



Recrutement

BOUGEONS LES LIGNES

LA FORCE DE NOTRE MODÈLE D'AGENCE GÉNÉRALE, C'EST LE CONTACT HUMAIN. C'EST POURQUOI LA BONNE GESTION D'UNE ÉQUIPE EST UNE DES CLÉS POUR S'ASSURER DE SA COMPÉTENCE ET DE SA STABILITÉ.

Lorsqu'un client ou un prospect franchit le pas de notre porte ou nous appelle, il trouvera toujours en face de lui un être humain pour répondre à ses interrogations. C'est souvent la première image qu'il a de notre agence.

Bien recruter est donc vital pour de petites entreprises comme les nôtres. Malheureusement les candidats sont trop rares pour la forte demande de recrutement de notre secteur.

Les causes en sont multiples : méconnaissance des métiers par le grand public, exigences du recruteur, meilleurs salaires chez les bancassureurs... pourtant, nos atouts sont nombreux : la relation humaine, la proximité, la polyvalence, des entreprises à taille humaine - mais hélas insuffisants pour attirer des postulants face aux nouveaux profils et aux nouvelles attentes.

La conjoncture est favorable aux candidats, qui peuvent faire jouer la concurrence pour satisfaire leurs revendications comme la proximité avec le domicile, la rémunération, le temps de travail, la souplesse des horaires... Il va donc nous falloir faire évoluer notre modèle !



” La conjoncture est favorable aux candidats, qui peuvent faire jouer la concurrence “

Carine Humbert,
présidente adjointe d'agēa

Alors : osons !

Impliquons-nous encore davantage dans la formation en recrutant des alternants et en les formant à nos spécificités, faisons connaître nos métiers dès que l'occasion se présente (salon, écoles, forum...), gérons notre masse salariale avec souplesse et compréhension, révisons notre politique salariale qui nous défavorise tant face aux autres acteurs de l'assurance...

agēa le fait déjà sous l'impulsion des négociations de branche qui se tiennent au sein des commissions paritaires et du contexte international.

La Fédération n'a pas attendu pour démultiplier ses actions en faveur de la visibilité des métiers (vidéos, interventions dans les lycées, plateforme j'assure mon futur...) ou en signant l'accord de branche exceptionnel sur l'inflation. Ce dernier démontre d'ailleurs notre capacité à agir rapidement et prouve que les agents généraux se soucient de leurs collaborateurs.

C'est donc possible. Ensemble, bougeons les lignes.

S/OMMAIRE

2 EN ACTU

- § Défendre notre modèle en Europe
- § Sur le terrain

4 MÉTIERS

Promotion des métiers : vous avez les clés

5 DOMMAGES

Dans le panneau du photovoltaïque ?

6 SOCIAL

Pouvoir d'achat : sur le front

8 INTERVIEW

Dans la fabrique de la DDA



Colloque Europe : défendre notre modèle unique

LE 26 SEPTEMBRE, AU SÉNAT, agéa A RÉUNI UNE CENTAINE DE PERSONNES POUR PARLER ASSURANCE, INTERMÉDIATION ET AGENTS GÉNÉRAUX DANS LE CADRE EUROPÉEN. L'OBJECTIF ÉTAIT DE MIEUX FAIRE CONNAÎTRE LES SPÉCIFICITÉS DES AGENTS GÉNÉRAUX AUX INSTITUTIONS EUROPÉENNES ET FRANÇAISES AFIN QU'ELLES SOIENT PRISES EN COMPTE DANS LES TEXTES EN PRÉPARATION SUR LA DISTRIBUTION D'ASSURANCE.

Ont répondu présents :

Vincent Segouin,
sénateur de l'Orne

François-Xavier Bellamy,
député européen

Xavier Cuq,
président du syndicat des agents
Allianz Europe

Martin Landais,
sous-directeur des assurances à la
Direction générale du Trésor

Jean-Denis Le Ven,
agent général et consul de Belgique

Didier Millerot,
chef d'unité assurance
à la Commission européenne

Jean-François Mossino,
président de la commission
des agents du BIPAR

Juan Ramon Plà,
membre du comité de direction
du BIPAR



Rendez-vous

Assemblée générale Convergences (Areas)

-
9 et 10 novembre,
Barcelone

Congrès Hauts-de-France

-
18 novembre,
Gosnay

Congrès C2I

-
21 et 22 novembre,
Saint-Malo

Assemblée générale Snaga (Abeille assurances)

-
1^{er} décembre 2022,
Paris

Joyeux Noël

-
25 décembre

Bonne année

-
1^{er} janvier

agéa toujours présente sur le terrain



SALON PARIS POUR L'EMPLOI
Vanessa Lothar et Karima Touati, chargées de recrutement



CONGRÈS OCCITANIE
Pascal Chapelon, président d'agéa,
Christopher-Harold Constant, juriste fiscaliste
et Carine Ryckeboër, responsable professionnalisation



INTERVENTION D'AGÉA EN ILLE-ET-VILAINE



CONGRÈS AGTION
Céline Baudusseau, juriste fiscalité et Jean-Charles Pied,
agent général Mutuelle de Poitiers et président adjoint agéa



LANCÉMENT DE NOTRE PREMIÈRE CLASSE DÉDIÉE AUX MÉTIERS EN AGENCES
Yasmina Boucekine, chef de projet Formation
et Carine Ryckeboër, responsable professionnalisation, à l'ESA



SALON JEUNES D'AVENIR D'ILE DE FRANCE
Kabatine Basse, Yasmina Boucekine et Carine Ryckeboër,
de l'équipe professionnalisation

Promotion des métiers : nous avons besoin de vous

La promotion des métiers continue dans un contexte de reprise de l'activité post-covid. En effet, tous les projets qui avaient été imaginés ont été déployés.

LES CONFÉRENCES DANS LES ÉCOLES : 2^{ÈME} ÉDITION !

30 C'est le nombre de conférences planifiées dans toute la France à ce jour.



NOUS AVONS BESOIN DE VOUS

- Pour proposer des écoles auprès desquelles nous pourrions intervenir
- Pour co-animer une conférence

Pas de panique, nous vous préparons pour l'intervention et vous fournissons un kit pédagogique dédié "Avenir garanti - des métiers qui assurent".

JOA : KEZAKO ?

Ce sont les Journées Orientation et Apprentissage. Organisées par l'OPCO ATLAS, elles nous permettent de rencontrer des lycéens, toujours pour leur parler de nos métiers et des perspectives de recrutement.



NOUS AVONS BESOIN DE VOUS

- Pour animer des ateliers
- Pour présenter votre métier et vos activités pendant une matinée

Là aussi nous préparons avec vous votre intervention et vous fournissons les supports d'animation.

Ces manifestations en partenariat avec les ministères de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur sont de belles occasions de mettre en lumière les métiers de l'assurance.

SALONS POUR L'ORIENTATION DES JEUNES

Afin d'aller à la rencontre de ses cibles pour promouvoir les métiers de collaborateurs d'agences générales en assurance et faciliter le recrutement des bons profils, agée renouvelle sa présence sur des salons professionnels et étudiants: Jeunes d'Avenir, Paris pour l'emploi, Aventure des Métiers...



NOUS AVONS BESOIN DE VOUS

- Pour identifier d'autres manifestations de ce type ont lieu en région et nous solliciter pour recevoir des supports.

TÉMOIGNAGES DE SALARIÉS

Nous avons également plusieurs vidéos témoignages de collaborateurs et collaboratrices qui présentent leur quotidien:

- Conseiller.ère clientèle: <https://youtu.be/WTzqUeFZw0W>
- Gestionnaire en assurance: <https://youtu.be/OQnNoNElam0>
- Chargé.e de développement commercial: <https://youtu.be/lg1WodalGm8>

L'objectif est de promouvoir les métiers en agence générale d'assurance ainsi que tous leurs attraits pour:

- Obtenir des vues sur les cibles prioritaires
- Faire connaître globalement les métiers en agences générales d'assurance
- Susciter des vocations auprès des jeunes en recherche d'orientation
- Développer le recrutement de jeunes diplômés

PARTENARIATS

15 c'est le nombre d'alternants dans la première classe dédiée collaborateurs d'agence, ouverte le lundi 3 octobre dernier avec l'ESA

De plus, un module spécial agence générale d'assurance, animé par des agents, a été intégré dans leur Bachelor Chargé(e) de clientèle Banque Assurance.

AIDE À L'ALTERNANCE

Les aides sont prolongées jusqu'à décembre 2022.

LA PLAQUETTE MÉTIERS EN AGENCE GÉNÉRALE EST DISPONIBLE !

Nous mettons à votre disposition une plaquette de présentation des métiers est désormais disponible afin d'illustrer les interventions en écoles, en salons...

Les agences générales d'assurance
DES MÉTIERS D'AVENIR QUI RECRUTENT

Le SECTEUR en bref...

- 10 150 agences générales d'assurance réparties dans toute la France
- 26 000 collaborateurs dans les agences générales d'assurance
- 3,4 salariés par agence de moyenne des entreprises à taille humaine
- 2 métiers clés : commercial (64%) et gestionnaire en assurance

DE NOMBREUSES OPPORTUNITÉS

- Plus de 3 000 recrutements par an soit 84 % en CDI
- Un secteur sans cesse à la recherche de nouveaux talents
- Possibilité de créer son entreprise
- Plusieurs diplômes
- Des formations continues pour apprendre et progresser rapidement

DES EXPERTS :

- proches de leurs clients
- assistent tout des hommes et des femmes de terrain
- impliqués dans la vie économique locale
- polyvalents et passionnés

Coup d'œil sur le PROFIL IDÉAL

- Curieux(se) et goût pour le travail en équipe ?
- Envie d'évoluer dans un environnement dynamique ?
- Organisé(e), agile et réactif(ve) ?
- Désir d'entreprendre et de relever des défis ?

DES MÉTIERS FAITS POUR VOUS !

HUMAIN
DIVERSITÉ
AUTONOMIE
CHALLENGE

POURQUOI choisir ce secteur ?

- Des métiers en constante évolution
- Un secteur qui ne connaît pas la crise
- De nouveaux modes de travail et une relation client facilitée grâce à la transformation digitale
- Des agences présentes sur tout le territoire pour trouver un job près de chez vous !

LES FORMATIONS possibles
Disponibles en alternance

BAC +2

- BTS ASSURANCE**
 - Pour exercer des activités à caractère commercial, technique et de gestion.
- BTS MÉDIATION ET DIGITALISATION DE LA RELATION CLIENT**
 - Pour devenir un commercial généraliste expert de la relation client.
- BTS MANAGEMENT COMMERCIAL OPÉRATIONNEL**
 - Pour prendre la responsabilité d'une unité commerciale.

BAC +3

- LICENCE PROFESSIONNELLE BANQUE ASSURANCE**
 - Pour concevoir et piloter des produits d'assurance, maîtriser leur cadre juridique, apprendre à manager une équipe et à gérer des portefeuilles clients.
 - C'est pour vous si vous souhaitez suivre une formation qui offre diversité et pratique avec de nombreuses expériences sur le terrain !

L'ASSURANCE, UNE BELLE HISTOIRE DE RENCONTRES.

Découvrez la journée type d'Adèle, actrice polyvalente d'assurance, qui a intégré une agence générale d'assurance et a trouvé sa voie grâce à une alternance professionnelle.



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



Les assureurs ne veulent pas tomber dans le panneau du photovoltaïque

“Inflation”, “crise énergétique”, “sobriété” sont des termes devenus familiers aux Français. L’énergie solaire apparaît donc comme une bonne solution afin de réduire la facture. Mais si le gouvernement se veut incitatif, dans le même temps, les assureurs sont assez peu friands de ces nouveaux risques.

QUE DIT LA LOI?

La loi en vigueur impose, pour les nouvelles constructions, l’installation de panneaux pour les constructions de plus de 1 000m² d’emprise au sol. Ils doivent en recouvrir 30% de la surface.

La future réglementation à partir du 1^{er} juillet 2023 étend cette obligation aux constructions :

- De plus de 500 m²
- De bureaux avec emprise au sol de plus de 1000 m²
- Aux opérations de rénovation lourde qui affectent les structures porteuses des bâtiments

Elle ajoute une nouvelle norme pour les aires de stationnement extérieures de plus de 500 m² qui devront, sur 50% de leur surface :

- S’équiper d’aménagements hydrauliques ou de dispositifs végétalisés préservant les fonctions écologiques des sols
- Être ombragées par des ombrières avec dispositif de production d’énergie renouvelable, ou dispositif végétalisé

Toutes ces mesures volontaires se heurtent cependant aux réalités du marché.

POURQUOI CETTE FRILOSITÉ?

Tout simplement parce que la sinistralité est encore trop forte.

En effet, comme tout nouveau marché, celui-ci doit faire ses preuves. Surfant sur la nouveauté et les aides de l’État, il y a eu un véritable “boom” du nombre d’installateurs. Tous n’ont pas le même niveau de professionnalisme, d’où des installations qui sont trop souvent défectueuses, augmentant notamment le risque d’incendie.

Pour autant les assureurs doivent se saisir du sujet pour accompagner les évolutions législatives et sociétales notamment s’ils veulent continuer à assurer le monde de demain, car selon Henri de Castries (ex-président d’AXA) un “monde à +2°C pourrait encore être assurable, un monde à +4°C ne le serait certainement plus”.

DES COMPAGNIES FRILEUSES

Les compagnies d’assurance ne semblent pas prêtes à assurer l’intégralité des risques inhérents aux panneaux photovoltaïques.

En effet, à ce jour, aucune compagnie avec un réseau d’agents ne couvre les quatre plus importants risques, à savoir :

- Responsabilité civile décennale de l’installateur de panneaux
- Dommage ouvrage pour les constructions intégrant des panneaux en toiture
- Garantie dommage sur panneaux et perte de production
- Dommage aux biens des bâtiments avec installation de panneaux en toiture

Par ailleurs, même lorsque la compagnie pratique le risque, la souscription peut s’avérer fastidieuse voire impossible, même en courtage. Ainsi pour la garantie décennale de l’installateur, Ergo et QBE peuvent se positionner à condition que cette activité ne dépasse pas les 20% du chiffre d’affaires. Et sur le dommage et la perte de production, Albingia et Helvetia ne veulent pas assurer les ombrières en risque agricole par exemple.



Karl Westeel
chargé de mission
karl.westeel@agea.fr

Sur le front du pouvoir d'achat

Le pouvoir d'achat est l'un des dossiers les plus importants de cette rentrée. En effet, l'inflation entraînée par la guerre en Ukraine l'a mis à mal. Le gouvernement a fait voter une série de mesures en matière sociale pour tenter de remédier à cette situation. La branche a dû, elle aussi, prendre en compte ce contexte pour la négociation salariale.

UN NOUVEL ACCORD DE BRANCHE SUR LES MINIMA

Afin de faire face à ce contexte inflationniste, les partenaires sociaux ont décidé d'une réévaluation exceptionnelle des minima en cours d'année, avec effet à partir du 1^{er} octobre 2022 :

- + 3% du SMIC du mois d'août 2022 (20 147 euros bruts annuels) pour la classe 1
- + 3% pour les classes 2, 3, 4
- + 2% pour les classes 5, 5 bis, 6

LES MINIMA AU 01/10/2022

CLASSE	SALAIRES MINIMA ANNUELS BRUTS En € (euros) pour 151,67 h
Classe 1	20 752€
Classe 2	21 549€
Classe 3	23 333€
Classe 4	26 065€
Classe 5	30 446€
Classe 5 bis	35 078€
Classe 6	39 709€

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 y seraient déjà supérieurs (cette décision relevant du pouvoir de direction de l'employeur).

Cet accord ne se substitue pas aux traditionnelles négociations de fin d'année, qui pourraient prendre à nouveau en compte l'évolution de l'inflation.



Pour vérifier que les salariés ont perçu le minimum prévu pour leur classification, il convient de prendre en compte : le salaire brut de base + les rémunérations variables + les primes et gratifications récurrentes + les primes et gratifications exceptionnelles contractuelles + les avantages en nature.

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR RELEVÉE

La prime de partage de la valeur (remplaçant la prime Macron) a été mise en place à compter du 1^{er} juillet 2022. Elle est exonérée de cotisations sociales à certaines conditions :

- Elle doit être mise en place par un accord collectif ou par une décision unilatérale de l'employeur (après consultation du comité social et économique s'il existe)
- Elle doit bénéficier à l'ensemble des salariés liés à l'agence par un contrat de travail en cours à la date de son versement ou à la date de signature de l'accord ou de la décision unilatérale la mettant en place
- Son montant est limité à 3 000€ par salarié et par année civile. Ce montant est porté à 6 000€ pour les employeurs mettant en œuvre, à la date du versement de la prime, ou ayant conclu, au titre du même exercice que celui de son versement un accord d'intéressement

Pour le versement de la prime, le gouvernement laisse une marge de manœuvre aux agents généraux :

- Elle peut être modulée entre les salariés en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou de la durée de travail prévue au contrat de travail
- Elle peut être versée en une ou plusieurs fois dans la limite d'une fois par trimestre au cours de l'année civile



La prime de partage de la valeur ne peut se substituer à aucun élément de rémunération déjà versé par l'employeur.

La prime est également exonérée d'impôt sur le revenu mais seulement pour les salariés ayant perçu, au cours des douze mois précédant son versement, une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC et à condition d'être versée entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2023.

En savoir +

[agea.fr/Droit social et rh/paie/Modèle de DU – prime partage de la valeur 2022](https://agea.fr/Droit-social-et-rh/paie/Modèle-de-DU-prime-partage-de-la-valeur-2022)



HEURES SUPPLÉMENTAIRES : DÉDUCTION ET DÉFISCALISATION

Le plafond de défiscalisation des heures supplémentaires est passé de 5 000€ à 7 500€ par an à compter du 1^{er} janvier 2022.

Dans les agences d'au moins 20 salariés, les heures supplémentaires effectuées à compter du 1^{er} octobre 2022 ouvrent droit à une déduction forfaitaire de cotisations patronales dont le montant sera fixé par décret.

Le bénéfice de cette déduction est subordonné, pour l'employeur, à la mise à la disposition des contrôleurs de l'URSSAF d'un document en vue du contrôle de l'application de cette déduction.

Rappelons que cette déduction forfaitaire existe déjà pour les agences de moins de 20 salariés. Elle est de 1,50€ par heure supplémentaire effectuée.

NOUVEAU CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ

Le salarié peut débloquer de manière anticipée l'intéressement versé sur le PEE sans que cette somme soit soumise à cotisations sociales ni à impôt. Il faut pour cela que :

- La demande soit faite au plus tard le 31 décembre 2022
- Le déblocage se fasse en une seule fois pour un montant maximum de 10 000€
- Cette opération finance l'achat d'un ou de plusieurs biens ou la fourniture d'une ou de plusieurs prestations de services

TICKETS RESTAURANTS

La participation de l'employeur aux tickets restaurants est exonérée de cotisations de sécurité sociale et d'impôt dans la limite de 5,92€ par ticket du 1^{er} septembre 2022 au 31 décembre 2022.

DOUBLEMENT DE LA PRIME FRAIS DE TRANSPORT

Elle passe à 400€ maximum par an et par salarié.

Pour rappel :

- Elle concerne les frais de carburant engagés par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, qu'ils soient obligés de la prendre ou pas
- Les bénéficiaires de cette prime sont non seulement les salariés dans l'obligation de prendre leur véhicule pour venir au travail mais aussi ceux qui prennent leur véhicule pour venir travailler pour des convenances personnelles

Ces dispositions ne seront applicables que pour les années 2022 et 2023

Cette prime est toujours subordonnée à la signature d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur. Elle pourra, à titre dérogatoire pour les années 2022 et 2023, être cumulée avec celle obligatoire des frais de transports publics.

MONÉTISATION DES JOURS DE RTT

Le salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer à tout ou partie de ses jours de RTT acquis après le 1^{er} janvier 2022 et jusqu'au 31 décembre 2025. Ces journées donnent lieu à une majoration de salaire au moins égale au taux de majoration de la première heure supplémentaire applicable dans l'entreprise (soit 10% pour une agence de moins de 20 salariés). Cette rémunération sera exonérée de charges sociales salariales et d'impôt (dans la limite de 7 500€ par an).



Emmanuelle Jacquot
juriste en droit social
emmanuelle.jacquot@agea.fr

Aux origines de la DDA

Nous vous proposons de découvrir avec Didier Millerot comment naît une directive comme celle sur la distribution d'assurance (DDA) de 2016.



Didier Millerot

Chef de l'unité assurance à la Commission européenne

POUVEZ-VOUS NOUS PRÉSENTER LE RÔLE DE L'UNITÉ ASSURANCE ?

Mon équipe a un rôle d'impulsion et de coordination dans la mise en œuvre de la politique de la Commission dans le domaine des assurances et des pensions.

Nous assurons que le processus législatif est respecté, que toutes les parties prenantes soient consultées et que le texte puisse être approuvé par le législateur européen.

Pour cela, j'ai la chance de diriger une équipe pluridisciplinaire et compétente.

COMMENT NAÎT UNE DIRECTIVE EUROPÉENNE TELLE QUE LA DDA ?

Sous l'impulsion de la Commission européenne, qui représente l'intérêt général européen. Quand le cap est fixé, mon équipe lance des consultations : avec le secteur concerné, avec les autorités européennes de supervision (l'EIOPA* pour la DDA), avec des experts des états membres, avec des parlementaires...

Nous rédigeons ensuite la proposition législative qui est soumise alors au Collège des Commissaires européens.

UN PEU COMME AU CONSEIL DES MINISTRES ?

C'est assez similaire, oui. La proposition est mise à l'ordre du jour puis est validée ou retravaillée jusqu'à sa validation par le Collège. Nous la transmettons alors au Parlement européen et aux autorités des Etats membres afin qu'émerge un texte commun.

C'EST UN PROCESSUS ASSEZ LONG, NON ?

Il prend généralement entre 18 mois et 2 ans. Mais c'est indispensable pour avoir un accord le plus large possible. De plus, une fois la directive votée, les transpositions nationales mettent en moyenne 18 mois supplémentaires.

POUVONS-NOUS TIRER UN PREMIER BILAN DE LA DDA ?

Malgré des retards dans la transposition nationale, nous voyons déjà les premières tendances. Elles sont assez positives dans l'amélioration de la qualité du conseil et dans les méthodes de distribution, qui protègent mieux le souscripteur. Nous constatons également une légère augmentation de la souscription transfrontalière. C'est un premier pas dans l'établissement du marché intérieur de l'assurance.

UNE RÉVISION DE LA DDA EST EN COURS, JE CROIS ?

Seulement indirectement. Au premier trimestre 2023, nous proposerons un texte au collège des commissaires européens sur les produits d'investissement de détail, y compris les assurance-vie, unités de compte... dans le cadre d'une stratégie plus générale.

Donc pas de revue de la DDA à proprement parler mais nous envisageons des mesures, touchant tous les secteurs, visant à renforcer l'attractivité et la confiance dans les marchés financiers pour les petits épargnants.

“La révision de la DDA nous laisse une marge de manœuvre pour continuer nos actions de lobbying auprès des autorités françaises et européennes (Ministère de l'économie, BIPAR...) afin de les sensibiliser sur nos problèmes et nos besoins”

PASCAL CHAPELON, Président d'agéa

propos recueillis par Florent Dumoulin
chef de projet Communication
florent.dumoulin@agea.fr

* *European Insurance and Occupational Pensions Authority ou Autorité européenne des assurances et des pensions professionnelles en français.*



agéa et vous est une publication de 8 numéros par an, éditée par agéa Promotion, SAS au capital de 40000€ (RCX Paris B331 270 074), 30 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: Yasmina Boucekine, Grégoire Dupont, Emmanuelle Jacquot, Aurélie Robert, Karl Westeel. Conception / réalisation: C'Bo graphisme / Catherine Bonard. Impression: CreaPub. ©Photos: sefa ozel, Tero Vesalainen, zstockphotos. 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: 2431-1286 © agéa Promotion: il est interdit de reproduire intégralement ou partiellement la présente publication sans autorisation de l'éditeur.