

Centres de gestion agréés

BROCHURE JO 3220

IDCC 1237

Convention collective nationale du 17 janvier 1983

[Non étendue]

À la suite de la dénonciation de l'ensemble des dispositions de la CCN, de ses avenants, annexes et accords pris en son application, par lettre du 26-9-2016 de la Fédération des centres de gestion agréés (FCGA)⁽¹⁾

(1) Lettre de la Fédération des Centres de gestion agréés par lettre du 26 septembre 2016

Objet : dépôt de la dénonciation totale de la convention nationale des Centres de gestion agréés du 17 janvier 1983

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et D. 2231-8 du code du travail, nous effectuons par la présente le dépôt de notre décision de dénonciation totale de l'ensemble des dispositions de la convention collective des Centres de Gestion Agréés, ce qui inclut, outre la convention elle-même, ses avenants, ses annexes et les accords collectifs de branche pris en son application.

Vous trouverez ci-joint copie des courriers de dénonciation adressés aux organisations syndicales signataires ou adhérentes de la convention collective. Par ailleurs, nous vous indiquons que s'agissant de l'accord du 10 septembre 1999 relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail, conformément aux dispositions de l'article 8.3 de l'accord, la Fédération des Centres de Gestion Agréés propose d'appliquer, à l'issue du délai légal de survie de l'accord dénoncé, les

dispositions légales, étant précisé que chaque Centre de Gestion pourra continuer à appliquer ses propres accords d'entreprise.

Nous vous prions d'accepter, Madame, Monsieur, l'expression de nos sincères salutations.

, la CCN du 17 janvier 1983 a cessé de s'appliquer depuis le 11 janvier 2018 (faute d'accord de substitution). Afin de pallier à l'absence de dispositions conventionnelles dans le secteur des centres de gestion agréés, le ministère du travail a pris un arrêté portant élargissement du champ d'application de la CCN «Experts-comptables et commissaires aux comptes» au secteur des centres de gérances agréés⁽²⁾

(2) Arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels

NOR : MTRT1902685A

(JO, 31 janv. 2019)

La ministre du travail,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors de la séance du 18 décembre 2018,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1543	Convention collective nationale de la boyauderie	1586	Convention collective nationale de l'industrie de la sa-laison, charcuterie en gros et conserves de viandes
412	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme	1710	Convention collective nationale du personnel des agences de voyages et de tourisme
172	Convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne	158	Convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois
614	Convention collective nationale des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes	184	Convention collective nationale de l'imprimerie de la-bour et des industries graphiques
1391	Convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne	275	Convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien
715	Convention collective nationale des instruments à écrire et des industries connexes	489	Convention collective du personnel des industries du cartonnage
207	Convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux	2528	Convention collective nationale de travail des indus-tries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir
1561	Convention collective nationale de la cordonnerie multiservice	2528	Convention collective nationale de travail des indus-tries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir

Article 2

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à l'élargissement au secteur indiqué du champ

conventionnel de la convention collective mentionnée dans le tableau ci-dessous :

Secteur rattaché	Convention collective dont le champ d'application est élargi	
Intitulé	IDCC	Intitulé
Centres de gestion agréés	787	Convention collective nationale des cabinets d'experts comptables et de commissaires aux comptes

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.

Signataires :Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des centres de gestion agréés.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national autonome des personnels des centres de gestion et associations agréés (S.N.A.P.C.G.A.A.).

Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique des études, du conseil et de l'ingénierie (FIECI) CFE-CGC

FESSAD UNSA

DISPOSITIONS GÉNÉRALES**Titre I****Dispositions générales****Article 1**
Champ d'application

Mod. par Avenant n° 15, 27 oct. 2009, non étendu

Signataires :Organisation(s) patronale(s) :

FCGA.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

La présente convention collective nationale, conclue en application des articles L. 2221-1 et suivants du Code du travail, règle sur le territoire national y compris les DOM-TOM les rapports de travail entre les centres de gestion agréés, employeurs, d'une part, et leur personnel salarié, quels que soient sa nationalité, son âge et son sexe, d'autre part.

Le directeur du centre ou le responsable du centre est le supérieur hiérarchique direct de tout le personnel salarié, lui-même étant placé sous la subordination du conseil d'administration.

Les employeurs sont les centres de gestion agréés, bénéficiaires de l'agrément prévu par la loi n° 74-1114 du 27 décembre 1974, dont l'activité est classée selon la nomenclature d'activités française (NAF), sous le n° 69-20Z .

Elle ne s'imposera, dans les relations individuelles et collectives des centres appliquant un statut ou un accord collectif différent, qu'après signature d'un

accord d'établissement ayant pour effet de dénoncer le statut ou l'accord collectif antérieur.

Si le personnel représenté par les syndicats signataires de la présente convention, ou ayant adhéré par la suite, sollicite un tel accord d'établissement, sa signature s'impose au centre de gestion agréé.

Article 2**Durée - Date d'effet**

La présente convention a été signée le 17 janvier 1983. Elle entre en vigueur à cette date et est conclue pour une durée déterminée dont le terme sera le 31 décembre 1983.

Elle se renouvelera ensuite tacitement, si elle n'est pas dénoncée dans les conditions définies à l'article 3 ci-après par périodes annuelles correspondant à l'année civile.

Article 3**Dénonciation - Révision**

Mod. par Avenant n° 15, 27 oct. 2009, non étendu

Signataires :Organisation(s) patronale(s) :

FCGA.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

La présente convention pourra être dénoncée par l'une des parties, trois mois, au moins, avant l'expiration de chaque période annuelle.

Par partie, il y a lieu d'entendre ici l'ensemble des organisations syndicales, patronales ou salariales signataires de la présente convention collective ou y ayant adhéré totalement et sans réserve. En cas de dénonciation dans les conditions prévues à l'alinéa 1^{er} ci-dessus, elle restera alors en vigueur jusqu'à la mise en application de celle qui lui serait substituée après accord des parties, dans les limites de temps prévues par l'article L. 2261-13 du code du travail.

Les parties s'engagent à mettre en œuvre tous les moyens matériels pour que, en pareil cas, les négociations en vue de remplacement de la présente convention par un nouvel accord puissent débuter dans un délai de trois mois et déboucher dans un délai de six mois.

Dans le délai prévu au premier alinéa, sa révision pourra être demandée par l'une des organisations syndicales signataires ou y ayant adhéré totalement et sans réserve par la suite. La demande de révision sera

accompagnée d'un projet de modification des textes visés par cette demande.

Les pourparlers commenceront au plus tard un mois après la demande de révision. Dénonciation et révision sont notifiées par pli recommandé avec accusé de réception adressé à tous les signataires ou adhérents de la présente convention collective.

Article 4 **Avantages acquis**

La présente convention se substitue, dans les relations individuelles et collectives de travail au sein des « centres de gestion agréés » à toute convention collective, accord collectif ou « statut » qui aurait été appliqué volontairement en l'absence de convention visant ce secteur d'activité.

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause de restriction des avantages acquis à titre individuel par le personnel en fonction antérieurement à sa date d'effet. Il en est ainsi, tout spécialement, des avantages qui se seront intégrés au contrat de travail émanant de conventions collectives ou de statuts que les « centres de gestion agréés » auraient pu appliquer de manière volontaire en l'absence de convention collective s'appliquant de droit.

Par ailleurs, les avantages nés de la présente convention collective ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certains « centres de gestion agréés » et dont la source de droit leur ayant donné naissance subsisterait. D'une part, la volonté de maintenir cette source de droit, nonobstant l'existence de la convention collective présente, fera l'objet d'une notification écrite du centre, d'autre part, en pareil cas, seule sera maintenue la disposition globalement la plus favorable, l'appréciation se faisant conformément à la jurisprudence, type d'avantages par type d'avantages, et sur l'ensemble des personnels.

La rémunération différentielle sanctionnant l'ancienneté sous la forme d'une prime portée distinctement sur le bulletin de paye ou d'une rémunération supplémentaire est de même nature que la prime d'ancienneté prévue à l'article 13 ci-après.

En conséquence, seule s'appliquera, à la date de mise en place de la présente convention, la plus favorable des deux. Si c'est le cas de la rémunération différentielle, il en sera distraite la prime d'ancienneté résultant strictement de l'article 13 pour la porter distinctement sur le bulletin de paye.

Article 5 **Ancienneté**

Mod. par Avenant n° 6, 7 oct. 2006, non étendu

Avenant, 26 janv. 2006, non étendu

Mod. par Avenant n° 15, 27 oct. 2009, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCGA.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

Par ancienneté, au sens de la présente convention collective, il y a lieu d'entendre, pour la détermination des avantages susceptibles d'être invoqués par le personnel :

S'agissant du personnel permanent, le temps qui s'est écoulé depuis la date de conclusion du dernier contrat de travail en cours, sans qu'il y ait lieu de distraire les différentes périodes de suspension du contrat de travail, quelles qu'en soient les causes ;

S'agissant du personnel temporaire, les périodes correspondant aux précédents contrats à durée déterminée ou indéterminée, lorsque le temps s'étant écoulé entre le dernier contrat et celui au cours duquel le droit lié à l'ancienneté est acquis n'excède pas un an.

Toutefois, l'ouverture du droit à l'indemnité de licenciement s'entend sous respect de l'ancienneté d'un an ans ininterrompu au sens de l'article L. 1234-9 du code du travail.

Conformément à l'article L. 3123-12 du code du travail, la durée de l'ancienneté est décomptée, pour les salariés employés à temps partiel, comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Titre II **Formation du contrat de travail**

Article 6 **Engagement**

Mod. par Avenant n° 6, 7 oct. 2006, non étendu

Avenant, 26 janv. 2006, non étendu

Mod. par Avenant n° 15, 27 oct. 2009, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCGA.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

6.1

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou la personne ayant été mandatée pour exercer cette qualité.

Le contrat fait l'objet d'un écrit établi en double exemplaire dont l'un est remis au salarié, au plus tard le jour de la prise d'effet de son engagement.

Conformément aux dispositions de la directive communautaire n° 91-533 du 14 octobre 1991, ce contrat précise :

a) l'identité des parties ;

- b) le lieu de travail ; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le travailleur est occupé à divers endroits ainsi que l'adresse du siège du centre ;**
- c) le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi en lesquels le travailleur est occupé ;**
- d) la date de début du contrat ;**
- e) le montant de base initial, les autres éléments constitutifs ainsi que la périodicité de versement de la rémunération à laquelle le travailleur a droit ;**
- f) la durée de travail journalière, ou hebdomadaire, ou mensuelle normale du travailleur ;**
- g) la durée du congé payé et les modalités d'attribution de ce congé ;**
- h) la durée du délai congé en cas de rupture du contrat ;**
- i) la mention des conventions collectives et, le cas échéant, des accords collectifs régissant les conditions de travail du travailleur.**

L'information sur les éléments visés aux points e), f), g) et h) peut, le cas échéant, résulter d'une référence aux dispositions législatives, réglementaires, administratives ou statutaires ou aux conventions collectives régissant les matières visées.

(Avenant, 26 janv. 2006, non étendu) Sous réserve des dispositions de l'article L. 321-1-2 du Code du Travail, toute modification substantielle du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant écrit.

6.2

L'engagement peut néanmoins être conclu à titre temporaire dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

6.3

(Avenant, 26 janv. 2006, non étendu)

L'engagement peut également être conclu à temps partiel. En pareil cas, le centre peut, pour les nécessités de l'organisation du travail, imposer au salarié d'effectuer, en sus de l'horaire particulier qui constitue un élément substantiel du contrat de travail des heures complémentaires dont le volume sera défini dans chaque contrat et ne peut excéder le tiers de l'horaire contractuel et la différence entre les durées légales et contractuelles du travail, cette disposition ne prenant effet que dans la mesure où un accord collectif d'entreprise prévoit lui-même de porter la limite des heures complémentaires au tiers de l'horaire contractuel, en satisfaisant aux obligations légales de garanties. Le recours aux heures complémentaires sera précédé d'une information du salarié, au minimum quinze jours à l'avance.

(Avenant, 26 janv. 2006, non étendu) Ce délai pourra être raccourci à 5 jours ouvrables de façon exceptionnelle, notamment en cas d'événement imprévu, panne informatique, absence de salariés, nouveaux textes législatifs, ou en cas d'accord du salarié selon les modalités déterminées entre les parties.

6.4

Un tableau d'affichage est installé par la direction dans les lieux de travail ou dans les dépendances, vestiaires du personnel par exemple.

La direction y appose, sous sa responsabilité :

- (Avenant, 26 janv. 2006, non étendu) les noms, adresse et numéro de téléphone de l'inspecteur du travail chargé du contrôle de l'établissement ;*
- le texte intégral du règlement intérieur de travail de l'établissement ;*
- une référence à la présente convention collective indiquant notamment sa date d'effet, ses signataires, ainsi que le lieu où, dans le centre, le personnel peut la consulter ;*
- le sigle, l'adresse et tous documents indiquant les institutions de retraites complémentaires (A.R.R.C.O. et A.G.I.R.C.) auxquelles adhère le centre pour son personnel ;*
- (Avenant, 26 janv. 2006, non étendu) l'intégralité des textes et des articles du codes du travail relatifs à l'égalité professionnelle hommes-femmes, ainsi que leurs textes d'application ;*
- le nom et l'adresse du président du centre ;*
- (Avenant, 26 janv. 2006, non étendu) «les nom, adresse et numéro de téléphone» du centre de médecine du travail chargé du contrôle de l'établissement ;*
- les services de secours d'urgence ;*
- les horaires applicables aux salariés du centre ainsi que les heures et la durée du repos qui leur est accordé ;*
- l'ordre des départs en congés payés.*

- (Avenant, 26 janv. 2006, non étendu) l'exposé des consignes d'incendies, et affiche résumant les consignes en cas d'accident électrique*
- (Avenant, 26 janv. 2006, non étendu) Les accords d'établissements*
- (Avenant, 26 janv. 2006, non étendu) Le cas échéant :
 - la liste des délégués de personnels*
 - la liste des délégués syndicaux*
 - la liste des délégués du CHSCT*
 - les affichages électoraux**

6.5

(Avenant n° 15, 27 oct. 2009, non étendu) Le personnel du centre doit bénéficier des visites médicales obligatoires du travail auprès des médecins du travail de l'association interprofessionnelle à laquelle le centre est adhérent.

Ces visites obligatoires sont les suivantes :

- visite d'embauche qui doit être effectuée au plus tard avant l'expiration de la période d'essai ;*
- visite une fois tous les 24 mois, sauf cas dérogatoires légaux (pour les salariés visés par l'article R. 4624-19*

du code du travail, une périodicité plus grande peut être imposée) ;

- visite de reprise après tout accident du travail après une absence d'au moins huit jours, suite à tout arrêt pour maladie professionnelle, et après toute absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, ou après tout arrêt pour maternité ;

- visite en cas d'absences répétées.

En cas de refus d'un employé de se soumettre aux visites obligatoires ci-dessus, il sera convoqué pour une nouvelle visite, son refus persistant pouvant constituer une faute sur le plan disciplinaire susceptible d'être sanctionnée, y compris par le licenciement pour faute.

Le temps passé à ces différentes visites est pris sur le temps de travail. Ce temps est rémunéré comme tel et les frais de transports éventuels sont pris en charge par le centre.

6.6

Tout centre occupant au moins vingt salariés est tenu d'employer, à temps plein ou à temps partiel, des personnes reconnues handicapées dans la proportion de 6 p. 100 de l'effectif total de ses salariés dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Pour les centres à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement.

Article 7 Période d'essai

Mod. par Avenant n° 15, 27 oct. 2009, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCGA.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

La période d'essai est fixée à :

- deux mois pour le personnel de niveau 1 et 2 ;*
- trois mois pour le personnel de niveau 3 et 4 ;*
- quatre mois pour le personnel de niveau 5 et 6.*

La période d'essai s'entend pour une présence effective et devra donc, le cas échéant, être complétée du temps correspondant aux absences pour quelque motif que ce soit.

Cette période d'essai pourra, à la demande de l'une ou l'autre des parties et d'un commun accord, être renouvelée pour une durée au plus égale, lorsque les conditions de son déroulement n'auront pas permis à l'employeur de se faire une opinion exacte sur les qualités professionnelles du salarié.

La rupture de la période d'essai donnera lieu au respect d'un délai de prévenance défini comme suit :

Lorsque l'employeur met fin à la période d'essai :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence,*
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence,*
- 2 semaines après un mois de présence,*
- 1 mois après 3 mois de présence.*

Lorsque le salarié met fin à la période d'essai :

- 48 heures*
- délai ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.*

La période d'essai d'un contrat à durée déterminée ne peut être supérieure aux durées définies par la législation en vigueur.

Article 8 Lieu du travail

8.1

Quel que soit le classement hiérarchique et l'emploi réellement occupé, les employés et cadres sont susceptibles d'exercer leur travail tant dans les bureaux annexes du centre qu'à l'extérieur; notamment chez les adhérents.

8.2

Le personnel est néanmoins affecté à un lieu de travail déterminé qui est soit le centre lui-même, soit un bureau annexe.

L'affectation définitive à un autre bureau du centre n'est possible qu'avec l'accord de l'intéressé lorsque la distance séparant ces lieux de travail est de 10 km au moins. Toutefois, le caractère substantiel de la modification du contrat né du changement de lieu habituel de travail est apprécié au cas par cas dans les agglomérations importantes au sein desquelles les moyens de communication rendent moins importantes les conséquences sur les conditions de vie d'une telle novation.

Le caractère substantiel ou non de la modification du contrat résultant du changement de locaux du centre est apprécié selon les mêmes critères, les institutions représentatives du personnel sont consultées avant une telle décision.

Titre III Salaires et classifications

Article 9 Classifications

(Article supprimé par avenant n° 6 du 7 octobre 1996 ; se reporter au titre XI de la convention)

Article 10 Rémunérations minimales

Mod. par Accord n° 04-1, 9 févr. 2004, non étendu

Accord n° 05-1, 27 sept. 2005, non étendu

Mod. par Avenant n° 06-1, 26 janv. 2006, non étendu

Mod. par Accord n° 07-01, 14 févr. 2007, non étendu

Accord n° 08-1, 6 févr. 2008, non étendu
Accord n° 08-2, 23 sept. 2008, non étendu, applicable au 1^{er} sept. 2008
Mod. par Accord n° 09-1, 24 mars 2009, non étendu, applicable au 1^{er} janv. 2009
Mod. par Avenant n° 15, 27 oct. 2009, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCGA.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

(Voir "Salaires")

1. Les parties à la convention se rencontreront une fois par an, au cours du premier trimestre de chaque année civile, pour négocier la valeur de point à partir de laquelle se détermineront le salaire minimal annuel professionnel du salarié sans qualification et les salaires minima annuels de chaque emploi.

À la demande de l'une des parties signataires de la présente convention, une deuxième réunion de négociation sera organisée au cours du troisième trimestre de l'année civile.

Les accords de salaires fixant les valeurs de point successives sont assortis d'une numérotation chronologique par référence au millésime de l'année à laquelle ils sont destinés à s'appliquer.

2. Ces salaires minima annuels sont obtenus par la multiplication de la valeur du point et du coefficient de fonction résultant, pour chaque emploi, des classifications annexées à la présente convention collective.⁽¹⁾

(1) (Accord n° 04-1, 9 févr. 2004 non étendu) Pour la valeur du point fixée au 1^{er} janvier 2004, elle sera fixée à 35/39^e 72,63 = 65,18 euros

(Accord n° 05-1, 27 sept. 2005, non étendu) Pour la valeur du point fixée au 1^{er} octobre 2005, elle sera fixée à 74,00 ' 35/39^e = 66,41 euros.

(Avenant n° 06-1, 26 janv. 2006, non étendu) Pour la valeur du point fixée au 1^{er} janvier 2006, elle sera fixée à 75,25 ' 35/39^e = 67,53 euros

(Accord n° 07-01, 14 févr. 2007, non étendu) Pour la valeur du point fixée au 1^{er} janvier 2007, elle sera fixée à 76,60 ' 35/39^e = 68,74 euros

(Accord n° 08-1, 6 févr. 2008, non étendu) Pour la valeur du point fixée au 1^{er} janvier 2008, elle sera fixée à 78,60 ' 35/39^e = 70,57 euros

(Accord n° 08-2, 23 sept. 2008, non étendu) Pour la valeur du point fixée au 1^{er} septembre 2008, elle sera fixée à 79,03 ' 35/39^e = 70,92 euros

(Accord n° 09-1, 24 mars 2009, non étendu) Pour la valeur du point fixée au 1^{er} janvier 2009, elle sera fixée à 80,35 ' 35/39^e = 72,11 euros

Les salaires minima ainsi fixés valent pour un horaire correspondant à la durée légale du travail telle qu'elle résulte de l'article L. 3121-10 du code du travail. Ils valent pour tout salarié de l'un ou l'autre sexe, âgé d'au moins dix-huit ans, ou de moins de dix-huit ans mais ayant plus de six mois de pratique professionnelle.

3. L'application des alinéas 1 et 2 ci-dessus ne saurait conduire à fixer une rémunération inférieure au salaire

minimum de croissance dans les conditions définies aux articles L. 3231-1 et suivants du code du travail.

4. Les salaires réels peuvent être supérieurs aux salaires minima définis au paragraphe 2 ci-dessus pour tenir compte notamment de la valeur professionnelle individuelle.

**Article 11
Structures des salaires**

La rémunération est la contrepartie du travail réellement effectué dans le cadre des missions correspondant à l'emploi auquel est affecté l'employé ou le cadre et auquel il doit consacrer le temps prévu par l'horaire. Cette rémunération, entièrement mensualisée, est indépendante du nombre d'heures réellement effectuées au cours d'un mois donné, du fait des aléas du calendrier.

La nature des travaux effectués par le personnel des « centres de gestion agréés », et les lieux où ceux-ci s'effectuent font que le travail n'est ni insalubre ni dangereux. Il n'y a donc pas lieu de définir des majorations à ce titre.

**Article 12
Égalité des rémunérations**

A travail égal, aucune discrimination dans la rémunération ne peut résulter ni du sexe, ni de l'âge, ni de la nationalité.

Le principe selon lequel pour un travail égal le salaire doit être égal est entièrement et complètement appliqué, aussi bien en ce qui concerne les employées et les cadres de sexe féminin qu'en ce qui concerne le personnel quel que soit son âge ou sa nationalité.

Notamment, le classement personnel des employés et cadres en application des classifications annexées à la présente convention, ainsi que tous les éléments du salaire, doivent être évalués sans tenir compte ni du sexe, ni de l'âge, ni de la nationalité.

Les litiges qui surviendraient dans un « centre de gestion agréé », à propos du principe ci-dessus, seraient soumis à la procédure de conciliation définie à l'article 28 ci-après, la commission paritaire de conciliation se faisant communiquer les éléments de détermination du salaire et entendant contradictoirement les parties.

**Article 13
Primes d'ancienneté**

(Modifié par avenant n° 6 du 7 octobre 1996)

La prime d'ancienneté est supprimée. Les salariés qui bénéficiaient, avant l'entrée en vigueur du présent article de la prime d'ancienneté⁽¹⁾

(1) Ancien article 13 supprimé par avenant n° 6 du 7 octobre 1996 : Sous réserve de ce qui est précisé ci-après, tout le personnel visé par la convention collective et ses annexes bénéficie de primes d'ancienneté calculées sur le salaire minimal de la catégorie aux taux ci-dessous :

— 3 p. 100 après trois ans d'ancienneté ;
— + 1 p. 100 par année supplémentaire ;

— jusqu'à un maximum de 15 p. 100 après quinze ans d'ancienneté. La prime d'ancienneté est portée distinctement du salaire proprement dit sur le bulletin de paye.

, bénéficieront du gel de la prime au montant atteint par ladite prime à la date de l'avenant n° 6⁽⁵⁾

Décision de la commission d'interprétation du 12 novembre 1998 :

Les salariés pour lesquels la prime avait été appliquée avant le 30 octobre 1996 doivent continuer de la percevoir dans les mêmes conditions qu'auparavant et quelles que soient les modifications ultérieures ayant pu intervenir au sujet de leur contrat de travail.

(2)

(2) Précision apportée par la Commission d'interprétation du 15 mai 2001 : le montant de la prime d'ancienneté est gelé au montant versé le 30 septembre 1996.

Le montant de cette prime sera porté sur le bulletin de salaire, sous une rubrique "Prime d'ancienneté acquise", distinctement du salaire de base.

Article 14

Rémunération forfaitaire des cadres

(Modifié par avenant n° 6 du 7 octobre 1996)

Les dépassements d'horaires, effectués par les salariés pour mener à bien leur mission, ne sont pas des heures supplémentaires au sens de l'article L. 212-5 du Code du Travail.

Article 15

Frais de déplacements

(Modifié par avenant n° 5 du 8 juillet 1992)

Les salariés qui effectuent des déplacements pour le compte du centre de gestion agréé sont remboursés des frais qu'ils exposent ainsi pour le compte de leur employeur. Les modalités de déplacement et les conditions de remboursement qui assurent au salarié un hébergement et une nourriture corrects sont arrêtées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou font l'objet d'une disposition collective qui est portée à la connaissance de chaque employé et cadre.

Lorsque le salarié est autorisé par son employeur à utiliser occasionnellement, pour les besoins du service, un véhicule automobile lui appartenant, les frais occasionnés lui sont remboursés sur la base des indemnités kilométriques admises par l'administration fiscale.

Titre IV

Absences et maladies

Article 16

Garanties de ressources en cas de maladie ou d'accident

Mod. par Avenant n° 6, 7 oct. 1996, non étendu

Avenant n° 15, 27 oct. 2009, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCGA.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

(Avenant n° 15, 27 oct. 2009, non étendu) Après un an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficient des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité,
- d'être pris en charge par la Sécurité Sociale,
- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté Économique Européenne.

Pendant trente jours, ils recevront 90 % de la rémunération brute qu'ils auraient gagnée s'ils avaient continué à travailler. Pendant les trente jours suivants, ils recevront les 2/3 de cette même rémunération⁽¹⁾

(1) Avis de la Commission d'interprétation du 15 mai 2001 La rémunération brute au sens de l'article 16 de la convention collective s'entend de l'ensemble des éléments de la rémunération perçue par le salarié avant son arrêt pour maladie, y compris la prime d'ancienneté telle qu'elle résulte de l'avenant du 7 octobre 1996.

Les sommes versées pendant cet arrêt maladie ont en effet un caractère d'indemnisation et ne correspondent pas à la rémunération du travail.

Avis de la Commission d'interprétation du 5 décembre 2007

Cet article préconise en cas de maladie ou d'accident, un maintien de la rémunération brute à hauteur de 90 % pour les trente premiers jours sous déduction des indemnités journalières allouées par la Sécurité sociale. Ces dernières doivent être déduites pour leur montant brut sans reconstitution, avant déduction des contributions CSG et CRDS. En effet, la caisse de SS verse un montant d'indemnités journalières net de CSG et de CRDS et indique le montant brut qui doit être retenu.

Ces temps d'indemnisation seront augmentés de dix jours par période entière de cinq ans d'ancienneté en sus de celle requise à l'alinéa 1^{er}, sans que chacun d'eux puisse dépasser 90 jours.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence, si celle-ci est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle - à l'exclusion des accidents de trajet.

En cas de maladie, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du 1^{er} jour d'absence pour les trois premiers arrêts intervenus sur une période de 12 mois consécutive, et au-delà du 3^{ème} jour pour les arrêts de travail intervenant à partir du 4^{ème} arrêt⁽⁶⁾

(6) Avis de la Commission d'interprétation du 12 novembre 1998 : Exemple : Indemnisation des jours d'arrêts pour maladie

	Nbre de jours calendaires d'arrêt	Indemnisation	
		90 %	2/3
1 ^{er} arrêt	8	8	
2 ^{ème} arrêt	5	5	

	Nbre de jours calendaires d'arrêt	Indemnisation	
		90 %	2/3
3 ^{ème} arrêt	9	9	
4 ^{ème} arrêt	15	8 (*)	7
5 ^{ème} arrêt	7		7 (*)
	44	30	14
(*) Dont : 3 jours non indemnisés.			

Après échanges de vues, la décision suivante est adoptée à l'unanimité.

Les limites de l'indemnisation prévues à l'article 16 de la Convention Collective concernent les jours indemnisés et non les jours d'arrêt. Il en résulte au cas particulier que le 4^{ème} arrêt doit être indemnisé 8 jours à 90 % et 4 jours à 2/3 et non 5 jours à 90 % et 7 jours à 2/3.

Avis de la Commission d'interprétation du 10 mars 2000 :

La Commission a examiné le point suivant :

L'article 16 prévoit que, au delà de 3 arrêts par période de 12 mois, les indemnités de 90 % ou 66,66 % ne sont dues qu'au delà du 4^{ème} jour d'arrêt (délai de carence).

Dans le cas de longue maladie, la sécurité sociale n'applique pas de délai de carence sauf au premier arrêt.

Cette même règle doit-elle s'appliquer lorsque le CGA demande la subrogation et indemnise les 3 premiers jours à 90 % ou 66,66 %, ou doit-on faire application de la règle du délai de carence et ne reverser les indemnités de maladies perçues qu'au franc le franc pour les 3 premiers jours d'arrêts, et à 90 % ou 66,66 % à partir du 4^{ème} jour ?

Article 16 de la Convention Collective

L'analyse par la Commission d'interprétation du 12 novembre 1998, est la suivante :

En cas de maladie, les délais d'indemnisation commenceront à courir au 1^{er} jour d'absence pour les 3 premiers arrêts intervenus sur une période de 12 mois consécutive et au-delà du 3^{ème} jour pour les arrêts de travail intervenant à partir du 4^{ème} arrêt.

La subrogation ne modifie pas les règles de la Convention Collective.

En conséquence, pour les 3 premiers arrêts, le centre doit indemniser le salaire pour les 3 jours de carence appliqués par la sécurité sociale. A partir du 4^{ème} arrêt, il appliquera une carence de 3 jours.

Après échange de vues, la décision suivante a été adoptée à l'unanimité :

Les conditions de délégation ne modifient pas les termes de la Convention Collective pour les indemnités prévues pour le centre en cas de maladie.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paye, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les douze mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces douze mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des alinéas précédents.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la Sécurité Sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur. Lorsque les indemnités de la Sécurité Sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-res-

pect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué, pendant l'absence de l'intéressé, dans l'établissement ou partie d'établissement. Toutefois, si par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne serait pas prise en considération pour la fixation de la rémunération. S'agissant des salariés à temps partiel, seul l'horaire pratiqué jusqu'au jour de l'absence doit être pris en compte.

En aucun cas, le salarié ne pourra recevoir une rémunération nette (y compris allocations journalières de Sécurité Sociale ou de régimes de prévoyance) supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Le régime établi par le présent article ne se cumule pas avec tout autre régime ayant le même objet.

Article 17 Régime de prévoyance

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 7 du 7 janvier 1997)

Le centre devra souscrire auprès d'un organisme de son choix un régime garantissant à l'ensemble du personnel, au-delà de la période d'essai, des prestations en cas de décès, en cas d'incapacité temporaire, en cas d'invalidité dans les conditions ci-après :

1. En cas de décès du salarié, il sera versé au bénéficiaire désigné par lui, à défaut son conjoint, à défaut ses enfants, un capital égal à douze fois son salaire brut mensuel ; sous réserve des dispositions prévues pour les cadres par l'article 39.

2. En cas d'incapacité temporaire du salarié ouvrant droit aux prestations du régime général de la Sécurité Sociale, il lui sera versé, à compter du 31^e jour d'arrêt continu du travail, une indemnité égale à la différence entre 90 % de son salaire mensuel brut et le total des indemnités journalières de la Sécurité Sociale pour cette période.

En aucun cas, le salarié ne pourra recevoir une rémunération nette (y compris allocations journalières de Sécurité Sociale ou de régimes de prévoyance) supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

À compter du 181^e jour d'arrêt continu, cette indemnité brute mensuelle sera remenée à la différence entre 80 p. 100 de son salaire mensuel brut et les indemnités journalières de Sécurité Sociale.

Tout nouvel arrêt de travail ouvrant droit aux prestations journalières de Sécurité Sociale, intervenant alors que le salarié ne saurait prétendre au bénéfice des dispositions de l'article 16 ci-dessus en raison du dépassement de la durée totale d'indemnisation, ouvre droit, dès le 1^{er} jour d'arrêt pour les accidents du travail ou de maladie professionnelle, ou dès le 3^{ème} jour en cas de maladie, au bénéfice des seules prestations du régime de prévoyance sur la base de 90 % de la rémunération mensuelle brute, déduction faite des indemnités journalières et ce, jusqu'au 150^{ème} jour d'arrêt. À compter du 151^{ème} jour, cette indemnité brute mensuelle sera ramenée à la différence entre 80 % de son salaire mensuel brut et les indemnités journalières de Sécurité Sociale.

3. En cas d'invalidité de deuxième groupe et de troisième groupe, au sens du code de la sécurité sociale, le salarié percevra du régime de prévoyance une rente d'invalidité destinée à compléter la rente du régime général de la sécurité sociale, jusqu'à hauteur de 80 p. 100 du salaire mensuel brut. Il en est de même lorsque le taux d'incapacité permanente résultant d'accident du travail est de 50 p. 100 au moins.

En cas d'invalidité résultant de maladie du premier groupe, ou lorsque le taux d'incapacité permanente résultant d'accident du travail est compris entre 20 p. 100 inclus et 50 p. 100 exclus, la rente, telle qu'elle serait calculée en deuxième groupe, est réduite de moitié.

4. La cotisation nécessaire au financement du régime de prévoyance est répartie par moitié entre le centre et le salarié, la quote-part de ce dernier lui étant prélevée mensuellement sur sa paye.

5. Par salaire mensuel brut au sens du présent article, il y a lieu d'entendre le salaire mensuel brut du dernier mois d'activité précédant l'arrêt de travail, sans que ce montant soit inférieur au salaire brut moyen des douze derniers mois d'activité.

6. Le contrat de prévoyance pourra contenir les exclusions usuelles, conformément aux dispositions légales, notamment en ce qui concerne la pratique de certains sports. Toutefois, ces exclusions seront portées par l'employeur à la connaissance du salarié pour lui être opposables.

De même, s'il y a lieu, le salarié devra se soumettre au questionnaire de santé imposé par l'organisme de prévoyance, dans les conditions de confidentialité et de secret exigées par les textes. Un tel questionnaire ne peut en aucun cas être communiqué à l'employeur. Les

conséquences tirées de ce questionnaire sont limitées compte tenu des conditions désormais restrictives des hypothèses d'exclusion de risques des pathologies ou affections. Aucune pathologie ou affection qui ouvre droit au service des prestations en nature de l'assurance maladie du régime général de Sécurité Sociale ne peut être exclue du champ d'application des contrats ou conventions, dans leurs dispositions relatives au remboursement ou à l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Toute limitation de la garantie, notamment en ce qui concerne la garantie décès sera portée à la connaissance du salarié par l'employeur.

7. Les salariés bénéficieront des garanties instaurées par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et de ses modifications ultérieures. Il est rappelé, à cet effet, que les salariés peuvent bénéficier d'un maintien à titre individuel de la couverture de prévoyance, en cas de rupture du contrat de travail dans les conditions prévues dans le contrat de prévoyance.

Article 18 Justification des absences

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 6 du 7 octobre 1996)

Toute absence, quelle qu'en soit la durée, doit faire l'objet d'une autorisation préalable du centre. Lorsqu'elle est due à un cas imprévisible, ou lorsqu'elle est due à un dispositif prévu par un texte légal, réglementaire ou professionnel, l'employé ou le cadre doit prévenir ou faire prévenir le centre dans les meilleurs délais, et justifier de son absence dans un délai de 48 heures, hormis les cas de force majeure.

De même, si la cause de l'absence est une maladie ou un accident, ouvrant droit ou non aux indemnités journalières de sécurité sociale, la justification ci-dessus s'applique et s'entend d'un certificat médical indiquant la durée probable du repos, la même procédure étant à renouveler en cas de prolongation de l'arrêt de travail pour quelque cause que ce soit.

Si aucune justification n'est effectuée dans les délais évoqués ci-dessus, la direction du centre se réserve la possibilité de prendre les mesures qui s'imposent. Ces mesures peuvent aller jusqu'à la rupture du contrat de travail.

Article 19 Incidence des arrêts prolongés sur le contrat de travail

(Remplacé par avenant n° 6 du 7 octobre 1996)

L'absence prolongée pour maladie qui perturbe gravement le bon fonctionnement de l'entreprise pourra justifier une mesure de licenciement, dès lors qu'il apparaît indispensable de pourvoir au remplacement du salarié.

Toute absence d'une durée inférieure à 90 jours consécutifs ne sera pas considérée comme une absence prolongée.

Titre V

Réglementation du travail

Article 20

Congés annuels

(Modifié par avenant n° 6 du 7 octobre 1996)

Conformément aux dispositions légales, la durée du congé annuel est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif.

La durée du congé principal, qui ne saurait être inférieure à 12 jours ouvrables continus, ni supérieure à 24 jours ouvrables, est prise obligatoirement au cours de la période légale allant du 1^{er} mai au 31 octobre.

Il sera accordé au salarié des jours de congé d'ancienneté, selon les modalités suivantes :

- après 5 ans de présence continue : 1 jour ;
- après 10 ans de présence continue : 2 jours ;
- après 15 ans de présence continue : 3 jours.

Ces jours seront fixés par accord avec le président du conseil d'administration du centre et, s'ils sont pris en dehors de la période légale du 1^{er} mai au 31 octobre, ils ne donnent pas droit à des jours supplémentaires.

Article 21

Congés exceptionnels pour événements familiaux

(Remplacé par avenant n° 6 du 7 octobre 1996)

Mod. par Avenant n° 6, 7 oct. 1996, non étendu

Avenant n° 14, 22 oct. 2008, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCGA.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

(Avenant n° 14, 22 oct. 2008, non étendu) Les employés et cadres ont le droit à des congés de courte durée pour les événements de famille ci-après :

- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption : 4 jours ;
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès d'ascendants ou descendants directs du salarié ou de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 3 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 2 jours ;
- décès d'autres ascendants ou descendants : 1 jour ;
- rentrée des classes :
 - pour un enfant de moins de 6 ans : 1 jour ;
 - pour un enfant de 6 ans à 9 ans inclus : 1/2 jour ;
- mariage du salarié : 5 jours
- pacte civil de solidarité du salarié : 2 jours

- la Journée d'Appel de Préparation à la Défense : 1 jour ;

- examen professionnel : durée de l'examen après accord préalable du Centre ;

- 2 jours ouvrés consécutifs, deux fois par année civile, sur justificatif d'un certificat médical attestant de la nécessité de la présence de l'un des parents pour garder un enfant malade ou hospitalisé, âgé de moins de 8 ans, sous réserve que le conjoint ait une activité salariée et qu'il ne bénéficie pas du même avantage.

Ces jours ouvrables d'absence exceptionnelle devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

En ce qui concerne les jours exceptionnels suite à un décès, ceux-ci peuvent ne pas être obligatoirement consécutifs.

Article 22

Jours fériés

(Remplacé par avenant n° 6 du 7 octobre 1996)

Les jours fériés sont les suivants : 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre, 25 décembre.

Ces jours sont chômés et rémunérés par l'employeur dans la mensualité du salarié sous réserve, pour chaque intéressé, qu'il ait été présent le dernier jour de travail précédent le jour férié et le 1^{er} jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée. Les heures chômées n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif, à l'exception du 1^{er} mai.

Les heures travaillées du 1^{er} mai ouvriront droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale au montant de ce salaire.

Les jours fériés qui seraient travaillés donneront lieu, au choix de l'employeur :

- soit à un repos payé d'une durée égale au nombre d'heures travaillées le jour férié à une date fixée par l'employeur;
- soit au paiement au taux horaire contractuel des heures effectuées le jour férié, en sus de la rémunération mensuelle.

Article 23

Maternité et adoption

Mod. par Avenant n° 6, 7 oct. 2006, non étendu

Avenant, 26 janv. 2006, non étendu

Avenant n° 14, 22 oct. 2008, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCGA.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

(Avenant, 26 janv. 2006, non étendu) Les salariés bénéficieront des dispositions légales et réglementaires applicables en matière de maternité «de paternité» et d'adoption.

(Avenant n° 14, 22 oct. 2008, non étendu) Les salariées, après les trois premiers mois de leur grossesse jusqu'à leur départ effectif en congé de maternité, bénéficient, selon leur choix d'un temps de pause journalier ou d'un allégement du temps de travail de trente minutes à partir de la 24^{ème} semaine précédant la date probable de l'accouchement, d'une heure par jour à partir de la 18^{ème} semaine. Ce temps de pause journalier ou allégement du temps de travail est calculé pro rata temporis pour les salariées exécutant leur contrat de travail dans le cadre d'un temps partiel.

La salariée en congé de maternité et les salariés en congé d'adoption perçoivent, dans les limites légales, les indemnités journalières de Sécurité Sociale (salaire maintenu intégralement jusqu'à concurrence du plafond de la Sécurité Sociale auquel sont retirées les cotisations sociales, la CSG et la CRDS).

Pour les salariés dont la rémunération est supérieure audit plafond, l'employeur versera, dans le cadre des limites précitées, une indemnité complémentaire d'un montant égal à 60 % de la différence entre le salaire mensuel brut de l'intéressé et le montant du plafond mensuel de la Sécurité Sociale précité. Les salariés ne pourront bénéficier d'une rémunération nette globale supérieure à celle qu'ils auraient perçue s'ils avaient continué à travailler.

(Avenant, 26 janv. 2006, non étendu) Les salariés bénéficient des dispositions légales et réglementaires en matière de congé parental d'éducation.

Article 24 **Durée du travail**

(Voir également l'Accord du 10 septembre 1999 sur la réduction du temps de travail)

Mod. par Avenant n° 6, 7 oct. 1996, non étendu

Avenant n° 15, 27 oct. 2009, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCGA.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

Lorsqu'il y a adoption, entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de la même année, d'un système annuel d'organisation du temps de travail au sens de l'article L. 3122-2 du code du travail, - l'amplitude de la variation des horaires ne saurait conduire à un horaire hebdomadaire supérieur à quarante-six heures, ni inférieur à trente-deux heures.

Article 25 **Discretions professionnelles**

Les salariés sont tenus, indépendamment d'une obligation de réserve générale, à la discréction la plus absolue en ce qui concerne la gestion, le fonctionnement et la situation financière du centre et des entreprises adhérentes.

Cette clause conventionnelle est conforme aux dispositions de l'article 49 de l'instruction fiscale n° 32 du 16 février 1976.

Les documents dont la communication leur sera donnée sont la propriété de l'adhérent ou du centre. Ils ne pourront, sauf instruction ou autorisation, en donner communication à des tiers.

Toute infraction volontaire à cette stricte obligation constitue une faute lourde et justifie le licenciement sans préavis ni indemnité, mais aussi des poursuites en réparation du préjudice causé.

Titre VI **Formation professionnelle et apprentissage**

Article 26 **Formation professionnelle**

(Modifié par l'avenant n° 2 du 18 septembre 1986)

Les parties signataires ont conscience que l'évolution économique et technique exige de la part du salarié un perfectionnement constant. Les modalités d'accès à la formation, ainsi que les obligations incombant à chaque centre sont définies par l'accord du 19 décembre 1985 et ses avenants ultérieurs.

Titre VII **Commissions paritaires**

Article 27 **Commission de conciliation**

(Modifié par avenant n° 6 du 7 octobre 1996)

Il est institué une commission nationale paritaire de conciliation. La commission a pour mission de rechercher amiablement la solution des litiges collectifs qui lui seront soumis.

Elle devra donc se réunir, à la demande de la partie la plus diligente, dans les trois semaines qui suivront la demande de convocation et ses avis devront être pris dans les quinze jours suivants, à la majorité simple. A défaut de majorité, il est dressé un constat de carence.

La commission établit un projet de protocole d'accord qui est soumis aux parties intéressées. En cas d'impossibilité de réaliser un accord, un constat de désaccord est établi par le secrétaire de la commission et communiqué aux parties.

Le secrétariat est alternatif entre employeurs et salariés (à tour de rôle entre les syndicats de salariés).

Article 28

Commission d'interprétation et de validation

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 11 du 4 mars 2002)

Il est parallèlement institué une Commission Paritaire Nationale d'Interprétation et de Validation.

La Commission a pour rôle, d'une part, de résoudre les difficultés posées dans les centres de gestion agréés par l'interprétation différente qui peut être donnée de tel ou tel article, voire de l'ensemble de la convention collective.

D'autre part, la Commission statue également sur la validité des accords de réduction et d'aménagement du temps de travail conclus au sein des centres de gestion agréés avec les délégués du personnel.

La Commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente, dans les six semaines qui suivent la demande de convocation.

La Commission prend ses décisions à l'unanimité. À défaut d'unanimité, il est dressé un constat de carence. Ses décisions sont rendues, en toute hypothèse, dans les quinze jours suivants.

Le texte de la délibération interprétative est annexé à la convention collective et est soumis aux mêmes règles de publicité que celle-ci.

Le texte de la délibération de validation est remis à chaque membre de la Commission et à chacune des parties de l'accord d'entreprise aux fins de l'annexer au dit accord.

Article 29

Participation aux commissions paritaires⁽²⁾

(2) Dispositions applicables à la commission de négociation de la convention collective, la commission de conciliation et la commission d'interprétation.

(Complété par avenant n° 6 du 7 octobre 1996)

Les commissions paritaires se composent d'un collège salarié et d'un collège employeur :

- *Le collège salarié se compose de deux membres (un titulaire et un suppléant) de chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées que par deux membres ;*
- *Le collège employeur est composé d'un nombre de représentants - titulaire(s) et suppléant(s) - égal en nombre à la représentation salariée.*

Chaque signataire de l'accord signifie, par pli recommandé avec accusé de réception, aux autres signataires l'identité de ses représentants à chaque commission. Cette information sera communiquée dans un délai d'un mois à compter de l'entrée en vigueur de la présente disposition. Toute modification survenant dans la représentation d'un des collèges sera communiquée à l'autre, dans les mêmes formes.

Les salariés des « centres de gestion agréés », appelés par une organisation syndicale à siéger dans l'une des commissions de conciliation ou d'interprétation prévues

aux articles 27 et 28 se verront maintenir, pour la durée nécessaire et justifiée de leur absence, leur rémunération par leur employeur.

Il en sera de même des salariés désignés par leur organisation syndicale pour participer aux travaux de la commission paritaire de négociation de la convention collective.

Toutefois, le nombre de ces salariés des « centres de gestion agréés » dont la rémunération est maintenue n'excédera pas deux par organisation syndicale.

Les salariés participant à la commission et dont la rémunération sera maintenue doivent avoir deux années de présence dans le « centre de gestion agréé ».

Les membres des commissions précitées sont tenus d'informer leur employeur de leur absence pour assister aux réunions dans un délai compatible avec la bonne exécution de leur travail.

Article 30

Remboursement des frais de déplacement

Les représentants des syndicats définis aux trois articles ci-dessus, dont la rémunération est maintenue par le « centre de gestion agréé », se verront rembourser par leur employeur leurs frais de transport sur la base du tarif S.N.C.F., 2^e classe, augmenté éventuellement du billet correspondant au prix de la couchette, ainsi que les frais de nourriture à raison de quatre fois le minimum garanti par jour et par repas pris hors de chez eux, ou 16 fois pour la journée complète (2 repas et logement d'une nuit).

Titre VIII

Droit syndical et représentation du personnel

Article 31

Droit syndical

Mod. par Avenant n° 15, 27 oct. 2009, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCGA.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

(Avenant n° 15, 27 oct. 2009, non étendu) Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel, régulièrement constitué, en vertu du code du travail.

En aucun cas les dispositions prises, notamment celles concernant l'embauchage, la formation professionnelle, la discipline générale, l'avancement, l'application des sanctions et les licenciements, ne pourront se fonder sur le fait que l'intéressé appartient ou n'appartient pas à un syndicat ou à toute organisation professionnelle,

politique ou confessionnelle, exerce ou n'exerce pas un mandat syndical.

L'employeur ou ses représentants ne devront employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Tout syndicat représentatif au niveau branche est considéré comme représentatif dans l'entreprise en ce qui concerne l'exercice du droit syndical. Il peut constituer, au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation professionnelle de ses membres.

Article 32

Délégués du personnel

(Modifié par avenant n° 5 du 8 juillet 1992)

Dans tous les établissements où sont occupés habituellement moins de onze salariés, des élections permettant la mise en place d'un délégué du personnel pourront être organisées à la demande des salariés du centre.

Ce délégué disposera, pour l'exercice de sa mission, d'un crédit d'heures dans les limites de cinq heures par trimestre, pour un centre, où sont occupés habituellement moins de cinq salariés, dix heures par trimestre pour un établissement où sont occupés habituellement de cinq à dix salariés. Si le centre occupe plus de dix salariés, il sera fait application de la loi.

La durée du mandat, son exercice et l'étendue de la mission de ce délégué du personnel sont régis par les obligations légales et réglementaires relatives aux délégués du personnel.

Article 33

Réunions périodiques du personnel

(Modifié par l'avenant n° 1 du 12 janvier 1984)

Dans tous les centres seront organisées de deux à trois réunions par an permettant l'expression directe et collective des salariés sur le contenu et l'organisation du travail, ainsi que sur la définition et la mise en oeuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail.

Les réunions seront présidées conjointement par le président du conseil d'administration et le directeur du centre ou le responsable du centre.

Le temps passé à ces réunions sera rémunéré comme temps de travail.

Les réponses de l'employeur et suggestions des salariés feront l'objet d'un affichage dans un délai d'un mois après la date de la réunion.

Titre IX

Rupture

Article 34

Délai-congé

Mod. par Avenant n° 15, 27 oct. 2009, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCGA.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

Au-delà de la période d'essai, le contrat à durée indéterminée ne peut, sauf en cas de faute grave ou de force majeure, être rompu qu'en respectant un délai-congé réciproque dont la durée est fixée à un mois pour le personnel de niveau 1 et 2, deux mois pour le personnel de niveau 3 et 4 et à trois mois pour le personnel de niveau 5 et 6. Ce délai-congé réciproque est porté à deux mois pour le personnel de niveau 1 et 2 après deux années de présence.

Celle des parties qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération du préavis restant à courir.

Article 35

Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant n° 16, 18 janv. 2011, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCGA.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPCGAA ;

FIECI CFE CGC.

En cas de licenciement pour un motif autre que faute grave, faute lourde, il sera dû au salarié, une indemnité calculée comme suit :

1/2 mois par année entière d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté,

2/3 tiers de mois par année entière d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

- Le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité sera le salaire moyen brut des douze derniers mois d'activité ou le salaire moyen des trois derniers mois d'activité précédant le mois au cours duquel le licenciement a été notifié.

L'indemnité conventionnelle de licenciement est plafonnée à quatorze mois.

Article 36

Absence pour recherche d'emploi

(Remplacé par avenant n° 6 du 7 octobre 1996)

Il sera accordé au salarié licencié, qui exécute le préavis, des heures de recherche d'emploi à raison de 40 heures si le préavis dure un mois, 60 heures s'il dure deux mois, 80 heures s'il dure trois mois.

Les mêmes droits seront accordés au salarié démissionnaire tant que celui-ci n'aura pas retrouvé un nouvel emploi.

La prise de ces heures sera déterminée par accord entre le salarié et l'employeur ou, à défaut, en fonction des nécessités du service. Tout ou partie de ces heures pourront être cumulées en fin de préavis.

Article 37
Licenciement collectif

En cas de licenciement collectif, il sera tenu compte, pour la détermination de la liste des départs :

- *en premier lieu, des qualités professionnelles ;*
- *ensuite, de l'ancienneté du service dans le centre, et/ou : des charges de famille.*

Article 38
Départ en retraite

Mod. par Avenant n° 6, 7 oct. 2006, non étendu

Avenant, 26 janv. 2006, non étendu

Mod. par Avenant n° 15, 27 oct. 2009, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCGA.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

(Avenant n° 15, 27 oct. 2009, non étendu) Les salariés ayant atteint l'âge normal de la retraite, tel qu'il est défini par la législation de la sécurité sociale pour l'ouverture du droit à pension de vieillesse au taux plein, pourront être mis à la retraite à l'initiative de leur employeur selon les dispositions du Code du travail ou demander à partir en retraite.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter le délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'article 34 de la présente convention.

Pour la fixation de la date de mise à la retraite, l'employeur fera en sorte qu'aucune interruption n'existe entre la cessation de la perception du salaire et l'attribution d'une retraite (en principe le 1^{er} jour de chaque trimestre civil).

(Avenant, 26 janv. 2006, non étendu) Le salarié qui partira en retraite, à son initiative ou à celle de l'employeur, recevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Le montant de l'indemnité est fixé comme suit :

- Départ à la retraite

a) pour le salarié ayant de 10 ans à 15 ans d'ancienneté inclus :

1 mois et 1/2 de salaire

b) pour le salarié ayant de 15 ans à 20 ans d'ancienneté inclus :

2 mois de salaire

c) pour le salarié ayant de 20 ans à 30 ans d'ancienneté inclus :

2 mois et 1/2 de salaire

d) pour le salarié ayant plus de 30 ans d'ancienneté :

3 mois de salaire

Cette indemnité sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires bruts des douze derniers mois de présence de l'intéressé.

- Mise à la retraite à l'initiative du Centre de Gestion Agréé

a) pour le salarié ayant de 10 ans à 15 ans d'ancienneté inclus :

2 mois de salaire

b) pour le salarié ayant de 15 ans à 20 ans d'ancienneté inclus :

2 mois et 1/2 de salaire

c) pour le salarié ayant de 20 ans à 30 ans d'ancienneté inclus :

3 mois de salaire

d) pour le salarié ayant plus de 30 ans d'ancienneté :

4 mois de salaire

Cette indemnité sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires bruts des douze derniers mois de présence de l'intéressé ; en tout état de cause elle ne sera pas inférieur aux dispositions légales.

Titre X
Régime de retraite

Article 39
Régime de retraite

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 7 du 7 janvier 1997)

Le personnel employé et cadre bénéficiera des régimes de retraite prévus par les dispositions légales en vigueur.

Le personnel cadre (article 4) et le personnel dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 380 (article 4 bis) bénéficient du régime de retraite institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947 et est affilié à une institution membre de l'AGIRC.

Titre XI
Classification

(Modifiée en dernier lieu par avenant n° 5 du 8 juillet 1992)

Nouvelle classification

Mod. par Avenant n° 17 du 25 février 2013, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCGA.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

L'ensemble des postes est classé en niveaux. La définition des niveaux découle d'une présentation identique

reposant sur les critères suivants : technicité, autonomie, initiative/responsabilité.

Les connaissances théoriques minimales requises pour chaque niveau font référence à un niveau de connaissance retenu par les textes légaux ou réglementaires. Elles peuvent être acquises soit par la formation initiale ou continue, soit par l'expérience professionnelle.

Chaque niveau est subdivisé en catégories. À chaque catégorie correspond un coefficient et une liste non exhaustive d'emplois.

La classification et donc le coefficient attribué à un salarié résultent de la nature et de la réalité des fonctions occupées, appréciées au regard de la grille de classification et de la liste non exhaustive des emplois. Le coefficient attribué au salarié sera fonction de l'activité principale exercée.

Le changement de qualification (coefficient), de niveau ou de fonction est acquis au salariés qui indépendamment du niveau de connaissance théorique requis, fait état d'un temps de pratique professionnelle externe ou interne suffisant pour exercer la fonction pour laquelle il a été embauché ou promu. Ce temps d'expérience

professionnelle est d'au minimum un an pour les emplois de niveau 2 et de deux ans pour les emplois de niveau 3 et de niveau 4.

Les emplois sont en outre divisés en deux échelons.

Le premier échelon correspond à un niveau de débutant dans la fonction.

Le deuxième échelon est acquis au salarié après un temps de pratique qui ne peut excéder un an.

Dans la mesure du possible, en cas de création ou de vacance de poste au sein du centre, l'emploi disponible sera offert au salarié du centre ayant une qualification professionnelle suffisante pour tenir cet emploi.

Le salaire minimum brut annuel de la catégorie s'obtient en multipliant le coefficient attribué en application des dispositions ci-dessus, par la valeur du point.

Les accords de salaire fixeront successivement les valeurs du point, conformément à l'article 10 de la convention.

Niveau 1 (Coefficient 200 à 210)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coeff.	Emploi
Niveau de connaissance équivalent au CAP ou expérience professionnelle.	Assure des fonctions, travaux faciles à exécuter après une simple mise au courant.	Répétition de tâches caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie. Placé sous le contrôle direct d'un salarié de niveau de qualification supérieur.	200	Employé d'entretien (1 ^{er} échelon) Standardiste, employé de bureau (1 ^{er} échelon) Opérateur de saisie (1 ^{er} échelon)
Niveau de connaissance équivalent au CAP, ou expérience professionnelle.	Assure les fonctions, travaux faciles à exécuter après une simple mise au courant.	Répétition de tâches caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie. Placé sous le contrôle direct d'un salarié de niveau de qualification supérieur.	210	Employé de coefficient 200 (1 ^{er} échelon) ayant acquis l'expérience requise et/ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2 ^{ème} échelon.

Niveau 2 (Coefficient 220 à 250)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coeff.	Emploi
<i>Emploi exigeant un niveau de formation minimum de type Baccalauréat Professionnel ou une expérience professionnelle équivalente.</i>	<i>D'après les instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre</i>	<i>Responsable de son propre travail dans les limites fixées ci-contre. Placé sous le contrôle direct du salarié d'un niveau de qualification supérieur.</i>	220	<i>Préparateur technique de dossiers effectuant la collecte et la relance des documents comptables et administratifs (1^{er} échelon) Secrétaire (1^{er} échelon)</i>
<i>Emploi exigeant un niveau de formation minimum de type Baccalauréat professionnel ou une expérience professionnelle équivalente.</i>	<i>D'après les instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre</i>	<i>Responsable de son propre travail dans les limites fixées ci-contre. Placé sous le contrôle direct du salarié d'un niveau de qualification supérieur.</i>	230	<i>Préparateur technique de dossiers effectuant la collecte et la relance des documents comptables et administratifs (2^{ème} échelon) Assistant de formation (1^{er} échelon) Secrétaire (2^{ème} échelon) Aide comptable du centre (1^{er} échelon)</i>
<i>Emploi exigeant un niveau de formation minimum de type Baccalauréat professionnel ou une expérience professionnelle équivalente.</i>	<i>D'après les instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre</i>	<i>Responsable de son propre travail dans les limites fixées ci-contre. Placé sous le contrôle direct du salarié d'un niveau de qualification supérieur</i>	240	<i>Employé de coefficient 230 (1^{er} échelon) ayant acquis l'expérience requise et/ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2^{ème} échelon Secrétaire spécialisée (1^{er} échelon)</i>
<i>Emploi exigeant un niveau de formation minimum de type Baccalauréat Professionnel ou une expérience professionnelle équivalente</i>	<i>D'après les instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre</i>	<i>Responsable de son propre travail dans les limites fixées ci-contre. Placé sous le contrôle direct du salarié d'un niveau de qualification supérieur</i>	250	<i>Secrétaire spécialisée (2^{ème} échelon)</i>

Niveau 3 (Coefficient 260 à 290)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coeff.	Emploi
<i>Emploi exigeant un niveau de formation minimum de type Baccalauréat ou une expérience professionnelle équivalente.</i>	<i>Exécute des travaux en fonction d'instructions générales sur les modes opératoires et les buts à atteindre.</i>	<i>Responsable de son travail et peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. Placé sous le contrôle d'un salarié de niveau de qualification supérieur.</i>	260	<i>Assistant de formation ou d'études, spécialisé.</i>
<i>Emploi exigeant un niveau de formation minimum de type Baccalauréat ou une expérience professionnelle équivalente.</i>	<i>Exécute des travaux en fonction d'instructions générales sur les modes opératoires et les buts à atteindre.</i>	<i>Responsable de son travail et peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. Placé sous le contrôle d'un salarié de niveau de qualification supérieur.</i>	270	<i>Préparateur vérificateur de gestion, effectuant des contrôles de cohérence et de vraisemblance (1^{er} échelon) Assistant informatique (1^{er} échelon)</i>
<i>Emploi exigeant un niveau de formation minimum de type Baccalauréat ou une expérience professionnelle équivalente.</i>	<i>Exécute des travaux en fonction d'instructions générales sur les modes opératoires et les buts à atteindre.</i>	<i>Responsable de son travail et peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. Placé sous le contrôle d'un salarié de niveau de qualification supérieur.</i>	280	<i>Employé de coefficient 270 (1^{er} échelon) ayant acquis l'expérience jugée suffisante pour accéder au 2^{ème} échelon.</i>
<i>Emploi exigeant un niveau de formation minimum de type Baccalauréat ou une expérience professionnelle équivalente.</i>	<i>Exécute des travaux en fonction d'instructions générales sur les modes opératoires et les buts à atteindre.</i>	<i>Responsable de son travail et peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. Placé sous le contrôle d'un salarié de niveau de qualification supérieur.</i>	290	<i>Secrétaire de direction (1^{er} échelon) Assistant de formation ou d'études spécialisé confirmé.</i>

Niveau 4 (Coefficient 300 à 380)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coeff.	Emploi
<i>Emploi exigeant un niveau de formation minimum de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente.</i>	<i>Analyse et exploitation d'informations diverses. Nécessite des connaissances théoriques et pratiques.</i>	<i>Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instruction à caractère général. Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre.</i>	300	<i>Comptable au sein du centre (1^{er} échelon)</i>
<i>Emploi exigeant un niveau de formation minimum de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente.</i>	<i>Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques.</i>	<i>Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instruction à caractère général. Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre.</i>	310	<i>Employé du coefficient 300 (1^{er} échelon) ayant acquis l'expérience requise ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2^{ème} échelon.</i>

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coeff.	Emploi
<i>Emploi exigeant un niveau de formation minimum de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente.</i>	<i>Analyse et exploitation d'informations diverses. Nécessite des connaissances théoriques et pratiques.</i>	<i>Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instruction à caractère général. Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre.</i>	320	<i>Analyste de gestion effectuant des ECCV (1^{er} échelon) Informaticien (1^{er} échelon) Secrétaire de direction (2^{ème} échelon)</i>
<i>Emploi exigeant un niveau de formation minimum de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente.</i>	<i>Analyse et exploitation d'informations diverses. Nécessite des connaissances théoriques et pratiques</i>	<i>Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instruction à caractère général. Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre</i>	340	<i>Employé du coefficient 320 (1^{er} échelon) ayant acquis l'expérience requise ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2^{ème} échelon. Responsable technique d'études spécialisé (responsable de formation, ou de statistiques) (1^{er} échelon).</i>
<i>Emploi exigeant un niveau de formation minimum de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente.</i>	<i>Analyse et exploitation d'informations diverses. Nécessite des connaissances théoriques et pratiques.</i>	<i>Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instruction à caractère général. Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre.</i>	360	<i>Employé du coefficient 340 (1^{er} échelon) ayant acquis l'expérience requise et/ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2^{ème} échelon, Chef de mission</i>
<i>Emploi exigeant un niveau de formation minimum de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente.</i>	<i>Analyse et exploitation d'informations diverses. Nécessite des connaissances théoriques et pratiques.</i>	<i>Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instruction à caractère général. Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre</i>	380	<i>Responsable technique de formation où analyste à compétences particulières.</i>

Niveau 5 (Coefficient 400 à 510)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coeff.	Emploi
<i>Enseignement supérieur de 2^{ème} cycle ou 3^{ème} cycle ou diplôme équivalent.</i>	<i>Encadrement, conception et animation.</i>	<i>Hautes responsabilités dans le centre.</i>		<i>Cadres et Ingénieurs</i>

Niveau 6 (Coefficient 520 et plus)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coeff.	Emploi
	<i>Le niveau 6 implique de très hautes responsabilités dans le centre. Elles peuvent correspondre à des fonctions d'appellation à priori identiques, mais font appel à des qualités professionnelles et des niveaux d'expérience différents, selon l'importance des Centres</i>			<i>Cadres et Ingénieurs</i>

AVENANT SALAIRES

Accord n° 11-1 du 18 janvier 2011

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCGA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNAPCGAA ;

FIECI CFE.

En application de l'article 10, paragraphe 1 de la Convention Collective Nationale du Personnel des Centres de Gestion Agréés, la valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations minimales annuelles sera la suivante à compter du

1^{er} Janvier 2011 à 82,85 euros

La valeur du point ci-dessus et le coefficient hiérarchique déterminent un salaire annuel minimum correspondant à un horaire de 39 heures par semaine.

Article 10

Rémunération

Lorsque, dans un Centre, les horaires de travail ont été ramenés à 35 heures, la valeur du point visée à l'article 10 de la Convention Collective pour un horaire de 39 heures sera ramenée à 35/39^{ème}

Pour la valeur du point fixée au 1^{er} Janvier 2011, elle sera fixée à

$82,85 \times 35/39^{\text{ème}} = 74,35$. euros

Accord n° 12-1 du 24 janvier 2012

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCGA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

SNAPCGAA.

En application de l'article 10, paragraphe 1 de la Convention Collective Nationale du Personnel des Centres de Gestion Agréés, la valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations minimales annuelles sera la suivante à compter du 1^{er} Janvier 2012 à 84,71 euros

La valeur du point ci-dessus et le coefficient hiérarchique déterminent un salaire annuel minimum correspondant à un horaire de 39 heures par semaine.

Article 10

Rémunération

Lorsque, dans un Centre, les horaires de travail ont été ramenés à 35 heures, la valeur du point visée à l'article 10 de la Convention Collective pour un horaire de 39 heures sera ramenée à 35/39^{ème}

Pour la valeur du point fixée au 1^{er} Janvier 2012, elle sera fixée à $84,71 \times 35/39^{\text{ème}} = 76,02$ euros

Avenant n° 13-1 du 18 janvier 2013

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCGA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNAPCGAA ;

FIECI CFE CGC.

En application de l'article 10, paragraphe 1 de la Convention Collective Nationale du Personnel des Centres de Gestion Agréés, la valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations minimales annuelles sera la suivante à compter du 1^{er} Janvier 2013 à 86,28 euros

La valeur du point ci-dessus et le coefficient hiérarchique déterminent un salaire annuel minimum correspondant à un horaire de 39 heures par semaine.

Article 10

Rémunération

Lorsque, dans un Centre, les horaires de travail ont été ramenés à 35 heures, la valeur du point visée à l'article 10 de la Convention Collective pour un horaire de 39 heures sera ramenée à 35/39^{ème}

Pour la valeur du point fixée au 1^{er} Janvier 2013, elle sera fixée à $86,28 \times 35/39^{\text{ème}} = 77,43$ euros

Accord n° 16-1 du 22 janvier 2016

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCGA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA FESSAD ;

CFE-CGC ;

CFDT.

En application de l'article 10, paragraphe 1, de la Convention Collective Nationale du Personnel des Centres de Gestion Agréés, la valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations minimales annuelles sera la suivante à compter du :

1^{er} Janvier 2016 à 88,00 euros

La valeur du point ci-dessus et le coefficient hiérarchique déterminent un salaire annuel minimum correspondant à un horaire de 39 heures par semaine.

Article 10

Rémunération

Lorsque, dans un Centre, les horaires de travail ont été ramenés à 35 heures, la valeur du point visée à l'article 10 de la Convention Collective pour un horaire de 39 heures sera ramenée à 35/39^{ème}

«Pour la valeur du point fixée au 1^{er} Janvier 2016,
elle sera fixée à $88,00 \times 35/39^{\text{ème}} = 78,97$ euros

Accord n° 17.1 du 30 janvier 2017

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FCGA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

FESSAD UNSA.

En application de l'article 10, paragraphe 1, de la Convention Collective Nationale du Personnel des Centres de Gestion Agréés, la valeur du point retenue

pour le calcul des rémunérations minimales annuelles sera la suivante à compter du :

1^{er} Janvier 2017 à 88,53 euros

La valeur du point ci-dessus et le coefficient hiérarchique déterminent un salaire annuel minimum correspondant à un horaire de 39 heures par semaine.

Article 10

Rémunération

Lorsque, dans un Centre, les horaires de travail ont été ramenés à 35 heures, la valeur du point visée à l'article 10 de la Convention Collective pour un horaire de 39 heures sera ramenée à 35/39^{ème}

Pour la valeur du point fixée au 1^{er} Janvier 2017, elle sera fixée à $88,53 \times 35/39^{\text{ème}} = 79,44$ euros

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Réduction et aménagement du temps de travail à 35 heures

Accord du 10 septembre 1999

[Non étendu, modifié par avenant n° 1 du 31 juillet 2000 non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des centres de gestion agréés.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNAPCGAA ;

FIECI, CFE/CGC.

Préambule

Le présent accord collectif a pour objectif, dans le cadre des dispositions légales et notamment celles inscrites dans la loi d'orientation et d'incitation n° 98-461 du 13 Juin 1998 et des décrets d'application correspondants, de manifester la volonté des signataires de promouvoir l'activité des "centres de gestion agréés" tout en répondant à l'objectif national de solidarité permettant de favoriser la création d'emploi.

Cet accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et la délégation employeur a pour objet de fixer les règles relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail qui tiennent compte des spécificités des "centres de gestion agréés" et des aspirations individuelles des salariés.

Les parties s'accordent à reconnaître que l'activité des centres visés dans le champ d'application du présent accord est sujette à des variations. Celles-ci sont liées notamment aux contraintes de réalisation des dossiers de gestion qui pèsent sur le personnel.

Il est rappelé d'autre part que le présent accord de branche est conclu en application des textes suivants :

— Loi n° 98-461 du 13 Juin 1998, JO du 14 Juin 1998 (AUBRY)

— Les décrets n° 98-493, 98-494, 98-495, 98-496, 98-497 des 22 et 23 Juin 1998, JO du 24 Juin 1998.

— Les articles L. 212-8 et suivants du Code du Travail relatif à la modulation dite de "type II".

— Les articles L. 131-1 et suivants du Code du Travail.

— L'accord collectif de branche du 5 Septembre 1997.

Cet accord constitue un dispositif cadre qui sera complété par un accord d'entreprise sur les mêmes thèmes. Il vise à permettre aux "centres de gestion agréés" compris dans son champ d'application d'appliquer les dispositions du présent accord tout en leur laissant la

possibilité de les adapter en concluant un accord collectif de "centre".

Il permet enfin aux "centres" de préparer le passage aux 35 heures selon le calendrier légal tout en comportant les dispositions nécessaires pour pouvoir solliciter les aides de l'État dans le cadre des volets offensifs ou défensifs pour ceux des "centres" qui décideraient d'anticiper la réduction obligatoire du temps de travail.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord sont applicables sur l'ensemble du territoire métropolitain et des DOM-TOM au sein des "centres de gestion agréés" adhérents à la Fédération des Centres de Gestion Agréés.

Article 2

La durée du travail quotidienne et hebdomadaire

2.1

Définition de la durée du travail effectif

La durée du travail effectif s'entend du temps pendant lequel le salarié est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

2.2

Durée quotidienne du travail

Pour l'application du présent accord, la durée quotidienne du travail doit s'apprécier dans le cadre de la journée civile, c'est-à-dire de 0 à 24 heures.

Dans le souci d'éviter les difficultés d'organisation des "centres", il est convenu entre les signataires que la durée maximale quotidienne de travail effectif peut être portée à 10 heures dans les périodes dites hautes.

2.3

Durée hebdomadaire du travail

Pour l'application du présent accord, la durée hebdomadaire du travail doit s'apprécier dans le cadre de la semaine civile qui, sauf accord collectif des dispositions différentes, débute le lundi à 0 heure et s'achève le dimanche à 24 heures.

La durée légale hebdomadaire de travail est portée, selon les dispositions de la loi n° 98-461 du 13 Juin 1998, à 35 heures de travail effectif au plus tard au 1^{er} Janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1^{er} Janvier 2002 pour les autres entreprises.

Les "centres de gestion agréés" pourront réduire le temps de travail, au plus tard aux dates visées à l'alinéa précédent, soit dans un cadre hebdomadaire, soit par une modulation des horaires de travail ou sous la forme de jours de repos supplémentaires ou enfin en combinant ces différents systèmes d'organisation des horaires de travail, dans le respect des modalités définies par le présent accord.

Article 3 Repos quotidien et hebdomadaire

3.1 Repos quotidien

Chaque salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives entre deux journées de travail.

Le repos quotidien pourra être réduit à 9 heures en application de l'article D. 220-2 du Code du Travail pendant les périodes de surcroît d'activité imprévisible, exceptionnel et urgent, et ce dans la limite de deux fois par semaine et quinze fois par an.

À titre de compensation, les heures de repos qui n'ont pu être prises feront l'objet d'une récupération sur le temps de travail hors des périodes hautes par cumul de journées ou demies journées en accord avec l'employeur.

3.2 Pause quotidienne

Toute durée quotidienne de travail supérieure à 6 heures continues ouvrira droit à une ou plusieurs pauses dont la durée totale ne peut être inférieure à 20 minutes.

La pause consacrée au repas ne pourra pas être inférieure à 45 minutes. La pause précitée de 20 minutes pourra s'imputer sur la pause consacrée au repas.

Si durant la période de cette (ou ces) pause(s) le salarié est astreint à la demande de l'employeur à une obligation de vigilance, le temps de pause sera considéré comme temps de travail effectif.

Article 4 Dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail

(Modifié par avenant n° 1 du 31 juillet 2000)

4.1

Répartition hebdomadaire de l'horaire collectif de travail

L'horaire hebdomadaire collectif de travail pourra être réparti entre les jours de la semaine, selon un mode uniforme ou de façon inégale, y compris sur une période inférieure à 5 jours et ce, dans le respect des dispositions de l'article 2 du présent accord.

En tout état de cause, la répartition de l'horaire de travail ne pourra avoir pour effet de faire travailler un même salarié 6 jours par semaine civile que dans les cas de surcroît de travail liés à une surcharge exceptionnelle et avec l'accord des salariés.

Ces règles de répartition s'appliquent quelle que soit la forme d'aménagement des horaires de travail applicable dans le "centre de gestion agréé".

4.2

Modulation du temps de travail

Les présentes dispositions ont pour objet de définir les règles relatives à l'organisation du temps de travail des

salariés à temps plein des "centres de gestion agréés" entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ces règles ont été définies dans le cadre de la réglementation du travail en vigueur notamment des articles L. 212-8 et suivants du Code du travail et de la loi n° 98-461 du 13 Juin 1998.

Les "centres" qui opteront volontairement pour la mise en place d'une modulation des horaires de travail, pour tout ou partie du personnel, devront respecter les dispositions du présent article .

4.2.1

Le principe de la modulation

(Complété par avenant n° 1 du 31 juillet 2000)

Les présentes dispositions ont pour objet, conformément à l'article L. 212-8 du Code du Travail, de permettre aux "centres de gestion agréés" entrant dans le champ d'application du présent accord d'envisager une répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année. Ces dispositions constituent un minimum pouvant être appliqué au sein des Centres après concertation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent.

L'activité des Centres est dans une large mesure sujette à des variations de caractère saisonnier ce qui justifie un aménagement de l'horaire de travail afin de mieux faire face à ces fluctuations en adaptant les horaires à la charge de travail dans l'intérêt commun des salariés et des Centres. L'ajustement des temps aux fluctuations prévisibles de la charge de travail doit permettre d'améliorer la compétitivité, la flexibilité, tout en diminuant la nécessité de recourir à un ajustement des effectifs en fonction des variations d'activité.

4.2.2

Période de modulation

Il est expressément convenu que l'horaire de travail collectif pourra varier sur tout ou partie de la période de modulation.

La période de modulation sera de 12 mois consécutifs ; elle s'apprécie soit sur l'année civile, soit sur toute autre période de 12 mois consécutifs définie par le Centre après consultation du Comité d'Entreprise ou à défaut des Délégués du Personnel lorsqu'ils existent.

4.2.3

Règles de programmation des horaires

4.2.3.1

Principes

Calendrier prévisionnel

Pour la modulation, le "centre de gestion agréé" devra définir, après avis des délégués du personnel, du Comité d'Entreprise ou, à défaut, des salariés, pour une période de 12 mois, un calendrier prévisionnel collectif, par service (le service peut être constitué par une seule personne), unité ou groupe de travail qui pourra pré-

voir, en plus des périodes normales, sur la base de 35 heures par semaine, les amplitudes suivantes :

— Des périodes dites "basses" où l'horaire hebdomadaire pourra être ramené jusqu'à 20 heures.

— Des périodes dites "hautes" où les horaires pourront être portés jusqu'à 10 heures par jour et jusqu'à 42,50 heures par semaine, et ce dans la limite de 12 semaines par an.

Par voie de référendum organisé au sein du centre, les limites minimales et maximales prévues ci-dessus pourront être modifiées dès lors que les limites proposées obtiendraient l'aval des 2/3 des salariés.

Le calendrier prévisionnel devra être communiqué au personnel deux mois avant son application.

Pour tenir compte du fait que l'activité des "centres" est soumise à des surcroûts d'activité non prévisibles, il est convenu que le calendrier prévisionnel collectif par service (le service peut être constitué par une seule personne), unité ou groupe de travail pourra faire l'objet d'une modification par l'employeur à son initiative ; cette modification du calendrier prévisionnel devra être dans tous les cas communiquée aux salariés au moins 15 jours ouvrés avant la date d'entrée en vigueur desdites modifications.

Ce délai pourra être raccourci à 24 heures de façon exceptionnelle en cas d'événement imprévu (panne informatique, absences de salariés, nouveaux textes législatifs, etc...).

4.2.3.2

Limites de l'horaire hebdomadaire

La limite supérieure de l'amplitude de la modulation est fixée à 42,50 heures de travail hebdomadaire.

Lorsque, compte tenu de la variation de l'horaire hebdomadaire de travail, aucune heure de travail n'a été effectuée au cours de deux semaines consécutives, le centre est fondé à solliciter de l'Administration une indemnisation au titre du chômage partiel dans les conditions prévues par la loi et ce, après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

4.2.3.3

Modulation et heures supplémentaires/excédentaires

Dans le cas d'une mise en place d'un système de modulation, les heures de travail effectif entre 35 et 42,50 heures par semaine, dès lors qu'elles ont été prévues dans la programmation annuelle, ne sont pas imputées sur le contingent d'heures supplémentaires et ne donnent lieu à aucune majoration de salaire ou repos compensateur.

En revanche, les heures de travail effectif qui dépasseraient exceptionnellement 42,50 heures au cours d'une même semaine, ou qui dépasseraient la durée du travail effectif prévue dans la programmation, dès lors qu'elles excéderaient la durée légale du travail, obéiraient au régime des heures supplémentaires, tel que celui-ci

résulte des dispositions conventionnelles ou légales applicables.

Enfin, dans le cas où il apparaîtrait que la durée annuelle du travail d'un salarié a excédé en moyenne la durée légale de travail effectif hebdomadaire sur la période de modulation, il sera fait application des dispositions de l'article L. 212-8-2 du Code du Travail.

4.2.4

Définition de la nouvelle durée moyenne effective du travail par salarié

Dans le cadre de la réduction de la durée du travail liée à la mise en oeuvre de la modulation des horaires, la durée annuelle moyenne de travail effectif ne devra pas dépasser 35 heures par semaine travaillée.

Pour vérifier si l'horaire moyen hebdomadaire de la période de 12 mois a été dépassé, l'horaire annuel à prendre en compte est égal à la durée conventionnelle de 35 heures multipliée par le nombre de semaines travaillées sur cette période.

Le calcul des douze mois de référence s'effectuera chaque année selon les principes suivants :

Nombre de jours au sein de la période de modulation :

À déduire :

- nombre de dimanches
- nombre de jours de congés payés légaux (en jours ouvrables)
- nombre de jours fériés (en jours ouvrables)
- jours de congés résultant de textes conventionnels, d'usages, etc. (en jours ouvrables)

= nombre de jours ouvrables dans l'année

Ce nombre de jours ouvrables est divisé par 6 pour obtenir le nombre de semaines travaillées.

Nombre de semaines travaillées multiplié par l'horaire hebdomadaire de référence = durée annuelle de travail effectif.

Calcul de la durée annuelle de travail (par exemple)
365 jours - 52 (dimanches) - 30 (jours de congés) - 11 (jours fériés chômés) = 272 jours travaillés par an.

272 / 6 = 45,33 semaines travaillées.

45,33 x 35 = 1586,55 heures.

(Nb : Les parties rappellent que ce calcul n'est qu'indicateur dans la mesure où certains jours fériés peuvent tomber un dimanche et sont donc dans ce cas décomptés deux fois).

Chaque Centre devra préciser la durée annuelle de travail effectif par voie d'affichage.

4.2.5

Principes de rémunération dans le cadre de la modulation

(Modifié par avenant n° 1 du 31 juillet 2000)

Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par la modulation sera lissée sur la base de l'horaire moyen de référence de 35 heures, de façon à

assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période de rémunération.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé tel que défini au sein de l'article 5 de l'accord du 10 septembre 1999.

Toutes les absences, rémunérées ou non, de toute nature, sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réel du mois considéré pour le décompte annuel du nombre d'heures.

Lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, une régularisation est effectuée en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il lui est accordé un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées. Ce complément de rémunération est versé avec la paie le premier jour suivant le dernier mois de la période de modulation, ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation pourra être faite avec la dernière paie ou le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent.

En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique aucune retenue n'est effectuée.

4.2.6

Contingent d'heures supplémentaires

Les heures supplémentaires, c'est-à-dire les heures de dépassement de la durée hebdomadaire du travail telle que définie aux articles 4.2.3.2 et 4.2.3.3 seront effectuées dans la limite du contingent annuel légal par salarié et par an.

4.2.7

Le contrôle des temps

Dans le cadre de la mise en place d'un horaire modulé, il est convenu par les signataires du présent accord que la comptabilisation des horaires sera individualisée.

Les modalités d'enregistrement des horaires seront définies dans le "centre" conformément aux dispositions légales.

4.2.8

Personnel sous contrat à durée déterminée ou temporaire

(Ajouté par avenant n° 1 du 31 juillet 2000)

Le recours aux contrats à durée déterminée et au travail temporaire doit rester exceptionnel.

Sauf cas exceptionnel et dans les seuls cas de recours autorisés par les dispositions légales, le recours au travail précaire sera limité aux hypothèses de remplacement et au surcroît d'activité non programmé et aux emplois saisonniers que la mise en œuvre de la modulation ne permet pas d'écartier complètement.

Les salariés employés sous contrat à durée déterminée ou temporaire ne sont pas concernés par les dispositions du présent article portant sur la modulation du temps de travail à l'exception de ceux dont le contrat est motivé par le remplacement d'un salarié absent pour une durée d'au moins 12 mois.

4.3

Réduction du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires

4.3.1

Principe

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de la loi du 13 Juin 1998, les Centres ou établissements pourront organiser tout ou partie de la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires sous la forme de jours de repos supplémentaires, dans les conditions définies ci-après, sans préjudice de quelque accord de "centre" prévoyant des dispositions différentes.

Une telle forme de réduction est ainsi appropriée pour les salariés dont le temps de travail n'est pas forfaitisé.

4.3.2

Modalités de mise en œuvre

La réduction du temps de travail accordée sous forme de repos supplémentaires devra être préalablement convertie en journées entières de repos, en fonction de l'horaire habituel quotidien du salarié.

Ces journées de repos, ainsi capitalisées, devront être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence.

Par année de référence, il est entendu la période de 12 mois qui s'écoule à compter de la date d'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail dans le Centre.

Ces journées de repos pourront être prises isolément ou regroupées dans les conditions suivantes :

— La moitié des jours capitalisés sera prise à l'initiative du salarié par journée ou demi-journée sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours et dans la limite de cinq journées consécutives par mois calendrier. Ces jours ne pourront pas être pris pendant les périodes de fortes charges définies par l'employeur dans la limite de douze semaines maximum.

— L'autre moitié des jours capitalisés sera prise en plusieurs fois à des dates fixées par l'employeur, après concertation du salarié sous réserve d'un délai de prévenance de quinze jours.

Ces modalités pourront être adaptées par accord entre le salarié et l'employeur.

4.3.3 Compte Épargne Temps

Dans les "centres" qui ont négocié ou négocieront la mise en place d'un compte épargne temps, il est convenu que la moitié des journées de repos pourra être reportée dans ledit compte, au prorata de ceux qui peuvent être pris à l'initiative du salarié et de l'employeur.

4.4

Dispositions spécifiques au personnel d'encadrement

(Ajouté par avenant n° 1 du 31 juillet 2000)

La pratique des horaires de travail au sein des Centres de Gestion Agréés, comme ailleurs, dépend largement de la nature des fonctions exercées par les salariés, de leur degré de responsabilité et de l'indépendance dont ils disposent pour mener à bien leur mission.

Trois catégories de cadres peuvent ainsi être identifiées.

4.4.1

Les cadres " dirigeants "

Cette catégorie englobe les collaborateurs de niveau 6 auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités par délégation (détenzione d'une partie du pouvoir de l'employeur) à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés du système de rémunération pratiqué au sein des Centres. Ces conditions sont cumulatives conformément à la loi du 19 janvier 2000.

Ces cadres « dirigeants » ne sont pas soumis aux dispositions légales et conventionnelles en matière de durée du travail (à l'exception de celles relatives aux congés payés), en particulier ne sont pas assujettis à une obligation de décompte de leurs horaires.

4.4.2

Les cadres autonomes

Les parties confirment que, compte tenu de l'activité et de l'organisation des Centres, il existe une catégorie de cadres qui ne sont astreints à aucun horaire pré-déterminé et ne peuvent être soumis, du fait notamment de leurs déplacements ou de leur grande autonomie, à un contrôle des horaires de travail qu'ils effectuent.

Les parties observent toutefois que la grande diversité de taille et d'organisation entre les Centres ne permet pas de définir au niveau de la branche les catégories de salariés qui peuvent être qualifiés de cadres autonomes. Afin que soient prises en compte les spécificités de chaque Centre, les parties s'accordent donc pour que la définition des cadres autonomes soit précisée par accord au niveau du Centre concerné.

Les cadres autonomes ne sont pas tenus de respecter une organisation précise de leurs horaires de travail, et ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 212-1 et L. 212-7 alinéa 2 du Code du Travail.

Le temps de travail de ces cadres fera l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif, et la réduction du temps de travail sera organisée en réduisant le nombre de jours travaillés par l'attribution de jours de repos supplémentaires annuels.

La durée de travail de ces salariés ne sera pas soumise aux limites maximales légales et conventionnelles, journalières et hebdomadaires.

Par contre, les salariés concernés devront bénéficier des dispositions des articles L. 220-1, L. 221-2 et L. 221-4 du Code du travail, relatifs au repos journaliers et hebdomadaires.

Par ailleurs, un avenant au contrat de travail, formalisant le forfait en jours de travail devra être proposé à chaque cadre concerné.

Modalités de décompte et de suivi du temps de travail des cadres autonomes

— Décompte du nombre de journées de travail.

Afin d'assurer aux salariés le bénéfice des dispositions susvisées, le Centre devra mettre en place les modalités de contrôle de la durée du travail des cadres concernés conformément aux dispositions légales.

— Suivi de la charge de travail.

" Outre le contrôle du nombre de jours de travail, les Centres devront organiser, conformément à la loi du 19 janvier 2000, les conditions de suivi de la charge de travail.

Un entretien annuel sera organisé entre le collaborateur concerné et la Direction du Centre. A cette occasion, le représentant du Centre vérifiera que la charge de travail confiée au salarié et l'amplitude de ses journées de travail lui permettent de bénéficier des dispositions relatives au repos journalier (article L. 220-1 du Code du travail) et hebdomadaire (articles L. 221-2 et L. 221-4 du Code du travail).

Il conviendra de tenir informé les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, des conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation et la charge de travail des salariés concernés, l'amplitude des journées de travail, le respect des règles concernant le repos journalier et hebdomadaire.

Cette information spécifique des délégués du personnel sera effectuée dans le cadre d'une réunion organisée chaque fin d'année d'application de l'accord.

Nombre de jours de travail annuels

Le nombre de jours travaillés est défini de la manière suivante :

365 jours

— 104 samedis/dimanches

— 25 congés payés légaux

— 9 jours fériés chômés

= 227 jours travaillés

Les parties rappellent qu'il s'agit d'un décompte indicatif devant être ajusté chaque année.

La réduction du temps de travail est organisée en réduisant le nombre de jours travaillés par l'attribution de 13 jours de repos supplémentaires dans l'année.

Les parties conviennent de fixer le nombre de jours travaillés par les cadres autonomes à 214 par an. Sur ces 214 jours viendront se déduire les jours de congés résultant de textes légaux ou conventionnels, des usages ou autres.

Ce nombre de jours annuels pourra être, le cas échéant, dépassé dans le respect du plafond de 217 jours prévu par la loi du 19 janvier 2000 ; les jours supplémentaires ainsi effectués devront être soit rémunérés, soit récupérés au cours du 1^{er} trimestre suivant.

Organisation des jours de repos

Ces jours de repos seront pris à l'initiative du cadre, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de deux semaines.

Les absences indemnisées (notamment en raison d'une maladie, d'un accident du travail, ...) seront considérées comme des jours travaillés dans l'année et ne pourront faire l'objet d'une récupération.

En cas d'entrée ou de départ de l'entreprise, le droit à ces repos sera calculé au prorata du temps de présence sur la période de référence.

4.4.3 Les cadres " intégrés "

Les cadres non visés par les articles 4.4.1 et 4.4.2 ci-dessus verront leur durée de travail ramenée à 35 heures de travail hebdomadaire.

Article 5 Effet sur les rémunérations

Rémunération garantie

Les Centres qui procèdent à la réduction de la durée du travail doivent maintenir la rémunération, à l'exception des cas où le passage aux 35 heures s'inscrit dans le cadre d'un volet défensif.

Afin de compenser ce maintien de rémunération, les parties conviennent dans cette hypothèse d'un gel des salaires sur une période de deux ans.

Le présent accord prévoit ainsi que la rémunération versée aux salariés sera décomposée de la façon suivante :

Les bulletins de paye comporteront une première ligne avec le salaire correspondant au nouveau temps de travail et une deuxième ligne intitulée "indemnité compensatoire de raccordement (ICDR)", qui permettra de maintenir la rémunération au niveau fixé ci-dessus.

Dans ce cas, les salariés seront rémunérés pour 35 heures par semaine et percevront une compensation différentielle leur permettant de maintenir leur rémunération.

L'indemnité compensatoire de raccordement sera intégrée dans le salaire au terme des 36 mois suivant la

mise en oeuvre de la réduction du temps de travail au sein du Centre.

Les mêmes dispositions s'appliqueront au prorata pour les salariés à temps partiel ayant accepté la réduction de leur temps de travail.

Après la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail au sein du centre, les salariés nouvellement recrutés percevront une rémunération pour 35 heures de travail effectif.

À l'issue des douze premiers mois suivant l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail, les salariés nouvellement recrutés se verront attribuer un tiers de l'indemnité compensatoire de raccordement correspondant à leur salaire conventionnel. Un deuxième tiers leur sera attribuée à l'issue des 24 mois suivants. Enfin l'indemnité compensatoire de raccordement leur sera attribuée en totalité à l'issue des 36 mois suivants l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail.

Article 6 Travail à temps partiel

(Modifié par avenant n° 1 du 31 juillet 2000)

6.1

Réduction du temps de travail des salariés à temps partiel

Dans le cadre du présent accord, il est souhaitable que chaque salarié à temps partiel réduise son temps de travail au prorata de la réduction du temps de travail.

Un avenant sera proposé à chaque salarié à temps partiel en ce sens. Chaque salarié aura toutefois le choix entre :

- réduire son temps de travail en bénéficiant des conditions de maintien de sa rémunération, au prorata de son temps de travail et ce, dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein,
- maintien de son ancien horaire contractuel de travail avec ajustement de sa rémunération.

6.2 Travail à temps partiel choisi

En application de l'article L. 212-4-5 du Code du Travail, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Le Centre portera à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Toute demande devra être présentée par lettre recommandée avec accusé de réception et préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. La demande devra être présentée 15 jours avant cette date.

La Direction fera part de sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 8

- jours à compter de la réception de la demande. Celle-ci pourra être refusée dans les cas suivants :
- absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié,
 - impossibilité au regard, des exigences de l'emploi, de mettre en place un emploi à temps partiel.

6.3 Travail intermittent

Le travail intermittent se caractérise par l'alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Conformément à l'article L. 212-4-12 du Code du travail, des contrats de travail intermittents pourront être mis en place dans les Centres, sous réserve de la conclusion d'un accord collectif spécifique pour le Centre.

L'accord de Centre devra définir les catégories particulières d'emplois qui pourront donner lieu à la conclusion de contrats de travail intermittents, c'est-à-dire des emplois qui comportent par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées.

En outre, les contrats de travail intermittents devront comporter certaines mentions obligatoires : qualification du salarié ; éléments de rémunération (l'accord de Centre pourra prévoir le lissage de la rémunération afin que celle-ci soit versée mensuellement au salarié et soit indépendante de l'horaire réellement effectué) ; durée annuelle minimale de travail du salarié (les heures dépassant la durée annuelle fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié) ; les périodes pendant lesquelles le salarié travaille ; la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

6.4

Travail à temps partiel modulé

Compte tenu de la variation d'activité des Centres en cours d'année, il pourra également être prévu, par accord collectif spécifique au Centre, que la durée hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel variera sur l'année en fonction de ces variations d'activité.

L'accord de Centre devra mentionner :

- les catégories de salariés concernés,
- les modalités de décompte de la durée du travail,
- la durée minimale de travail calculée sur la semaine ou le mois selon les contrats,
- la durée minimale de travail pendant les jours travaillés,
- les limites à l'intérieur desquelles la durée du travail pourra varier.

L'accord devra par ailleurs prévoir :

- les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la répartition de la durée du travail est communiqué par écrit au salarié,

- les conditions et les délais dans lesquels les horaires de travail sont notifiés par écrit au salarié,
- les modalités et les délais selon lesquels ces horaires peuvent être modifiés. Un délai de prévenance d'au moins dix jours francs entre l'information du salarié et la date à laquelle doit intervenir la modification devra toutefois être respecté.

Article 6 bis Égalité entre hommes et femmes

(Ajouté par avenant n° 1 du 31 juillet 2000)

Dans l'esprit de la loi du 19 janvier 2000, les partenaires sociaux entendent développer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de la branche.

Ainsi, chaque Centre s'engage à poursuivre la mise en œuvre des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, afin de parer à toute discrimination à l'embauche et toute ségrégation dans l'évolution de carrière.

Dans les Centres dotés d'un Comité d'entreprise, le rapport au Comité établi en application de l'article L. 432-3-1 du Code du travail, devra être considéré comme un élément essentiel de la politique de lutte contre les discriminations.

Article 7 Dispositions particulières pour bénéficier des aides prévues par la loi du 13 juin 1998

7.1

Ampleur de la réduction pour les "centres" qui anticipent les échéances légales

Pour que le présent accord puisse produire tous ses effets, la réduction de l'horaire collectif du travail mise en place au sein du "centre" qui anticipera ces réductions avant les échéances et désire être éligible aux aides prévues dans l'article 3 de la Loi n° 98-461 du 13 Juin 1998 doit être d'au moins 10 %, ce qui fixe le seuil à 35 heures si la durée initiale de l'horaire collectif de travail dans le "centre" était de 39 heures.

Pour bénéficier de l'aide majorée, cette réduction devra être d'au moins 15 %, ce qui fixe le seuil à 33 heures par semaine dans l'hypothèse où la durée initiale du travail dans le "centre" était égale à 39 heures.

Ces nouveaux horaires peuvent être mis en place pour l'ensemble du personnel du "centre" à l'exception des cadres de niveau 6 tels que définis à l'article 4.2.9. Les modalités de la réduction du temps de travail peuvent être différentes selon les services, unités de travail ou groupes. Les dispositions spécifiques concernant les salariés rémunérés forfaitairement font l'objet d'un avenant à leur contrat de travail.

7.1.1 Réduction du temps de travail anticipée / volet offensif

Dans les "centres" désirant solliciter les aides de l'État, le "centre" s'engage à augmenter les effectifs de 6 % si

la réduction du temps de travail est de 10 % et de 9 % si la réduction du temps de travail est de 15 %.

L'effectif moyen du "centre" sera apprécié dans le cadre des 12 mois qui précédent la signature de cet accord et déterminé selon les règles prévues par le Code du Travail pour la désignation des délégués du personnel.

Le "centre" concerné s'engage à réaliser ces embauches correspondant à 6 % ou 9 % de son effectif de référence, tel que défini ci-dessus et à maintenir ce niveau augmenté pendant une durée minimale de deux ans à compter de la dernière des embauches effectuées dans le cadre de ce dispositif. Cet engagement ne vaut qu'à périmètre géographique constant. Tous transferts d'activités entraînant l'application de l'article L. 122-12 alinéa 2 du Code du Travail devront être pris en compte pour apprécier le respect de cet engagement.

Ces embauches doivent être effectuées dans un délai d'une année à compter de la réduction effective du temps de travail.

Un calendrier prévisionnel du nombre des embauches ainsi que leur répartition par catégorie d'emplois devra être défini par l'accord de "centre".

7.1.2

Réduction du temps de travail anticipée / volet défensif

Dans les "centres" où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique, le nombre des emplois préservés devra être au moins égal à 6 % des salariés sur lesquels la réduction du temps de travail porte pour pouvoir bénéficier des aides de l'État.

Le "centre" s'engagera à maintenir ce niveau d'emploi pendant une durée minimale de 2 ans à compter de la dernière des embauches effectuée dans le cadre de ce dispositif.

Cet engagement ne vaut qu'à périmètre géographique constant. Tous transferts d'activités entraînant l'application de l'article L. 122-12 alinéa 2 du Code du Travail devront être pris en compte pour apprécier le respect de l'engagement du "centre".

Article 7 bis

Dispositions particulières pour bénéficier des aides prévues par la loi du 19 janvier 2000

(Ajouté par avenant n° 1 du 31 juillet 2000)

La loi du 19 janvier 2000 a institué un dispositif d'aides à la réduction du temps de travail distinct de celui qui avait été instauré par la loi du 13 juin 1998.

Afin de bénéficier uniquement de ces aides, les Centres devront conclure un accord de Centre, soit avec un délégué syndical, soit avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au plan national.

Cet accord d'entreprise devra mentionner le nombre d'emplois créés ou préservés du fait de la réduction du

temps de travail et les incidences prévisibles de celle-ci sur la structure de l'emploi.

L'accord d'entreprise devra en outre comporter des mesures visant à favoriser le passage d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet et d'un emploi à temps complet à un emploi à temps partiel, ainsi qu'à favoriser l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, et notamment à faire obstacle à la discrimination à l'embauche (pour cela, l'accord d'entreprise pourra reprendre les dispositions des articles 6-2 et 6 bis du présent accord).

Enfin, l'accord devra fixer les modalités de suivi, celui-ci pouvant par exemple être assuré par une instance paritaire (composée de représentants de l'employeur et de représentants des salariés) spécialement créée à cet effet.

Article 8

Dispositions générales

8.1

Centres de gestion agréés de plus de cinquante salariés

Conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, les "centres" qui concluent un accord collectif complémentaire avant les échéances mentionnées à l'article 2.3 du présent accord, ayant pour effet de réduire le temps de travail en contrepartie d'embauches, devront respecter les principes arrêtés dans le présent accord.

L'accord collectif complémentaire devra définir notamment les modalités de réduction du temps de travail.

8.2

Centres de gestion agréés de moins de cinquante salariés

Pour ceux dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, la réduction du temps de travail sera mise en place dans le cadre de l'accord du 5 Septembre 1997, c'est-à-dire, à défaut de délégué syndical, l'accord du Centre sera conclu avec les délégués du personnel ou avec un mandataire ad'hoc,

La direction du centre effectuera un affichage comprenant les mentions suivantes :

- Le cadre dans lequel la réduction du temps de travail est mise en oeuvre (accroissement ou maintien de l'effectif),
- Les unités, services ou groupes concernés par la réduction du temps de travail,
- L'ampleur de la réduction (au moins 10 %),
- Les modalités d'organisation du temps de travail retenues,
- Les modalités de décompte de ce temps applicables aux salariés du "centre", y compris celles relatives aux personnels d'encadrement lorsque ces modalités sont spécifiques,
- Les délais selon lesquels les salariés seront prévenus en cas de changement d'horaire,

- Le nombre d'embauches envisagées, par catégorie professionnelle, leur calendrier prévisionnel ou bien le nombre des emplois maintenus (dispositif défensif),
- La période durant laquelle le "centre" s'engage à maintenir l'effectif (minimum deux ans),
- La création d'un comité paritaire de suivi constitué en nombre égal de salariés appartenant au centre et de membres de la direction sur désignation de l'employeur, étant précisé que ce comité devra se réunir au moins une fois par an,
- Les conséquences pouvant être tirées de la réduction du temps de travail sur les contrats de travail à temps partiel,
- Les conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations,
- La durée de l'engagement du "centre" (déterminée ou indéterminée).

8.3 Durée et bilan de l'accord

Durée - dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée à compter de sa date de signature et jusqu'au 31 Décembre 2000. Il se poursuivra toutefois au-delà de cette date par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties.

Il sera déposé ainsi que ses avenants, par l'organisation professionnelle d'employeurs, conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.

Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues.
- Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, à défaut à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé en totalité, par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, et selon les modalités suivantes :

- a) La dénonciation sera modifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat greffe des Prud'hommes.
 - b) Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle et entraînera l'obligation pour toutes les parties signataires ou adhérentes de se réunir le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.
 - c) Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement.
 - d) A l'issue de ces dernières sera établi soit un avenant ou nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.
- Ces documents signés, selon les cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus (durée-dépôt).
- e) Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à ceux de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.
 - f) En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8 alinéa 1 du Code du Travail.

Bilan

Les organisations syndicales de salariés et les organisations-employeurs signataires se rencontreront dans un délai d'un an, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord, pour procéder à un bilan de l'application de ce dernier.

8.4 Commission paritaire de suivi

Il est créé une commission de suivi. Celle-ci est composée de l'ensemble des organisations signataires du présent accord. Elle se réunit à la demande d'une organisation membre, et au moins deux fois par an, pour dresser le bilan du présent accord.

La commission de suivi comprend deux représentants par organisation syndicale et un nombre égal de représentants des employeurs.

Formation professionnelle Accord du 6 juillet 1993

[Non étendu]

Mod. par Avenant, 26 janv. 2006, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Centres de gestion agréés.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des centres de gestion agréés.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national autonome des personnels des centres de gestion et associations agréés (S.N.A.P.C.G.A.A.).

Préambule

Mod. par Avenant, 26 janv. 2006, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Centres de gestion agréés.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

La formation est un des investissements prioritaires de l'entreprise. Elle est un des moyens privilégiés pour que les salariés développent, en temps opportun, des connaissances et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation aux évolutions, réalisant ainsi la nécessaire convergence entre les besoins économiques et les aspirations individuelles.

Elle constitue de par ses objectifs l'un des outils les plus adaptés de la gestion prévisionnelle.

Aussi, les parties signataires, conscientes des évolutions, notamment technologiques, qui sont en œuvre au sein des entreprises, considèrent-elles que le développement de la formation professionnelle continue est une des conditions de la pérennité et de la modernisation des entreprises, du maintien du niveau de la qualité des services rendus aux clients et d'une politique active de l'emploi, fondée sur les qualifications des salariés.

(Avenant, 26 janv. 2006, non étendu) Les parties contractantes considèrent également la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles des salariés tout au long de leur vie professionnelle.

(Avenant, 26 janv. 2006, non étendu) Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle :

— de permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle grâce aux entretiens professionnels dont il bénéficie ou aux actions de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience auxquelles il participe. Chaque salarié doit être en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des

besoins en qualification de son centre ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles,

— de favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de leur vie professionnelle, aux jeunes et à certains salariés en leur permettant de suivre des actions de formation dispensées, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation,

— de développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :

— du plan de formation décidé et mis en œuvre au sein de leur centre,

— du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative,

— du droit individuel à la formation mis en œuvre à leur initiative, en accord avec le centre.

— d'accroître le volume des actions de formation dispensées au bénéfice des salariés en créant les conditions propres à permettre le déroulement de ces actions pendant ou en dehors du temps de travail, ces conditions portant sur la nature et la durée des actions ainsi que sur les incitations et les engagements auxquels elles donnent lieu,

— d'assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle,

— de donner aux instances représentatives du personnel et au personnel d'encadrement des centres, un rôle essentiel pour assurer le développement de la formation professionnelle, notamment par l'information des salariés sur les dispositifs de formation ainsi que par leur accompagnement dans l'élaboration et dans la mise en œuvre de leur projet professionnel.»

«Afin d'assurer la meilleure application du présent accord, son existence sera rappelée dans les documents remis au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel s'ils existent, en vue de la délibération annuelle sur la formation continue. Un exemplaire du présent accord et, le cas échéant, de ses avenants sera mis à la disposition de la représentation du personnel au comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Article 1
Champ d'application

Le présent accord, établi conformément aux dispositions des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, s'applique aux établissements inclus dans le champ d'application de la convention collective des centres de gestion agréés.

Article 2
Nature des actions de formation et ordre de priorité

Mod. par Avenant, 26 janv. 2006, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Centres de gestion agréés.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

2.1

Principes sur l'application de la formation par les centres

(Avenant, 26 janv. 2006, non étendu)

Le plan de formation du centre relève de la compétence de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle du centre. Il prend en compte également les besoins de formation nés du droit individuel à la formation.

Afin de permettre aux membres du comité d'entreprise et aux membres de la commission de formation, ou à défaut aux délégués du personnel, lorsqu'ils existent, de participer à l'élaboration de ce plan et de préparer les délibérations dont il fait l'objet, l'employeur leur communique, trois semaines au moins avant les réunions du comité ou de la commission précédente, les documents prévus par le Code du travail. Ces documents sont également communiqués aux délégués syndicaux, lorsqu'ils existent, ainsi qu'aux représentants syndicaux au comité d'entreprise.

Lors de l'élaboration du plan et en fonction de sa finalité, celui-ci s'efforcera de prendre en compte les demandes exprimées par les salariés et/ou par leurs représentants.

Les actions de formation doivent concourir en priorité à l'évolution technologique du centre et à l'accès au savoir :

- en assurant l'acquisition, l'entretien, la mise à jour et l'approfondissement des connaissances et des compétences nécessaires à la fonction exercée,
- en assurant l'adaptation aux évolutions des emplois pour tenir compte de l'évolution technologique nécessaire au bon exercice des métiers et des fonctions,
- en mettant en œuvre des actions de formation adaptées en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle, et des trois publics prioritaires définis ci-après :

- * les salariés dont le contrat de travail est suspendu depuis plusieurs mois,
- * les salariés de plus de 50 ans,
- * les salariés exerçant un métier comportant à terme un risque de disparition,

- en assurant des actions de promotion qualifiantes ou diplômantes,

- en permettant au personnel d'encadrement de pouvoir bénéficier pleinement des dispositions légales en matière de formation, tenant compte de leurs attributions,

— en tenant compte des besoins de formation des tuteurs susceptibles d'encadrer les activités des jeunes dans le cas de la professionnalisation,

— en tenant compte de la nécessaire égalité d'accès à la formation. Si, dans un centre, les informations chiffrées, issues ou non du rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes, examinées lors de la délibération annuelle consacrée au plan de formation font apparaître une inégalité dans l'accès à la formation, l'employeur et la représentation du personnel engageront une réflexion sur les moyens devant permettre une égalité d'accès aux différents dispositifs de formation,

— en définissant et en mettant en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés. Si les informations, chiffrées ou non, examinées lors de la délibération annuelle du comité d'entreprise font apparaître des insuffisances dans l'accès à la formation pour les travailleurs handicapés salariés du centre, l'employeur et la représentation du personnel engagent une réflexion sur les moyens devant permettre de remédier à cette situation,

De même la situation des salariés travaillant à l'étranger fera l'objet d'un examen périodique, le cas échéant annuel, lors de la délibération du comité d'entreprise sur la formation professionnelle, afin de déterminer l'existence de particularités qui rendraient nécessaire l'adoption de mesures spécifiques.

Dans le cadre du développement d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, les politiques de formation des centres doivent s'inscrire, compte tenu de leurs spécificités, dans les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis par le présent accord. Les parties signataires incitent, à cet effet, les centres à élaborer et à mettre en œuvre un programme pluriannuel d'actions de formation tenant compte à la fois de ces objectifs et priorités, des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans les centres.

2.2

Les différents types d'actions de formation

(Avenant, 26 janv. 2006, non étendu)

Les parties signataires du présent accord considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Elles conviennent que la mise en œuvre de ce principe s'effectue au travers de la formation professionnelle continue qui regroupe différents types d'actions :

1^o Les actions d'adaptation des salariés. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

2^o Les actions d'adaptation à l'évolution des emplois. Elles ont pour objet d'assurer une formation permettant de maîtriser les exigences nouvelles provenant de l'évolution des emplois afin de favoriser le maintien dans l'emploi.

3^o Les actions de développement des compétences des salariés. Elles ont pour objet d'assurer des formations permettant de mieux exercer leurs fonctions ou d'exercer une fonction ou un emploi nouveau.

4^o Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée.

5^o Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation des salariés face à l'évolution des techniques et des missions des centres, de permettre le maintien de leur employabilité en cas de mutation d'activité, soit dans le centre, soit à l'extérieur.

6^o Les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente.

7^o Les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux salariés les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative.

8^o Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences. Elles ont pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

9^o Les actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la CPNE de la branche, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation.

10^o Les actions permettant l'acquisition d'une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation,

- soit reconnue dans les classifications de la Convention Collective Nationale de branche,

11^o Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

2.3

Priorité de la formation professionnelle dans le cadre du plan formation

(Avenant, 26 janv. 2006, non étendu)

S'agissant de leur ordre de priorité, celui-ci relève des centres selon les besoins (adaptation au poste, évolution des emplois, droit individuel à la formation, congé individuel de formation...).

Afin de contribuer plus efficacement à l'emploi, les parties signataires considèrent qu'il convient de promouvoir l'adaptation, le développement et le perfectionnement permanent des connaissances, notamment dans le cadre des actions utiles à la modernisation des centres, en raison de la modification de leur environnement et de l'évolution technologique, par des formations sur :

- la préservation de l'employabilité des premiers niveaux de qualification en leur apportant les formations de base, leur permettant ensuite d'accéder à des formations qualifiantes,
- la sensibilisation à la formation et à la recherche de programmes adaptés au niveau du personnel concerné,
- l'évolution des emplois, métiers ou techniques de gestion et, en tant que de besoin, la réinsertion ou la reconversion du personnel concerné à l'intérieur ou à l'extérieur du centre,
- les évolutions des organisations du travail qui favorisent la conduite du changement, l'animation des équipes, la transmission des savoirs...,
- les connaissances requises permettant de s'adapter à l'évolution des techniques,
- la qualité,
- la connaissance du centre et de son environnement,

Le personnel qui exerce dans sa fonction d'encadrement ou d'animation une responsabilité directe de formation bénéficiera d'une formation appropriée.

Les parties signataires incitent également les centres à favoriser les formations débouchant sur des diplômes ou des titres homologués et faire en sorte que le contenu de ces formations évolue parallèlement au développement des techniques.

2.4 **Plan de formation**

(Avenant, 26 janv. 2006, non étendu)

Le processus d'élaboration du « plan de formation » annuel devra suivre le schéma suivant :

- a)** Informer l'ensemble du personnel des objectifs de développement, d'investissement ou de changement d'organisation du centre ;
- b)** Procéder à l'entretien individuel avec les salariés ;
- c)** Élaborer, en tenant compte des priorités et après consultation des représentants du personnel, un plan de formation tenu à la disposition des salariés.

Article 3 **Moyens reconnus aux délégués syndicaux, aux membres des comités d'entreprise et aux délégués**

du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

L'article L. 431-4 du code du travail réaffirme et renforce le rôle des comités d'entreprise en matière de formation professionnelle.

Notamment, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, doit être consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans le centre, conformément à la réglementation, en fonction des perspectives économiques, de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente et sur le projet de plan pour l'année à venir.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront informés et consultés chaque année sur le plan de formation arrêté par la direction du centre.

Cette consultation doit être précédée, indépendamment de la réunion annuelle mentionnée par l'article 2, par une information matérialisée par :

- la communication aux délégués de la copie de la déclaration annuelle de participation formation ;
- une note présentant les orientations générales du centre en matière de formation ;
- le bilan des actions du plan de formation du personnel pour l'année écoulée ;
- les informations sur les congés individuels de formation accordés.

Les comités d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être informés des évolutions techniques prévues et de leurs incidences sur les compétences acquises.

Les heures passées en séance d'élaboration de formation, organisées en accord avec le conseil d'administration du centre, sont rémunérées comme temps de travail.

Les délégués du personnel disposent d'un crédit d'heures annuel de quatre heures par année civile, à répartir entre eux, pour l'examen du projet de plan de formation.

Article 4

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation

Les actions de formation entraînent l'employeur, en fonction des besoins définis, à prendre en compte en priorité la candidature du salarié ayant reçu la formation, dans la mesure où il est jugé apte à tenir l'emploi concerné.

Les actions de formation peuvent être sanctionnées par un diplôme. Celles non sanctionnées par un diplôme doivent faire l'objet d'une attestation de stage délivrée par l'organisme de formation habilité.

Article 5

Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les centres du point de vue de la formation professionnelle

Les centres favoriseront les formations de jeunes comportant un stage en entreprise, en particulier en passant des conventions de stage avec les établissements d'enseignement technique dispensant une formation utilisable dans les centres.

Elles recommandent aux centres de conclure rapidement, en fonction de leur possibilité, des contrats parmi les trois types prévus, de préférence des contrats de qualification professionnelle ou le contrat d'adaptation à un type d'emploi ou à un emploi.

La direction recueillera l'avis du comité d'entreprise et des délégués syndicaux sur le déroulement des formations concernant des jeunes, qu'ils soient encore scolarisés ou non :

- conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi ;
- services d'affectation pendant la formation ;
- progression de la formation ;
- conditions d'appréciation en fin de contrat ;
- perspectives d'emploi dans l'établissement.

Article 6

Le droit individuel à la formation

Mod. par Avenant, 26 janv. 2006, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Centres de gestion agréés.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

Le Droit individuel à la formation s'exerce dans les conditions définies par la réglementation en vigueur.

À titre transitoire, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée, comptant un an d'ancienneté au 7 mai 2005, acquiert au titre de l'année 2005, un droit individuel à la formation, d'une durée de 20 heures. Cette durée est calculée au prorata temporis pour les salariés à temps partiel.

La formation suivie dans le cadre du droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail sauf accord entre l'employeur et le salarié pour qu'elle s'exerce en tout ou partie pendant le temps de travail.».

Les parties signataires définissent comme actions prioritaires permettant la mise en œuvre du DIF les actions de développement des compétences des salariés dans les domaines suivants :

Ressources humaines :

- Gestion du personnel et de l'emploi
- Management au sens large du terme
- Développement des capacités comportementales et relationnelles

Centres de gestion agréés

- Communication (y compris communication graphique)
- Hygiène et sécurité
- Apprentissage des langues étrangères

Gestion :

- Comptabilité
- Fiscalité
- Finances
- Banque

Droit :

- Fiscal
- Social
- Commercial
- Civil
- Autres

Administration :

- Secrétariat et Bureautique
- Techniques de l'impression et de l'édition
- Communication (y compris communication graphique)
- Traitement de l'information, documentation et bibliothèque (Ged)
- Accueil physique et téléphonique

Économie

- Économie générale
- Statistique
- Observatoire
- Études sectorielles

Informatique et Technologie de l'information

- Logiciels et langages informatiques
- Administration des données
- Traitement des données et de l'information
- Administration d'un réseau
- Sécurité informatique
- Matériel
- Connaissance et perfectionnement dans le domaine des TIC
- Techniques de l'image et du son
- Gestion d'un site Web au sens large
- Communication (y compris communication graphique)
- Le monde numérique
- Maintenance informatique

Formation :

- Organisation et gestion de la politique formation
- Gestion des compétences
- Gestion administrative et financières de la formation
- Conception, mise en œuvre et gestion des projets de formation

- Évaluation des actions de formation
- Animation des actions de formation
- Conception et utilisation d'outils pédagogiques multimédia et Tic

Article 7

Le contrat de professionnalisation

Mod. par Avenant, 26 janv. 2006, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Centres de gestion agréés.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

Les parties se réfèrent à la réglementation applicable pour sa conclusion et son exécution.

Les parties au présent accord définissent comme prioritaires les publics suivants :

- Les personnes revenant d'une longue maladie ou d'un congé parental,
- Les personnes souffrant d'un handicap reconnu par la COTOREP
- Les personnes ayant des postes sans qualification
- Les salariés figurant par sur une liste établie par le Centre, en début de chaque année, après consultation des délégués du personnel quand il en existe.

Article 8

Les périodes de professionnalisation

Mod. par Avenant, 26 janv. 2006, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération des Centres de gestion agréés.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPCGAA ;

FIECI CFE-CGC.

Elles ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée. Elles fonctionnent selon la réglementation applicable et sont notamment ouvertes aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail conformément aux priorités énoncées à l'article 6.

Elles sont également ouvertes aux autres catégories de salariés définies par la réglementation applicable.

La période de professionnalisation permet d'acquérir les diplômes, titres à finalité professionnelle et les qualifications professionnelles inhérents aux formations suivies.

Article 9

Définition et conditions de mise en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité

d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle

Les parties signataires reconnaissent formellement l'exigence d'une égalité de traitement au sein de l'entreprise entre les hommes et les femmes, notamment en ce qui concerne la formation professionnelle.

Il est ainsi suggéré aux centres de prévoir dans leur plan de formation professionnelle des actions spécifiques en faveur des salariés qui reviendront dans l'entreprise à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé parental.

Article 10

Les conventions éventuelles conclues entre le centre et le salarié pour régler les conséquences financières en cas de démission à la suite d'une action de formation

Chaque salarié bénéficiaire d'une formation lourde (c'est-à-dire supérieure ou égale à quatre-vingts heures) pourra s'engager à demeurer au service du centre durant une période minimale de vingt-quatre mois à l'issue de ladite formation. Les modalités de cet engagement faisant l'objet d'un accord écrit avant le départ en formation.

Le non-respect de l'engagement ci-dessus exposerait le salarié au remboursement de tout ou partie des frais engagés par le centre pour les besoins de la formation décrit dans l'accord.

En cas de départ volontaire, sauf démission provoquée par la mutation du conjoint dans un rayon de plus de cinquante kilomètres du lieu de travail et imposant un changement de résidence, ou de licenciement pour faute grave ou lourde du salarié bénéficiaire de la formation, dans les vingt-quatre mois de la fin de celle-ci, il devait verser au centre une somme correspondant au montant des frais de formation non amortis par le centre au moment de son départ, soit :

- départ dans les douze mois : remboursement de 75 p. 100 de ces sommes ;
- départ dans les dix-huit mois : remboursement de 50 p. 100 de ces sommes ;
- départ avant les vingt-quatre mois : remboursement de 25 p. 100 de ces sommes.

Les remboursements ainsi obtenus sont affectés au budget de formation professionnelle du centre.

Article 11

Budget consacré à la formation professionnelle

Les centres, selon la taille de leur effectif, respecteront les obligations légales en matière de financement de la formation professionnelle.

En tout état de cause, chaque centre s'engage à mettre en oeuvre des actions de formation.

Article 12

Les conséquences éventuelles des aménagements apportés au contenu et à l'organisation du travail ainsi qu'au temps de travail sur les besoins de formation

Les plans de formation doivent tenir compte de l'activité saisonnière des centres.

Article 13

Les conséquences de la construction européenne sur les besoins et les actions de formation

L'évolution incessante des rapports entre les États membres de la Communauté économique européenne va dans le sens d'une harmonisation quasi complète des rapports économiques et sociaux.

Afin que les salariés soient opérationnels sur le marché européen par rapport à leurs homologues des autres pays d'Europe, il est nécessaire de prendre en compte les impératifs de la construction européenne, au regard des besoins des centres pour l'établissement du plan de formation (législation, langue, ...).

Article 14

Les modalités d'application par les centres des dispositions de l'accord

Le présent protocole d'accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, renouvelable par tacite reconduction, par période annuelle, sauf dénonciation ou demande de révision par l'une ou l'autre des parties, trois mois avant le terme de chaque période annuelle.

Dans chaque centre, il pourra être négocié des accords d'entreprise précis et des modalités d'application du présent accord.

Dans les centres où il n'existe pas d'organisation syndicale, la concertation s'instaurera lors de la construction du plan de formation.

