteur tertiaire et en particulier dans le secteur de l'administration publique, de l'enseignement la santé et l'action sociale. Elles sont presque absentes du secteur de la construction et de l'agriculture, et peu présentes dans celui de l'industrie. Depuis 2001 l'industrie connaît une baisse continue de ses effectifs. Le nombre de salariés dans l'industrie a ainsi fortement baissé sur la période 2005-2009 avec une baisse de - 2,2 % par an en moyenne. Tous secteurs confondus, l'industrie a, en 2010, un effectif de 3 597 000 salariés, soit 14 % de la population active française. Il est composé de 2 604 000 hommes (72,4 %) et 992 700 femmes (27,6 %).

Ce déséquilibre va en s'accroissant dans les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons. Il y a 66 716 salariés, dont 49 924 hommes (74,8 %) et 16 792

femmes (25,2 %). On constate donc que les femmes sont sous-représentées de 2,4 points par rapport à l'industrie générale et de 22,5 points tous secteurs confondus.

Compte tenu de ce constat, les parties signataires décident d'un certain nombre de mesures visant à corriger les déséquilibres existants.

Le présent texte s'inscrit dans le prolongement des textes européens et nationaux et des accords interprofessionnels qui visent à promouvoir et à garantir l'égalité entre les femmes et les hommes et à favoriser une plus grande mixité professionnelle :

- article 3 du préambule de la Constitution de 1946 ;
- article 141 du traité de Rome ;
- directive du 5 juillet 2006 relative à l'égalité de traitement ;
- lois du 22 décembre 1972 relative à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, du 13 juillet 1983 et du 9 mai 2001 relatives à l'égalité professionnelle, du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale et du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances ; loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites pour son titre VI visant l'égalité professionnelle femmes-hommes ;
- accords nationaux interprofessionnels du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et du 12 octobre 2006 relatif à la diversité (1).

Les parties signataires souhaitent, en outre, réaffirmer et offrir un prolongement aux principes d'égalité de traitement et de respect de la dignité de la personne inscrits dans le préambule du titre II de l'accord professionnel intersectoriel papiers-cartons du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors et la valorisation du capital humain.

Elles précisent que le respect de la dignité de la personne est un préalable à toute politique visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes. Le principe d'égalité offre la possibilité à tous, femmes et hommes, d'avoir une vie professionnelle et personnelle plus harmonieuse et épanouissante.

Elles rappellent que la mise en œuvre de mesures favorisant l'égalité est un facteur d'attractivité et de développement durable des industries des papiers et cartons.

Elles relèvent qu'en près de 30 ans, la question de l'égalité professionnelle a fait l'objet de plusieurs lois et accords collectifs et constitue toujours un thème fort de concertation, de négociation et de progrès. Elles constatent que les freins à l'égalité relèvent, pour partie, de représentations socioculturelles dépassant le cadre professionnel.

Fortes de ce constat, les parties signataires décident d'adopter une approche pragmatique, non spécifiquement centrée sur les femmes et les situations de discrimination, qui invite à sortir du clivage traditionnel femmes-hommes pour repenser l'égalité professionnelle comme un défi commun s'imposant indistinctement aux individus quel que soit leur sexe et s'imposant aux négociations collectives quelle qu'en soit la thématique.

En outre, elles optent pour une démarche nouvelle visant à offrir des outils d'accompagnement aux entreprises. Ainsi, est-il prévu que le présent accord soit suivi de la rédaction d'un guide pratique listant des propositions de mesures visant à une intégration du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons. Ce guide, qui sera finalisé dans le courant de l'année 2012 sera annexé à l'accord.

Concrètement, les parties signataires s'engagent à inscrire l'égalité femmes-hommes au rang des principes conventionnels fondamentaux et à œuvrer pour son respect, notamment à l'occasion des négociations collectives conventionnelles et/ou intersectorielles papiers-cartons, et ce quel qu'en soit le sujet.

Elles veilleront enfin à une parfaite diffusion du présent texte.

De surcroît, les parties signataires conviennent que l'implication de tous est indispensable au succès d'une démarche de mixité et d'égalité professionnelle et salariale dans l'entreprise (équipes de direction, lignes hiérarchiques, instances représentatives du personnel, salariés...).

Les parties signataires insistent sur le fait que la question de l'égalité professionnelle et de la diversité sont deux sujets distincts qui méritent d'être traités séparément. Ainsi, dans la continuité de la négociation relative à l'égalité professionnelle, elles étudieront l'opportunité d'ouvrir des discussions paritaires sur la diversité au travail.

Toutefois, elles souhaitent rappeler que les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons sont tenues de garantir à l'ensemble des salariés le respect des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement en matière tout particulièrement :

- de recrutement ;
- de rémunération ;
- de formation ;
- de reclassement ;
- d'affectation ;
- de qualification ;
- de classification ;
- de promotion professionnelle ;
- de mutation ou de renouvellement de contrat,

et ce, compte tenu du principe de diversité, sans tenir compte de l'origine, du sexe, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de famille ou de l'état de grossesse, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du nom de famille ou en raison de l'état de santé ou du handicap.

(1) L'ensemble des textes ci-dessus référencés sont consultables sur le site internet de l'UNIDIS.

### **Titre Ier Charte d'engagements en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

En vigueur étendu

Les principes d'égalité professionnelle, de non-discrimination et de diversité sont des valeurs essentielles de l'intersecteur papiers-cartons que ses représentants tiennent à garantir et à promouvoir.

Les parties signataires souhaitent ainsi réaffirmer les grands principes auxquels elles sont attachées et lister les leviers d'actions permettant de corriger les déséquilibres constatés en la matière dans les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons.

Dans ce cadre, les parties signataires s'engagent à :

- repenser la culture de la négociation collective en intégrant le principe d'égalité femmes-hommes dans les processus d'élaboration de la norme conventionnelle tout particulièrement lorsque celle-ci a trait aux processus ressources humaines, et notamment aux salaires, à l'aménagement du temps de travail et à la gestion des parcours professionnels ;
- veiller à ce qu'il n'y ait pas de stéréotype, ni de catégorisation, ni de préjugé ;
- reconsidérer la question de la mixité sous l'angle de l'égalité professionnelle ;
- développer une culture professionnelle de l'égalité visant à instaurer dans les entreprises un dialogue naturel sur les bénéfices d'une égalité femmes-hommes partagée ;
- aborder plus ouvertement dans les négociations collectives les questions de l'équilibre indispensable entre vie professionnelle et vie personnelle ;
- effectuer, concernant les textes conventionnels antérieurs à la signature du présent accord, un travail visant à supprimer toutes les dispositions faisant état de distinction femmes-hommes non justifiée par des raisons objectives.

Elles s'engagent tout particulièrement à lutter contre les stéréotypes, véhiculés par chacun de façon inconsciente, ainsi que contre les clichés sexistes et

culturels qui peuvent mener à la violence. Elles s'engagent dans une démarche volontariste de sensibilisation permanente des hommes et des femmes de l'intersecteur papiers-cartons.

## **Titre II Mesures visant à corriger les déséquilibres constatés en entreprise**

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que, dans les entreprises dotées d'au moins une section syndicale, l'employeur est tenu d'engager une négociation annuelle spécifique sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et sur les mesures permettant de les atteindre.

Cette négociation doit notamment porter sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle, sur les conditions de travail et d'emploi (en particulier celles des salariés à temps partiel) et sur l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

Cette négociation doit s'engager à partir du rapport de situation comparée ou du rapport annuel sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise pour sa partie consacrée à la situation comparée des femmes et des hommes remis par le chef d'entreprise au comité d'entreprise et/ou d'établissement, ou à défaut aux délégués du personnel.

En outre, elles rappellent que ce rapport établit un plan d'actions destiné à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels et détermine les objectifs de progression pour l'année à venir. Il est rappelé que l'employeur qui se soustrait à ses obligations est passible de sanctions financières et/ou pénales. Les acteurs de la négociation d'entreprise se référeront aux dispositions qui suivent pour alimenter leurs réflexions.

### **Article 2.1**

En vigueur étendu

Les branches professionnelles de l'intersecteur papiers-cartons mettront à profit leurs liens avec les établissements d'enseignement pour promouvoir les principes d'égalité professionnelle femmes-hommes et de mixité prévus dans le présent accord.

Les parties signataires favoriseront, sur tous les supports de communication ainsi qu'à l'occasion des forums de recrutement et/ou de présentation des métiers, une communication dynamique et attractive en faveur de l'égalité femmes-hommes et de la mixité professionnelle à destination du monde éducatif, des jeunes, de leur famille et des futurs salariés. Elles considèrent que l'évolution vers la mixité des métiers nécessite des actions de communication dénonçant les représentations, stéréotypes et préjugés relatifs aux métiers de l'intersecteur papiers-cartons.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent à ce que les offres d'emploi diffusées via la bourse de l'emploi intersecteur papiers-cartons, les descriptions ou référentiels nationaux portant sur les situations concrètes de travail soient rédigés de telle sorte que les métiers, emplois, fonctions et postes soient accessibles et attractifs pour les femmes et les hommes.

En tout état de cause, les branches professionnelles de l'intersecteur papiers-cartons s'attacheront, ainsi que leurs représentants au sein des différents organismes professionnels de concertation (CPENF intersecteur papiers-cartons, OPCA 3+, ADEFFA, CPC, comité de suivi de la convention nationale de coopération avec le ministère de l'éducation nationale...), à lutter contre les stéréotypes et les préjugés qui peuvent faire obstacle à l'accès de l'un ou l'autre sexe aux formations conduisant aux métiers des industries des papiers-cartons.

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent rappeler qu'elles se sont mobilisées depuis plusieurs années, dans le cadre des actions de l'OPCA FORMAPAP portant sur l'égalité et la mixité professionnelles pour :

- faciliter l'accès des femmes aux formations, métiers techniques et de production ainsi qu'aux fonctions d'encadrement au sein de l'intersecteur papiers-cartons ;
- favoriser l'accès des hommes aux formations et aux métiers majoritairement occupés par des femmes, qui correspondent entre autres à des fonctions qualités, communication, accueil...

Elles demandent aujourd'hui à l'OPCA 3+ de pérenniser ces actions.

Les parties signataires demandent aux entreprises d'appliquer le principe d'égalité professionnelle femmes-hommes dans les stages en entreprise et les différents dispositifs de formation en alternance. Elles doivent également prendre en considération le fait que l'environnement et les postes de travail doivent être adaptés à l'un et l'autre sexe et ce tout au long de la vie professionnelle. Ces dernières veilleront donc à ce qu'ils puissent être occupés indifféremment par des femmes et des hommes.

Elles souhaitent également que la part respective des femmes et des hommes embauchés tende, à qualification équivalente, vers une répartition femmes-hommes reflétant celle des taux nationaux des différentes grandes filières de formation technologique, scientifique, commerciale et administrative. L'observatoire paritaire des métiers et des qualifications de l'intersecteur papiers-cartons réalisera chaque année, dans le cadre du bilan annuel de l'intersecteur papiers-cartons, une enquête visant à comparer les taux professionnels et nationaux et à analyser, le cas échéant, la différence existante.

Dans tous les cas, les entreprises doivent sensibiliser, informer et/ou former le personnel en charge du recrutement sur le thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes, tout particulièrement sur les dispositions contenues dans le présent accord. Cette phase est reconnue déterminante pour lutter contre les discriminations, agir en faveur de l'égalité professionnelle, la diversité des équipes et la mixité des métiers. Les parties signataires rappellent que le recrutement doit être fondé exclusivement sur les capacités professionnelles requises pour le poste considéré.

Les entreprises sensibiliseront également les personnels d'encadrement qui s'avèrent être des acteurs essentiels de la réussite de l'égalité professionnelle femmes-hommes et de la mixité au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que, dans le cadre du rapport annuel écrit sur la situation comparée des femmes et des hommes, l'employeur est tenu de fournir au moins une fois par an au comité d'entreprise et/ou d'établissement les informations permettant d'évaluer la politique de recrutement au regard des objectifs d'égalité professionnelle et de mixité. Ce rapport établit un plan d'actions destiné à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes. Il est fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels et détermine des objectifs de progression pour l'année à venir. Une synthèse de ce plan sera portée à la connaissance des salariés par voie d'affichage et publiée sur le site internet de l'entreprise s'il en existe un.

Il est enfin rappelé que la loi prévoit des indicateurs de suivi sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de conditions générales d'emploi. Ceux-ci sont précisés dans un guide pratique à destination des entreprises (cf. art. 2.10).

### **Article 2.2**

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que les négociations annuelles de branche sur les minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.

En ce qui concerne, la politique salariale des entreprises, elles rappellent que :

- les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions des articles L. 1133-1 et suivants du code du travail ;
- les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;
- une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;
- les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
- les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs devaient être, en application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, supprimés depuis le 31 décembre 2010.

Elles soulignent, en outre, que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence

parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération. Elles rappellent qu'à défaut d'accord d'entreprise, les salariés de retour de congé de maternité ou de congé d'adoption doivent bénéficier, en application de la loi du 23 mars 2006, d'une garantie visant les augmentations salariales pratiquées pendant la durée de leur congé par les salariés, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Les présentes dispositions seront systématiquement rappelées dans les accords annuels portant revalorisation des minima conventionnels des branches de l'intersecteur papiers-cartons.

Il est enfin rappelé que la loi prévoit des indicateurs de suivi sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération. Ceux-ci sont précisés dans un guide pratique à destination des entreprises.

### Article 2.3

En vigueur étendu

La formation professionnelle constitue un levier majeur pour corriger les inégalités existant dans les parcours professionnels entre les femmes et les hommes. Son accès doit être librement ouvert aux femmes et aux hommes, qu'ils aient été embauchés à temps plein ou à temps partiel.

Les entreprises qui auront constaté des inégalités dans l'accès à la formation, en se référant notamment aux indicateurs prévus par le code du travail, détermineront des objectifs chiffrés à atteindre afin d'atténuer progressivement les écarts constatés et les moyens leur permettant d'y parvenir.

Elles étudieront, à l'occasion de la discussion du plan de formation, les mesures susceptibles de favoriser une participation équilibrée des femmes et des hommes aux actions de formation telles que :

- délais de prévenance permettant la prise en compte des impératifs personnels et familiaux ;
- décentralisation de certaines actions afin de réduire l'éloignement géographique des lieux de formation, qui peut constituer un frein pour l'accès de certains salariés à ces formations ;
- recours à la formation à distance ;
- évolution des pratiques de formation : recours à des formations de durées adaptées et modulaires permettant une meilleure accessibilité pour tous ;
- objectif de progression de l'accès des femmes aux formations qualifiantes menant vers les métiers techniques ou les postes à responsabilité opérationnelle.

Les congés pour raisons familiales ne doivent pas avoir d'incidence sur les droits à formation pour le salarié et doivent, au contraire, amener les entreprises à estimer que les salariés qui en ont bénéficié doivent être considérés comme public prioritaire pour accéder aux formations, et ce afin de maintenir ou de développer le niveau de compétences de ces salariés.

En ce sens, et dans la continuité des décisions actées dans l'accord professionnel intersecteur papiers-cartons du 30 novembre 2011, les parties signataires conviennent de prioriser, dans la mesure du possible, une partie des fonds de la professionnalisation pour des formations adaptées permettant le changement de métier et favorisant la mixité et le maintien ou le développement des compétences des salariés absents pour congés familiaux de longue durée.

*Elles reconnaissent également que les périodes d'absence dues à la suspension du contrat de travail pour prise d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé de paternité ou d'un congé parental d'éducation à temps plein ou à temps partiel sont intégrées dans le calcul des droits à DIF. (1)*

Enfin, lorsqu'une action de formation est suivie en dehors du temps de travail, l'allocation de formation versée par l'entreprise est majorée d'au moins 10 % sur justificatif des frais engagés pour la garde d'un enfant de moins de 12 ans.

Il est enfin rappelé que la loi prévoit des indicateurs de suivi sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de formation. Ceux-ci sont précisés dans un guide pratique à destination des entreprises.

(1) Le septième alinéa de l'article 2.3 : « formation professionnelle » du présent accord est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail.

(Arrêté du 7 juin 2013 - art. 1)

### Article 2.4

En vigueur étendu

Les parties signataires affirment que la formation professionnelle s'avère être pour, tous les salariés, un outil majeur pour sécuriser leur parcours professionnel et faciliter leur évolution de carrière.

Une approche égalitaire et non discriminante dans la politique de promotion professionnelle permet de disposer de compétences plus larges et constitue donc un facteur favorable au développement de l'entreprise et à sa cohésion sociale. De plus, l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans l'évolution de leurs qualifications et le déroulement de leur carrière.

La mixité doit être favorisée dans les parcours professionnels à tous les niveaux hiérarchiques. Les entreprises doivent s'attacher à ce que les systèmes d'évaluation et les critères de promotion soient fondés sur les compétences dans la perspective que les changements d'emploi et/ou les promotions professionnelles accordées permettent une véritable mixité. Une attention particulière sera portée sur les emplois auxquels les femmes ou les hommes n'ont aujourd'hui que rarement accès.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel doivent bénéficier d'un développement de leurs qualifications et d'un déroulement de leur carrière équivalents à celui des salariés à temps complet.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement, ou à défaut dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur doit ainsi procéder à une diffusion des emplois disponibles.

Les parties signataires étudieront les mesures propres à favoriser la poursuite et le développement des dispositifs spécifiques portant sur l'égalité et la mixité professionnelles dans le cadre des actions de l'OPCA 3+.

### Article 2.5

En vigueur étendu

Les parties signataires réaffirment le droit de chaque salarié à une vie privée, familiale et sociale en parallèle de sa vie professionnelle. Leur souhait est que chaque salarié ait la possibilité de concilier son temps de travail avec les besoins de sa vie personnelle de manière à remplir au mieux l'ensemble de ses responsabilités tant professionnelles que personnelles.

Les parties signataires rappellent que les salariés pères bénéficient de droits à la naissance de l'enfant. Les accords d'entreprise doivent tenir compte de cette évolution de la parentalité masculine qui favorise aussi une meilleure effectivité de l'égalité femmes-hommes.

Ainsi, afin de permettre cette nécessaire conciliation des impératifs de la vie professionnelle et familiale, les parties signataires demandent aux entreprises de veiller à ce que les congés pour raisons familiales (congés de maternité, de paternité, d'adoption, pour enfant malade, parental d'éducation, de présence parentale, ou de soutien de familial), ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle des salariés concernés. En tout état de cause, ces congés ne peuvent faire obstacle ou retarder une promotion professionnelle et ne doivent pas nuire à un déroulé normal de carrière.

Pour permettre de préparer dans les meilleures conditions les congés susvisés, un entretien pourra avoir lieu avant le départ à la demande du salarié, afin d'envisager les modalités de son déroulement et le retour en poste. Cet entretien sera l'occasion pour l'employeur et le salarié d'examiner les éventuelles conséquences résultant de la suspension du contrat de travail au regard des droits existants, notamment en matière de protection sociale et de prévoyance. Un autre entretien pourra être organisé, dans les mêmes conditions, au retour de congé en vue d'organiser au mieux la reprise du travail. Ce dernier entretien sera particulièrement important dans le cas des congés parentaux de longue durée.

L'exercice de la parentalité ne doit pas conduire à ralentir l'évolution de carrière des salariés. L'entretien de seconde partie de carrière constitue, à ce titre, un outil qui doit permettre aux femmes ou aux hommes à partir de 45 ans, de faire un bilan et de relancer, si nécessaire, leur carrière par tous les moyens

appropriés. Aussi, en cas de ralentissement avéré des actions correctrices devront être engagées.

Elles rappellent que le temps partiel peut être choisi par les salariés dans le but de concilier la vie familiale et la vie professionnelle. Ce choix ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière des intéressés.

Il est également rappelé que, conformément à l'article L. 2242-5 du code du travail, la négociation annuelle obligatoire doit notamment porter sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse.

Pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, les entreprises étudieront les possibilités qu'offrent les dispositifs d'horaires variables et s'attacheront, dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec le rythme de la vie familiale ou à envisager une mesure de compensation pour les frais de garde d'un enfant de moins de 12 ans engagés exceptionnellement par le salarié. Elles s'attacheront à ce que les modifications d'horaires rendues nécessaires par les contraintes productives et/ou organisationnelles tiennent compte de délais ou de mesures d'accompagnement prenant en considération les impératifs familiaux des salariés.

Dans le même ordre d'idées, les entreprises examineront les possibilités de recourir aux moyens offerts par les nouvelles technologies pour contenir les temps de déplacement des salariés appelés à voyager dans le cadre de l'exécution du contrat de travail et/ou pour favoriser des temps de travail à domicile lorsque ceux-ci permettent une meilleure conciliation des temps de vie familiale et professionnelle.

Les parties signataires s'engagent à tenir compte des présentes dispositions à l'occasion de toutes les négociations de branches qui pourraient voir le jour sur les sujets d'organisation et d'aménagement du temps de travail.

Il est enfin rappelé que la loi prévoit des indicateurs de suivi sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de congés et d'organisation du temps de travail dans l'entreprise. Ceux-ci sont précisés dans un guide pratique à destination des entreprises.

#### Article 2.6

En vigueur étendu

L'employeur est tenu d'afficher dans les lieux du travail et dans les locaux où se fait l'embauche le texte des articles L. 225-1 à L. 225-4 du code pénal et des articles L. 3221-1 à L. 3221-7 et R. 3221-1 à L. 3221-3 du code du travail relatifs à l'égalité de rémunération femmes-hommes.

Sur les panneaux réservés à cet affichage, l'employeur fera la publicité du présent accord.

#### Article 2.7

En vigueur étendu

Sauf absence de candidat, les parties signataires s'engagent à créer les conditions favorables à une représentation femmes-hommes progressivement rééquilibrée afin d'aboutir à une mixité des délégations, tant dans les instances représentatives d'employeurs que de salariés des branches professionnelles de l'intersecteur papiers-cartons.

Les parties signataires feront un point d'étape dans le semestre précédant la date d'échéance de l'accord.

#### Article 2.8

En vigueur étendu

Toute action visant à corriger les disparités de traitement entre les femmes et les hommes dans l'intersecteur papiers-cartons suppose une connaissance précise des situations rencontrées.

Les parties signataires ont convenu, le 30 juin 2010, de dresser un état des lieux sur la situation de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans les entreprises de l'intersecteur papiers-cartons. Ce bilan a été établi sur la base de l'enquête de terrain réalisée par le cabinet Arborus, grâce à un partenariat avec le fonds social européen.

Il est prévu que cette étude soit complétée d'une série d'indicateurs devant permettre d'apprécier si des disparités de traitement injustifiées entre femmes et hommes existent, d'en identifier les causes puis de déterminer des mesures correctives.

Pour ce faire, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications s'appuiera notamment sur les statistiques publiques. Dans la perspective d'affiner les indicateurs de suivi, il étudiera également l'opportunité et la faisabilité d'avoir recours à un panel d'entreprises. Dans ce cadre, il est envisagé que les entreprises de plus de 300 salariés lui transmettent leur rapport annuel de situation comparée ainsi que leur éventuel accord ou plan d'action en faveur de l'égalité femmes-hommes. Les entreprises de moins de 300 salariés seront également invitées à communiquer la partie du rapport annuel sur la situation économique et les perspectives de l'entreprise consacrée à la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Cet état des lieux, analysé par les partenaires sociaux dans le semestre précédant la date d'échéance de l'accord, alimentera les réflexions et les propositions en vue du renouvellement et/ou de l'intégration de nouvelles dispositions conventionnelles favorisant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

#### Article 2.9

En vigueur étendu

Avant le 31 décembre 2013, les parties signataires s'engagent à présenter, dans les commissions paritaires de négociation propres à chaque convention collective, des avenants de révision modifiant les dispositions conventionnelles qui contreviendraient à la charte d'engagements inscrite au titre Ier du présent accord.

Par ailleurs, tout individu estimant être victime d'une inégalité de traitement femmes-hommes, sur la base de l'application d'une disposition conventionnelle pourra, à l'issue de la date visée ci-dessus, saisir les partenaires sociaux de chaque branche dans le cadre des commissions d'interprétations propres à chaque convention collective. Ces derniers s'engagent à examiner dans les 6 mois la discrimination portée à leur connaissance et à proposer les mesures de correction ou de suppression des dispositions textuelles.

#### Article 2.10

En vigueur étendu

Un guide pratique à destination des acteurs de l'entreprise sera rédigé à l'initiative de la partie patronale avant la fin de l'année 2012. Il fera l'objet d'une procédure de validation paritaire.

Ce guide sera réalisé en collaboration avec le service projet de l'OPCA 3+.

Il reprendra notamment les indicateurs de suivi prévus à l'article R. 2323-9 pour les entreprises de moins de 300 salariés et à l'article R. 2323-12 pour les entreprises d'au moins 300 salariés.

### **Titre III Dispositions diverses concernant l'application de l'accord**

#### Article 3.1

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises ressortissant au champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

- n° 3011 (idcc 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses ;
- n° 3054 (idcc 0925) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons, commerce de gros ;
- n° 3068 (idcc 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique ;
- n° 3115 (idcc 0489) : convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage ;
- n° 3158 (idcc 0802) : convention collective nationale de la distribution des papiers-cartons commerces de gros pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ;
- n° 3242 (idcc 1492) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et

celluloses ;

- n° 3250 (idcc 1495) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes ;

- n° 3171 (idcc 715) : convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes (1).

(1) Il est entendu que les dispositions relatives à l'éventuelle mobilisation des fonds de la formation professionnelle intersecteur ne seront pas applicables pour les entreprises ressortissant à ce secteur et non adhérente à l'OPCA 3+. Il appartiendra aux entreprises de se rapprocher de leur OPCA pour examiner dans quelle mesure il pourra favoriser la mise en œuvre des dispositions du présent accord.

### Article 3.2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin, en tout état de cause, le 31 décembre 2015.

Il est entendu que les partenaires sociaux de l'intersecteur papiers-cartons se réuniront 6 mois avant cette date afin d'examiner les conditions permettant sa prorogation et de négocier, le cas échéant, les éventuels aménagements rendus nécessaires par l'évolution de la situation professionnelle au regard des principes inscrits aux titres Ier et II.

Le présent accord a un effet normatif. Il ne peut y être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension.

### Lexique

En vigueur étendu

Egalité : fait d'être égal, fait de ne pas présenter de différence de qualité, de valeur (égalité des chances, des conditions, des droits ; égalité professionnelle).

Dignité : sentiment de la valeur intrinsèque d'une personne ou d'une chose qui commande le respect d'autrui (dignité de caractère ; dignité de la personne humaine).

Discrimination : action, fait de différencier en vue d'un traitement séparé (des éléments) les uns des autres en (les) identifiant comme distincts (discrimination tarifaire, nationale ; discrimination professionnelle).

Diversité : état de ce qui est divers (la diversité des goûts, des caractères ; diversité professionnelle).

Mixité : état, caractère de ce qui est mixte, mélange des sexes (mixité d'une population ; mixité professionnelle).

Stérotypes : les stéréotypes sexistes se définissent comme des attitudes de discrimination à l'endroit des femmes. C'est un processus par lequel on associe, à l'un ou l'autre sexe, de façon arbitraire, rigide, restrictive et répétée, des caractéristiques personnelles et des rôles sociaux différenciés, comme par exemple « les femmes sont plus faites pour les études littéraires que scientifiques ». Les stéréotypes conduisent ainsi à une réticence à la mixité des emplois « les femmes ne sont pas faites pour... », à l'évolution des parcours professionnels des salariées « on ne peut pas nommer une femme à ce poste-là ! », à l'évolution de leur rémunération « son mari gagne bien sa vie, elle n'a pas besoin d'être augmentée ». Les stéréotypes peuvent également concerner l'équilibre des temps de vie « elle a des enfants en bas âge, elle n'est pas assez disponible ».

Intitulés des organismes cités :

ADEFPA : association pour le développement de la formation dans les industries des papiers et cartons (collecteur de la taxe d'apprentissage) ;

CPC : commission professionnelle consultative (rattachée au ministère de l'éducation nationale) ;

CPNF : commission nationale paritaire formation intersecteur papiers-cartons ;

OPCA 3+ : organisme paritaire collecteur agréé des industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie, de l'intersecteur papiers-cartons.

### Lexique

En vigueur étendu

Egalité : fait d'être égal, fait de ne pas présenter de différence de qualité, de valeur (égalité des chances, des conditions, des droits ; égalité professionnelle).

Dignité : sentiment de la valeur intrinsèque d'une personne ou d'une chose qui commande le respect d'autrui (dignité de caractère ; dignité de la personne humaine).

Discrimination : action, fait de différencier en vue d'un traitement séparé (des éléments) les uns des autres en (les) identifiant comme distincts (discrimination tarifaire, nationale ; discrimination professionnelle).

Diversité : état de ce qui est divers (la diversité des goûts, des caractères ; diversité professionnelle).

Mixité : état, caractère de ce qui est mixte, mélange des sexes (mixité d'une population ; mixité professionnelle).

Stérotypes : les stéréotypes sexistes se définissent comme des attitudes de discrimination à l'endroit des femmes. C'est un processus par lequel on associe, à l'un ou l'autre sexe, de façon arbitraire, rigide, restrictive et répétée, des caractéristiques personnelles et des rôles sociaux différenciés, comme par exemple « les femmes sont plus faites pour les études littéraires que scientifiques ». Les stéréotypes conduisent ainsi à une réticence à la mixité des emplois « les femmes ne sont pas faites pour... », à l'évolution des parcours professionnels des salariées « on ne peut pas nommer une femme à ce poste-là ! », à l'évolution de leur rémunération « son mari gagne bien sa vie, elle n'a pas besoin d'être augmentée ». Les stéréotypes peuvent également concerner l'équilibre des temps de vie « elle a des enfants en bas âge, elle n'est pas assez disponible ».

Intitulés des organismes cités :

ADEFPA : association pour le développement de la formation dans les industries des papiers et cartons (collecteur de la taxe d'apprentissage) ;

CPC : commission professionnelle consultative (rattachée au ministère de l'éducation nationale) ;

CPNF : commission nationale paritaire formation intersecteur papiers-cartons ;

OPCA 3+ : organisme paritaire collecteur agréé des industries de l'ameublement, du bois, des matériaux pour la construction et l'industrie, de l'intersecteur papiers-cartons.

## Accord du 4 juillet 2013 relatif à la mise en oeuvre du contrat de génération

Signataires	
Organisations patronales	FFC ; SGIEIC ; AFDPE ; UNIDIS.
Organisations de salariés	FILPAC CGT ; FCE CFTD ; FIBOPA CFE-CGC ; FFSCEGA CFTC ; CGT-FO papier.

### Préambule

Par le présent accord, les parties signataires décident de se saisir des dispositions de la loi du 1er mars 2013, qui transpose l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération.

Elles rappellent que le contrat de génération vise à coupler l'embauche en contrat à durée indéterminée d'un jeune avec le maintien en emploi ou le recrutement d'un salarié plus âgé et qu'il participe, en ce sens, à offrir des réponses aux engagements intersecteurs papiers-cartons visant l'emploi des seniors, le recrutement des jeunes et, d'une manière plus générale, la gestion active des âges, des compétences et des parcours professionnels.

De fait, le présent accord s'inscrit dans la continuité de certaines des dispositions des accords intersecteurs papiers-cartons, indépendamment de leurs signataires :

- du 11 mars 2008 pour l'emploi des seniors et la valorisation du capital humain ;
- du 29 avril 2010 relatif à la santé et à la sécurité au travail ;
- du 30 novembre 2011 portant sur le développement de la formation professionnelle, la professionnalisation, la sécurisation des parcours professionnels et la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
- du 26 juin 2012 portant application du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries des papiers et cartons.

Il est essentiellement motivé par le constat selon lequel, en matière d'emplois, ceux-ci restent encore trop concentrés sur une partie de la population active, celle des âges médians.

Les parties signataires constatent en effet que le taux d'emploi des 15-24 ans et des plus de 55 ans, respectivement fixé à 3,2 % et à 8,9 %, reste relativement médiocre comparativement à la moyenne des pays de l'Union européenne ou de l'OCDE (1). Elles relèvent aussi que, en tout état de cause, les objectifs du Conseil européen de Lisbonne des 23-24 mars 2000, qui ont inspiré les dispositions législatives sur la base desquelles ont été négociées les dispositions de l'accord intersecteurs du 11 mars 2008 relatives à l'emploi des seniors, n'ont pas été atteints.

Elles souhaitent aujourd'hui, dans le cadre d'une démarche conventionnelle volontaire, prendre part à cette évolution positive, qui doit, dans un mouvement d'ensemble, participer à :

- lutter contre le chômage et stimuler la croissance économique ;
- lutter contre la précarité et les discriminations ;
- assurer une dynamique nouvelle pour une gestion « active des âges » reposant sur la transmission des savoirs et des compétences.

Les parties signataires souhaitent que la signature du présent accord soit une opportunité nouvelle pour modifier durablement les politiques de l'emploi des entreprises en permettant de redistribuer les opportunités d'emploi entre les âges et de repenser les solidarités intergénérationnelles au travail.

Il a, en ce sens, vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de l'intersecteurs papiers-cartons quelle que soit leur taille, sans remettre en cause l'obligation de négociation incombant aux entreprises de plus de 300 salariés (ou appartenant à un groupe de plus de 300 salariés).

La démarche retenue se veut pragmatique et dynamique. Elle s'inscrit dans le cadre d'une durée déterminée qui invitera à se réinterroger sur la pertinence des présentes dispositions au regard des enjeux retenus ci-dessus.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés (ou n'appartenant pas à un groupe de plus de 300 salariés), les parties signataires rappellent la nécessité de concertation avec les instances représentatives du personnel, pour la mise en œuvre du présent accord.

Enfin, l'accord constitue une occasion pour renforcer le rôle central de l'observatoire des métiers et des qualifications dans l'analyse des statistiques sociales et métiers de l'intersecteurs papiers-cartons ainsi que dans les études de positionnement qui seront utiles aux entreprises dans les phases de diagnostic et de suivi des plans d'action prévus par la loi.

(1) Le taux d'emploi des moins de 25 ans au niveau européen est de 10,23 % et celui correspondant aux salariés de plus de 55 ans s'élève à 14,38 %.

### **Titre Ier Favoriser un accès à l'emploi intergénérationnel mixte**

En vigueur étendu

Le contrat de génération constitue une opportunité pour redistribuer les emplois entre les âges et les genres. Les parties signataires restent convaincues qu'il peut participer d'une certaine manière à renforcer le dynamisme et la compétitivité des entreprises en les invitant à s'engager dans une gestion rationnelle de la pyramide des âges, notamment. Cette conviction impose, d'une part, que les entreprises se réinterrogent en matière d'emploi sur les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement et, d'autre part, qu'elles adoptent, indépendamment du contexte économique, une gestion prévisionnelle volontariste en matière d'emploi.

#### **Article 1.1**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de l'intersecteurs papiers-cartons sont mobilisés depuis plusieurs années sur la question générale de la diversité au travail et de l'égalité de traitement tout au long du parcours professionnel. Aussi les parties signataires renvoient-elles les entreprises aux dispositions du code du travail, et plus particulièrement à l'article L. 1132-1 (1), ainsi qu'aux dispositions des accords professionnels intersecteurs papiers-cartons du 11 mars 2008 et du 26 juin 2012.

(1) Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement 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 1er 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, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelles, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

#### **Article 1.2**

En vigueur étendu

Les parties signataires relèvent :

- que les jeunes de 18 à 26 ans représentaient, en 2012, 6,8 % de l'effectif total salarié de l'inter-secteurs papiers-cartons ;
- que les salariés âgés de 55 ans représentaient 12,5 %, dont 6,7 % de salariés âgés de 57 ans et plus.

Elles se fixent pour objectif, dans un contexte économique incertain, de faire évoluer respectivement ces taux au 31 décembre 2015 à :

- un minimum de 8,5 % en incluant, le cas échéant, les salariés de moins de 30 ans bénéficiant de la qualité de travailleur handicapé ;
- un minimum de 13,5 % incluant un taux de 6,7 % de salariés âgés de 57 ans et plus, correspondant à un maintien en emploi de 100 % des collaborateurs de cette dernière catégorie d'âge. Il est précisé que le taux de 13,5 % reste ambitieux dans un contexte de pyramide des âges annonçant un nombre non négligeable de départs à la retraite et où, par ailleurs, les entreprises se mobilisent, en réponse à certaines formes d'organisation du travail, en faveur de la mobilité professionnelle sur des secondes parties de carrières visant des métiers hors du champ professionnel de l'intersecteurs papiers-cartons.

Les parties signataires relèvent enfin l'existence d'un déséquilibre persistant entre les hommes et les femmes pour les populations de salariés susvisées. Elles estiment que le contrat de génération est une opportunité nouvelle pour que les entreprises se saisissent de la question de la mixité des emplois. Elles rappellent qu'elles se sont récemment engagées, dans le cadre de la sensibilisation visant les métiers de l'intersecteurs papiers-cartons, à étendre le cœur de cible vers la population féminine. Ces actions, dont la dernière en date a été portée par la nouvelle association AFIFOR au mois de mai, n'ont pu encore porter leurs fruits et un bilan de celles-ci pourra être réalisé dans les prochaines années.

En outre, les partenaires sociaux de l'intersecteurs papiers-cartons poursuivent leur engagement concernant la promotion des métiers selon laquelle les descriptions ou référentiels nationaux portant sur les situations concrètes de travail soient rédigés de telle sorte que les métiers, emplois, fonctions et postes



soient accessibles et attractifs pour les femmes et les hommes.

## **Titre II Agir pour l'insertion professionnelle des jeunes**

En vigueur étendu

Le contrat de génération a pour objectif de participer à la résorption de la précarité des jeunes, en favorisant notamment leur parcours d'intégration dans l'entreprise. Il constitue une opportunité pour interroger les entreprises sur les dispositifs d'accueil et de suivi des jeunes collaborateurs.

### **Article 2.1**

En vigueur étendu

#### **2.1.1. Parcours d'intégration**

Le parcours d'intégration est une étape importante en prolongement direct du recrutement. Il doit se définir au travers d'objectifs qualitatifs et non pas se limiter à une temporalité. Il n'est donc pas à négliger, et ce d'autant plus qu'il va conditionner pour beaucoup la motivation, le bien-être, le comportement et l'efficacité du collaborateur.

L'un des objectifs majeurs d'un parcours d'intégration est la compréhension du collaborateur du rôle qu'il a à jouer dans l'organisation et de sa bonne insertion dans l'entreprise. Les parcours doivent donc être structurés en fonction des objectifs à atteindre de manière progressive et proposer ensuite des outils adaptés pour y parvenir.

Il n'est pas aisé de définir au niveau national un parcours d'intégration type, puisqu'il doit être adapté à la taille de l'entreprise, à ses spécificités organisationnelles et humaines.

Cependant, les parties signataires conseillent, en annexe III du présent accord, un schéma d'intégration a minima pouvant être repris, adapté et complété par les entreprises.

#### **2.1.2. Mesures d'accompagnement des jeunes collaborateurs**

Le parcours d'intégration des plus jeunes invite les entreprises à une réflexion approfondie sur la transmission des compétences immatérielles. Il constitue un moment privilégié pour la mise en place d'un accompagnement, reposant sur des entretiens réguliers et spécifiques, permettant de mieux appréhender la culture de l'entreprise, ses normes ainsi que les éventuels écarts de compréhension et/ou d'adaptation liés à l'âge.

Ainsi les parties signataires conseillent aux entreprises que les 6 premiers mois du collaborateur soient rythmés par des entretiens au moins mensuels du jeune avec son supérieur hiérarchique et/ou son référent.

Le schéma d'intégration prévu en annexe III du présent accord tiendra compte de ces mesures d'accompagnement spécifique.

#### **2.1.3. Accès à la formation**

Les parties signataires renvoient sur ce sujet les entreprises aux dispositions de l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 pour son titre Ier visant l'insertion professionnelle.

Au-delà, elles soulignent leurs nombreuses initiatives en matière de financement de la formation (initiale, continue et par apprentissage).

Elles s'engagent à poursuivre leurs actions en la matière en rappelant que, face au déclin industriel observé, il importe aujourd'hui de mobiliser l'essentiel des moyens de la formation professionnelle initiale et continue en faveur de la préservation et du développement d'une culture scientifique, technique et industrielle de haut niveau ainsi qu'en faveur de la préservation d'un capital humain constitué d'hommes et de femmes, jeunes et moins jeunes, motivés, à forts potentiel et savoir-faire.

#### **2.1.4. Mesures spécifiques pour les jeunes les moins qualifiés**

Les parties signataires renvoient les entreprises à l'accord professionnel intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 pour son titre Ier « Insertion professionnelle » et son article 1.1 sur les compétences fondamentales.

Elles rappellent les liens étroits existant avec le ministère de l'éducation nationale dans le cadre de la convention générale de coopération et relèvent à ce sujet les échanges positifs visant à permettre à ce que tous les citoyens puissent disposer d'un socle de connaissances et de compétences suffisant pour non seulement faire face de manière autonome à des situations courantes de la vie quotidienne mais aussi s'insérer de manière durable dans l'entreprise.

### **Article 2.2**

En vigueur étendu

Les parties signataires relèvent une augmentation du nombre de contrats d'apprentissage pour les dernières années (1).

Aussi invitent-elles les entreprises à asseoir cette dynamique de progression dans leur politique de recrutement par l'alternance pour les prochaines années.

Elles rappellent également les engagements répétés de l'intersecteurs papiers-cartons visant le financement des centres de formation initiale par l'OPCA 3+, l'ADEFPA et/ou les entreprises (2).

Elles mettent enfin en avant leur marque de responsabilité, qui s'est récemment concrétisée par la création de l'association AFIFOR dont la raison d'être vise tout particulièrement à assurer la pérennité et le dynamisme de la filière de formation initiale par la voie de l'apprentissage.

(1) Cette étude, réalisée en 2012, a démontré que le recours à l'apprentissage dans l'intersecteurs papiers-cartons a connu une forte augmentation entre 2010 et 2012.

(2) Soit 1,735 million d'euros au titre du financement des centres de formation par apprenti au titre de l'année 2013 par l'OPCA 3+ et 4,528 millions d'euros au titre du financement par la taxe d'apprentissage.

## **Titre III Œuvrer en faveur d'une solidarité professionnelle intergénérationnelle**

En vigueur étendu

Le contrat de génération est présenté comme un dispositif innovant en ce sens qu'il a pour ambition de participer à l'émergence d'un nouveau paradigme de la politique de l'emploi en permettant de redistribuer les opportunités d'emploi entre les âges mais aussi de faire travailler harmonieusement ensemble plusieurs générations. Il constitue en tout état de cause une nouvelle occasion, pour les entreprises, d'œuvrer en faveur de la transmission des savoirs et des compétences.

### **Article 3.1**

En vigueur étendu

#### **3.1.1. Politique de recrutement des plus jeunes et maintien dans l'emploi des plus âgés**

Le contrat de génération repose sur un principe de « binôme » matérialisé par :

- l'embauche en contrat à durée indéterminée à temps plein d'un jeune âgé de moins de 26 ans ou d'un jeune de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;

- le maintien en emploi d'un salarié âgé d'au moins 57 ans, ou de 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, ou le recrutement d'un salarié âgé de 55 ans ou plus.

En principe, le binôme doit être constitué pour une durée de 3 ans. Les conditions de mise en œuvre sont fixées par le code du travail au titre II, livre 1er, section IV et sont reprises sur le site internet public du ministère en charge du travail : <http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232>.

#### **3.1.2. Désignation d'un salarié référent**

Le contrat de génération fait état de la nécessité de l'existence d'un salarié référent pour accompagner le jeune en entreprise.

L'accès au dispositif d'un salarié ne peut se faire que sur la base du volontariat. La volonté du collaborateur devra toutefois être appuyée par un avis positif du manager et/ou du dirigeant et des équipes des ressources humaines.

Le salarié référent a pour mission de faciliter l'intégration du jeune durant les premières semaines de son arrivée en entreprise. Il sera chargé de l'aider à mieux connaître l'entreprise, à en « décoder » sa culture, à découvrir l'environnement de travail, le poste, les futurs collègues...

Cette collaboration, induite par le contrat de génération, nécessite un encadrement bien défini au niveau de l'entreprise, permettant aux deux collaborateurs de bien comprendre la raison d'être du binôme ainsi que ses objectifs.

Le salarié référent peut être le senior du binôme visé à l'article 3.1, mais pas nécessairement. En effet, les parties signataires rappellent, en cohérence avec les dispositions inscrites au paragraphe 4.1.7 (fonction tutorale et seconde partie de carrière de l'accord intersecteurs papiers- cartons du 30 novembre 2011), qu'elles ne recommandent pas que les fonctions de référent soient confiées automatiquement au seul prétexte d'être un salarié âgé.

Dans l'esprit de la loi, le salarié référent ne doit pas être confondu avec le tuteur ou le maître d'apprentissage. Néanmoins, les parties signataires conseillent aux entreprises que celles-ci mettent en place un processus de vérification des qualifications et des capacités reposant sur des critères non seulement de technicité mais aussi, notamment, de motivation personnelle et de disponibilité intellectuelle et cognitive. Il importe en ce sens que le salarié dispose d'une certaine expérience.

Son expérience pourra servir :

- soit à transmettre au jeune embauché son savoir et ses compétences, afin de le former au poste et aux procédures de travail applicables dans le service ou l'équipe (le référent appartient alors au même service ou à la même équipe que le jeune) ;

- soit à transmettre les règles de fonctionnement propres à l'entreprise (le référent pouvant alors exercer au sein d'un autre service ou d'une autre équipe).

Le référent pourra suivre une formation destinée à développer ses compétences en matière de communication pédagogique, à identifier les difficultés rencontrées par le jeune afin de mettre des actions pour les régler, à planifier des objectifs de progression.

Dans un souci d'efficacité, un référent ne pourra prendre en charge plus de 2 jeunes. Les parties signataires invitent les entreprises à définir au cas par cas et à accorder aux référents le temps nécessaire pour se former et exercer leurs missions de référent.

Afin de garantir une égalité d'accès à la mission de salarié référent, les parties signataires conseillent de fonder cette procédure sur des critères objectifs d'expérience et/ou de maîtrise des compétences à transmettre.

#### Article 3.2

En vigueur étendu

##### 3.2.1. Entretien de suivi

Le jeune doit nécessairement bénéficier du parcours d'intégration prévu à l'article 2.1.1 du présent accord.

Par la suite, l'entreprise doit organiser des modalités de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, qui doivent porter notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences par le nouvel entrant.

Les parties signataires demandent que les entreprises mettent en place des entretiens de suivi au minimum une fois tous les 3 mois et tant que cela sera nécessaire pendant la durée du binôme.

##### 3.2.2. Mesures d'accompagnement visant le salarié référent

Concernant les mesures d'accompagnement visant le salarié référent, les parties signataires renvoient les entreprises, bien que ce dernier ne soit pas, selon la loi, à proprement dit un tuteur ou un maître d'apprentissage, aux dispositions du titre IV « Mission d'intégration confiée au salarié » de l'accord intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011.

##### 3.2.3. Dispositifs tutorat et transfert des savoirs issus de l'expérience

Conformément à l'esprit de la loi sur le contrat de génération, les parties signataires souhaitent que le présent accord soit une occasion pour réinterroger les entreprises et leurs partenaires acteurs de la formation professionnelle sur l'efficacité des mesures et/ou des dispositifs visant le tutorat et le transfert issus de l'expérience.

Elles demandent ainsi à l'OPCA 3+ d'adapter, en les redimensionnant et en les unifiant, l'offre « Cap tutorat » initiée dans l'intersecteurs papiers-cartons et l'offre « Transfert des savoirs issus de l'expérience » initiée dans le secteur carrière et matériaux. Elles invitent aussi à la création d'un kit pratique à destination des entreprises et au lancement d'une campagne de sensibilisation sur la solidarité intergénérationnelle au travail.

#### **Titre IV Accompagner de manière opérationnelle et durable les parcours professionnels**

##### Article 4.1

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent mettre en avant l'engagement unanime des partenaires sociaux sur l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels. Elles renvoient en ce sens aux dispositions de l'accord du 29 avril 2010.

Pour celles qui en sont signataires, elles souhaitent aussi rappeler les dispositions du titre III « Garantir des conditions de travail adaptées à l'âge » de l'accord intersecteurs papiers-cartons du 11 mars 2008.

L'ensemble des parties signataires rappellent enfin les travaux actuellement menés dans le cadre de la convention signée avec le fonds d'amélioration des conditions de travail, et notamment relatifs à la prévention des phénomènes d'usure professionnelle et de pénibilité du travail.

##### Article 4.2

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que de nombreux échanges et concrétisations ont d'ores et déjà eu lieu concernant les mesures spécifiques pour les salariés âgés prévues par la loi sur le contrat de génération. Sans être exhaustives, elles rappellent ainsi :

- que l'accord IPC du 11 mars 2008 prévoit la mise en place dans les entreprises de politique GPEC intégrant la gestion de tous les âges au travail ; que ce même accord prévoit, comme précisé à l'article 4.1 du présent accord, la prise en compte de la problématique du vieillissement au regard de la santé et de la sécurité du salarié ;

- que des dispositifs spécifiques ont été mis en place par l'ancien OPCA FORMAPAP dans le cadre de l'opération Generis et qu'une grande partie de ces dispositifs ont été repris par l'OPCA 3+ au sein de son offre à destination des entreprises et des salariés ;

- que la situation des salariés âgés a été prise en compte par l'accord intersecteurs papiers-cartons du 30 novembre 2011 dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle et de la GPEC ;

- que l'accord intersecteurs papiers-cartons du 11 mars 2008 prévoit des mesures d'anticipation des situations et des conséquences du handicap des salariés âgés par des appuis techniques aux entreprises, dispensées notamment dans le cadre de la convention liant l'OPCA 3+ à l'Agefiph ;

- que l'OPCA 3+ propose aux entreprises et aux salariés une aide visant la mise en place d'une procédure informative et personnalisée sur la situation du salarié au regard de sa retraite ;

- que le présent accord marque l'engagement des parties signataires en faveur d'un accès à l'emploi sans discrimination d'âge.

#### **Titre V Œuvrer de manière spécifique pour les PME**

En vigueur étendu

La délégation patronale s'engage, par le biais d'Unidis stratégie et avenir, à présenter pour référencement, à l'occasion d'une prochaine CPNEF, un parcours de formation en faveur d'une gestion active des âges.

Les parties signataires étudieront en outre les possibilités de priorisation, pour une durée de 3 ans, des fonds du financement de la formation professionnelle au bénéfice de ce parcours de formation.

Elles demandent aussi que la réalisation du kit prévu à l'article 3.2.3 tienne compte des spécificités des TPE et PME.

En outre, la partie patronale s'engage à apporter un appui méthodologique, par le biais notamment de réunions d'information et de sensibilisation à destination des chefs d'entreprise ainsi que de permanences téléphoniques.

## **Titre VI Application de l'accord**

### **Article 6.1**

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, ressortissant au champ d'application des conventions collectives nationales suivantes :

N° 3011 (idcc 0700) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et celluloses.

N° 3054 (idcc 0925) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution des papiers et cartons, commerce de gros.

N° 3068 (idcc 0707) : convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique.

N° 3115 (idcc 0489) : convention collective nationale pour le personnel des industries de cartonnage.

N° 3158 (idcc 0802) : convention collective nationale de la distribution des papiers-cartons, commerces de gros pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise.

N° 3242 (idcc 1492) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la production des papiers, cartons et celluloses.

N° 3250 (idcc 1495) : convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes.

N° 3171 (idcc 715) : convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes.

### **Article 6.2**

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des mesures de dépôt et de publicité visées par le code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension.

Les parties signataires s'engagent à favoriser sa diffusion le plus largement possible et au plus près des salariés.

### **Article 6.3**

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans une démarche qualitative d'analyse et de suivi d'indicateurs et d'objectifs chiffrés précisés en annexe II. Son caractère pragmatique et dynamique suppose en outre une démarche de capitalisation au niveau national des actions menées par les entreprises dans le cadre de leur accord et/ou de leur plan d'action.

Ce contexte suppose que les entreprises remontent à compter de l'année 2014, et au moins annuellement par la suite, un certain nombre d'informations sociales à l'observatoire des métiers et des qualifications de l'intersecteurs papiers-cartons en charge de la statistique sociale professionnelle. Cette remontée d'informations constitue, pour les parties signataires, une formalité substantielle permettant l'éligibilité aux aides publiques et/ou professionnelles qui pourraient être versées aux entreprises dans le cadre de l'application des présentes dispositions.

Les parties signataires confient au comité paritaire de pilotage de l'observatoire le soin d'élaborer, avant la fin de l'année 2013, une procédure spécifique de collecte de données. Elles demandent aussi à ce que l'observatoire puisse accompagner les entreprises dans les études de positionnement qui seront utiles au diagnostic de situation et au suivi de leur plan d'action. Elles estiment enfin que le contexte constitue une opportunité pour redimensionner quantitativement et qualitativement le dispositif Panel intersecteurs papiers-cartons.

Les indicateurs et les objectifs chiffrés précisés en annexe II feront l'objet d'une rubrique spécifique dans le cadre du rapport annuel de branches intersecteurs papiers-cartons.

Un bilan général de l'application de l'accord sera enfin réalisé par l'observatoire pour présentation à la réunion paritaire prévue à l'article 6.4.

### **Article 6.4**

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il entre en vigueur au 1er juillet 2013. Il prendra fin, en tout état de cause, le 1er juillet 2016.

Il est entendu que les partenaires sociaux de l'intersecteurs papiers-cartons se réuniront 6 mois avant cette date afin d'examiner les conditions permettant son éventuelle prorogation.

Le présent accord a un effet normatif. Il ne peut y être dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement que dans un sens plus favorable.

## **Annexe**

En vigueur étendu

### **Annexe I**

Diagnostic préalable réalisé par l'observatoire des métiers et des qualifications

La loi portant création des contrats prévoit la réalisation d'un diagnostic préalable à tout accord collectif (de branche, d'entreprise ou de groupe). Il évalue la mise en œuvre des engagements pris antérieurement concernant l'emploi des salariés âgés. Il s'appuie sur les objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Son contenu a été précisé par le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013.

Le diagnostic annexé au présent accord a été réalisé sur la base de statistiques publiques (DADS) qui ne permettent pas d'obtenir les chiffres de l'année précédente mais des deux années précédentes. C'est pourquoi les références sont datées de 2010. L'observatoire travaille actuellement à la mise en place d'un outil statistique qui réponde de manière plus précise aux besoins des branches et des entreprises qu'elles représentent.

Le diagnostic de l'intersecteurs papiers-cartons comporte notamment des éléments relatifs :

- aux effectifs globaux de l'intersecteurs papiers-cartons : pour les branches de l'intersecteurs papiers-cartons, la population salariée représentait 66 855 personnes. Ce qui représente une diminution de 15,1 % au regard des effectifs de 2005 (78 791 salariés) ;

- à la pyramide des âges ;

- aux caractéristiques des jeunes et des seniors et à l'évolution de leurs places respectives dans la branche sur les 3 dernières années disponibles (travail réalisé par l'observatoire des métiers sur les 5 dernières années) ;

- profil des jeunes de moins de 26 ans ;

- profil des seniors de 57 ans et plus (bilan des engagements pris dans le cadre de l'accord senior du 11 mars 2008 (avenant n° 1) ;

- aux prévisions de départs à la retraite : en 2012, les perspectives de départs en retraite ont significativement diminué. En effet, en 2010, les perspectives de départs en retraite s'élevaient à 4,7 % chez les hommes et à 2,1 % chez les femmes, pour un total de 6,8 % de perspective de départs en retraite (contre 10,4 % en 2005) ;

- aux perspectives de recrutement : le statut de branche ne permet pas de répondre de manière certaine à cet item. Les difficultés rencontrées par les entreprises du secteur sont réelles et appellent à la plus grande prudence et réserve quant aux perspectives de recrutement ;

- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : un accord professionnel a été conclu sur ce sujet le 26 juin 2012. Dans ce cadre, un guide

pratique à destination des entreprises a été mis en place. Ce guide se compose, d'une part, de fiches juridiques qui synthétisent la législation en vigueur sur le sujet et, d'autre part, de fiches pratiques qui reprennent les grandes thématiques de l'égalité professionnelle. L'accord a également initié la mise en place d'un outil « kit égalité » à destination des petites et moyennes entreprises, afin de les aider à appréhender les démarches administratives relatives à l'égalité professionnelle. La récente mise en place de ces actions ne permet pas d'avoir le recul nécessaire à la réalisation d'un diagnostic ;

- aux compétences clés de l'intersecteurs papiers-cartons : les compétences de l'intersecteurs papiers-cartons ont été regroupées par domaines de fonction dans le cadre du plan d'action 2012-2014 annexé à l'accord professionnel du 30 novembre 2011 relatif à la formation professionnelle. Il s'agissait pour les partenaires sociaux de répondre à la nécessité d'assurer la concrétisation d'un environnement « emplois-compétences » permettant aux entreprises et aux salariés d'affronter sereinement les grands défis sociaux, économiques, technologiques, environnementaux et démographiques de demain et propices à la concrétisation d'une nouvelle ambition pour l'industrie française. Ce plan fera l'objet d'une évaluation en début d'année 2015 ;

- aux conditions de travail des salariés âgés et à la prévention de la pénibilité : de nombreuses actions ont été engagées dans le cadre du FACT. Cependant sa récente conclusion ne permet pas d'avoir le recul suffisant à la réalisation d'un diagnostic. En outre, l'avenant n° 1 du 26 avril 2013 à l'accord professionnel du 29 avril 2010 prévoit la mise en œuvre d'une plate-forme de capitalisation et de mutualisation des bonnes pratiques au niveau national ;

- aux objectifs d'égalité professionnelle : inscrits dans l'accord professionnel du 26 juin 2012, renvoie également à l'article 1.2 du présent accord.

En vigueur étendu

## Annexe II

### Objectifs chiffrés et indicateurs retenus

Les parties signataires s'engagent à suivre annuellement les indicateurs inscrits dans le tableau qui suit. Les données quantitatives et qualitatives qui en ressortiront permettront notamment d'évaluer les objectifs fixés dans le cadre de l'accord.

Les parties signataires confient à l'observatoire des métiers et des qualifications le soin de collecter les données utiles au suivi de l'accord.

Une présentation annuelle de celles-ci sera effectuée dans le cadre de la remise du rapport annuel des données sociales de l'intersecteurs papiers-cartons. Le rapport annuel sera publié sur le site internet de l'observatoire :

<http://lesindustriespapierscartons.org/site2/wp-content/uploads/rapport-social.pdf>

En outre, les parties signataires suivront également en 2013-2014 le nombre d'accords collectifs d'entreprise et de plans d'action mis en œuvre dans l'intersecteurs papiers-cartons.

Enfin, il est entendu que les indicateurs du contrat de génération seront intégrés à une version nouvelle du panel statistique, porté jusque-là par l'observatoire des métiers et des qualifications.

### Suivi de la pyramide des âges et ses évolutions

		2013			2014			2015		
		18-26 ans	Plus de 55 ans	Plus de 57 ans	18-26 ans	Plus de 55 ans	Plus de 57 ans	18-26 ans	Plus de 55 ans	Plus de 57 ans
Répartition hommes et femmes	Nombre d'hommes	3 490								
	Nombre de femmes	1 101								
Ancienneté	< 5 ans									
	5 à 10 ans									
	10 à 15 ans									
	Plus de 20 ans									
	Plus de 30 ans									
CSP	Ouvriers									
	Employés									
	Techniciens									
	Agents de maîtrise									
	Cadres ou assimilés									

### Suivi paritaire des éléments relatifs au contrat de génération dans l'IPC

		2013	2014	2015	2016
Nombre de contrats de génération					
Nombre de recrutements de salariés de plus de 55 ans					
Nombre de maintien en emploi de salariés de plus de 57 ans					
Les jeunes de l'IPC (18-26 ans)	Nombre de recrutements en CDI				
	Nombre d'apprentis				
	Nombre d'apprentis recrutés en CDI				
	Nombre de stagiaires				
	Formation autre				
	Actions de communication ou de promotion à destination des jeunes en faveur de : - l'emploi - la formation continue ou par apprentissage				
Les seniors de l'IPC (à partir de 55 ans)	Nombre de recrutements en CDI				
	Nombre de contrats de professionnalisation				
	Nombre de DIF				
	Nombre de CQP				
	Nombre de CQPI				
Suivi de la répartition visé par l'accord					

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'IPC	Nombre de femmes de 18-26 ans				
	Nombre de femmes de plus de 55 ans				
	Nombre de recrutements				
	Nombre de formations				
	Période de professionnalisation				
	DIF				
	Apprentissage				
	Nombre d'actions de sensibilisation				
Retraite	Nombre de départs en retraite				
	Prévisions pour l'année suivante				

En vigueur étendu

### Annexe III

#### Parcours d'intégration

L'un des objectifs majeurs d'un parcours d'intégration est la compréhension du collaborateur du rôle qu'il a à jouer dans l'organisation et de sa bonne insertion dans l'entreprise.

Les parties signataires proposent que ce parcours puisse se dérouler de la manière suivante :

Accueil (préparé et personnalisé) :

- identifier l'ensemble des acteurs ayant un rôle à jouer pour la réussite de l'accueil du nouvel entrant ;
- déterminer le rôle de chacun (la direction, le service des ressources humaines, le manager et le référent, les instances représentatives du personnel et les équipes) ;
- établir les missions et le programme de formation du nouvel arrivant ;
- créer des outils favorisant l'accueil : des documents divers pouvant être fournis par l'entreprise (fiche ou PowerPoint de présentation, livret d'accueil incluant la dimension prévention des risques santé, sécurité au travail, plaquette institutionnelle, site internet...), la politique d'accueil et d'intégration formalisée (charte d'accueil, procédure...) des documents administratifs (contrat de travail, consignes diverses, badge éventuel, informations sécurité, fiche de poste, définition des fonctions, règlement intérieur, visite médicale... Prévoir une « check-list » validée par l'entreprise).

Journée découverte :

- une visite de l'entreprise et de ses différents sites lorsque la distance géographique ou l'activité le permet est également à prévoir (dans la mesure du possible, prévoir un rendez-vous sur une journée ou deux au cours du premier mois passé dans l'entreprise par le nouveau collaborateur) ;
- tous les services doivent être présentés au collaborateur entrant. Le temps à passer dans chaque service sera, bien entendu, déterminé en fonction de la relation professionnelle qui lie le nouveau collaborateur audit service. Ainsi, pour les services les plus importants ou ceux avec lesquels le collaborateur entrant sera amené à collaborer de manière étroite, il pourra y passer près d'une demi-journée afin d'en appréhender son fonctionnement concrètement (mise en situation).

Entretien :

- dès l'arrivée du collaborateur, un entretien d'accueil sera réalisé, permettant de lui indiquer le parcours d'intégration qui s'ensuivra ;
- à cette occasion, il peut être remis au collaborateur une grille d'évaluation et de suivi du parcours professionnel ;
- à l'issue de la première semaine, un second entretien dit « d'écoute » sera mis en place, afin de connaître les ressentis du nouveau collaborateur. Dans le cadre du contrat de génération, les parties signataires invitent les entreprises à soigner tout particulièrement cet entretien, qui correspond aux exigences de mesure de suivi spécifique instituée par la loi du 1er mars 2013.

Quelques clés d'un parcours d'intégration réussi :

Définir et communiquer le processus d'intégration.

Structurer le parcours en fonction des objectifs fixés.

Varié les outils.

Impliquer le management, voire le top management.

Anticiper (avoir mobilisé les ressources nécessaires) l'exercice de l'activité du nouveau collaborateur.

Déterminer les indicateurs d'intégration.

## Accord professionnel du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO (ATLAS)

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; IFEC ; ECF ; AFB ; AGEA ; UNTEC ; CNCM ; SNSA ; UNGE ; CSCA ; AMAFI ; BPCE ; CINOV ; FFA ; Planète Courtier,

## Signataires

Organisations de salariés

CGT ;  
CFDT ;  
CFTC ;  
CFE-CGC ;  
UNSA ;  
CSFV CFTC ;  
FIECI CFE-CGC ;  
FEC FO ;  
F3C CFDT ;  
UNSA banque ;  
FSPBA CGT ;  
CFTC banque ;  
SNB CFE-CGC ;  
CFE-CGC assurances ;  
FSE CGT ;  
CFTC MF ;  
CFE-CGC MF ;  
CFDT banques et assurances ;  
CFTC Crédit mutuel,

## Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » modifie en profondeur les dispositifs, règles de financement et acteurs de la formation professionnelle.

En ce qui concerne plus particulièrement les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), la loi prévoit expressément la fin de la validité des agréments délivrés aux organismes collecteurs agréés au 31 mars 2019 et la mise en place d'un agrément des opérateurs de compétences dont les missions sont orientées pour le développement des compétences des personnes, de l'alternance et de l'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises.

Conformément aux dispositions de l'article 39 de la loi, l'ensemble des organisations signataires du présent accord a souhaité se rapprocher en vue de constituer, par un accord collectif, un opérateur de compétences permettant de répondre aux besoins de l'ensemble des secteurs professionnels des services financiers et du conseil.

L'ensemble de ces secteurs a notamment en commun :

- la volonté de répondre à une exigence de cohérence sectorielle et de proximité des métiers, des emplois, des compétences et de formation (proportion importante de cadres, mobilité forte et nombreuses trajectoires professionnelles entre les différents secteurs, mêmes niveaux de certifications, fort impact de la transformation digitale) ;
- l'objectif de garantir l'efficacité et l'efficience du futur opérateur qui répond clairement à la nécessité « d'intérêt général que constituent la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention des opérateurs de compétences » ;
- la volonté de développer et de renforcer un maillage territorial fin et adapté aux besoins de proximité des entreprises et de leurs salariés ;
- l'objectif de mettre en place une gouvernance élargie au sein du futur opérateur de compétences qui intégrera toutes les branches parties prenantes et la diversité des entreprises ;
- et une organisation transversale et adaptée aux missions de l'opérateur en visant comme priorités le service aux TPE/PME et le développement de l'alternance.

## Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail résultant de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Il a pour objet la constitution d'un opérateur de compétences, auquel adhère l'ensemble des branches signataires du présent accord.

À ce titre, le présent accord détermine notamment le champ d'intervention professionnel et géographique, ainsi que les conditions de gestion de l'opérateur de compétences ainsi créé.

## Article 2

En vigueur étendu

Il est institué un opérateur de compétences relevant des secteurs d'activité mentionnés à l'article 3 du présent accord, qui prend le nom d'« ATLAS, soutenir les compétences » (ci-après « opérateur de compétences »).

Cet opérateur de compétences est constitué sous la forme d'une association à but non lucratif régie par la loi du 1er juillet 1901 et l'ensemble des décrets pris pour son application.

## Article 3

En vigueur étendu

Le champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences correspond aux champs d'intervention professionnels des différentes branches professionnelles représentées par les organisations professionnelles représentatives signataires du présent accord.

Le champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences regroupe par conséquent les entreprises et les salariés appartenant aux secteurs d'activités suivants :

- pour la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) ;
- pour la branche de sociétés d'assurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurance du 27 mai 1992 (IDCC 1672), de la convention collective nationale de l'inspection de l'assurance du 27 juillet 1992 (IDCC 1679), de la convention collective nationale des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 (IDCC 0438), de la convention collective nationale du 27 mars 1972 (IDCC 0653) et de l'accord des cadres de direction des sociétés d'assurances du 3 mars 1993 (IDCC 2357) ;
- pour la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 18 janvier 2002 (IDCC 2247) ;
- pour la branche des sociétés d'assistance : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 13 avril 1994 (IDCC 1801) ;
- pour la branche des agences générales d'assurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 2 juin 2003 (IDCC 2335) ;
- pour la branche de la banque : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 (IDCC 2120), ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des codes APE 94.11Z, 94.12Z, 94.99Zp et 66.19B ;
- pour la branche Banque populaire : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la Banque populaire (IDCC 3210) ;
- pour la branche Caisse d'épargne : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la Caisse d'épargne (IDCC 5005) ;

- pour la branche Crédit mutuel : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du Crédit mutuel (IDCC 1468) ;
- pour la branche des sociétés financières : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968 (IDCC 0478) ;
- pour la branche des activités de marchés financiers : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 11 juin 2010 (IDCC 2931) ;
- pour la branche des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 9 décembre 1974 (IDCC 0787) ;
- pour la branche des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs : les entreprises du champ d'application de la convention collective du 16 avril 1993 (IDCC 3213) ;
- pour la branche des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 13 octobre 2005 (IDCC 2543).

Toute branche professionnelle, exerçant des activités entrant dans le champ de la finance et du conseil ou des activités connexes aux secteurs d'activité précédemment définis, peut adhérer par accord collectif à l'opérateur de compétences sous réserve de l'accord de son conseil d'administration, et de l'intervention d'un arrêté d'élargissement du champ professionnel pris par le ministre en charge de la formation professionnelle.

L'opérateur de compétences a une compétence nationale, comprenant le territoire de la France métropolitaine ainsi que les départements, régions et collectivités d'outre-mer.

#### Article 4

En vigueur étendu

L'opérateur de compétences se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;
- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

#### Article 5

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, ATLAS, en qualité d'opérateur de compétences, a pour principales missions :

1. D'assurer le financement de l'alternance, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches signataires du présent accord ;
2. D'apporter un appui technique aux branches signataires du présent accord pour :
  - établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
  - déterminer les niveaux de prise en charge de l'alternance ;
  - certifier les compétences ;
  - accompagner le développement de l'alternance ;
  - apporter sa contribution technique et son financement aux études prospectives diligentées par les observatoires des branches adhérentes ;
3. Grâce à ses implantations en régions et à tous les services mis en place, directement ou par délégation, pour répondre aux besoins des entreprises au plus près du terrain d'assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
  - d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
  - d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
4. De promouvoir auprès des entreprises, les formations réalisées en tout ou partie à distance et les formations réalisées en situation de travail ;
5. De gérer les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versées en application d'un accord de branche ou d'une annexe spécifiant une profession dans le respect des orientations de la branche concernée et mutualisées entre les entreprises visées par cet accord ou cette annexe, ou sur une base volontaire par les entreprises relevant du champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences.

#### Article 6

En vigueur étendu

6.1. Conformément à la législation en vigueur, et pendant la période transitoire définie à l'article 39, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », soit jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, il est rappelé qu'en qualité d'opérateur de compétences, ATLAS a également pour mission de financer notamment :

- les organismes prenant en charge notamment le conseil en évolution professionnelle, la formation des demandeurs d'emploi et le compte personnel de formation ;
- les actions de formation financées par le compte personnel de formation et les actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi.

Conformément à la législation en vigueur, et pendant la période transitoire définie à l'article 39, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, soit jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, deux sections financières spécifiques seront constituées au sein de l'opérateur de compétences, afin de lui permettre de prendre en charge :

- les actions de formation financées par le compte personnel de formation ;
- les actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi.

6.2. Conformément à l'article 37, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, du 1er janvier 2019 jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, la collecte des contributions mentionnées aux 2° à 4° du I de l'article L. 6131-1 du code du travail est assurée par ATLAS en qualité d'opérateur de compétences agréé à cet effet.

Cependant, il est rappelé que cette collecte ne pourra pas inclure le solde de la taxe d'apprentissage, mentionnée à l'article L. 6241-2, II, du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

6.3. Ces missions provisoires seront assurées par ATLAS conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, sous réserve de son agrément à cet effet, en qualité d'opérateur de compétences.

Elles prendront fin de plein droit à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard au 1er janvier 2021.

#### Article 7

En vigueur étendu

7.1. Les ressources financières de l'opérateur de compétences sont constituées des fonds collectés dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et qui comprennent notamment :

- les fonds pour un financement complémentaire des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, et des reconversions ou promotions par alternance

mentionnées à l'article L. 6324-1 du code du travail au titre de la péréquation interbranches, et le financement de l'aide au permis de conduire ;

- les fonds mentionnés aux articles L. 6331-2, L. 6331-4, et L. 6241-3 du code du travail, en fonction des effectifs et des catégories de public, pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés et pour le financement de l'alternance.

7.2. Les ressources financières de l'opérateur de compétences sont également constituées des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, qu'il peut collecter en application d'un accord de branche ou sur une base volontaire par les entreprises relevant de son champ d'intervention professionnel.

7.3. Les ressources financières de l'opérateur de compétences peuvent être également constituées des contributions des travailleurs indépendants, dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, et dans les conditions fixées par un accord de branche.

7.4. L'opérateur de compétences peut recevoir par convention des participations financières et subventions de l'État, des collectivités territoriales ou de tout autre organisme.

7.5. L'opérateur de compétences peut recevoir des participations financières et contributions d'organismes spécialisés.

#### Article 8

En vigueur étendu

L'opérateur de compétences gère paritairement les contributions légales au sein des sections financières suivantes, consacrées au financement :

- des actions en alternance ;
- des actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, sont constituées au sein de l'opérateur de compétences les sections financières particulières suivantes, lui permettant de gérer de manière distincte :

- les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, versées en application d'un accord de branche ou sur une base volontaire par les entreprises ;

- le cas échéant, les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

#### Article 9

En vigueur étendu

Les ressources financières de l'opérateur de compétences, telles que définies à l'article 7 du présent accord, sont gérées et mobilisées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et à la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État.

L'opérateur de compétences ne peut posséder d'autres biens meubles ou immeubles que ceux nécessaires à son fonctionnement.

Il n'assure aucun financement, direct ou indirect, des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

Il peut toutefois rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein de ses organes de direction ou de ses différentes instances paritaires.

#### Article 10

En vigueur étendu

Institué sous la forme d'une association à but non lucratif, régie par la loi du 1er juillet 1901 et l'ensemble des décrets pris pour son application, l'opérateur de compétences se compose :

- d'une assemblée générale paritaire ;
- d'un conseil d'administration paritaire ;
- d'un bureau paritaire ;
- de sections paritaires professionnelles de branche (SPP), regroupées, le cas échéant, en filière d'activité ;
- de commissions paritaires transversales interbranches (CPT) ;
- d'une direction générale.

#### Article 11

En vigueur étendu

##### Article 11.1

En vigueur étendu

L'assemblée générale se compose d'au moins 1 représentant des différentes organisations professionnelles d'employeurs et d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein d'au moins une branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataires du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne ses représentants par un courrier commun à toutes ses fédérations concernées.

Les règles de désignation des représentants du collège employeur sont définies par les statuts.

##### Article 11.2

En vigueur étendu

###### 11.2.1. Convocation

L'assemblée générale ordinaire se réunit 1 fois par an, sur convocation du (de la) président(e).

Les membres sont convoqués par tout moyen probant, au moins 15 jours avant la date fixée pour la réunion, y compris lorsqu'une assemblée générale extraordinaire est convoquée.

Le(s) commissaire(s) aux comptes est (sont) convoqué(s) dans les mêmes conditions.

###### 11.2.2. Quorum

L'assemblée générale délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège.

Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale sera convoquée et délibérera sans quorum.

###### 11.2.3. Règles de majorité

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale prend ses décisions à la majorité des 2/3 des membres présents ou représentés.

###### 11.2.4. Compte rendu

Les décisions de l'assemblée générale donnent lieu à un compte rendu de séance, établi par le secrétaire.

#### Article 11.3

En vigueur étendu

L'assemblée générale annuelle de l'opérateur de compétences est chargée :

- de ratifier les orientations et les principes directeurs de l'action de l'opérateur de compétences sur proposition du conseil d'administration ;



- d'approuver les comptes annuels, après avoir entendu le rapport du (ou des) commissaire(s) aux comptes ;
- d'approuver le rapport de gestion, ainsi que, le cas échéant, les autres rapports spécifiques requis par les dispositions légales en vigueur ;
- de nommer, dans le respect de la réglementation relative aux marchés publics et sur la base d'un appel d'offres, le commissaire aux comptes titulaire et le commissaire aux comptes suppléant de l'opérateur de compétences, pour une durée de 6 ans, d'augmenter le nombre de commissaires aux comptes titulaire, et le nombre de commissaires aux comptes suppléant dans le respect de l'application de la réglementation relative aux marchés publics et sur la base d'un appel d'offres ;
- de délibérer valablement sur toute question soumise à l'ordre du jour, et relevant de son champ de compétences, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

#### Article 12

En vigueur étendu

#### Article 12.1

En vigueur étendu

#### 12.1.1. Membres

Le conseil d'administration de l'opérateur de compétences est paritaire.

Il se compose de 2 collèges qui rassemblent, respectivement, des représentants des organisations syndicales de salariés, et des organisations professionnelles d'employeurs.

Chaque collège dispose du même nombre de sièges au conseil d'administration.

En cas d'empêchement du (de la) président(e), la présidence du conseil d'administration est assurée par un membre du même collège.

Pour respecter la composition de l'opérateur de compétences en termes de branches non homogènes du point de vue du nombre de salariés, les organisations syndicales de salariés proposent les règles suivantes :

Le collège des administrateurs représentant les organisations syndicales de salariés comprend :

a) 3 représentants titulaires et 2 suppléants pour chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord (ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement) représentative dans au moins la moitié des branches du champ de l'opérateur de compétences.

Les représentants titulaires de ces organisations disposent d'une voix délibérative ;

b) 1 représentant titulaire et 1 suppléant pour chaque autre organisation syndicale de salariés signataire du présent accord (ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement) représentative dans au moins une des branches du champ d'intervention décrit à l'article 4 du présent accord.

Les représentants de ces organisations disposent d'une voix consultative.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne ses représentants par un courrier commun à toutes ses fédérations concernées.

Le collège des administrateurs représentant les organisations professionnelles d'employeurs comprend autant de représentants titulaires et de représentants suppléants que le collège des représentants des organisations syndicales de salariés, répartis entre les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

La répartition du nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs s'effectue à raison d'un siège par section paritaire professionnelle (SPP) ou par filière d'activité regroupant plusieurs SPP, attribué au président ou vice-président selon la fonction occupée par l'organisation professionnelle d'employeurs, ou, en cas de décision du collège employeurs de la SPP, ou de filière d'activité, à un autre représentant choisi en son sein.

La répartition entre les SPP ou filière d'activité des sièges restants est réalisée proportionnellement aux effectifs salariés de chacune d'elles. Lorsque les SPP ou filière d'activité comprennent plusieurs branches, les sièges sont répartis entre elles par accord mutuel distinct. À défaut, les sièges sont répartis proportionnellement aux effectifs des entreprises des branches. Lorsque plusieurs organisations professionnelles d'employeurs sont représentatives dans une même branche, ces sièges sont répartis entre elles par accord mutuel distinct.

Le collège employeur dispose d'autant de voix délibératives et voix consultatives que le collège salarié.

Seuls disposent d'une voix délibérative les représentants des organisations professionnelles membres du conseil d'administration en application du mécanisme précisé ci-dessus.

Les modalités de répartition des voix consultatives entre les représentants des organisations professionnelles sont définies par les statuts. Un quota est réservé aux organisations qui ne siègent pas au conseil d'administration avec voix délibérative.

Aucune branche, SPP ou filière d'activité, ne pourra disposer à elle seule de la majorité absolue des sièges du collège employeurs au conseil d'administration. La composition de ce dernier tiendra compte autant que possible de la diversité des branches signataires.

La composition du conseil d'administration peut être modifiée, notamment en cas de modification du champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences du fait de sa désignation par une branche professionnelle en qualité d'opérateur de compétences, par une décision intervenant à la majorité des 2/3 des membres du conseil d'administration.

En tout état de cause, la modification de la composition du conseil d'administration ne pourra pas aboutir à déroger au principe d'égalité entre le nombre de représentants des organisations syndicales de salariés, et le nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

#### 12.1.2. Mandat d'administrateur

Les administrateurs sont désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés et chaque organisation professionnelle d'employeurs mentionnées à l'article 12.1.1, dans le respect des principes suivants :

L'objectif de parité au sein de chacune des délégations (employeurs et salariés) devra être respecté au sein du conseil d'administration. Ainsi, pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes, chaque organisation syndicale et patronale veillera à nommer au moins un représentant de chaque sexe. Une organisation ne disposant que d'un siège ne sera pas tenue par cet objectif. L'atteinte de cet objectif de parité se mesure par collège sur l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants.

Pour pouvoir être désigné en qualité d'administrateur, les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs doivent être en activité professionnelle, ou bien être âgés de moins de 70 ans révolus, à la date de leur désignation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs ne peuvent pas exercer de fonctions d'administrateur ou de salarié dans un organisme dont l'activité principale est la formation.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le cumul des fonctions d'administrateur dans un opérateur de compétences, et d'administrateur ou de salarié dans un établissement de crédit, est porté à la connaissance des instances paritaires de l'opérateur de compétences ainsi qu'à celle du (ou des) commissaire(s) aux comptes qui établi(ssen) t, s'il y a lieu, un rapport spécial.

Ces règles sont également applicables en cas de renouvellement du mandat.

#### 12.1.3. Durée du mandat d'administrateur

Le mandat d'administrateur est d'une durée de 4 ans, renouvelable.

Cette durée s'apprécie au 31 décembre de l'année concernée, ainsi les mandats en cours à la date de signature du présent accord prendront fin au 31 décembre 2022. En cas de remplacement définitif de l'un des titulaires pendant cette période de 4 ans, le mandat du nouveau titulaire ne court que jusqu'à la fin de ladite période.

Si, en cours de mandat, l'évolution de la liste des organisations représentatives fixée par un arrêté ministériel avait pour effet de modifier la composition du conseil d'administration ci-dessus définie, les mandats en cours à cette date prendraient fin au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté.

## 12.1.4. Cessation anticipée du mandat d'administrateur

Le mandat d'administrateur prend fin :

- en cas de démission ;
- en cas de révocation par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs à l'origine de la désignation.

En cas de cessation anticipée du mandat d'un membre du conseil d'administration, l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs à l'origine de sa désignation procède à son remplacement, en respectant les principes fixés à l'article 12.1.2.

Le nouvel administrateur est désigné pour la durée du mandat restant à courir.

En cas de modification, en cours de mandat, de la représentativité d'une organisation ayant pour effet de modifier la composition du conseil d'administration fixée à l'article 12.1.1, l'ensemble des mandats d'administrateurs de cette organisation prendrait fin de manière anticipée, au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté fixant la liste des organisations représentatives.

### Article 12.2

En vigueur étendu

Le conseil d'administration est garant de l'application par l'opérateur de compétences des accords conclus par les branches en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation professionnelle, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

Le conseil d'administration :

- règle par ses délibérations les affaires entrant dans les missions de l'opérateur de compétences telles que décrites à l'article 5 du présent accord ;
  - arrête les orientations stratégiques et prend toutes décisions qui en découlent, en termes d'organisation et d'adéquation des moyens humains et matériels nécessaires à l'exécution des missions par l'opérateur de compétences ;
  - arrête, tenant compte notamment des politiques et orientations des commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE), sur propositions des sections paritaires professionnelles (SPP) et de la commission paritaire transversale (CPT) « contrôle financier et conformité » prévue à l'article 14 du présent accord, les services et actions à financer, ainsi que les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes de formation et de certification relevant de leur champ de compétences respectif.
- Le conseil d'administration dispose de la possibilité de ne pas retenir les propositions des SPP et de la CPT « contrôle financier et conformité », notamment si la nécessité de préserver l'équilibre financier général de l'opérateur de compétences le justifie, sous réserve de rendre une décision majoritaire motivée, expliquant les raisons s'opposant à la prise en compte desdites propositions ;
- peut saisir les CPT et les SPP de toute demande d'examen et de proposition relative à un sujet relevant de leur champ de compétences ;
  - pilote et contrôle la gestion des fonds mentionnés au I de l'article L. 6332-1-1 du code du travail ainsi que ceux issus des versements prévus à l'article 7 du présent accord ; il garantit l'équilibre financier de l'opérateur de compétences, par le suivi des engagements, et en prenant les mesures adéquates en cas de risque de déséquilibre financier ;
  - vote le budget, approuve son exécution et arrête les comptes sous le contrôle du commissaire aux comptes et de l'État dans les conditions prévues par le décret n° 55-733 du 26 mai 1955 « relatif au contrôle économique et financier de l'État » ;
  - délibère sur le rapport annuel d'activité et approuve les états statistiques et financiers présentés chaque année aux pouvoirs publics ;
  - valide la convention d'objectifs et de moyens (COM) présentée aux pouvoirs publics, par la présidence paritaire de l'opérateur de compétences ;
  - valide la convention-cadre de coopération définissant les conditions de la participation de l'opérateur de compétences à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers ;
  - nomme et congédie sur proposition de la présidence paritaire, le (la) directeur(trice) général(e) de l'opérateur de compétences ;
  - valide l'organisation opérationnelle proposée par le (la) directeur(trice) général(e) et définit les missions et les délégations associées ;
  - engage l'opérateur de compétences dans des conventions de délégation de mise en œuvre d'une partie des décisions en matière d'informations et de services dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
  - peut convenir, dans le cadre d'une convention spécifique, d'un partenariat avec tout autre opérateur de compétences afin de s'adjoindre toute expertise particulière supposée servir ses membres ;
  - examine les propositions des SPP de déléguer les missions citées au point 2 de l'article 5 à tout organisme extérieur.

### Article 12.3

En vigueur étendu

#### 12.3.1. Réunions ordinaires

Le conseil d'administration ordinaire se réunit au minimum 4 fois par an :

- à des dates fixées annuellement avant le début de l'année ;
- sur convocation de sa présidence ;
- les convocations doivent être envoyées au moins 10 jours à l'avance.

Participent également aux réunions du conseil d'administration, à titre consultatif, le (la) directeur(trice) général(e) ainsi que tout autre expert dont la présence serait rendue nécessaire en fonction des sujets traités.

#### 12.3.2. Réunions extraordinaires

Un conseil d'administration extraordinaire peut être convoqué par la présidence paritaire ou sur demande de 1/4 de ses membres, tous collègues confondus.

Dans ce cas, le délai d'envoi de la convocation est réduit à 5 jours.

#### 12.3.3. Quorum

Le conseil d'administration délibère valablement lorsque le nombre d'administrateurs présents ou représentés dans chaque collège est au moins égal à la moitié des membres de chaque collège.

Chaque membre du conseil d'administration peut détenir au maximum 2 pouvoirs, dans son collège.

#### 12.3.4. Règles de majorité

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple des membres de chaque collège, et ce, y compris lorsqu'il se réunit de manière extraordinaire.

Ses décisions donnent lieu à un compte rendu de séance, établi par le secrétaire.

#### 12.3.5. Suppléants

Un suppléant participe aux réunions du conseil d'administration en l'absence d'un titulaire.

Le conseil d'administration pourra décider, à la majorité des membres de chaque collège, que les suppléants participent aux réunions à titre consultatif, en cas de présence du titulaire, lorsque le conseil d'administration délibère sur les résultats et sur le rapport de gestion de l'exercice clos, ainsi que sur les prévisions d'engagements pour l'exercice en cours.

Les administrateurs suppléants ont accès aux mêmes informations et documents que ceux transmis aux administrateurs titulaires, et notamment aux comptes rendus de séance.

## Article 13

En vigueur étendu

### Article 13.1

En vigueur étendu

Le bureau est composé de 5 représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de 5 représentants des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord, dont :

- le (la) président(e) ;
- le (la) vice-président(e) ;
- le (la) trésorier(ère) ;
- le (la) trésorier(ère) adjoint(e) ;
- le (la) secrétaire ;
- le (la) secrétaire adjoint(e).

Ces représentants sont désignés par concertation au sein de chaque collège du conseil d'administration.

Pour l'exercice du premier mandat, le conseil d'administration décide de l'affectation des postes du bureau entre les deux collèges. Chaque collège désigne ensuite ses représentants sur les postes affectés.

Les mandats au sein du bureau sont ensuite assurés alternativement tous les 2 ans par un représentant des organisations d'employeurs et des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord.

Le (la) président(e), le (la) trésorier(ère) adjoint(e) et le (la) secrétaire adjoint(e) sont désignés par un collège, le (la) vice-président(e), le (la) trésorier(ère) et le (la) secrétaire sont désignés par l'autre collège.

À chaque renouvellement des fonctions :

- celles-ci sont permutées entre les deux collèges ;
- chaque collège désigne ses représentants au bureau sur les postes qui lui reviennent.

Tous les membres du bureau ont un mandat d'une durée de 2 ans, renouvelable.

### Article 13.2

En vigueur étendu

Le bureau se réunit au moins une fois entre deux conseils d'administration.

En cas d'empêchement du (de la) président(e), la présidence des réunions du bureau est assurée par un membre du même collège.

Le bureau a pour objet de préparer et éclairer les décisions du conseil d'administration. Il est également chargé de suivre la mise en œuvre de ses décisions, en lien avec le (la) directeur(trice) général(e).

Sans préjudice des missions relevant des prérogatives des sections paritaires professionnelles (SPP) et des commissions paritaires transversales (CPT), le bureau est ainsi force de proposition en matière de sujets à soumettre au conseil d'administration. Il suit également la mise en œuvre opérationnelle et financière des décisions prises par le conseil d'administration, notamment au moyen de tableaux de bord fournis par le (la) directeur(trice) général(e).

Le bureau peut être amené à prendre des décisions dans le cadre d'une délégation spécifique du conseil d'administration et sous son contrôle, conformément au règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Participent également aux réunions du bureau, à titre consultatif, le (la) directeur(trice) général(e) ainsi que tout autre expert dont la présence serait rendue nécessaire en fonction des sujets traités.

Les règles de fonctionnement du bureau sont définies par le règlement intérieur.

En cas d'urgence, le bureau peut soumettre au conseil d'administration le vote d'une décision par voie électronique.

### Article 13.3

En vigueur étendu

Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) :

- fixent conjointement l'ordre du jour et préparent les travaux du bureau et du conseil d'administration, dans le respect des prérogatives du bureau ;
- négocient la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'État et l'opérateur de compétences ;
- assurent la représentation de l'opérateur de compétences auprès des pouvoirs publics. Ils peuvent pour ce faire, associer d'autres membres du bureau à leurs démarches, en tant que de besoin ;
- en cas de décision dont l'examen ne peut être reporté au prochain conseil d'administration de l'opérateur de compétences, et dans le respect des priorités et décisions budgétaires de ce dernier, ils peuvent prendre toute mesure de bonne gestion et d'engagement financier nécessaire après avis favorable des trésoriers ;
- représentent et engagent l'opérateur de compétences dans les actes de la vie civile ;
- peuvent agir en justice au nom de l'opérateur de compétences, après avis favorable du conseil d'administration.

## Article 14

En vigueur étendu

Les commissions paritaires transversales (CPT) sont créées par le conseil d'administration qui en fixe le nombre, la composition et les modalités de fonctionnement dans le règlement intérieur.

À ce jour, il est créé au sein de l'opérateur de compétences, 7 commissions paritaires transversales (CPT), dont le champ de compétence est défini en fonction des spécificités des publics bénéficiaires des services de l'opérateur de compétences, des missions qui lui sont dévolues, et de l'offre de service de celui-ci.

Les commissions paritaires transversales (CPT) sont les suivantes :

- CPT « entreprises de moins de 50 salariés » ;
- CPT « alternance » ;
- CPT « proximité et communication de l'opérateur de compétences » ;
- CPT « publics spécifiques » ;
- CPT « contrôle financier et conformité » ;
- CPT « certification » ;
- CPT « prospective et transformation des métiers ».

### Article 14.1

En vigueur étendu

Chaque commission est composée dans le respect du principe du paritarisme :

- 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés membres du conseil d'administration ;
- d'un nombre équivalent de représentants, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs membres du conseil d'administration.

La composition de ces commissions obéit aux mêmes conditions de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, ainsi qu'aux mêmes incompatibilités que celles du conseil d'administration, rappelées à l'article 12.1.2.

#### Article 14.2

En vigueur étendu

Chaque commission choisit, en son sein, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent. La présidence alterne tous les 2 ans, au cours du trimestre pendant lequel s'effectue le changement d'alternance de la présidence du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les propositions émises par les commissions sont retenues à la majorité simple des membres présents ou représentés.

#### Article 14.3

En vigueur étendu

Chaque commission, dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE des différentes branches représentées en lien avec les sections paritaires professionnelles (SPP), et en fonction de ses prérogatives spécifiques, exerce les missions suivantes :

- CPT « entreprises de moins de 50 salariés » : est en charge des dispositifs d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés au plus près du terrain et de leurs besoins en recrutement, veille à la mutualisation des moyens, assure le suivi des enveloppes confiées par France compétences ou conventionnelles ;
- CPT « alternance » : est en charge de l'élaboration de coûts cohérents par contrat, après examen des propositions des CPNE dans le respect des politiques définies et des préconisations des SPP, développe des dispositifs incitatifs au développement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- CPT « proximité et communication de l'opérateur de compétences » : est en charge du design relatif à l'offre de services, de l'appui aux éléments de langage ou verbatim proposés par l'opérateur de compétences dans le cadre des communications externes, et oriente l'offre de services à destination des entreprises et branches ;
- CPT « publics spécifiques » : est en charge des dispositifs d'insertion spécifiques mis en œuvre dans les branches (notamment au bénéfice des demandeurs d'emploi, des personnes en situation de handicap, des réfugiés politiques) veille à la mutualisation des moyens, assure le suivi des enveloppes confiées par France compétences ou conventionnelles ou d'autres organismes ;
- CPT « contrôle financier et conformité » : examine dans le respect des accords de branche, des préconisations des CPNE, les priorités et règles de prise en charge des formations, ainsi que le financement des travaux et études réalisés par les observatoires de chaque SPP, et des travaux relatifs aux certifications ; procède à l'analyse régulière de l'utilisation des fonds afin de garantir une gestion des fonds d'origine légale et conventionnelle, respectueuse des équilibres des branches adhérentes de l'opérateur de compétences et s'assure du contrôle de la qualité des formations ;
- CPT « certification » : accompagne les représentants au sein des commissions professionnelles consultatives (CPC) des ministères (commissions professionnelles consultatives), et accompagne dans le développement et/ou suivi des outils de certification (CQP, plate-forme, MOOC, etc.) ;
- CPT « prospective et transformation des métiers » : élabore des études ou des travaux en complémentarité de ceux menés par les observatoires ; met en œuvre les politiques de branche en matière de professionnalisation et de transformation des métiers, en favorisant une approche transversale aux différentes branches ; mutualise les projets envisagés dans l'interbranches étudie notamment les impacts des évolutions réglementaires et/ou de la transformation numérique.

Les commissions peuvent également être saisies par le conseil d'administration de toute demande d'examen et de préconisation relative à un sujet relevant de leur champ de compétences.

#### Article 15

En vigueur étendu

Les sections paritaires professionnelles (SPP) sont créées, modifiées et supprimées par le conseil d'administration qui détermine sa légitimité à représenter un secteur d'activité professionnel.

Au jour de la signature du présent accord, il est créé au sein de l'opérateur de compétences, huit sections paritaires professionnelles (SPP), représentant chacune des branches professionnelles adhérent à l'opérateur de compétences :

- SPP bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, géomètres experts, architectes et économistes de la construction ;
- SPP sociétés d'assurance et d'assistance ;
- SPP cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes ;
- SPP intermédiations en assurances ;
- une filière « activités bancaires et assimilées » est créée, composée de plusieurs SPP spécifiques et regroupées, compte tenu de la très large diversité tant des métiers et des structures d'entreprises que des branches et des organisations professionnelles représentatives au sein de la filière. C'est la filière « activités bancaires et assimilées » qui est prise en compte pour l'application des articles relatifs à : la composition du conseil d'administration, du bureau paritaire du conseil d'administration ainsi que des commissions paritaires transversales ;
- SPP banque, incluant la branche des marchés financiers ;
- SPP Banque populaire ;
- SPP caisses d'épargne ;
- SPP Crédit mutuel.

#### Article 15.1

En vigueur étendu

Chaque section est composée dans le respect du paritarisme :

- de 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés dans la branche membre de la section professionnelle (SPP) ;
- et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs.

La répartition des représentants des organisations professionnelles d'employeurs dans chaque SPP sera déterminée par accord mutuel des organisations concernées.

La composition des sections obéit aux mêmes conditions de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, ainsi qu'aux mêmes incompatibilités que celles du conseil d'administration, rappelées à l'article 12.1.2.

#### Article 15.2

En vigueur étendu

Chaque section paritaire professionnelle (SPP) choisit, en son sein, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent.

En cas de désaccord au sein d'un collège pour la désignation du président ou du vice-président, l'organisation la plus représentative se trouverait désignée d'office.

La présidence entre collèges alterne tous les 2 ans, au cours du trimestre pendant lequel s'effectue l'alternance de la présidence du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les propositions émises par les SPP sont retenues à la majorité simple des membres présents ou représentés.

### Article 15.3

En vigueur étendu

Chaque section paritaire professionnelle (SPP), dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE relevant de son périmètre :

- examine et analyse les orientations en matière de prospective métiers et de certification, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par les CPNE, en particulier pour l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés ;
- identifie les actions et les moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des commissions paritaires transversales (CPT) par l'intermédiaire d'un outil commun de liaison ;
- suit la mise en œuvre et la réalisation des actions assumées par les services de proximité ;
- assure l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec les CPNE ;
- assure le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participe à la réflexion sur les besoins spécifiques de chacune des branches professionnelles ;
- supervise l'affectation des fonds confiés à l'opérateur de compétences par France compétences (enveloppes alternance et TPME) et le cas échéant, les fonds conventionnels, conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu'aux obligations comptables.

### Article 16

En vigueur étendu

Le (la) directeur(trice) général(e) assure la direction de l'opérateur de compétences et accomplit les actes nécessaires à la gestion, à l'exception de ceux réservés aux autres organes de l'opérateur de compétences.

Il (elle) exerce ses missions sous le contrôle du (de la) président(e).

Le (la) directeur(trice) général(e) reçoit délégation pour l'exercice de ses attributions dans les conditions précisées par le conseil d'administration.

Il (elle) prépare les délibérations de l'assemblée générale et en assure l'exécution, sous réserve des prérogatives dévolues aux autres organes de l'opérateur de compétences.

Il (elle) recrute, nomme, gère, dirige les personnels et assume un pouvoir disciplinaire à l'égard de ces derniers.

### Article 17

En vigueur étendu

Si l'opérateur de compétences venait à cesser ses activités pour quelque cause que ce soit, ses biens seraient dévolus à un ou plusieurs organismes de même nature désignés par son conseil d'administration, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### Article 18

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord et ses éventuels avenants sont notifiés à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de procédure de signature. Le présent accord et ses éventuels avenants font l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et des accords de branche en vue de son agrément par l'administration.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre visé aux articles 2 et 3 du présent accord ainsi que pour tout élargissement éventuel demandé par l'autorité administrative.

### Article 19

En vigueur étendu

Les parties rappellent que la signature du présent accord vaut désignation de l'opérateur de compétences ATLAS.

### Article 20

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### Article 21

En vigueur étendu

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

*Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires. (1)*

*Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. (1)*

Les dispositions qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant sera soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

(1) Les 2e et 3e alinéas de l'article 21 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507).  
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

### Article 22

En vigueur étendu

Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

### Article 23

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### Article 24

En vigueur étendu

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### Article 25

En vigueur étendu

Sous réserve de l'agrément d'ATLAS en qualité d'opérateur de compétences, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tard le 1er avril 2019.

### Article 26

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail

Annexe

\*\*

**Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)**

Signataires	
Organisations patronales	AGEA ; SNSA ; FFA,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; UNSA banque ; FSPBA CGT ; CFE-CGC assurance ; CFDT banques et assurances,

En vigueur non étendu

Vu les dispositions :

- de la convention collective nationale du personnel des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;
- de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 ;
- de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 ;

Vu les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et ses textes d'application ;

Vu l'accord du 20 décembre 2018 portant constitution de l'opérateur de compétences ATLAS,

**Priorités en matière de développement de l'apprentissage**

Article 1er

En vigueur non étendu

L'apprentissage continue de se développer de manière significative dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances.

Pour continuer d'accompagner ce développement, dont ces branches font une priorité de leur politique de formation professionnelle, le centre de formation d'apprentis (CFA) de l'assurance en Île-de-France, ainsi que les autres CFA formant des apprentis accueillis dans les entreprises relevant de l'assurance et de l'assistance, peuvent bénéficier d'une affectation de fonds dans les conditions définies par le présent accord.

Il s'agit de favoriser l'accueil d'apprentis ou de futurs apprentis se préparant à tout métier exercé dans les secteurs précités, qu'il s'agisse d'un métier spécifique à l'assurance et à l'assistance, ou d'un métier de nature transversale.

**Principe de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)**

Article 2

En vigueur non étendu

Les fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement de l'alternance, peuvent faire l'objet d'un reversement au CFA de l'assurance ainsi qu'à tout CFA accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une société ou mutuelle d'assurances, une société d'assistance, ainsi qu'avec un agent général d'assurances, dès lors qu'une insuffisance de ressources pour couvrir les dépenses de fonctionnement générées par l'accueil de ces apprentis est établie.

**Montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)**

Article 3

En vigueur non étendu

Le montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) est celui qui figure au budget voté par les instances paritaires d'OPCABAIA début 2019 pour l'exercice 2019 pour les branches concernées et qui a fait l'objet d'un vote du conseil d'administration de l'OPCO ATLAS le 6 juin 2019.

**Processus de détermination des affectations de fonds aux CFA**

Article 4

En vigueur non étendu

Les sommes versées aux CFA dans le cadre de cet accord doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de dépenses de fonctionnement (hors dépenses d'investissement) afférentes aux formations accueillant des apprentis ou futurs apprentis dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées dans le cadre d'une commission paritaire composée des organisations représentatives des employeurs et des salariés des branches citées ci-dessus. Les membres de la commission paritaire disposent des éléments suivants, qui leur sont adressés avant la réunion de la commission :

1. L'intégralité des dossiers transmis par les CFA demandeurs, comportant les éléments chiffrés et qualitatifs suivants :

- les coûts affichés par le CFA ou la section accueillant les apprentis de l'assurance et de l'assistance ;
- les effectifs par formation dispensée ;
- la part de financement reçue par le CFA au titre de la subvention du conseil régional ;
- la part de financement attendue par le CFA au titre de la taxe d'apprentissage ; analyse du financement attendu et réellement perçu à ce titre au cours de l'année 2018 ;
- la localisation du CFA ;
- les proportions des différents types d'employeurs accueillant les apprentis de l'assurance et de l'assistance au sein du CFA ou de la section ;
- le taux de réussite ;
- les liens avec le monde professionnel ;
- la présentation de la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

2. Un tableau de synthèse récapitulant les éléments chiffrés.

3. Une étude statistique relative aux principales caractéristiques des apprentis relevant de l'accord.

Le directeur général d'OPCABAIA pour le compte de l'OPCO ATLAS, ou son représentant, participe à la commission paritaire. Il fait notamment un compte rendu du contrôle de l'utilisation des fonds prévu à l'article 6 du présent accord.

### **Modalités d'affectation des fonds aux CFA bénéficiaires**

#### **Article 5**

En vigueur non étendu

La commission paritaire se prononce pour chaque CFA demandeur, après examen approfondi des éléments prévus à l'article 4 du présent accord.

Elle prend en compte, en particulier :

- l'historique des versements de taxe d'apprentissage ;
- la proportion des différents types d'employeurs représentés au sein du CFA considéré, leur capacité de financement au titre de la taxe d'apprentissage, et en particulier celle des TPE-PME ;
- la localisation du CFA ;
- la nature de l'organisme gestionnaire du CFA ;
- le taux de réussite ;
- la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

Ces éléments peuvent constituer des facteurs correctifs des demandes d'affectation faites par les CFA, résultant du solde entre coûts de formation et recettes. Le montant de l'affectation ne peut en aucun cas excéder la demande formulée.

La délibération de la commission paritaire fait l'objet du présent accord d'affectation des fonds pour l'année 2019, qui est transmis à l'OPCO ATLAS dès sa conclusion.

La liste des CFA bénéficiaires ainsi que le versement alloué à ce titre pour l'année 2019 à chacun d'eux figure dans l'article 7 du présent accord.

Les versements aux CFA bénéficiaires font l'objet d'une décision du conseil d'administration de l'OPCO ATLAS, lors de sa première réunion qui suit la commission paritaire.

En raison de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle, et pour la dernière année de transfert de fonds de l'alternance vers les CFA par l'OPCO ATLAS, les règles de versements de fonds au titre de l'alternance sont aménagées comme prévu à l'article 6 ci-dessous.

### **Modalités de versements et de suivi annuel de l'exécution de l'accord. - Contrôle de l'utilisation des fonds**

#### **Article 6**

En vigueur non étendu

Compte tenu du contexte particulier de l'année 2019 (baisse des fonds gérés par les OPCO, mise en œuvre du financement au coût-contrat, nouvelles conditions de refinancement par France compétences), OPCABAIA agissant pour le compte de l'OPCO ATLAS contrôlera sur la base des comptes certifiés conformes et du rapport d'activité de l'exercice 2019 la réalité du besoin de financement exprimé par les CFA ou l'augmentation des effectifs d'apprentis accueillis en 2019.

Une avance de trésorerie pourra être demandée par les CFA, au plus tard le 31 août 2019, sous forme d'un acompte.

Dans le cas où il serait constaté des réserves financières ou une stabilité des effectifs infirmant les informations ayant motivé la demande, OPCABAIA annulerait le versement et/ou demanderait le remboursement des fonds versés.

### **Montants des affectations par CFA**

#### **Article 7**

En vigueur non étendu

1. CFA de l'assurance : 1 124 455 €.
2. CFA de l'IGS (Paris) : 377 480 €.
3. CFA de l'IGS (Lyon) : 150 250 €.
4. CFA de l'afuna SUP 2000 : 211 570 €.
5. CFA FORMASUP Paris : 410 855 €.
6. CFA ÉPURE Méditerranée : 21 740 €.
7. CFA AFIA : 53 890 €.
8. CFA EN 44 (lycée La Herdrie) : 32 800 €.
9. CFA Paris Académie Entreprise : 42 570 €.
10. CFA Cerfal : 46 030 €.
11. CFA DIFCAM : 24 160 €.
12. CFA CCI de Meurthe-et-Moselle : 239 780 €.
13. CCI du Maine-et-Loire : 55 810 €.
14. CFA CCI Alsace Eurométropole : 36 550 €.
15. CFA Campus des métiers de Niort : 51 240 €.
16. CFA Régional Interconsulaire Méditerranée : 16 340 €.
17. CFA ADEFA : 24 180 €.
18. CFA C3 : 12 510 €.
19. CFA Université et Sports : 3 620 €.
20. CFA FormaSup Ain Rhône Loire : 31 500 €.
21. CFA SACEF : 32 670 €.

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2019 à 3 000 000 €.

### **Durée de l'accord**

#### **Article 8**

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2019 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.





**Textes parus au JORF**



**Arrêté du 19 juillet 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)**

Paru au JORF du 2010-07-28

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003, les dispositions de l'accord du 8 décembre 2009, relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/8, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 28 février 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)**

Paru au JORF du 2011-03-08

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003, les dispositions de l'avenant n° 10 du 8 décembre 2010, relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2011/01, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

**Arrêté du 5 avril 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2011**

Paru au JORF du 2011-04-13

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement (n° 2666) du 24 mai 2007, les dispositions de l'avenant n° 5 du 14 octobre 2009 (BO 2010/37) relatif à la modification du chapitre VIII, à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335) du 2 juin 2003, les dispositions de l'accord du 8 décembre 2010 (BO 2011/03) relatif à la répartition des sommes à verser au Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981 tel qu'étendu par arrêté du 30 octobre 1981 et tel que modifié par l'avenant n° 16 du 23 mai 1990, l'avenant n° 17 du 4 juillet 1990 et l'avenant n° 20 bis du 23 novembre 1993, les dispositions de l'accord du 23 juin 2010 (BO 2010/37) relatif au développement du dialogue social, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (n° 1000) du 20 février 1979, tel que modifié par l'avenant n° 42 du 9 décembre 1994, les dispositions de l'avenant n° 98 du 2 juillet 2010 (BO 2010/32) relatif à la validation des certificats de qualification professionnelle, à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des avocats salariés (n° 1850) du 17 février 1995, les dispositions de l'avenant n° 14 du 28 mai 2010 (BO 2010/31) relatif à la modification des taux de contribution de l'OPCA-PL au titre de la formation professionnelle continue, à ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne (n° 172) du 29 mars 1956, les dispositions de l'avenant n° 1 du 5 juillet 2010 (BO 2010/40) à l'accord du 24 avril 2008 relatif à l'organisation de la négociation collective, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, de la boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers (n° 992) du 12 décembre 1978, tel qu'il résulte de l'avenant n° 114 du 10 juillet 2006, les dispositions de l'avenant n° 18 du 20 mai 2010 (BO 2010/33) relatif au régime de prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (n° 1747) du 13 juillet 1993, les dispositions de l'avenant n° 1 du 9 septembre 2010 (BO 2010/41) à l'accord du 14 décembre 2009 portant sur la classification du personnel, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (n° 2216) du 12 juillet 2001, les dispositions de l'avenant n° 32 du 4 novembre 2009 (BO 2010/20) relatif à l'épargne salariale, à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel relatif au champ d'application de la convention collective de l'esthétique cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie (n° 2782) du 29 octobre 2008, les dispositions de l'avenant du 22 juin 2010 (BO 2010/48) à l'accord national professionnel susvisé.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (n° 1487) du 17 décembre 1987, tel que modifié par l'avenant n° 3 du 10 juin 1988, les dispositions de :  
- l'avenant n° 19 du 15 juin 2010 (BO 2010/37) portant modification du chapitre III bis, à ladite convention collective ;  
- l'avenant n° 20 du 15 juin 2010 (BO 2010/37) portant modification du chapitre III bis, à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire, et d'importation-exportation de France métropolitaine (n° 43) du 18 décembre 1952, tel que modifié par l'avenant n° 5 du 3 septembre 1971 et l'avenant n° 15 du 22 décembre 1992, les dispositions de l'avenant du 13 septembre 2010 (BO 2010/46) à l'avenant n° 3 à l'accord de branche cadre du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO des entreprises adhérentes de la FICIME et de la FIPA, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (n° 1607) du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 46 du 22 juin 2010 (BO 2010/42) relatif à la commission nationale paritaire (1 annexe), à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord du 17 juin 2010 (BO 2010/38) relatif à la constitution d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche de la librairie (n° 2948).

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques, connexes et similaires du département du Cher (n° 1576) du 15 janvier 1990, et à l'exclusion de la réparation d'appareils électriques pour le ménage non associée à un magasin de vente, les dispositions de l'avenant du 23 novembre 2010 (BO 2010/51) relatif au départ volontaire ou à la mise à la retraite, à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie (n° 1930) du 16 juin 1996, modifié par l'avenant n° 2 du 17 juin 1997, les dispositions de l'accord du 9 décembre 2010 (BO 2011/02) relatif à la formation professionnelle et à la répartition de la contribution légale au Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail (n° 1431) du 2 juin 1986, tel que modifié par l'accord du 19 janvier 1998, les dispositions de l'avenant n° 4 du 12 mars 2010 (BO 2010/25) à l'accord du 1er décembre 1998 portant création d'une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des papiers, cartons et celluloses (n° 1495) du 16 février 1988, les dispositions de l'avenant n° 27 du 18 juin 2010 (BO 2010/39) relatif à l'aménagement du temps de travail, à ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (n° 1621) du 7 janvier 1992, tel que modifié par l'avenant du 22 novembre 1996, les dispositions de l'accord du 9 novembre 2010 (BO 2010/51) relatif au financement du Fond paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la poissonnerie (n° 1504) du 12 avril 1988, les dispositions de :

- l'avenant n° 73 du 17 juin 2010 (BO 2010/35) relatif à la désignation des assureurs, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 75 du 17 juin 2010 (BO 2010/35) relatif au dispositif de portabilité, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 76 du 17 juin 2010 (BO 2010/35) relatif à l'ancienneté minimale des salariés dans les régimes de prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide (n° 1501) du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 15 du 22 février 1996 et l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, les dispositions de l'avenant n° 42 du 11 mai 2010 (BO 2010/36) relatif au régime de prévoyance complémentaire et à l'action sociale, à ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance (n° 1801) du 13 avril 1994, les dispositions de l'accord du 8 décembre 2010 (BO 2011/06) portant sur l'égalité, la mixité et la diversité, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 23

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 24

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 14 juin 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)**

Paru au JORF du 2011-06-22

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003, les dispositions de l'accord du 26 octobre 2010 portant création d'une commission paritaire de validation des accords conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 2-1 est étendu à l'exclusion des termes : « au plan national » comme étant contraires au principe d'égalité de valeur constitutionnelle tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai, Cegelec).

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/51, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

### **Arrêté du 24 février 2012 portant extension d'un accord et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 février 2012**

Paru au JORF du 2012-02-29

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 (n° 2666), les dispositions de l'avenant n° 9 du 6 juin 2011 (BO 2011-35) relatif à la désignation d'un nouvel organisme paritaire collecteur agréé, à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de :

- l'avenant n° 11 du 18 octobre 2011 (BO 2011-48) portant actualisation de la convention collective (organisme paritaire collecteur agréé), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 2 du 18 octobre 2011 (BO 2011-48) à l'accord du 1er décembre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de services d'eau et d'assainissement du 12 avril 2000 (n° 2147), les dispositions de l'avenant n° 3 du 7 novembre 2011 (BO 2011-49) à l'accord du 14 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord national professionnel du 27 juillet 2011 (BO 2011-36) relatif à la désignation d'un organisme paritaire collecteur agréé, conclu dans le secteur sanitaire et médico-social à statut commercial.

#### Article 5

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du

présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 6

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 19 mars 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)**

Paru au JORF du 2012-03-24

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003, les dispositions de l'avenant n° 12 du 6 décembre 2011, relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/01, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 avril 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2012**

Paru au JORF du 2012-04-11

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (n° 1261) du 4 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 05-10 du 24 novembre 2010 (BO 2011/1) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335) du 2 juin 2003, les dispositions de l'accord du 6 décembre 2011 (BO 2012-1) relatif à la répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ ou de réassurances (n° 2247) du 18 janvier 2002, les dispositions de :

- l'avenant du 18 octobre 2011 (BO 2012-2), relatif au règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, à ladite convention collective ;
- l'avenant du 15 septembre 2011 (BO 2011-49), relatif aux frais médicaux, à ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, les dispositions de :

- l'avenant n° 16 du 28 juin 2011 (BO 2011-37) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 17 du 28 juin 2011 (BO 2011-37) à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif aux règlements de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective nationale des services de l'automobile (n° 1090) du 15 janvier 1981, à ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux (n° 1147) du 14 octobre 1981, les dispositions de l'avenant n° 56 du 24 août 2011 (BO 2011-40), relatif au développement du paritarisme et au financement de la négociation collective dans les cabinets médicaux, à ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc (n° 45) du 6 mars 1953, les dispositions de l'accord du 15 juin 2011 (BO 2011-32) relatif aux certificats de qualification professionnelle et au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes (n° 44) du 30 décembre 1952, les dispositions de l'accord du 10 mai 2011 (BO 2011-31) relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet (n° 2149) du 11 mai 2000, les dispositions de l'avenant n° 40 du 29 novembre 2011 (BO 2012-1), relatif aux conditions de reprise des personnels non cadres par les employeurs en cas de changement de titulaire d'un marché public, à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé à distance (n° 2101) du 21 juin 1999, les dispositions de l'accord du 1er décembre 2009 (BO 2010-13) relatif à la politique de développement de l'emploi des personnes porteuses de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers (n° 1978) du 21 janvier 1997, les dispositions de l'accord du 8 juillet 2010 (BO 2011-41) relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances et de traitement, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers (n° 2543) du 13 octobre 2005, les dispositions de :  
- l'avenant du 4 novembre 2010 (BO 2011-43), relatif au maintien des droits des garanties de frais de santé complémentaires, à ladite convention collective ;  
- l'avenant du 4 novembre 2010 (BO 2011-43), relatif au maintien des droits des garanties prévoyance complémentaire, à ladite convention collective ;  
- l'avenant du 8 septembre 2011 (BO 2011-43), relatif à la modification du régime de prévoyance, à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du golf (n° 2021) du 13 juillet 1998, les dispositions de l'avenant n° 55 du 23 juin 2011 (BO 2011-39), relatif à la modification de l'article 11.1 « Prévoyance » du chapitre 11 « Prévoyance. - Mutuelle. - Retraite », à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM (n° 2150) du 27 avril 2000, les dispositions de l'avenant du 12 avril 2011 (une annexe) (BO 2011-44) à l'accord du 30 mai 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (n° 1607) du 25 janvier 1991, les dispositions de l'avenant n° 54 du 2 décembre 2011 (BO 2012-2), relatif au départ en retraite, à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques (n° 1982) du 9 avril 1997, les dispositions de l'accord du 3 mars 2010 (BO 2011-9) relatif aux frais de négociations sociales, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et Dieppe (n° 1604) du 29 mai 1991, les dispositions de l'accord du 20 juin 2011 (BO 2011-32) portant création de l'obligation de mettre en place un régime de prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité (n° 2128) du 31 janvier 2000, les dispositions de l'accord du 24 septembre 2010 (BO 2010-45) relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (n° 2075) du 10 mai 1999, les dispositions de l'avenant du 7 septembre 2011 (BO 2011-44) à l'accord du 27 septembre 2006 relatif à la prévoyance, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord professionnel du 18 juin 2010 relatif à l'aménagement du temps de travail dans divers secteurs de la production et de la transformation des papiers-cartons, les dispositions de l'avenant n° 2 du 14 octobre 2011 (BO 2011-51), relatif à l'indemnisation des périodes d'astreintes, audit accord professionnel.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole (n° 1388) du 3 septembre 1985, les dispositions de l'accord du 12 septembre 2011 (BO 2011-46) relatif à l'insertion et à l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la promotion-construction (n° 1512) du 18 mai 1988 devenue convention collective nationale de la promotion immobilière par l'avenant n° 30 du 21 février 2011, les dispositions de l'accord du 3 novembre 2011 (BO 2011-50) relatif à la répartition du prélèvement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage du Nord et du Pas-de-Calais (n° 637) du 6 décembre 1971, devenue convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération par l'avenant n° 1 du 12 janvier 2010, les dispositions de :  
- l'accord du 7 octobre 2011 (BO 2011-47) relatif à la modification de l'article 38 « durée du mandat des membres du comité d'entreprise », conclu dans le cadre de ladite convention collective ;  
- l'accord du 23 juin 2011 (BO 2011-47) relatif au règlement du plan d'épargne interentreprises et du plan d'épargne pour la retraite collectif des industries et

commerces de la récupération et du recyclage, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des entreprises de restauration de collectivités (n° 1266) du 20 juin 1983, les dispositions de l'avenant n° 47 du 9 novembre 2011 (BO 2011-50) relatif aux classifications des emplois et salaires à ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et des équipements de loisirs (n° 1557) du 26 juin 1989, les dispositions de l'avenant n° 6 du 10 février 2011 (BO 2011-30), relatif à la désignation des organismes assureurs, à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications (n° 2148) du 26 avril 2000, les dispositions de l'accord du 29 novembre 2011 (BO 2012-2) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial (n° 1316) du 10 octobre 1984, les dispositions de l'avenant n° 51 du 23 novembre 2010 (BO 2011-12), relatif à la création de la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle, à ladite convention collective.

#### Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires cadres dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 23 juin 2011 (BO 2011-33), relatif au régime de prévoyance, audit accord national professionnel.

#### Article 28

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 10 juillet 2009 relatif aux garanties prévoyance des intérimaires non cadres dans le secteur des entreprises de travail temporaire, les dispositions de l'avenant du 23 juin 2011 (BO 2011-33), relatif au régime de prévoyance, audit accord national professionnel.

#### Article 29

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques (n° 1170) du 17 février 1982, les dispositions de l'accord du 1er juin 2011 (BO 2011-40) relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords conclus par les entreprises, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 30

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de vente par catalogue du Nord et de l'Est de la France du 6 février 2001, devenue convention collective nationale des entreprises de vente à distance (n° 2198) par l'avenant n° 2 du 9 novembre 2004, les dispositions de l'avenant du 19 juillet 2011 (BO 2011-40) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels à l'accord du 24 mars 2005 sur la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 31

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires : personnel salarié (n° 1875) du 5 juillet 1995, les dispositions de l'avenant n° 53 du 6 octobre 2011 (BO 2011-45), relatif au travail de nuit, à ladite convention collective.

#### Article 32

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés (n° 2564) du 31 janvier 2006, les dispositions de l'avenant n° 24 du 25 octobre 2010 (BO 2010-50), relatif à la commission paritaire de l'emploi, à ladite convention collective.

#### Article 33

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 34

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 8 février 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)**

Paru au JORF du 2013-02-15

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003, les dispositions de l'avenant n° 13 du 6 décembre 2012, relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée.

#### Article 2



L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/52, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 12 février 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2013**

Paru au JORF du 2013-02-22

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 (n° 2666), les dispositions de l'avenant n° 8 du 17 mai 2011 (BO n° 2011-35) relatif à la portabilité des droits de prévoyance complémentaire et à l'amélioration des garanties de prévoyance santé, à ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'avenant n° 27 du 20 juillet 2012 (BO n° 2012-39) relatif à la parentalité, à ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord du 26 mars 2012 (BO n° 2012-31) relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de l'avenant n° 3 du 23 octobre 2012 (BO n° 2012-48) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à l'accord du 1er décembre 2004, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247) :

- les dispositions de l'accord du 21 juin 2012 (BO n° 2012-46) relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis des fonds collectés par AGEFOS-PME pour l'année 2012 auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle du courtage d'assurances et/ou de réassurances au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement des contrats ou des périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- les dispositions de l'accord du 21 juin 2012 (BO n° 2012-46) relatif à l'affectation à des centres de formation d'apprentis de fonds collectés par AGEFOS-PME et mis à disposition de la section professionnelle paritaire du courtage d'assurances, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992 (n° 1686), les dispositions du relevé de décision du 10 mai 2012 (BO n° 2012-48) relatif à l'interprétation de l'article 1er de l'avenant n° 37 du 24 mars 2009, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de l'accord du 10 octobre 2012 (BO n° 2012-45) portant création de deux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale de la couture parisienne du 10 juillet 1961 (n° 303), les dispositions de l'avenant XXVIII du 5 avril 2012 (BO n° 2012-27) modifiant l'annexe I « ouvriers » de la convention collective régionale de la couture parisienne, à ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'avenant n° 1 du 3 juillet 2012 (BO n° 2012-36) à l'accord du 1er juillet 2009 relatif aux classifications professionnelles, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de :

- l'accord du 5 mai 2011 (BO n° 2012-44) relatif au certificat de qualification professionnelle « techniques topographiques et foncières », conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 27 septembre 2012 (BO n° 2012-44) relatif aux trajectoires professionnelles des salariés, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de l'accord du 18 janvier 2012 (BO n° 2012-13) relatif à pérennisation de l'emploi et au développement de la formation professionnelle, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier du 9 septembre 1988 (n° 1527), les dispositions de l'avenant n° 55 du 26 juin 2012 (BO n° 2012-33) relatif à l'emploi des seniors et instaurant un compte épargne-temps seniors, à ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'avenant du 24 septembre 2012 (BO n° 2012-50) portant renouvellement de l'accord de branche du 21 septembre 2009 relatif à l'emploi des seniors, à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques (n° 184), les dispositions de :

- l'accord du 30 novembre 2012 (BO n° 2012-52) relatif au financement de la formation professionnelle continue, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 3 décembre 2012 (BO n° 2012-52) à l'accord du 30 novembre 2012 relatif au financement de la formation professionnelle continue, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de :

- l'avenant n° 45 du 11 juillet 2012 (BO n° 2012-35) relatif au contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité, à la dite convention collective ;

- l'avenant n° 46 du 24 octobre 2012 (BO n° 2012-49) relatif à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective, à la dite convention collective ;

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord professionnel du 1er juin 2012 (BO n° 2012-49) relatif à l'indemnisation du chômage partiel, conclu dans l'inter-secteur des papiers cartons.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'avenant du 12 septembre 2012 (BO n° 2012-47) relatif au champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 1 du 13 novembre 2012 (BO n° 2012-49) à l'accord du 10 mai 2010 relatif à l'activité d'optimisation linéaire, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de :

- l'avenant du 4 octobre 2011 (BO n° 2012-18) au protocole d'accord du 15 avril 2011 relatif au dispositif conventionnel de prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant du 4 octobre 2011 (BO n° 2012-42) au protocole d'accord du 16 avril 2011 relatif à la cessation anticipée d'activité, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'avenant n° 11 du 24 septembre 2012 (BO n° 2012-48) relatif à la formation professionnelle, à ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 30 du 19 octobre 2011 (BO n° 2011-49) relatif au compte épargne-temps, à ladite convention collective.

#### Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords et des avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local du 4 juin 1983 (n° 1261), les dispositions de l'avenant n° 01-12 du 14 juin 2012 (BO 2012-35) relatif à la période d'essai, à ladite convention collective.

## Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 28 juin 1988 (n° 1518), les dispositions de l'avenant n° 145 du 17 décembre 2012 (BO 2013-02) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective.

## Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'avenant n° 28 du 26 octobre 2012 (BO 2012-47) relatif à l'indemnité de départ en retraite, à ladite convention collective.

## Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de l'accord du 6 décembre 2012 (BO 2012-52) relatif à la répartition des versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion du 31 mars 2011 (n° 3016), les dispositions de l'avis d'interprétation n° 4/12 du 26 juin 2012 (BO 2012-38) relatif aux congés pour enfant malade, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de l'accord du 27 novembre 2012 (BO 2012-52) relatif aux versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de l'avenant n° 102 du 11 juin 2012 (BO 2012-32) relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes, à ladite convention collective.

## Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de déchets du 11 mai 2000 (n° 2149), les dispositions de l'avenant n° 43 du 29 novembre 2012 (BO 2013-2) relatif à la répartition de la contribution du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective.

## Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, des boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière du 24 mai 1988 (n° 1513), les dispositions de :

- l'accord du 1er novembre 2012 (BO 2012-51) relatif à la création du certificat de qualification professionnelle conducteur de process, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord du 1er novembre 2012 (BO 2012-51) relatif à la création du certificat de qualification professionnelle promoteur des ventes-merchandiseur, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

## Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application la convention collective nationale des organisations professionnelles de l'habitat social du 20 septembre 2005 (n° 2526), les dispositions de l'avenant n° 5 du 11 décembre 2012 (BO 2013-03) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, à ladite convention collective.

## Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987 (n° 1487), les dispositions de :

- l'avenant n° 24 du 12 novembre 2012 (BO 2013-01) relatif au droit individuel à la formation prioritaire, à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 25 du 12 novembre 2012 (BO 2013-01) relatif à la prise en charge de la professionnalisation, à ladite convention collective.

## Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes du 25 janvier 1991 (n° 1607), les dispositions de l'avenant n° 57 du 14 novembre 2012 (BO 2013-01) relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, à ladite convention collective.

## Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de Loir-et-Cher du 5 juillet 1991, devenue convention collective applicable aux entreprises des industries et métiers de la métallurgie de Loir-et-Cher par accord du 14 février 2006 (n° 2579), les dispositions de l'accord du 29 novembre 2012 (BO 2012-52) relatif à la rémunération annuelle garantie et aux rémunérations minimales hiérarchiques, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des services interentreprises de médecine du travail du 20 juillet 1976 (n° 897), les dispositions de l'avenant du 13 novembre 2012 (BO 2013-01) modifiant l'article 4 de la convention collective portant sur la révision, à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pâtisserie du 30 juin 1983 (n° 1267), les dispositions de l'avenant n° 76 du 19 juin 2012 (BO 2012-40) relatif au régime de frais de soins de santé, à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de l'accord du 5 décembre 2012 (BO 2013-02) relatif à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 actualisée par accord du 2 mai 2001 (n° 993), les dispositions du protocole d'accord du 14 septembre 2012 (BO 2012-43) relatif à l'ancienneté, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 75 du 4 octobre 2012 (BO 2013-03) relatif au certificat de qualification professionnelle assistant moniteur de voile, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 79 du 5 décembre 2012 (BO 2013-03) relatif au certificat de qualification professionnelle éducateur mobilité à vélo (EMV), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 80 du 5 décembre 2012 (BO 2013-03) relatif au fonds d'aide au développement du paritarisme, à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 81 du 5 décembre 2012 (BO 2013-03) relatif au contrat de travail intermittent à durée indéterminée, à ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000 (n° 2148), les dispositions de l'accord du 23 novembre 2012 (BO 2013-01) relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de l'avenant du 28 mars 2012 (BO 2012-21) relatif à la réécriture de certains articles de la convention collective, à ladite convention collective.

#### Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 juin 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 29 avril 2014**

Paru au JORF du 2014-06-11

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel sur l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi du 7 avril 2011, les dispositions de l'avenant n° 3, conclu le 20 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), audit accord.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile (BAD) du 21 mai 2010 (n° 2941), les dispositions de l'avenant n° 12-2013 relatif à la prévention de la pénibilité, conclu le 25 juin 2013 (BOCC n° 2014/10), à ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (n° 1880), les dispositions de l'avenant relatif aux frais de transports, conclu le 30 octobre 2013 (BOCC n° 2013/52), à ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 (n° 1801), les dispositions de l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours

professionnels par les sociétés d'assistance, conclu le 20 décembre 2013 (BOCC n° 2014/8), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de l'accord relatif à la répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 12 décembre 2013 (BOCC n° 2014/4), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord relatif au financement du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels par les sociétés d'assurances, conclu le 25 novembre 2013 (BOCC n° 2014/8).

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie : entreprises artisanales du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de l'avenant n° 15 à l'avenant n° 83 relatif à la prévoyance et aux frais de santé, conclu le 27 septembre 2013 (BOCC n° 2013/46), à ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du caoutchouc du 6 mars 1953 (n° 45), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 2 décembre 2010 relatif au fonctionnement des instances paritaires, conclu le 19 décembre 2013 (BOCC n° 2014/9), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de l'avenant n° 6 à l'avenant n° 15 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé, conclu le 22 octobre 2013 (BOCC n° 2013/48), à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n° 1978), les dispositions de l'avenant n° 15, conclu le 11 septembre 2013 (BOCC n° 2013/45), à ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers du 15 avril 1988 (n° 1505), les dispositions de :

- l'avenant n° 107 portant rénovation des certificats de qualification professionnelle (CQP), conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 108 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle d'employé de vente du commerce alimentaire de détail, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 109 relatif à la rénovation du certificat de qualification professionnelle de vendeur conseil en crèmerie fromagerie, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective.
- l'avenant n° 110 relatif à la rénovation du certificat de qualification professionnelle de vendeur conseil primeur, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 111 relatif à la rénovation du certificat de qualification professionnelle de vendeur conseil caviste, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'avenant n° 112 relatif à la rénovation du certificat de qualification professionnelle de vendeur conseil en produits biologiques, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 113 relatif à la rénovation du certificat de qualification professionnelle de vendeur conseil en épicerie, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 114 relatif à la création du certificat de qualification professionnelle de manager d'unité commerciale du commerce alimentaire de détail, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC n° 2014/7), à ladite convention collective ;

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres experts, géomètres topographes photogrammètres, experts-fonciers du 13 octobre 2005 (n° 2543), les dispositions de l'accord visant à la labellisation des formations d'adaptation et/ou d'actualisation pour les salariés, conclu le 4 avril 2013 (BOCC n° 2014/8), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de l'avenant n° 19 à l'annexe du 10 décembre 2002, conclu le 17 décembre 2013 (BOCC n° 2014/8), à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de l'avenant à l'avenant n° 3 du 22 mai 2007 à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion au FORCO des entreprises adhérentes à la FICIME et de la FIPA, conclu le 18 décembre 2013 (BOCC n° 2014/6), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des 5

branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012 (n° 3109), les dispositions de l'avenant n° 1 relatif au régime de prévoyance, conclu le 6 février 2013 (BOCC n° 2013/46), à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation du 14 septembre 2010 (n° 2972), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 30 juin 2011 relatif à la formation professionnelle du personnel sédentaire, conclu le 18 décembre 2013 (BOCC n° 2014/6), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de l'avenant n° 1 à l'accord du 14 juin 2011 relatif à la prévoyance, conclu le 12 septembre 2013 (BOCC n° 2013/45), à ladite convention collective.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de l'accord relatif à la répartition de la contribution légale au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 18 décembre 2013 (BOCC n° 2014/8), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 20

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 3 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)**

Paru au JORF du 2014-06-24

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003, les dispositions de l'avenant n° 14 du 12 décembre 2013, relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/4, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 26 juin 2014 portant extension de deux avenants à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)**

Paru au JORF du 2014-07-05

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003, les dispositions de l'avenant du 12 décembre 2013 et de l'avenant n° 2 du 20 mars 2014 à l'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le terme : « annuelle » mentionné au premier alinéa du paragraphe « heures complémentaires » de l'avenant du 12 décembre 2013 à l'accord relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-17 du code du travail.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives nos 2014/16 et 2014/4, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 2 avril 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)**

Paru au JORF du 2015-04-10

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003, les dispositions de l'avenant n° 15 du 18 décembre 2014 relatif aux salaires minima, à la convention collective susvisée.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/5, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 27 avril 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 7 avril 2015**

Paru au JORF du 2015-05-13

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 (n° 1880), les dispositions de :

- l'accord relatif aux actions prioritaires au titre du CPF, conclu le 16 septembre 2014 (BOCC 2015/3), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de :

- l'accord relatif à la répartition des sommes à verser au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 18 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'avenant n° 73 relatif aux dispenses d'affiliation au régime professionnel complémentaire de santé (RPCS), conclu le 18 novembre 2014 (BOCC 2015/3), à ladite convention collective ;

- l'accord paritaire relatif au financement du dispositif de solidarité et de prévention du régime professionnel complémentaire de santé (RPCS), conclu le 10 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales - du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 107 relatif aux contrats de professionnalisation, conclu le 1er décembre 2014 (BOCC 2015/3), à ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'avenant à l'avenant du 18 janvier 2012, à l'accord du 28 juin 2011 sur la formation professionnelle, conclu le 21 novembre 2014 (BOCC 2014/51), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets dentaires du 17 janvier 1992 (n° 1619), les dispositions de :

- l'avenant n° 6 au protocole d'accord de prévoyance du 5 juin 1987, conclu le 6 novembre 2014 (BOCC 2015/4), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du personnel des industries du cartonnage du 9 janvier 1969 (n° 489), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'avenant du 11 février 2010 relatif aux frais de santé, conclu le 27 octobre 2014 (BOCC 2015/4), à ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952 (n° 44), les dispositions de :

- l'accord portant création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), conclu le 8 avril 2009 (BOCC 2009/22) ;
- l'avenant à l'accord du 8 avril 2009 portant création d'un plan d'épargne interentreprises (PEI), conclu le 3 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant création d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCO-I), conclu le 8 avril 2009 (BOCC 2009/22) ;
- l'avenant portant modification de l'accord du 8 avril 2009 portant création d'un plan d'épargne retraite collectif interentreprises (PERCO-I), conclu le 13 novembre 2009 (BOCC 2010/3), à ladite convention collective ;
- l'avenant à l'accord du 8 avril 2009 portant création d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO-I), conclu le 3 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001 (n° 2216), les dispositions de :

- l'avenant n° 49 relatif au régime de prévoyance des collaborateurs non cadres, conclu le 25 juin 2014 (BOCC 2014/47), à ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000 (n° 2149), les dispositions de :

- l'avenant n° 51 modifiant l'avenant 3 à l'accord du 16/06/2010 (avenant n° 33), conclu le 26 novembre 2014 (BOCC 2015/4), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et des personnels des laboratoires de prothèse dentaire du 18 décembre 1978 (n° 993), les dispositions de :

- protocole d'accord relatif au titre de technicien qualifié en prothèse dentaire, conclu le 14 février 2014 (BOCC 2014/16), dans le cadre de ladite convention collective ;
- protocole d'accord sur l'article 33 (ancienneté), conclu le 5 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 5 juillet 1991 (n° 1631), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif à l'accord sur le travail à temps partiel, conclu le 24 décembre 2014 (BOCC 2015/6), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes du 13 septembre 2001 (n° 2221), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif au régime conventionnel complémentaire de frais de santé instauré par l'avenant du 19 octobre 2011, conclu le 23 juillet 2014 (BOCC 2014/40), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 2 relatif au régime conventionnel complémentaire de frais de santé instauré par l'avenant du 19 octobre 2011, conclu le 22 octobre 2014 (BOCC 2014/49), à ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries du travail des métaux de la Moselle du 1er février 1973 (n° 714), les dispositions de :

- l'avenant relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale, conclu le 24 novembre 2014 (BOCC 2015/6), à ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs du 16 avril 1993 (n° 1726), les dispositions de :

- l'avenant n° 15 modifiant les taux de contributions du FPSP et définissant les règles de fonctionnement du compte personnel de formation, conclu le 17 décembre 2014 (BOCC 2015/5), à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la mutualité du 31 janvier 2000 (n° 2128), les dispositions de :

- l'accord relatif au financement de la formation professionnelle pour l'année 2015, conclu le 5 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'accord relatif à la répartition de la contribution légale au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, conclu le 15 décembre 2014 (BOCC 2015/5), dans le cadre de ladite convention collective.



## Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés du 22 octobre 1985 (n° 1396), les dispositions de :

- l'avenant n° 100 relatif à l'alimentation du compte épargne temps, conclu le 23 septembre 2014 (BOCC 2015/5), à ladite convention collective.

## Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 96 portant sur l'annexe 1 relative au CQP « Animateur escalade sur structure artificielle », conclu le 21 novembre 2014 (BOCC 2015/4), à ladite convention collective.

## Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999 (n° 2104), les dispositions de :

- l'avenant n° 24 relatif au régime de prévoyance (titre XII), conclu le 17 juin 2014 (BOCC 2014/45), à ladite convention collective.

## Article 21

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

## Article 22

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 23 décembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)**

Paru au JORF du 2015-12-29

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003, les dispositions de l'accord du 24 juin 2015 relatif à la création d'un régime de frais de santé obligatoire, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve qu'il ne puisse s'appliquer seulement dans les conditions définies à l'article L. 2253-3 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/33, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 21 mars 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux**

Paru au JORF du 2016-03-26

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de :

- l'avenant n° 16 du 10 décembre 2015, relatif aux salaires minima annuels bruts au 1er janvier 2016 (BOCC 2016/3), à ladite convention collective.

## Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective départementale des industries métallurgiques et des industries connexes du Vaucluse du 20 janvier 1976 (n° 829), les dispositions de :

- l'avenant n° 66 du 11 décembre 2015, relatif aux salaires (BOCC 2016/4), à ladite convention collective.

## Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702), et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord régional (Provence - Alpes - Côte d'Azur) portant fixation du barème des salaires minima, conclu le 14 décembre 2015 (BOCC 2016/4), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord régional (Midi-Pyrénées) relatif aux barèmes des minima pour 2016, conclu le 8 décembre 2015 (BOCC 2016/3), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614), et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord régional (Provence - Alpes - Côte d'Azur) portant fixation du barème des salaires minima, conclu le 14 décembre 2015 (BOCC 2016/4), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord régional (Midi-Pyrénées) relatif aux barèmes des minima pour 2016, conclu le 8 décembre 2015 (BOCC 2016/3), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614), et dans leur propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord portant fixation des indemnités de petits déplacements (Provence - Alpes - Côte d'Azur), conclu le 14 décembre 2015 (BOCC 2016/4), dans le cadre desdites conventions collectives ;
- l'accord régional (Midi-Pyrénées) portant fixation des indemnités de petits déplacements, conclu le 8 décembre 2015 (BOCC 2016/3), dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (n° 2609), et dans son propre champ d'application territorial, les dispositions de :

- l'accord départemental (Seine-et-Marne) relatif aux salaires minimaux, conclu le 30 novembre 2015 (BOCC 2016/1), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 8

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

#### Annexe

#### ANNEXE

#### Article 1er

Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335).

#### Article 2

Convention collective départementale des industries métallurgiques et des industries connexes du Vaucluse du 20 janvier 1976 (n° 829).

#### Article 3

Convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702).

#### Article 4

Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614).

#### Article 5

Convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702) et convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614).

#### Article 6

Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 (n° 2609).

Fait le 21 mars 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

**Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)**

Paru au JORF du 2016-04-16

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003, les dispositions de l'accord du 26 novembre 2015, relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

La première phrase du deuxième alinéa de l'article 5.2 est étendue sous réserve des dispositions de l'article L. 6222-18 du code du travail tel qu'il résulte de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 avril 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/53, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 21 février 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances**

Paru au JORF du 2017-03-01

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003, les dispositions de l'avenant n° 1 du 25 février 2016 à l'accord du 24 juin 2015 relatif au régime de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'article 2 portant modification de l'article 4 de l'accord du 24 juin 2015 susvisé est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

#### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

#### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 février 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/18, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

### **Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017**

Paru au JORF du 2017-04-30

#### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 (n° 1411), les dispositions de :

- l'avenant n° 6 à l'accord du 26 avril 2005 relatif au régime de prévoyance, conclu le 19 novembre 2015 (BOCC 2016/31), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord de branche la formation professionnelle tout au long de la vie du 26 novembre 2015, conclu le 25 novembre 2016 (BOCC 2017/4), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247), les dispositions de :

- l'accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité, conclu le 20 juin 2016 (BOCC 2016/41), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'accord paritaire national ouvrant temporairement un droit au capital de fin de carrière au bénéfice de certains salariés prenant avant 60 ans une retraite anticipée pour carrière longue, conclu le 17 mai 2016 (BOCC 2016/27), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord paritaire national relatif aux statuts d'IRP AUTO prévoyance santé, conclu le 19 octobre 2016 (BOCC 2016/49), dans le cadre de ladite convention

collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120), les dispositions de :

- l'accord modifiant l'article 8-2, conclu le 7 décembre 2015 (BOCC 2016/7), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la prévoyance des cadres, conclu le 22 septembre 2016 (BOCC 2016/46), à ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de :

- l'avenant n° 49, conclu le 7 juillet 2016 (BOCC 2016/39), à ladite convention collective.

#### Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573), les dispositions de :

- l'avenant n° 2 à l'accord de prévoyance du 18 janvier 2010, conclu le 4 avril 2016 (BOCC 2016/32), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971 (n° 635), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 13 octobre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de protection sociale complémentaire, conclu le 15 décembre 2015 (BOCC 2016/16), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant) du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 portant modification de l'accord du 22 septembre 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé, conclu le 29 juin 2016 (BOCC 2016/38), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), les dispositions de :

- l'avenant n° 84 relatif à la prime de 13e mois, conclu le 15 septembre 2016 (BOCC 2016/50), à ladite convention collective.

#### Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de :

- l'avenant portant modification de l'accord de la branche du 19 novembre 2015 relatif à la couverture complémentaire obligatoire frais de santé, conclu le 21 octobre 2016 (BOCC 2016/52), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant portant modification de l'accord de prévoyance des organismes de formation du 3 juillet 1992 et de son annexe, conclu le 21 octobre 2016 (BOCC 2016/52), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 (n° 675), les dispositions de :

- l'accord relatif à la contribution exceptionnelle destinée au FORCO, conclu le 22 décembre 2016 (BOCC 2017/6), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 1er juillet 2003 relatif à la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire, conclu le 24 mai 2016 (BOCC 2016/30), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43), les dispositions de :

- l'avenant à l'avenant n° 3 du 19 décembre 1994 relatif aux objectifs de la formation professionnelle et portant adhésion au FORCO, conclu le 6 octobre 2016

(BOCC 2017/8), à ladite convention collective.

#### Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie, conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/10).

#### Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la métallurgie, les dispositions de :

- l'avenant relatif à la revalorisation du financement des contrats de professionnalisation préparant à des métiers industriels, conclu le 10 janvier 2017 (BOCC 2017/10), audit accord.

#### Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'accord prévoyance obligatoire des salariés non cadres du 14 juin 2011, conclu le 31 mars 2016 (BOCC 2016/23), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 9 juillet 2015 sur le régime de prévoyance des salariés : maladie chirurgie maternité - décès incapacité invalidité, conclu le 17 novembre 2016 (BOCC 2016/51), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de :

- l'avenant relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel non cadre, conclu le 17 décembre 2015 (BOCC 2016/6), à ladite convention collective ;

- l'avenant relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé, conclu le 24 septembre 2015 (BOCC 2015/45), à ladite convention collective.

#### Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 à l'accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 15 décembre 2016 (BOCC 2017/8), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance ouvriers dockers professionnels intermittents, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance ouvriers dockers professionnels intermittents, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance des ouvriers dockers occasionnels, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 1 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance, conclu le 19 février 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 2 portant révision de l'accord du 17 décembre 2015 relatif au régime conventionnel de prévoyance, conclu le 28 juin 2016 (BOCC 2016/33), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de :

- l'accord relatif à la mise en œuvre du degré élevé de solidarité des régimes conventionnels de protection sociale complémentaire, conclu le 19 avril 2016 (BOCC 2016/24), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'accord de méthode pour une négociation pluriannuelle, conclu le 11 janvier 2017 (BOCC 2017/10), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant n° 115 portant sur l'annexe 1 relative aux CQP, conclu le 18 novembre 2016 (BOCC 2017/8), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 111 relatif au chapitre X, conclu le 30 juin 2016 (BOCC 2016/34), à ladite convention collective.

#### Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de :

- l'avenant n° 7 relatif au régime de prévoyance, conclu le 15 juin 2016 (BOCC 2016/42), à ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909), les dispositions de :

- l'avenant n° 16 relatif à la formation professionnelle, conclu le 27 octobre 2016 (BOCC 2017/1), à ladite convention collective.

Article 27

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316), les dispositions de :

- l'accord relatif à la désignation de l'OPCA et aux obligations conventionnelles de versement, conclu le 17 novembre 2016 (BOCC 2017/1), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 28

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 29

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

## Annexe

### ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 janvier 1986 (n° 1411).

Article 2 : convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335).

Article 3 : convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances du 18 janvier 2002 (n° 2247).

Article 4 : convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

Article 5 : convention collective de la banque du 10 janvier 2000 (n° 2120).

Article 6 : convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959).

Article 7 : convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992).

Article 8 : convention collective nationale des commerces de gros du 23 juin 1970 (n° 573).

Article 9 : convention collective nationale du négoce en fournitures dentaires du 26 novembre 1971 (n° 635).

Article 10 : convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat (convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant) du 27 novembre 2007 (n° 2691).

Article 11 : convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200).

Article 12 : convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516).

Article 13 : convention collective nationale des maisons à succursales de vente au détail d'habillement du 30 juin 1972 (n° 675).

Article 14 : convention collective nationale des industries de l'habillement du 17 février 1958 (n° 247).

Article 15 : convention collective des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine du 18 décembre 1952 (n° 43).

Article 16 : accord national du 10 janvier 2017 relatif à la mise en œuvre du contrat de professionnalisation expérimental dans la métallurgie.

Article 17 : accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans la métallurgie.

Article 18 : convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431).

Article 19 : convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176).

Article 20 : convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996).

Article 21 : convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).

Article 22 : convention collective nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011 (n° 3017).

Article 23 : convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098).

Article 24 : convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Article 25 : convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557).

Article 26 : convention collective nationale des organismes de tourisme du 5 février 1996 (n° 1909).

Article 27 : convention collective nationale des organismes de tourisme social et familial du 10 octobre 1984 (n° 1316).

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

Fait le 28 avril 2017.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

## Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux

Paru au JORF du 2017-05-10

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de l'avenant n° 17 relatif aux salaires, conclu le 20 décembre 2016 (BOCC 2017/7), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques du Loiret du 31 janvier 1997 (n° 1966), les dispositions de :

- l'accord relatif aux rémunérations annuelles garanties (RAG), conclu le 15 décembre 2016 (BOCC 2017/7), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'accord portant sur les RMH (valeur du point) à compter du 1er janvier 2017, conclu le 15 décembre 2016 (BOCC 2017/6), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de l'accord relatif à la grille de salaires, conclu le 15 décembre 2016 (BOCC 2017/8), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 (n° 1761), les dispositions de l'accord relatif au barème des salaires conventionnels applicable à la classification des emplois, conclu le 5 décembre 2016 (BOCC 2017/8), dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702), les dispositions de :

- l'accord portant fixation du barème des salaires minima (Aquitaine), conclu le 12 décembre 2016 (BOCC 2017/7), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord collectif portant fixation du barème des salaires minima (Alsace), conclu le 12 décembre 2016 (BOCC 2017/8), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant fixation du barème des minima des ouvriers (Ile-de-France), conclu le 12 décembre 2016 (BOCC 2017/6), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant fixation du barème des minima des ouvriers (Nord - Pas-de-Calais), conclu le 12 décembre 2016 (BOCC 2017/6) dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant fixation du barème des salaires minima pour 2017 (Poitou-Charentes), conclu le 14 décembre 2016 (BOCC 2017/6), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant fixation du barème des salaires minima (Centre-Val de Loire), conclu le 14 décembre 2016 (BOCC 2017/8), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant fixation du barème des salaires minima (Champagne-Ardenne), conclu le 15 décembre 2016 (BOCC 2017/7) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614), les dispositions de :

- l'accord collectif portant fixation du barème des salaires minima (Alsace), conclu le 12 décembre 2016 (BOCC 2017/8), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant fixation du barème des salaires minima (Aquitaine), conclu le 12 décembre 2016 (BOCC 2017/7), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant fixation du barème des minima pour 2017 (Ile-de-France), conclu le 12 décembre 2016 (BOCC 2017/6), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant fixation du barème des salaires minima pour 2017 (Nord - Pas-de-Calais), conclu le 13 décembre 2016 (BOCC 2017/6) dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant fixation du barème des salaires minima pour 2017 (Poitou-Charentes), conclu le 14 décembre 2016 (BOCC 2017/6), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant fixation du barème des salaires minima (Centre-Val de Loire), conclu le 14 décembre 2016 (BOCC 2017/8), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord portant fixation du barème des salaires minima (Champagne-Ardenne), conclu le 15 décembre 2016 (BOCC 2017/7) dans le cadre de ladite convention collective.

#### Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702) et de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614), les dispositions de :

- l'accord portant fixation des indemnités de petits déplacements (Aquitaine), conclu le 12 décembre 2016 (BOCC 2017/7), dans le cadre desdites conventions collectives ;
- l'accord collectif portant fixation des indemnités de petits déplacements (Alsace), conclu le 12 décembre 2016 (BOCC 2017/8), dans le cadre desdites conventions collectives ;
- l'accord portant fixation des indemnités de petits déplacements pour 2017 (Ile-de-France), conclu le 12 décembre 2016 (BOCC 2017/6), dans le cadre desdites conventions collectives ;
- l'accord collectif portant fixation des indemnités de petits déplacements pour 2017 (Nord - Pas-de-Calais), conclu le 13 décembre 2016 (BOCC 2017/6) dans le cadre desdites conventions collectives ;
- l'accord portant fixation des indemnités de petits déplacements (Centre-Val de Loire), conclu le 14 décembre 2016 (BOCC 2017/8), dans le cadre desdites conventions collectives ;
- l'accord portant fixation des indemnités de petits déplacements pour 2017 (Poitou-Charentes), conclu le 14 décembre 2016 (BOCC 2017/6), dans le cadre desdites conventions collectives ;
- l'accord portant fixation des indemnités de petits déplacements (Champagne-Ardenne), conclu le 15 décembre 2016 (BOCC 2017/7) dans le cadre desdites conventions collectives.

#### Article 8

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

#### Article 9

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

#### Annexe

#### ANNEXE

Article 1er : convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335).

Article 2 : convention collective des industries métallurgiques du Loiret du 31 janvier 1997 (n° 1966).

Article 3 : convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).

Article 4 : convention collective du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 (n° 1761).

Article 5 : convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702).

Article 6 : convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614).

Article 7 : convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992 (n° 1702) et convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006 (n° 2614).

Fait le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

*Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).*

## **Arrêté du 29 juin 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 29 mai 2018**

Paru au JORF du 2018-07-05

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706), les dispositions de :

- l'avenant n° 19 modifiant le régime de prévoyance de l'accord du 5 février 2009, conclu le 1er juin 2017 (BOCC 2017/40), dans le cadre de ladite convention collective ;

- l'avenant relatif à la définition des modalités de protection des membres des délégations syndicales aux différentes commissions paritaires, conclu le 6 avril 2017 (BOCC 2017/40), à ladite convention collective.

### Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335), les dispositions de l'avenant n° 2 à l'accord du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu le 11 décembre 2017 (BOCC 2018/5), dans le cadre de ladite convention collective.

### Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (n° 1951), les dispositions de l'avenant n° 60 modifiant l'avenant n° 56 portant sur l'instauration d'un régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé, conclu le 20 mars 2017 (BOCC 2017/20), à ladite convention collective.

### Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des huissiers de justice du 11 avril 1996 (n° 1921), les dispositions de l'avenant n° 59 à l'avenant n° 48 modifiant le régime collectif de complémentaire santé, conclu le 5 juillet 2017 (BOCC 2017/38), à ladite convention collective.

### Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 124 relatif au travail à temps partiel (chapitre 4), conclu le 7 novembre 2017 (BOCC 2018/8), à ladite convention collective ;

- l'avenant n° 125 relatif au travail à temps partiel (chapitre 12), conclu le 7 novembre 2017 (BOCC 2018/8), à ladite convention collective.

### Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 (n° 1761), les dispositions de l'avenant relatif à la prise en charge des frais liés à la participation aux réunions de négociation, conclu le 15 décembre 2017 (BOCC 2018/8), à ladite convention collective.

### Article 7

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

### Article 8

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

### Annexe

#### ANNEXE

##### Article 1er

Convention collective nationale du personnel des administrateurs et des mandataires judiciaires du 20 décembre 2007 (n° 2706).

##### Article 2

Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 (n° 2335).

##### Article 3



Convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (n° 1951).

Article 4

Convention collective nationale des huissiers de justice du 11 avril 1996 (n° 1921).

Article 5

Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Article 6

Convention collective du commerce de gros des tissus, tapis et linge de maison du 15 décembre 1993 (n° 1761).

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

Fait le 29 juin 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

**Arrêté du 17 juillet 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)**

Paru au JORF du 2018-07-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003, les dispositions de l'avenant n° 18 du 11 décembre 2017 relatif aux salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 juillet 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/5, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 19 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)**

Paru au JORF du 2019-07-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003, les dispositions de l'avenant n° 20 du 18 décembre 2018 relatif aux salaires minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 juillet 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/11, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

**Arrêté du 3 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)**

Paru au JORF du 2019-10-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003, les dispositions de l'accord du 13 novembre 2018 relatif à la création d'un régime de prévoyance obligatoire, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-10 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/10, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)**

Paru au JORF du 2020-02-25

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003, les stipulations de l'avenant n° 19 du 13 novembre 2018 relatif aux congés pour événements familiaux et à l'indemnité de licenciement, à la convention collective susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve que le mariage et le pacs donnent droit au même nombre de jours de congés, conformément aux dispositions des articles L. 3142-1 à L. 3142-5 et L. 1132-1 et L. 1133-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/10, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

### **Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)**

Paru au JORF du 2020-05-26

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003, les stipulations de l'avenant n° 21 du 25 juin 2019 relatif à la classification des emplois, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant, qui ne prévoit pas au niveau de la branche des mesures permettant la prise en compte de la mixité des emplois et ne garantit pas qu'une analyse des critères d'évaluation des emplois a été menée, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-15 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/48, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Liste des sigles



Sigle	Définition
ACE	Association des comptables enseignants
ADAP	Ecole nationale d'assurance
ADEFPA	Association pour le développement de la formation dans les industries des papiers et cartons
AEA	Association pour l'enseignement de l'assurance
AFIA	Association pour la formation d'informaticiens par l'alternance
AFUNA	Association pour la formation universitaire en apprentissage
AGEA	Fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurance
AGEFAL	Association de gestion des fonds de l'alternance
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AMAFI	Association française des marchés financiers
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
APE	Activité principale exercée
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
AR	Accusé réception
ARACT	Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ARTT	Aménagement et réduction de temps de travail
ASF	Association française des sociétés financières
BP	Brevet professionnel
BPCE	Banque Populaire Caisse d'Epargne
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAMIEG	Caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEP	Contrat d'étude prospective
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CIF	Congé individuel de formation
CNCM	Confédération nationale du crédit mutuel
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPC	Commission professionnelle consultative
CPENF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPNF	Commission du Plan national de formation
CPNS	Commission nationale paritaire
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSCA	Chambre syndicale des courtiers d'assurances
CSG	Contribution sociale généralisée
DACOBA	Diplôme enseignement universitaire technologique en action commerciale banque assurance
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
ECF	Syndicat des experts-comptables et commissaires aux comptes de France
ESC	Ecole supérieure de commerce
FACT	Fonds pour l'amélioration des conditions de travail
FFA	Fédération française de l'assurance
FFSA	Fédération française des sociétés d'assurances
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORMA	Institut de formation et de préparation aux examens et concours
FORMAPAP	Organisme paritaire collecteur agréé des matériaux papiers
FORMASUP	Organisme de formation supérieure
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FUP	Fonds unique de péréquation
GPEC	Gestion prévisionnelle des em

Sigle	Définition
IARD	Incendies, accidents, risques divers
IDCC	Identifiant de convention collective
IFEC	Institut français des experts-comptables et des commissaires aux comptes
IFIR	Institut de formation par l'apprentissage
IGS	Université professionnelle internationale
IJSS	Indemnité journalière de la sécurité sociale
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRFIP	Institu pour la recherche et la formation professionnelle des industries papetières
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
JRTT	Jours de réduction du temps de travail
MOOC	Massive online open course, c'est-à-dire cours en ligne ouvert et massif
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCABAIA	Organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle continue Interbranches des Banques, Sociétés et Mutuelles d'Assurances, des Agents généraux d'Assurance(s) et des Sociétés d'Assistance
OPCAREG	Organisme paritaire collecteur agréé régional
OPCASSUR	Organisme paritaire collecteur agréé assurances
OPCO	Opérateur de compétence
PACS	Pacte civil de solidarité
PME	Petites et moyennes entreprises
PMI	Petite moyenne industrie
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
PTIA	Perte totale et irréversible d'autonomie
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RH	Ressources humaines
RIB	Relevé d'identité bancaire
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RSS	Remboursement sécurité sociale
RTT	Réduction du temps de travail
SIRET	Le numéro  SIRET  est un identifiant numérique de 14 chiffres composé du  SIREN  (9 chiffres) et d'un numéro interne de classement de 5 chiffres ( NIC ) caractérisant l'établissement d'une entreprise en tant qu'unité géographiquement localisée. Il est donc modifié en particulier si l'établissement change d'adresse.
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMR	Service médical rendu
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SNSA	Syndicat national des sociétés d'assistance
SPP	Section professionnelle paritaire
SYNTEC	Syndicat étude et conseil
TA	Tranche A
TPE	Très petite entreprise
TPME	Très petites, petites et moyennes entreprises
UFA	Unité de formation en apprentissage
UNGE	Union nationale des géomètres experts fonciers
UNIRS	Union nationale des institutions de retraite des salariés
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
UNTEC	Union nationale des économistes de la construction et des coordonnateurs
VAE	Validation des acquis de l'expérience

## Liste thématique





Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Maladie ou accident (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 27	8
	Maladie ou accident (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 27	8
	Maladie ou accident (Nouvelle convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 17 septembre 2019 (Avenant n° 22 du 17 septembre 2019))	Article 26	26
Arrêt de travail, Maladie	Embauche (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 21	7
	Maladie ou accident (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 27	8
	Maladie ou accident (Nouvelle convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 17 septembre 2019 (Avenant n° 22 du 17 septembre 2019))	Article 26	26
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 1	1
	Champ d'application (Nouvelle convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 17 septembre 2019 (Avenant n° 22 du 17 septembre 2019))	Article 1er	18
Chômage partiel	Modulation du temps de travail (Accord du 20 décembre 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances)	Article 6	35
	Réduction du temps de travail par jours ou 1/2 journées (ARTT) sur l'année (Accord du 20 décembre 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances)	Article 5	34
Clause de non-concurrence	Clause de non-concurrence (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 52	15
	Clause de non-concurrence (Nouvelle convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 17 septembre 2019 (Avenant n° 22 du 17 septembre 2019))	Article 51	32
Congés annuels	Congés payés acquis et pris sur 1 année civile (Nouvelle convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 17 septembre 2019 (Avenant n° 22 du 17 septembre 2019))	Article 40	30
	Congés payés annuels (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 40	12
	Congés payés annuels (Nouvelle convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 17 septembre 2019 (Avenant n° 22 du 17 septembre 2019))	Article 39	29
Congés exceptionnels	Congé d'adoption (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 29	10
	Congé de maternité (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 28	10
	Congé parental d'éducation (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 30	10
	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 44	13
	Congés pour événements familiaux (Nouvelle convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 17 septembre 2019 (Avenant n° 22 du 17 septembre 2019))	Article 43	31
	Congés pour obligations militaires (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 45	14
	Congés supplémentaires des jeunes mères de famille (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 43	13
Démission	Démission (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 47	14
	Démission (Nouvelle convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 17 septembre 2019 (Avenant n° 22 du 17 septembre 2019))	Article 46	31
	Préavis (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 46	14
Frais de santé	Tableau de garanties (Accord du 24 juin 2015 portant création d'un régime de frais de santé obligatoire)	Article 8	57
Indemnités de licenciement	Licenciement (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 48	14
	Licenciement (Nouvelle convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 17 septembre 2019 (Avenant n° 22 du 17 septembre 2019))	Article 47	31
	Modification de l'article 48 (Avenant n° 8 du 16 décembre 2008 portant actualisation de la convention)	Article 5	42
Maternité, Adoption	Congé d'adoption (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 29	10
	Congé d'adoption (Nouvelle convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 17 septembre 2019 (Avenant n° 22 du 17 septembre 2019))	Article 28	28
	Congé de maternité (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 28	10
	Congé parental d'éducation (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 30	10
	Congé parental d'éducation (Nouvelle convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 17 septembre 2019 (Avenant n° 22 du 17 septembre 2019))	Article 29	28
	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 44	13
	Congés pour événements familiaux (Nouvelle convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 17 septembre 2019 (Avenant n° 22 du 17 septembre 2019))	Article 43	31
	Maternité (Nouvelle convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 17 septembre 2019 (Avenant n° 22 du 17 septembre 2019))	Article 27	27

Theme	Titre	Article	Page
Période d'essai	Création d'un article 23 bis (Avenant n° 8 du 16 décembre 2008 portant actualisation de la convention)	Article 3	42
	Embauche (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 21	7
	Modification de l'article 22 (Avenant n° 8 du 16 décembre 2008 portant actualisation de la convention)	Article 2	42
	Période d'essai (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 22	7
	Période d'essai (Nouvelle convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 17 septembre 2019 (Avenant n° 22 du 17 septembre 2019))	Article 20	25
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Stage en agence (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 23 bis	8
	Préavis (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 46	14
	Préavis (Nouvelle convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 17 septembre 2019 (Avenant n° 22 du 17 septembre 2019))	Article 45	31
	Création d'un article 23 bis (Avenant n° 8 du 16 décembre 2008 portant actualisation de la convention)	Article 3	42
Prime, Gratification, Treizieme mois	Médaille du travail (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 26	8
	Médaille du travail (Nouvelle convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 17 septembre 2019 (Avenant n° 22 du 17 septembre 2019))	Article 25	26
	Stage en agence (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 23 bis	8
	Stage en agence (Nouvelle convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 17 septembre 2019 (Avenant n° 22 du 17 septembre 2019))	Article 22	26
Salaires	Avenant n° 6 du 23 janvier 2007 relatif aux salaires (Avenant n° 6 du 23 janvier 2007 relatif aux salaires)		87
	Avenant n° 7 du 20 décembre 2007 relatif au barème des salaires minima annuels bruts (1) (Avenant n° 7 du 20 décembre 2007 relatif au barème des salaires minima annuels bruts (1))		87
	Avenant n° 9 du 16 décembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 (Avenant n° 9 du 16 décembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009)		88
	Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I (Avenant n° 10 du 8 décembre 2010 relatif aux salaires minima annuels au 1er janvier 2011)	Article 1er	88
	Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I (Avenant n° 10 du 8 décembre 2010 relatif aux salaires minima annuels au 1er janvier 2011)	Article 1er	88
	Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I (Avenant n° 13 du 6 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013)	Article 1er	89
	Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I (Avenant n° 14 du 12 décembre 2013 relatif aux salaires minima annuels au 1er janvier 2014)	Article 1er	90
	Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I (Avenant n° 15 du 18 décembre 2014 relatif aux salaires minima annuels au 1er janvier 2015)	Article 1er	90
	Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I (Avenant n° 17 du 20 décembre 2016 relatif aux salaires minima annuels au 1er janvier 2017)	Article 1er	91
	Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I (Avenant n° 18 du 11 décembre 2017 relatif au barème des salaires minima annuels bruts)	Article 1er	92
	Barème des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I (Avenant n° 20 du 18 décembre 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2019 (annexe I))	Article 1er	92
	Barèmes des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I (Avenant n° 16 du 10 décembre 2015 relatif aux salaires minima annuels au 1er janvier 2016)	Article 1er	91
Sanctions	Sanctions disciplinaires (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 25	8
	Sanctions disciplinaires (Nouvelle convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 17 septembre 2019 (Avenant n° 22 du 17 septembre 2019))	Article 24	26
Visite médicale	Maladie ou accident (Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003)	Article 27	8
	Maladie ou accident (Nouvelle convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 17 septembre 2019 (Avenant n° 22 du 17 septembre 2019))	Article 26	26

## Liste chronologique



Date	Texte	Page
1994-12-22	Accord d'adhésion du 22 décembre 1994 à l'accord du 22 décembre 1994 relatif à l'OPCASSUR	97
	Accord du 22 décembre 1994 intersecteurs et assistance relatif à la création d'OPCASSUR (1)	93
	Annexe à l'accord du 22 décembre 1994	94
1995-12-15	Lettre du 15 décembre 1995 portant adhésion à l'OPCA Assurance par les sociétés d'assistance	97
2000-12-20	Accord du 20 décembre 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les agences générales d'assurances	33
	Annexe I à la convention collective du 2 juin 2003	40
2003-06-02	Convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrêté du 9 décembre 2003 JORF 18 décembre 2003	1
2004-04-28	Avenant n° 2 du 28 avril 2004 relatif au départ et à la mise en retraite	40
2004-12-01	Avenant n° 4 du 1 décembre 2004 relatif à l'entretien professionnel	41
2007-01-23	Avenant n° 6 du 23 janvier 2007 relatif aux salaires	87
2007-12-20	Avenant n° 7 du 20 décembre 2007 relatif au barème des salaires minima annuels bruts (1)	87
2008-11-18	Accord du 18 novembre 2008 relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes	41
	Avenant n° 8 du 16 décembre 2008 portant actualisation de la convention	42
2008-12-16	Avenant n° 9 du 16 décembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009	88
	Accord du 14 juin 2010 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCASSUR	98
	Accord du 14 juin 2010 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCASSUR	97
2010-07-28	Arrêté du 19 juillet 2010 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)	JO-1
2010-10-26	Accord du 26 octobre 2010 portant création d'une commission paritaire de validation des accords	43
2010-12-08	Avenant n° 10 du 8 décembre 2010 relatif aux salaires minima annuels au 1er janvier 2011	88
2011-03-08	Arrêté du 28 février 2011 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)	JO-1
2011-04-13	Arrêté du 5 avril 2011 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2011	JO-1
2011-06-22	Arrêté du 14 juin 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)	JO-3
2011-07-04	Accord du 4 juillet 2011 relatif à la création d'OPCABAIA	44
2011-10-12	Avenant du 12 octobre 2011 à l'accord du 4 juillet 2011 relatif à la création d'OPCABAIA	48
2011-10-18	Avenant n° 11 du 18 octobre 2011 relatif à l'actualisation de la convention	49
2011-12-06	Avenant n° 12 du 6 décembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012	89
2012-02-29	Arrêté du 24 février 2012 portant extension d'un accord et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 février 2012	JO-3
2012-03-24	Arrêté du 19 mars 2012 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)	JO-4
2012-04-11	Arrêté du 2 avril 2012 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 15 mars 2012	JO-4
2012-06-26	Accord du 26 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle	98
2012-06-29	Accord du 29 juin 2012 relatif aux versements aux CFA pour l'année 2012	50
2012-12-06	Avenant n° 13 du 6 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013	89
2013-02-15	Arrêté du 8 février 2013 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)	JO-6
2013-02-22	Arrêté du 12 février 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 janvier 2013	JO-7
2013-04-03	Arrêté du 26 mars 2013 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 28 février 2013	JO-9
2013-07-04	Accord du 4 juillet 2013 relatif à la mise en oeuvre du contrat de génération	103
	Avenant du 12 décembre 2013 portant modification de l'article 8 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail	50
2013-12-12	Avenant n° 14 du 12 décembre 2013 relatif aux salaires minima annuels au 1er janvier 2014	90
2014-03-20	Avenant n° 2 du 20 mars 2014 à l'accord du 20 décembre 2000 relatif au temps de travail	51
2014-06-11	Arrêté du 2 juin 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 29 avril 2014	JO-10
2014-06-12	Arrêté du 2 juin 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 29 avril 2014	JO-10
2014-06-24	Arrêté du 3 juin 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)	JO-12
2014-07-05	Arrêté du 26 juin 2014 portant extension de deux avenants à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)	JO-12
2014-10-30	Avenant n° 3 du 30 octobre 2014 à l'accord du 20 décembre 2000 relatif au temps de travail	51
2014-12-12	Accord du 12 décembre 2014 portant révision de l'accord du 4 juillet 2011 relatif à l'OPCABAIA	53
	Accord du 18 décembre 2014 relatif à la répartition des versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels	55
2014-12-18	Avenant n° 15 du 18 décembre 2014 relatif aux salaires minima annuels au 1er janvier 2015	90
2015-04-10	Arrêté du 2 avril 2015 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)	JO-12
2015-05-13	Arrêté du 27 avril 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 7 avril 2015	JO-13
2015-06-24	Accord du 24 juin 2015 portant création d'un régime de frais de santé obligatoire	56
2015-11-26	Accord du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	58
2015-12-10	Avenant n° 16 du 10 décembre 2015 relatif aux salaires minima annuels au 1er janvier 2016	91
2015-12-29	Arrêté du 23 décembre 2015 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)	JO-15
2016-02-25	Avenant n° 1 du 25 février 2016 à l'accord du 24 juin 2015 relatif à la création d'un régime de frais de santé	70
2016-03-26	Arrêté du 21 mars 2016 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-15

Date	Texte	Page
2016-04-16	Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)	JO-16
2016-04-18	Arrêté du 7 avril 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)	JO-16
2016-11-25	Avenant n° 1 du 25 novembre 2016 à l'accord du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle	71
2016-12-20	Avenant n° 17 du 20 décembre 2016 relatif aux salaires minima annuels au 1er janvier 2017	91
2017-02-21	Avenant n° 18 du 21 février 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	72
2017-03-01	Arrêté du 21 février 2017 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances	JO-17
2017-04-30	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017	JO-17
2017-05-03	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 25 avril 2017	JO-17
2017-05-10	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-20
2017-05-11	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'accords et d'avenants salariaux	JO-20
2017-12-11	Avenant n° 2 du 11 décembre 2017 à l'accord du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	74
	Avenant n° 18 du 11 décembre 2017 relatif au barème des salaires minima annuels bruts	92
2018-06-19	Accord du 19 juin 2018 relatif à l'affectation des fonds collectés par OPCABAIA aux CFA	75
	Accord du 19 juin 2018 relatif aux montants affectés aux CFA pour l'année 2018	76
2018-07-05	Arrêté du 29 juin 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 29 mai 2018	JO-22
2018-07-26	Arrêté du 17 juillet 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)	JO-23
2018-11-13	Accord du 13 novembre 2018 relatif à la création d'un régime de prévoyance obligatoire	77
	Avenant n° 19 du 13 novembre 2018 modifiant la convention collective	79
2018-12-18	Avenant n° 20 du 18 décembre 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2019 (annexe I)	92
2018-12-20	Accord professionnel du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO (ATLAS)	109
2019-06-18	Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)	118
2019-06-25	Avenant n° 3 du 25 juin 2019 à l'accord du 26 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	85
	Avenant n° 21 du 25 juin 2019 portant révision du titre III de la convention relatif à la classification des emplois	80
2019-07-26	Arrêté du 19 juillet 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)	JO-23
2019-09-17	Avenant n° 2 du 17 septembre 2019 à l'accord du 24 juin 2015 relatif à la création d'un régime complémentaire santé obligatoire	86
	Nouvelle convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 17 septembre 2019 (Avenant n° 22 du 17 septembre 2019)	17
2019-10-09	Arrêté du 3 octobre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)	JO-23
2020-02-25	Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)	JO-24
2020-05-26	Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances (n° 2335)	JO-24

## **Index alphabétique**





## A

Abrogation de l'article 50 43  
Accompagner de maniere operationnelle et durable les parcours professionnels 106  
Accord d'adhesion du 22 decembre 1994 a l'accord du 22 decembre 1994 relatif a l'OPCASSUR 97  
Accord du 12 decembre 2014 portant revision de l'accord du 4 juillet 2011 relatif a l'OPCABAIA 53  
Accord du 13 novembre 2018 relatif a la creation d'un regime de prevoyance obligatoire 77  
Accord du 14 juin 2010 relatif a l'affectation a des CFA de fonds collectes par OPCASSUR 97, 98  
Accord du 18 decembre 2014 relatif a la repartition des versements au fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 55  
Accord du 18 novembre 2008 relatif a l'egalite salariale entre les femmes et les hommes 41  
Accord du 19 juin 2018 relatif a l'affectation des fonds collectes par OPCABAIA aux CFA 75  
Accord du 19 juin 2018 relatif aux montants affectes aux CFA pour l'annee 2018 76  
Accord du 20 decembre 2000 relatif a l'amenagement et a la reduction du temps de travail dans les agences generales d'assurances 33  
Accord du 22 decembre 1994 intersecteurs et assistance relatif a la creation d'OPCASSUR (1) 93  
Accord du 24 juin 2015 portant creation d'un regime de frais de sante obligatoire 56  
Accord du 26 juin 2012 relatif a l'egalite professionnelle 98  
Accord du 26 novembre 2015 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 58  
Accord du 26 octobre 2010 portant creation d'une commission paritaire de validation des accords 43  
Accord du 29 juin 2012 relatif aux versements aux CFA pour l'annee 2012 50  
Accord du 4 juillet 2011 relatif a la creation d'OPCABAIA 44  
Accord du 4 juillet 2013 relatif a la mise en oeuvre du contrat de generation 103  
Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif a l'affectation a des CFA de fonds collectes par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 118  
Accord professionnel du 20 decembre 2018 relatif a l'OPCO (ATLAS) 109  
Actualisation de la convention 42, 49  
Adherents 47  
Adhesion a l'OPCA Assurance par les societes d'assistance 97  
Adhesion a la convention (Depot - Adhesion a la convention) 1  
Affectation a des CFA de fonds collectes par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 118  
Affectation a des CFA de fonds collectes par OPCASSUR 98  
Affectation des fonds collectes par OPCABAIA aux CFA 75  
Agir pour l'insertion professionnelle des jeunes 105  
Amenagement de la duree effective du travail 11  
Amenagement et reduction du temps de travail 50  
Amenagement et reduction du temps de travail dans les agences generales d'assurances 39, 40  
ANNEXE 94  
Annexe 69, 107, 118  
Annexe a l'accord du 22 decembre 1994 94  
Annexe I 40  
Annexe I a la convention collective du 2 juin 2003 40  
Application 69  
Application de l'accord 107  
Apprentissage 62  
ATLAS (OPCO) 109  
Autres dispositifs favorisant l'insertion 62  
Avantages acquis 17  
Avenant du 12 decembre 2013 portant modification de l'article 8 relatif a l'amenagement et a la reduction du temps de travail 50  
Avenant du 12 octobre 2011 a l'accord du 4 juillet 2011 relatif a la creation d'OPCABAIA 48  
Avenant n° 1 du 25 fevrier 2016 a l'accord du 24 juin 2015 relatif a la creation d'un regime de frais de sante 70  
Avenant n° 1 du 25 novembre 2016 a l'accord du 26 novembre 2015 relatif a la formation professionnelle 71  
Avenant n° 10 du 8 decembre 2010 relatif aux salaires minima annuels au 1er janvier 2011 88  
Avenant n° 11 du 18 octobre 2011 relatif a l'actualisation de la convention 49  
Avenant n° 12 du 6 decembre 2011 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2012 89  
Avenant n° 13 du 6 decembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2013 89  
Avenant n° 14 du 12 decembre 2013 relatif aux salaires minima annuels au 1er janvier 2014 90  
Avenant n° 15 du 18 decembre 2014 relatif aux salaires minima annuels au 1er janvier 2015 90  
Avenant n° 16 du 10 decembre 2015 relatif aux salaires minima annuels au 1er janvier 2016 91  
Avenant n° 17 du 20 decembre 2016 relatif aux salaires minima annuels au 1er janvier 2017 91  
Avenant n° 18 du 11 decembre 2017 relatif au bareme des salaires minima annuels bruts 92  
Avenant n° 18 du 21 fevrier 2017 relatif a la creation d'une commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 72  
Avenant n° 19 du 13 novembre 2018 modifiant la convention collective 79  
Avenant n° 2 du 11 decembre 2017 a l'accord du 26 novembre 2015 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 74  
Avenant n° 2 du 17 septembre 2019 a l'accord du 24 juin 2015 relatif a la creation d'un regime complementaire sante obligatoire 86  
Avenant n° 2 du 20 mars 2014 a l'accord du 20 decembre 2000 relatif au temps de travail 51  
Avenant n° 2 du 28 avril 2004 relatif au depart et a la mise en retraite 41  
Avenant n° 20 du 18 decembre 2018 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2019 (annexe I) 92  
Avenant n° 21 du 25 juin 2019 portant revision du titre III de la convention relatif a la classification des emplois 80  
Avenant n° 3 du 25 juin 2019 a l'accord du 26 novembre 2015 relatif a la formation professionnelle tout au long de la vie 85  
Avenant n° 3 du 30 octobre 2014 a l'accord du 20 decembre 2000 relatif au temps de travail 51  
Avenant n° 4 du 1 decembre 2004 relatif a l'entretien professionnel 41  
Avenant n° 6 du 23 janvier 2007 relatif aux salaires 87  
Avenant n° 7 du 20 decembre 2007 relatif au bareme des salaires minima annuels bruts (1) 87  
Avenant n° 8 du 16 decembre 2008 portant actualisation de la convention 42  
Avenant n° 9 du 16 decembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 88

## B

Bareme des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I 88-92  
Baremes des salaires minima annuels bruts relevant de l'annexe I 91  
Benefice au moment de l'embauche 17  
Bilan de competences (au sens des articles L. 6313-1 et suivants du code du travail) 64  
Bulletin de salaire 11  
Bureau 46

## C

Cadre juridique de la convention 1, 18  
Caractere obligatoire du regime de frais de sante et dispenses d'affiliation 57  
Caractere obligatoire du regime de prevoyance 78  
Champ d'application 1, 33, 56, 78  
Champ professionnel 45  
Charte d'engagements en faveur de l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 99  
Classification 3, 20  
Classification des emplois (Titre III) 80  
Clause de non-concurrence 15  
Commission de suivi 17  
Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle 3  
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 2  
Composition 45  
Compte epargne-temps (CET) 40  
Compte personnel de formation 65  
Conditions generales de travail 7, 25  
Conge d'adoption 10  
Conge de maternite 10  
Conge individuel de formation 67  
Conge parental d'education 10  
Conges payes annuels 12  
Conges pour evenements familiaux 13  
Conges pour obligations militaires 14  
Conges supplementaires des jeunes meres de famille 13  
Conseil d'administration 45  
Conseil d'administration et bureau 45  
Contrat de professionnalisation 61  
Controle de l'utilisation des fonds (Modalites de versements et de suivi annuel de l'execution de l'accord. - Controle de l'utilisation des fonds) 118  
Convention collective nationale du 17 septembre 2019 17  
Convention collective nationale du 2 juin 2003 1  
Convention collective nationale du personnel des agences generales d'assurances du 2 juin 2003. Etendue par arrete du 9 decembre 2003 JORF 18 decembre 2003 1  
Convention particuliere 15  
Cotisations 17  
CPNEFP et observatoire des metiers et des qualifications 69  
Creation d'OPCABAIA 44  
Creation d'OPCASSUR (formation) 93  
Creation d'un article 23 bis 42  
Creation d'un article 48 bis 42  
Creation d'un regime de frais de sante 70  
Creation d'un regime de frais de sante obligatoire 56  
Creation d'un regime de prevoyance obligatoire 77  
Creation d'une commission paritaire de validation des accords 43  
Creation d'une commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 72

## D

Date d'effet 56  
Date d'effet de la convention 1  
Date d'effet et demande d'agrement 48, 49, 55  
Definition de la duree du travail 11  
Definition de la remuneration effective 10  
Definition des salaires minima annuels bruts 10  
Delegation de gestion 46  
Demission 14  
Denomination et nature 45  
Denonciation de la convention 1  
Denonciation et revision 47  
Depart et mise en retraite 14, 41  
Depot 48, 49, 55  
Depot - Adhesion a la convention 1  
Depot des accords valides par la commission aupres de l'administration 44  
Depot legal (Duree de l'accord. - Entree en vigueur. - Depot legal) 76  
Determination des besoins de formation professionnelle tout au long de la vie 63  
Differentes dispositifs de depart en formation tout au long de la vie professionnelle 64  
Dispositifs d'information et d'orientation 64  
Dispositions d'application posterieure a la fin du contrat de travail 32  
Dispositions d'application posterieures a la fin du contrat de travail 15  
Dispositions diverses 17, 32, 60  
Dispositions diverses concernant l'application de l'accord 102  
Dispositions generales 34  
Dispositions specifiques aux entreprises de moins de 50 salaries 78, 80, 85, 86  
Dispositions specifiques relatives aux conges payes acquis et pris sur une annee civile 13  
Droit a la formation 16  
Duree 40, 47, 49, 55, 56  
Duree de l'accord 76, 119  
Duree de l'accord. - Entree en vigueur. - Depot legal 77  
Duree de la convention 1  
Duree du travail 11, 29  
Duree et entree en vigueur 58, 79, 80, 85-87  
Duree. - Entree en vigueur 70

## E

Effet (Modalites de publicite de l'accord. - Effet) 107  
Egalite dans l'emploi 8  
Egalite professionnelle 98  
Egalite salariale entre les femmes et les hommes 41  
Embauche 7  
Entree en vigueur 17, 44  
Entree en vigueur (Duree. - Entree en vigueur) 70  
Entree en vigueur. - Depot legal (Duree de l'accord. - Entree en vigueur. - Depot legal) 76  
Entretien professionnel 41, 63  
Epargne salariale 17  
Execution du contrat 26  
Execution du contrat de travail 8  
Extension (Publicite. - Extension) 56, 77, 80, 85, 86  
Extension (Publicite. - extension) 79

## F

Favoriser un acces a l'emploi intergenerationnel mixte 104  
Financement 16  
Financement du fonds paritaire de securisation des parcours professionnels 55  
Fonctionnement de la commission 44  
Formation 97  
Formation professionnelle 15, 71, 85  
Formation professionnelle tout au long de la vie 58, 74

## G

Garanties et mise en oeuvre du regime 16  
Gestion previsionnelle des emplois et des competences (GPEC) 67

## H

Heures supplementaires 11, 39

## I

Instance de suivi du systeme de classification 4

## J

Jours feries 12

## L

La classification des metiers 4  
Les principaux metiers en agences generales d'assurances 5  
Les principes du systeme de classification 3  
Lettre du 15 decembre 1995 portant adhesion a l'OPCA Assurance par les societes d'assistance 97  
Lexique 103  
Liberte d'opinion - Liberte syndicale 2  
Liberte syndicale (Liberte d'opinion - Liberte syndicale) 1, 2  
Licenciement 14

## M

Maladie ou accident 8  
Medaille du travail 8  
Mesures relatives a la suppression des ecart de remuneration entre les femmes et les hommes avant le 31 decembre 2010 41  
Mesures visant a corriger les disequilibres constatés en entreprise 100  
Mise en oeuvre des dispositions relatives a la classification 4  
Mise en œuvre des dispositions relatives a la classification 4  
Mise en œuvre du contrat de generation 103  
Mise en œuvre et modalites de versement 77  
Mise en œuvre. - Suivi de la politique de branche en matiere de formation professionnelle 68  
Missions de la commission 43  
Modalites d'affectation des fonds aux CFA beneficiaires 76, 119  
Modalites de repartition de la contribution au FPSPP 56  
Modalites de suivi annuel de l'execution de l'accord 76  
Modalites de versements et de suivi annuel de l'execution de l'accord. - Controle de l'utilisation des fonds 119  
Modification de l'article 10 73  
Modification de l'article 16 85  
Modification de l'article 21 42  
Modification de l'article 22 42  
Modification de l'article 3 70  
Modification de l'article 39 42  
Modification de l'article 4 70  
Modification de l'article 44 80  
Modification de l'article 48 42, 80  
Modification de l'article 52 43  
Modification de l'article 53 43  
Modification de l'article 54 49  
Modification de l'article 59 43  
Modification de l'article 60 43  
Modification de l'article 9 72  
Modification de la convention 79

Modification du titre III de la convention collective 81  
Modifications des dispositions de l'accord du 4 juillet 2011 48  
Modulation du temps de travail 35  
Montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA 75  
Montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 118  
Montants affectés aux CFA pour l'année 2018 76  
Montants des affectations par CFA 77, 119

## N

Nouvelle convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 17 septembre 2019 (Avenant n° 22 du 17 septembre 2019) 17

## O

Objet 33, 56, 78  
Objet et missions 45  
OPCABAIA 48, 53  
Organisation de la commission 43  
Orientations et objectifs de la politique de branche 59

## P

Participation au financement de la formation professionnelle 68  
Période d'essai 7  
Période d'initiation 4  
Période de professionnalisation 66  
Périodicité 11  
Plan de formation 64  
Politique de la branche en matière de formation professionnelle 59  
Portabilité 57, 78  
Preamble 18, 33, 41, 44, 56, 58, 70, 77, 85, 87, 98, 103, 110  
Preavis 14  
Prevoyance 16  
Principe de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA 75  
Principe de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 118  
Priorités en matière de développement de l'apprentissage 75, 118  
Processus de détermination des affectations de fonds aux CFA 76, 118  
Professionnalisation ET Insertion à l'embauche 60  
Publicité. - Extension 58, 71, 79, 85-87  
Publicité. - extension 80

## R

Rappel du salaire en conge 13  
Réduction du temps de travail par jours ou 1/2 journées (ARTT) sur l'année 34  
Régime complémentaire santé obligatoire 86  
Règles d'utilisation combinée des critères 4  
Relations collectives 2, 19  
Remplacement des termes « OPCA Assurance (OPCASSUR) » par « OPCABAIA » 49  
Rémunération du travail 10, 28  
Répartition de la cotisation 57, 78  
Répartition des versements au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels 55  
Représentation du personnel 2  
Respect des critères de responsabilité 57  
Retraite 32  
Retraites ARRCO et AGIRC 17  
Retraites complémentaires 17  
Révision de la convention 1  
Rupture conventionnelle 14  
Rupture du contrat de travail 14, 31

## S

Salaires 87-89  
Salaires minima 2018 92  
Salaires minima annuels au 1er janvier 2014 90  
Salaires minima annuels au 1er janvier 2015 90  
Salaires minima annuels au 1er janvier 2016 91  
Salaires minima annuels au 1er janvier 2017 91  
Salaires minima au 1er janvier 2013 89  
Salaires minimaux au 1er janvier 2019 (annexe I) 92  
Salaires à temps partiel 38  
Salaires concernés 56, 78  
Sanctions disciplinaires 8  
Sections financières 47  
Sections paritaires professionnelles (SPP) 47  
Stage en agence 8  
Statuts de l'OPCA Assurances 94  
Structure de la rémunération 11  
Suivi 58, 79  
Suivi de l'avenant 85  
Suivi de la politique de branche en matière de formation professionnelle (Mise en œuvre. - Suivi de la politique de branche en matière de formation professionnelle) 68

Suivi paritaire 34  
Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes 89-92  
Suspension du contrat de travail 8, 26, 78

## T

Table de progression des critères classants 6  
Tableau de garanties 57, 79  
Tableau de garanties minimales (art. 8) 87  
Temps de travail 51  
Temps de travail des cadres et des salariés itinérants non cadres 36  
Temps partiel 8  
Temps partiel module 39  
Texte de base 1, 93, 98, 103, 109  
Textes Attachés 97  
Titre Ier  
- Cadre juridique de la convention 1  
Titre Ier Cadre juridique de la convention 18  
Titre Ier Charte d'engagements en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 99  
Titre Ier Favoriser un accès à l'emploi intergénérationnel mixte 104  
Titre Ier Politique de la branche en matière de formation professionnelle 59  
Titre II  
- Relations collectives 2  
Titre II Agir pour l'insertion professionnelle des jeunes 105  
Titre II Mesures visant à corriger les déséquilibres constatés en entreprise 100  
Titre II Professionnalisation ET Insertion à l'embauche 60  
Titre II Relations collectives 19  
Titre III  
- Classification 3  
Titre III Classification 20  
Titre III Détermination des besoins de formation professionnelle tout au long de la vie 63  
Titre III Dispositions diverses concernant l'application de l'accord 102  
Titre III Œuvrer en faveur d'une solidarité professionnelle intergénérationnelle 105  
Titre IV  
- Conditions générales de travail 7  
Titre IV Accompagner de manière opérationnelle et durable les parcours professionnels 106  
Titre IV Conditions générales de travail 25  
Titre IV Différents dispositifs de départ en formation tout au long de la vie professionnelle 64  
Titre IX  
- Rupture du contrat de travail 14  
Titre IX Rupture du contrat de travail 31  
Titre V  
- Exécution du contrat de travail 8  
Titre V Exécution du contrat 26  
Titre V Validation des acquis de l'expérience (VAE) 68  
Titre V Œuvrer de manière spécifique pour les PME 106  
Titre VI  
- Suspension du contrat de travail 8  
Titre VI Application de l'accord 107  
Titre VI Mise en œuvre. - Suivi de la politique de branche en matière de formation professionnelle 68  
Titre VI Suspension du contrat de travail 26  
Titre VII  
- Rémunération du travail 10  
Titre VII Application 69  
Titre VII Rémunération du travail 28  
Titre VIII  
- Durée du travail 11  
Titre VIII Durée du travail 29  
Titre X  
- Dispositions d'application postérieures à la fin du contrat de travail 15  
Titre X Dispositions d'application postérieure à la fin du contrat de travail 32  
Titre XI  
- Formation professionnelle 15  
Titre XI Retraite 32  
Titre XII  
- Prévoyance 16  
Titre XII Dispositions diverses 32  
Titre XIII  
- Retraites complémentaires 17  
Titre XIV  
- Dispositions diverses 17  
Tutorat 60

## V

Validation des acquis de l'expérience (VAE) 68

## Œ

Œuvrer de manière spécifique pour les PME 106  
Œuvrer en faveur d'une solidarité professionnelle intergénérationnelle 105



