

L'humain d'abord !

NOS COLLABORATEURS SONT LE CŒUR DE NOS AGENCES, NOTRE CAPITAL HUMAIN. ILS PARTAGENT NOS RÉUSSITES COMME NOS COMPLICTIONS, ACCOMPAGNENT ET CONSEILLENENT NOS CLIENTS DEPUIS LA SOUSCRIPTION DU CONTRAT JUSQU'À L'INDEMNISATION, DANS LES BONS ET LES MAUVAIS MOMENTS, PARFOIS SUR PLUSIEURS GÉNÉRATIONS.

Il est primordial de prendre soin de ce capital humain. Année après année, nous travaillons avec les syndicats qui les représentent pour améliorer notre offre de formation et négocier les rémunérations minimales.

Dans ce numéro, vous découvrirez le résultat de ces négociations. Il est historique dans notre branche et exprime l'engagement du nouveau comité directeur quant à l'attractivité des métiers en agence et le bien-être de tous au travail. D'autant plus en cette période difficile où collaborateurs et agents peuvent tomber malades, obligeant les équipes à s'adapter rapidement.

Ces difficultés multiples et récurrentes peuvent être source de risques psychosociaux (RPS). Ce phénomène, qui fragilise nos équipes, coûte cher (2 à 3 milliards d'euros par an en France) et la responsabilité de l'employeur peut être mise en jeu. La qualité de vie au travail sera donc au cœur de nos préoccupations en 2022.

C'est pourquoi, nous lançons une grande enquête en février auprès de vous et de vos collaboratrices et collaborateurs. Nous avons besoin de vous pour la transmettre à vos équipes (nous ne pouvons pas leur écrire directement) et les inciter à répondre (les réponses seront anonymes).

Ce soin constant à la qualité de vie au travail est essentiel pour attirer les salariés dans nos agences !

Il s'inscrit dans une dynamique où nous activons sans cesse de nouveaux leviers: développement d'outils de recrutement, rencontres dans les écoles et les centres de formations, mise en avant de la polyvalence du métier et de la proximité client, formations régulières, revalorisation des minima salariaux, travail sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (les nouveaux entrants étant toujours plus attentifs à l'engagement de leur employeur sur ces sujets).

Ces éléments sont primordiaux pour développer l'attractivité du modèle de l'agence générale.

Salaires, reconnaissance, formation, qualité de vie au travail: c'est ainsi que nous attirerons et retiendrons les talents dans nos agences.



Carine Humbert,
Présidente adjointe d'agéa

“ Salaires, reconnaissance, formation, qualité de vie au travail: c'est ainsi que nous attirerons et retiendrons les talents dans nos agences. ”

S/OMMAIRE

2 RÉMUNÉRATIONS: CE QUI CHANGE AU 1^{ER} JANVIER

3 ATTIRER DES CANDIDATS EN MILIEU RURAL

4 ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS: ÇA BOUGE

5 LES NOUVEAUTÉS DE LA FORMATION EN 2022

6-7 TOUT SUR LE FINANCEMENT DE LA FORMATION

8 ENQUÊTE: NOUS AVONS BESOIN DE VOUS



Rémunérations : ce qui change au 1^{er} janvier 2022

UNE NOUVELLE GRILLE DES SALAIRES MINIMA APPLICABLE AU 1^{ER} JANVIER 2022

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis, comme chaque année, pour négocier sur les minima salariaux. Après deux séances de négociation, ils ont convenu d'une revalorisation de la grille des salaires de +3% sur l'ensemble des classes, tenant compte à la fois du niveau d'inflation exceptionnellement élevé (+2,8% à fin novembre) et de la nécessité de poursuivre leurs actions en faveur de l'attractivité des métiers en agence générale d'assurance.

Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2022, le nouveau barème des salaires minima annuels bruts est le suivant :

CLASSE	SALAIRES MINIMA ANNUELS BRUTS En € (euros) pour 151,67 h
Classe 1	19 646€
Classe 2	20 921€
Classe 3	22 653€
Classe 4	25 306€
Classe 5	29 849€
Classe 5 bis	34 390€
Classe 6	38 930€

Pour rappel, les augmentations négociées au niveau de la branche concernent les seuls minima de branche et ne sont pas applicables sur les salaires réels versés aux salariés qui seraient déjà supérieurs aux minima (cette décision relevant du pouvoir de direction de l'employeur).

Cette nouvelle grille peut être l'occasion pour vous de vous interroger sur la classification de vos salariés. Pour vérifier que le niveau de classification correspond au poste occupé par votre salarié, vous pouvez utiliser notre outil RH disponible sur le site internet d'agea.

■ [agea.fr/Droit social et RH/Recrutement](https://agea.fr/Droit-social-et-RH/Recrutement)



SMIC, MINIMUM GARANTI ET PMSS

- Le salaire minimum de croissance (SMIC) va augmenter de 0,9% au 1^{er} janvier 2022, ce qui porte le Smic à 1 603,12€ bruts mensuels pour une durée légale de 35 heures hebdomadaires.
- Le minimum garanti s'élève à 3,76€ depuis le 1^{er} octobre 2021.
- Enfin, le plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) reste inchangé en 2021, à 3 428€ par mois.



Julie Condé
juriste affaires sociales
julie.conde@agea.fr



Parole de recruteurs : "attirer des candidats en milieu rural"



Jean-Nicolas Konne,

agent AXA à Saint-Avold et Faulquemont Moselle



Corinne Labeille,

agent Allianz à Seyne Alpes-de-Haute-Provence

PAR LE BIAIS D'agéaRH, VOUS AVEZ RECRUTÉ UNE CHARGÉE DE DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL, QUELLES ONT ÉTÉ LES PRINCIPALES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES POUR POURVOIR CE POSTE ?

Jean-Nicolas Konne: Je déplore une pénurie récurrente de candidats dans notre domaine, sentiment partagé par la très grande majorité de mes confrères. De prime abord, je pensais que la proximité du Luxembourg en était la cause principale (charges limitées, allocations familiales non indexées sur les revenus etc....) Cependant, il s'agirait bien d'un manque d'intérêt/vocation ou d'une méconnaissance des candidats pour les métiers exercés en agence générale d'assurance.

Corinne Labeille: La principale difficulté est d'ordre géographique : mes deux agences de Seyne et Barcelonnette sont situées en zone rurale de montagne et éloignées des grandes villes (Marseille et Grenoble sont à environ 200 km). Ceci fait que peu de personnes compétentes sont présentes sur ce secteur. De plus, les deux agences sont distantes de 45 km, soit 45 mn de trajet ; et la montagne et les difficultés hivernales de circulation n'attirent pas ceux qui ne sont pas de la région.

COMMENT S'EST PASSÉE LA MISSION DE RECRUTEMENT AVEC agéaRH ?

J-NK: Cette mission a été exemplaire, avec des échanges permanents avec la chargée de recrutement afin d'affiner les profils et envisager d'aller plus loin : entretien, vérification des références et compte rendu. Le fait de pouvoir vous adresser des profils sourcés en interne et/ou localement est un réel avantage car agéaRH y apporte son expertise. J'ai vraiment senti une volonté forte de nous trouver des profils afin de satisfaire nos besoins.

CL: agéaRH m'a aidée à rédiger la fiche de poste. En cours de recrutement nous avons accepté des CV de candidats sans expérience au vu du très faible retour de personnes expérimentées. agéaRH m'a présentée 14 CV, a réalisé 7 entretiens puis 4 ont eu lieu à l'agence. Au final, 2 bons candidats expérimentés ont refusé le poste : l'un car il a trouvé plus près de chez lui et l'autre car le poste nécessitait des trajets entre les deux agences. Nous avons nous même refusé plusieurs CV par manque de compétences ou parce que nous connaissions la réputation de ces personnes.

COMMENT AVEZ-VOUS FINALEMENT RÉUSSI À INTÉRESSER LE CANDIDAT SÉLECTIONNÉ ?

J-NK: J'ai concédé un effort en termes de rémunération et d'aménagement d'horaire (ce qui semble devenir un standard). Puis les perspectives d'évolution ont été clairement évoquées et mises en avant pour fidéliser la future recrue. Je les ai d'ailleurs notifiées dans la promesse d'embauche.

CL: J'ai finalement recruté un jeune homme de Seyne, sans expérience dans le domaine des assurances mais avec une formation commerciale. Il a montré, par son dynamisme et lors des entretiens, sa volonté de s'impliquer et de se former au plus vite. Je l'ai intéressé à ce poste en mettant en avant la variété des tâches ainsi que le coté commercial et relationnel du métier de collaborateur d'agence.

UN DERNIER MOT ?

J-NK: L'analyse initiale d'agéaRH s'est donc confirmée : nous devons jouer de plusieurs "leviers" afin de motiver un candidat à rejoindre notre structure. Le marché semble s'être véritablement inversé.

CL: Tout se passe bien. Il a été recruté fin octobre et correspond très bien au poste : il apprend vite et s'investit totalement. Le soutien d'agéaRH m'a été très utile et je ne regrette pas mon choix.

agéaRH : votre cabinet de recrutement

3
CHARGÉES
DE RECRUTEMENT

170
COMMANDES
EN 2021

2,5 mois
DÉLAI MOYEN
D'UNRECRUTEMENT

76%
DE TAUX
DE RÉUSSITE

En 2021, agéaRH s'est doté d'outils supplémentaires pour optimiser les recrutements partout en France : jobboard et cvthèque de Regionjob, cvthèque d'Indeed, logiciel Flatchr pour gérer les candidatures et perfectionner l'expérience candidat.



Jessica Maes
chargée de recrutement agéaRH
jessica.maes@agea.fr



Nurgul Agca
chargée de recrutement agéaRH
nurgul.agca@agea.fr



Vanessa Lothar
chargée de recrutement agéaRH
vanessa.lothar@agea.fr

Attractivité des métiers : bilan 2021 et perspectives 2022

§ RÉTROSPECTIVE 2021

CONFÉRENCES DANS LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

55 conférences ont été réalisées dans toute la France, auprès de 1 700 étudiants, pour présenter le secteur, faire connaître les métiers en agence générale et mettre en exergue le potentiel de recrutement de la branche. Elles sont animées par des agents généraux et/ou des collaborateurs et des conférenciers grâce à un kit pédagogique dédié "Avenir garanti - des métiers qui assurent".

J'ASSURE MON FUTUR

Un site internet et une chaîne YouTube *J'assure mon futur* ont été créés en janvier 2021 afin de présenter les quatre branches de l'assurance dont les agents généraux d'assurance. Chacune dispose d'un espace pour promouvoir ses métiers.

agéa a choisi de laisser une grande place aux témoignages de terrain : agent général, conseillère clientèle, alternante, chargée de recrutement.

Le site est très pratique pour les étudiants : ils peuvent créer un compte, enregistrer des fiches, faire des tests d'orientation qui sont aussi utilisés lors des salons étudiants...

En savoir plus

- jassuremonfutur.fr/Je découvre l'assurance/Travailler dans les agences générales d'assurance
- [YouTube.com/J'assure mon futur/Agents généraux d'assurance](https://www.youtube.com/channel/UC...)

METIER-AGENCE-ASSURANCE.FR

Ce site créé par agéa est une source d'informations complète sur les métiers en agence, que l'on souhaite devenir agent général ou collaborateur. Il est régulièrement mis à jour avec les dernières statistiques sur l'alternance et le recrutement.

SE POSITIONNER SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

Pour faire connaître ces outils auprès des jeunes et leurs parents, quoi de mieux que d'aller sur les réseaux sociaux ?

Avec toutes les branches de l'assurance et l'OPCO Atlas, nous avons lancé, le 14 décembre, les comptes @orientationatlas sur TikTok, Instagram, Facebook, Pinterest, et YouTube.

PRÉSENCE SUR LES SALONS

agéa, ses collaborateurs et des agents généraux ont été présents sur de nombreux salons étudiants ou de recrutement dont :

- Jeunes d'avenir, où nous avons rencontré plus de 500 personnes
- 1 jeune 1 solution, en présence de membres du gouvernement
- Job Booster Day, organisé par l'association "nos quartiers du talent" située en Seine-Saint-Denis
- Aventure des métiers, qui nous a permis d'échanger avec près de 5340 visiteurs en 3 jours
- Salon de l'Étudiant, à Toulouse, en présence d'élus
- Sommet de l'inclusion économique, première édition qui s'est tenue au ministère de l'Économie
- Paris pour l'Emploi et Carrefour de l'Emploi à Bordeaux

DE PLUS EN PLUS D'ALTERNANTS

2300 CONTRATS EN APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION SIGNÉS EN 2021

soit

+9,7% DE CONTRATS EN ALTERNANCE PAR RAPPORT À 2020

→ Un accompagnement en formation est aussi proposé via l'OPCO ATLAS ainsi qu'une indemnisation du tuteur.

§ ET EN 2022 ?

Notre feuille de route est simple : amplifier le mouvement de reconnaissance des métiers en agence générale, en approfondissant nos actions passées et en développant de nouveaux partenariats.

SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

Pour alimenter les différents comptes @orientationatlas, nous allons réaliser 3 vidéos sur le mode "une journée dans mon quotidien" : avec un alternant et deux collaborateurs d'agence.

CONFÉRENCES DANS LES ÉTABLISSEMENTS SCOLAIRES

- En organisant de nouvelles conférences partout en France
- En visant les classes avant-bac

DE NOUVEAUX PARTENARIATS

Avec le Renasup (réseau des établissements de l'enseignement supérieur catholique), les CCI et l'ESA afin d'intégrer, dès la formation initiale, des parcours visant à former de futurs collaborateurs d'agence générale

VOUS POUVEZ NOUS AIDER!

Si vous avez des contacts près de chez vous, contactez yasmina.boucekine@agea.fr



Yasmina Boucekine
chef de projet formation
yasmina.boucekine@agea.fr

Formation : les nouveautés 2022

CAP COMPÉTENCE

- 170 PROGRAMMES POUR VOS SALARIÉS
- 26 NOUVEAUX PROGRAMMES DONT :

- L'obligation d'information et de conseil dans le cadre de la vente à distance
- Nouvelles modalités de signature des contrats d'assurance
- La LCBFT
- L'assurance des véhicules autonomes

NOUVEAU **FNE FORMATION : DES PARCOURS DE FORMATION DE 30H MINIMUM INTÉGRALEMENT FINANCÉS VIA L'OPCO ATLAS**

Exemples de parcours

- Techniques assurance
- Nouveaux marchés assurantiels
- Développement commercial
- Perfectionnement assurances
- Efficacité professionnelle

COMPÉTENCE AGENT

- 92 PROGRAMMES POUR LES AGENTS
- 19 NOUVEAUX PROGRAMMES DONT :

- L'obligation d'information et de conseil dans le cadre de la vente à distance
- Engin de déplacement personnel motorisé
- Les responsabilités liées à l'environnement et l'assurance des entreprises
- Approche sociale et fiscale du dirigeant
- Répondre à un appel d'offre public
- Intelligence relationnelle : adopter de nouveaux comportements pour installer de nouvelles habitudes



CHIFFRES 2021

2 200 AGENCES CLIENTES

CAP COMPÉTENCE	— STAGIAIRES FORMÉS —	COMPÉTENCE AGENT
12 029		1 952
60% — DES FORMATIONS RÉALISÉES EN DISTANCIEL		29%



Formation

6 FORMATIONS POUR LA GESTION DE L'AGENCE

- Trajectoire : réalisez votre projet d'agence
- Bonnes pratiques du courtage accessoire
- Piloter son agence
- Réussir son association
- Choix du mode d'exercice à l'IS
- Préparer son départ à la retraite



CHIFFRES 2021

473 STAGIAIRES FORMÉS

41% DES FORMATIONS RÉALISÉES EN DISTANCIEL

2 534 AGENTS FORMÉS EN 2021 AVEC COMPÉTENCE AGENT ET agea FORMATION



Danielle Lebray

responsable professionnalisation et accompagnement du changement
danielle.lebray@agea.fr

En savoir plus

Consultez le catalogue complet ainsi que le détail des formations (dates, durée, prérequis...) sur agea.fr/Formation ou sur capcompetence.com

MBA AGENT GÉNÉRAL ENTREPRENEUR DIRIGEANT D'ASSURANCE

AGENTS EXPÉRIMENTÉS

2 sessions programmées en avril et octobre 2022

FUTUR AGENT

2 sessions programmées en mars et septembre 2022



En savoir plus

Arnaud Guille
arnaud.guille@agea.fr

Une question, UN CONTACT ?

FIF-PL
@ : contact@fifpl.fr
Tél. : 01 55 80 50 00
tous les jours de 11h à 13h.
www.fifpl.fr

À savoir

Seules les demandes de financement en ligne sont acceptées. Toute demande doit être saisie en ligne au plus tard dans les 10 jours calendaires suivant le premier jour du stage.

NB: Cette règle ne s'applique pas aux stages agéa Formation et Compétence Agent dont les formalités administratives liées au financement sont assurées directement par agéa Formation et AF2A pour votre compte dans le cadre de la subrogation de paiement mise en place.

Infos +

Vos cotisations formation 2022 versées à l'URSSAF :

- 0,25% du plafond annuel de la Sécurité sociale (environ 103€) par agent général
- 0,34% du plafond annuel de la Sécurité sociale (environ 140€) par agent général ayant déclaré un conjoint collaborateur (non salarié). Dans ce cas, le conjoint collaborateur bénéficie des mêmes prises en charge que l'agent

NB: Les fonds collectés par les URSSAF sont directement reversés au FIF-PL.

À retenir

§ Sont totalement exclues des prises en charge les demandes suivantes :

- Langues parlées dans l'Union Européenne
- Conférences et colloques à but informatif
- Formations organisées sous forme d'ateliers dans les congrès
- Formations à l'utilisation d'un progiciel ou logiciel diligentées par le fournisseur du matériel ou par un courtier grossiste
- Formations initiées directement ou indirectement par les compagnies d'assurance (formations non ouvertes à l'ensemble de la profession) ou par les courtiers grossistes

§ Seules les formations dispensées par des organismes de formation certifiés Qualiopi sont financées.

Formation des agents généraux

FINANCEMENTS FIF-PL 2022

Le plafond annuel de financement est de 750€, le plafond jour est de 250€, pour les formations prioritaires. Vous pouvez également, en plus de cette enveloppe de 750€, obtenir des financements pour une formation de longue durée.



Critères

PRISE EN CHARGE



Barèmes

FORMATIONS CŒUR DE MÉTIER

Toute formation portant sur les 4 thématiques suivantes :

- 1 Techniques d'assurance
- 2 Management de l'agence
- 3 Développement commercial de l'agence
- 4 Gestion de l'agence

Durée : 1 jour minimum

Coût réel plafonné à 250€/jour dans la limite du plafond annuel de 750€

IMPORTANT: L'ensemble des formations agéa Formation et Compétence Agent peuvent être financées par le FIF-PL. Rendez-vous sur le site agéa, espace FORMATION, rubrique "Formation des agents généraux d'assurance"

FORMATIONS TRANSVERSALES

Toute formation relative à l'exercice professionnel d'au moins 1 journée, non listée dans les thèmes prioritaires

Coût réel plafonné à 125€/jour dans la limite du plafond annuel de 750€

FORMATIONS DE LONGUE DURÉE QUALIFIANTES OU DIPLÔMANTES - Durée minimum de 100 h

Pour une formation relevant du plan prioritaire.....

Un financement tous les 3 ans, limité à 70% du coût réel de la formation, plafonné à 2 500€ par agent général

IMPORTANT: Ces prises en charge viennent en plus des financements développés ci-contre et plafonnés à 750€.

AUTRES FINANCEMENTS SPÉCIFIQUES

Participation à un jury d'examen ou de VAE.....

Financement plafonné à 200€/jour dans la limite de 4 jours / an

Compte Personnel de Formation (CPF)

Les agents généraux d'assurance disposent d'un CPF, alimenté chaque année de 500€. Pour les agents en activité depuis au moins 4 ans, et s'ils n'ont jamais utilisé leur CPF, la somme cumulée en 2022 sera de 1 860€. Le CPF permet le financement de formations aboutissant à une certification professionnelle ou un diplôme.

Pour activer votre compte, rendez-vous sur : moncompteformation.gouv.fr

NOUVEAU

Crédit d'impôt formation (CIF) pour les dirigeants d'entreprise

Le montant du crédit d'impôt est égal au nombre d'heures passées en formation par le dirigeant multiplié par le taux horaire du SMIC (dans la limite de 40 heures par année).

En 2022, le CIF est doublé et s'élève désormais à 820€.



Danielle Lebray

responsable professionnalisation et accompagnement du changement
danielle.lebray@agea.fr

Formation des collaborateurs

FINANCEMENTS OPCO ATLAS 2022

Une question,
UN CONTACT ?

OPCO ATLAS

@ : agea@opco-atlas.fr
Tél. : 01 43 46 01 10

www.opco-atlas.fr

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES - Montants pris en charge HT

NOUVEAU

- 7h par an et par salarié
- Cap Compétence : coût réel + subrogation de paiement
- Autres formations : coût réel plafonné à 46€/h

ALTERNANCE

TYPE DE CONTRAT	MONTANT DU FINANCEMENT
① Contrat de professionnalisation	11€ HT / heure
② Contrat de professionnalisation pour les publics spécifiques ou expérimental	15€ HT / heure
③ Pro A : reconversion ou promotion*	9,15€ HT / heure dans la limite de 410 heures
④ Contrat d'apprentissage	Coût contrat
⑤ Aide à la fonction de maître d'apprentissage ou de tuteur	230€ HT / mois (sous condition formation) dans la limite de 6 mois
⑥ Formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage	15€ HT / heure dans la limite de 35 heures

* Certifications définies dans l'accord de branche

CONTRIBUTION FORMATION AU TITRE DE LA MASSE SALARIALE 2021

À verser avant le 1^{er} mars 2022 à OPCO ATLAS

% de la masse salariale 2021		Effectif des entreprises	
		- de 11	11 et +
	Contributions légales	0,55	1
	Contributions conventionnelles supplémentaires	0,65	0,20
	TOTAL	1,20	1,20

NOUVEAU

FNE Formation

- Finance à 100% des parcours de formation pour vos collaborateurs
- Parcours d'une durée de 30h minimum
- Heures pouvant être réparties sur toute l'année
- En présentiel ou à distance

À retenir

Ne sont pas financées par OPCO ATLAS :

- § Les formations initiées ou organisées par les sociétés d'assurances
- § Les formations réalisées en agence, pour les agences de moins de 5 salariés
 - Les formations à l'utilisation d'un logiciel réalisées par le fournisseur
 - Les prestations de conseil et audit

COLLECTE DES CONTRIBUTIONS À LA FORMATION DES SALARIÉS

Gestion par l'URSSAF

À partir de 2022, la collecte des contributions à la formation des salariés est transférée à l'URSSAF. Elle sera votre interlocuteur pour la déclaration et le recouvrement des contributions légales formation et apprentissage au titre de la masse salariale 2022 via la DSN.

Un espace dédié aux modalités de transfert est disponible sur le site de l'URSSAF : [urssaf.fr/employeur/Contributions de formation professionnelle et taxe d'apprentissage](http://urssaf.fr/employeur/Contributions%20de%20formation%20professionnelle%20et%20taxe%20d'apprentissage)

Gestion par l'OPCO Atlas

Atlas continuera de vous accompagner sur vos projets emploi / formation, et restera également votre interlocuteur et votre collecteur, pour les contributions conventionnelles de branche.



Grande enquête en agence sur les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux (RPS) prennent de l'ampleur dans tous les milieux professionnels. Comme il vaut mieux prévenir que guérir, agéa et les partenaires sociaux vont lancer une grande enquête dans les agences générales. Nous serons accompagnés par un cabinet spécialisé, Ayming.

§ QUI SERA CONCERNÉ PAR CETTE ÉTUDE ?

- Les 12 000 agents généraux d'assurance
- Les 26 000 salariés de la branche

§ QUAND LE QUESTIONNAIRE VOUS SERA-T-IL ENVOYÉ AINSI QU'À VOS SALARIÉS ?

- Le 1^{er} février 2022

§ QUI AURA ACCÈS AUX RÉPONSES DE VOS SALARIÉS ?

- Le questionnaire est 100% anonyme et confidentiel
- Seuls les consultants auront connaissance des réponses
- Il sera impossible de faire le lien entre le questionnaire et l'agence concernée

Nous avons besoin de votre mobilisation

Nous avons besoin du plus de réponses possibles afin d'avoir une meilleure cartographie et de mieux cibler nos futures actions.

Pour cela, nous avons besoin qu'un maximum d'agents et de salariés participent. N'hésitez pas à en parler à vos collègues et à transmettre l'enquête à vos collaborateurs et collaboratrices.



UN RPS, C'EST QUOI ?*

Les risques psychosociaux (RPS) sont définis comme des risques pour la santé physique et/ou mentale des travailleurs. Leurs causes peuvent être les conditions d'emploi, l'organisation du travail, les relations de travail.

QUELQUES EXEMPLES :

- Stress lié au déséquilibre entre la perception qu'une personne a de ses contraintes de travail et la perception qu'elle a de ses ressources pour y faire face
- Harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes
- Violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à (insultes, menaces, agressions...)

* Source : INRS Institut National de Recherche et de Sécurité

→ L'EMPLOYEUR A UNE OBLIGATION GÉNÉRALE DE SÉCURITÉ (article L. 4121-1 du Code du travail)

Il lui revient d'évaluer les risques, y compris psychosociaux, et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES POSSIBLES POUR MON AGENCE ?



Sur l'organisation

- Turn over important
- Arrêts maladie à répétition et / ou de longue durée
- Déclarations d'inaptitude et d'éventuels licenciements en cas d'impossibilité de reclassement



En justice

- Poursuites aux prud'hommes
- Amendes et indemnités à verser



Sur l'activité

- Mauvaise image de l'agence à l'extérieur
- Perte de clients ou de prospects
- Perte de chiffre d'affaires



agéa et vous est une publication de 8 numéros par an, éditée par agéa Promotion, SAS au capital de 40 000€ (RCS Paris B331 270 074), 0 rue Olivier Noyer, 75014 Paris. T : 01 70 98 48 00 - Directeur de la publication : Pascal Chapelon Secrétaire de rédaction : Florent Dumoulin. Ont participé à ce numéro : Nurgul Agca, Yasmina Boucekine, Julie Condé, Danielle Lebray, Vanessa Lothar, Jessica Maes. Conception-réalisation : C'Bo graphisme / Catherine Bonard. Impression : Crea Pub. © Photos : arthon meekodong, HJBC, izusek, Mauricio Graiki, sanjeri, Worawee Meepian. Diffusion par abonnement. Prix du numéro : 8€. Abonnement annuel (8 numéros) : 60€ TTC. Réduction de 50% pour les agents généraux adhérents à agéa, soit 30€ TTC. Service abonnements : 01 70 98 48 12. Tirage : 7 000 exemplaires. ISSN : 2610-OJJX © agéa Promotion : il est interdit de reproduire intégralement ou partiellement la présente publication sans autorisation de l'éditeur.



Julie Condé
juriste affaires sociales
julie.conde@agea.fr