

Convention collective

CENTRES DE GESTION AGREES



N° de brochure : 3220

N° IDCC : 1237

Date de dernière mise à jour : 2017-04-24

Sommaire

Convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983.	1
Titre Ier : Dispositions générales	1
Champ d'application	1
Durée-Date d'effet	1
Dénonciation-Révision	1
Avantages acquis	1
Ancienneté	1
Titre II : Formation du contrat de travail	1
Engagement	1
Période d'essai	2
Lieu du travail	3
Titre III : Salaires et classifications	3
Classifications	3
Rémunérations minimales	3
Structures des salaires	3
Egalité des rémunérations	3
Prime d'ancienneté	3
Rémunération forfaitaire des cadres	4
Frais de déplacements	4
Titre IV : Absences et maladies	4
Garanties de ressources en cas de maladie ou d'accident	4
Régime de prévoyance	4
Justification des absences	5
Incidence des arrêts maladie prolongés sur le contrat de travail (art 19)	5
Titre V : Règlementation du travail	5
Congés annuels	5
Congés pour événements familiaux	5
Jours fériés	6
Maternité, paternité et adoption	6
Durée du travail	6
Discrétion professionnelle	6
Titre VI : Formation professionnelle et apprentissage	6
Titre VII : Commissions paritaires	6
Commission de conciliation	6
Commission d'interprétation et de validation	7
Participation aux commissions paritaires	7
Remboursement des frais de déplacement	7
Titre VIII : Droit syndical et représentation du personnel	7
Droit syndical	7
Délégués du personnel	7
Réunions périodiques du personnel	8
Titre IX : Rupture	8
Délai-congé	8
Indemnités de licenciement	8
Absence pour recherche d'emploi	8
Licenciement collectif	8
Mise à la retraite	8
Titre X : Régime de retraite	8
Textes Attachés	9
Annexe I Convention collective nationale du 17 janvier 1983	9
Titre XI : Classifications	9
Protocole d'accord du 19 décembre 1985 relatif à la formation professionnelle	11
Champ d'application	11
Nature des actions de formation et ordre de priorité	11
Plan de formation de l'entreprise	11
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	12
Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'action de formation	12
Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les centres du point de vue de la formation professionnelle	12
Durée, conditions d'application de l'accord et périodicité des négociations ultérieures	12
Accord du 6 juillet 1993 relatif à la formation professionnelle	13
Champ d'application	13
Nature des actions de formation et ordre de priorité	13
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	14
Reconnaissance des qualifications acquises : du fait d'actions de formation	15
Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes : dans les centres du point de vue de la formation professionnelle	15
Le droit individuel à la formation	15
Le contrat de professionnalisation	16
Les périodes de professionnalisation	16
Définition et conditions de mise en oeuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle	16
Les conséquences 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	16
Budget consacré à la formation professionnelle	17
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	17
Les conséquences de la construction européenne sur les besoins et les actions de formation	17
Les modalités d'application par les centres des dispositions de l'accord	17
Accord du 28 novembre 1996 relatif à la commission d'interprétation sur les avantages acquis	17
Avis du 7 juillet 1997 portant avis de la commission d'interprétation sur les indemnités de licenciement (Article 35 de la convention)	18

Avis d'interprétation du 5 septembre 1997 relatif à la classification	18
Avis du 12 novembre 1998 portant avis de la commission d'interprétation consécutif à la révision de la convention collective à effet au 1er octobre 1996	18
Accord du 10 mai 1999 relatif à la validation d'un accord sur la réduction du temps de travail	19
Procès-verbal de validation du 17 juin 1999 relatif à la validation de l'accord sur la réduction du temps de travail du CGA de la région parisienne	19
Accord du 10 septembre 1999 relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail	19
Préambule	19
Champ d'application de l'accord	20
Durée du travail quotidienne et hebdomadaire	20
Repos quotidien et hebdomadaire	20
Dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail	20
Effet sur les rémunérations	23
Travail à temps partiel	23
Egalité entre hommes et femmes	24
Dispositions particulières pour bénéficier des aides	24
Dispositions générales	24
Avis d'interprétation du 13 septembre 1999 portant avis de la commission d'interprétation sur l'article 1 de la convention collective	25
Avis d'interprétation du 10 mars 2000 relatif au délai de carence en cas de maladie	26
Accord du 15 mai 2001 relatif à la garantie de ressources et à la prime d'ancienneté	26
Avenant du 5 juillet 2001 relatif à l'application de la rémunération minimale après examen par la commission d'interprétation	26
Accord de méthode du 15 octobre 2001 relatif à la négociation d'une convention collective des centres de gestion agréés et habilités	27
Préambule	27
Champ d'application	27
Composition - Organisation	27
Remise de documents	27
Calendrier	27
Organisation des séances de travail	28
Prise en charge des coûts	28
Documents	28
Communication - Publicité	28
Formalités - Durée - Dépôt	28
Avenant du 26 janvier 2007 portant actualisation de la convention collective	28
Préambule	29
Avenant du 5 décembre 2007 relatif à l'avis de la commission d'interprétation et de validation (art. 16 de la convention)	32
Avenant du 6 février 2008 relatif aux indemnités de licenciement	32
Avenant n° 14 du 22 octobre 2008 portant modifications des articles 21 et 23	33
Avenant n° 15 du 27 octobre 2009 relatif à l'actualisation de la convention	33
Préambule	33
Avenant n° 16 du 18 janvier 2011 relatif aux indemnités de licenciement	35
Préambule	35
Avenant n° 17 du 25 février 2013 relatif aux classifications	35
Préambule	35
Textes Salaires	38
Accord n° 99-1 du 25 février 1999 relatif aux salaires	38
Valeur du point à compter du 1er janvier 1999	38
Avenant n° 3.1 du 13 février 2003 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier 2003	38
Valeur du point à compter du 1er janvier 2003	38
Avenant n° 06.1 du 26 janvier 2006 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2006	38
Salaires à compter du 1er janvier 2006	38
Accord du 14 février 2007 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2007	38
Préambule	38
Avenant n° 08-1 du 6 février 2008 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier 2008	39
Avenant n° 8.2 du 23 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er septembre 2008	39
Avenant n° 9.1 du 24 mars 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009	39
Accord n° 10.1 du 22 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2010	39
Avenant n° 11.1 du 18 janvier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011	39
Avenant n° 12-1 du 24 janvier 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2012	40
Avenant n° 13-1 du 18 janvier 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles et à la valeur du point au 1er janvier 2013	40
Accord n° 16-1 du 22 janvier 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2016	40
Nouveautés	NV-1
Accord n° 17.1	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983.

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des centres de gestion agréés.
Organisations de salariés	Le Syndicat national autonome des personnels des centres de gestion et associations agréés (SNAPCGAA).
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)
Organisations dénonçantes	La fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie (FIECI) CFE-CGC, 48, rue de Lisbonne, 75008 Paris, par lettre du 5 octobre 1998 (BO CC 99-3). Fédération des centres de gestion agréés, par lettre du 26 septembre 2016 (BO n°2016-42)

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

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 numéro 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.

Durée-Date d'effet

Article 2

En vigueur non étendu

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 renouvellera 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.

Dénonciation-Révision

Article 3

En vigueur non étendu

La présente convention pourra être dénoncée par l'une des parties, 3 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 1er 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 débiter dans un délai de 3 mois et déboucher dans un délai de 6 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 1 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.

Avantages acquis

Article 4

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Ancienneté

Article 5

En vigueur non étendu

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 1 an.

Toutefois, l'ouverture du droit à l'indemnité de licenciement s'entend sous respect de l'ancienneté de 1 an ininterrompue 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

Engagement

Article 6

En vigueur non étendu

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.

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. 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.

Ce délai pourra être raccourci à 5 jours ouvrables de façon exceptionnelle, notamment en cas d'événement imprévu, panne informatique, absences 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 :

- le nom, 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 ;
- l'intégralité des textes et des articles du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle hommes-femmes, ainsi que leurs textes d'application ;
- le nom et l'adresse du président du centre.
- le nom, adresse et numéro de téléphone du centre de médecine de 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 ;
- l'exposé des consignes d'incendie, et affiche résumant les consignes en cas d'accident électrique ;
- les accords d'établissements ;
- le cas échéant :
- la liste des délégués du personnel ;
- la liste des délégués syndicaux ;
- la liste des membres du CHSCT ;
- les affichages électoraux.

6.5. 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 8 jours, suite à tout arrêt pour maladie professionnelle, et après toute absence d'au moins 21 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-avant, 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 % 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.

Période d'essai

Article 7

En vigueur non étendu

La période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour le personnel de niveaux 1 et 2 ;
- 3 mois pour le personnel de niveaux 3 et 4 ;

- 4 mois pour le personnel de niveaux 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 1 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.

Lieu du travail

Article 8

En vigueur non étendu

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.

Titre III : Salaires et classifications

Classifications

Article 9

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 7-10-1996 art. 4 en vigueur le 1-10-1996 BOCC 96-43.

+Article remplacé par la nouvelle annexe+

Rémunérations minimales

Article 10

En vigueur non étendu

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.

A 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.

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 18 ans, ou de moins de 18 ans mais ayant plus de 6 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.

Structures des salaires

Article 11

En vigueur non étendu

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.

Egalité des rémunérations

Article 12

En vigueur non étendu

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.

Prime d'ancienneté

Article 13

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Voir accord du 15 mai 2001 : Les parties s'en remettent à leur avis donné lors de la commission du 12 novembre 1998, à savoir que le montant de la prime d'ancienneté est gelé au montant versé le 30 septembre 1996.

Rémunération forfaitaire des cadres

Article 14

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 7-10-1996 art. 7 en vigueur le 1-10-1996 BOCC 96-43.

La rémunération annuelle des cadres est fixée en fonction de l'horaire collectif du centre.

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. La rémunération annuelle qui leur est versée tient compte de cette sujétion particulière. Mention de cette particularité figure dans leur contrat écrit.

Frais de déplacements

Article 15

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 8-7-1992

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

Garanties de ressources en cas de maladie ou d'accident

Article 16

En vigueur non étendu

Après 1 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 quarante-huit 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 deux tiers de cette même rémunération.

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 1er, sans que chacun d'eux puisse dépasser quatre-vingt-dix 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 premier jour d'absence pour les trois premiers arrêts intervenus sur une période de douze mois consécutive, et au-delà du troisième jour pour les arrêts de travail intervenant à partir du quatrième arrêt.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, 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-respect 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 par 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.

Voir l'avis d'interprétation de cet article 16 du 10 mars 2000 (BO CC 2000-18).

Voir l'accord 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 1er 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.

Régime de prévoyance

Article 17

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 7 du 7-1-1997 BOCC 97-5.

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 et 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 de travail du salarié ouvrant droit aux prestations du régime général de sécurité sociale, il lui sera versé à compter du 31e jour d'arrêt continu de travail une indemnité brute égale à la différence entre 90 % de son salaire mensuel brut et les indemnités journalières 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 ramenée à la différence entre 80 % 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 premier jour d'arrêt pour les accidents du travail ou de maladie professionnelle, ou dès le troisième 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^e jour d'arrêt. A compter du 151^e 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 % du salaire mensuel brut. Il en est de même lorsque le taux d'incapacité permanente résultant d'accident du travail est de 50 % 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 % inclus et 50 % 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 paie.

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.

Justification des absences

Article 18

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 7-10-1996 art. 10 en vigueur le 1-10-1996 BOCC 96-43.

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 quarante-huit 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.

Incidence des arrêts maladie prolongés sur le contrat de travail (art 19)

Article 19

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 7-10-1996 art. 11 en vigueur le 1-10-1996 BOCC 96-43.

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 quatre-vingt-dix jours consécutifs ne sera pas considérée comme une absence prolongée.

Titre V : Règlementation du travail

Congés annuels

Article 20

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 7-10-1996 art. 12 en vigueur le 1-10-1996 BOCC 96-43.

Conformément aux dispositions légales, la durée du congé annuel est de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.

La durée du congé principal, qui ne saurait être inférieure à douze jours ouvrables continus, ni supérieure à vingt-quatre 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 cinq ans de présence continue : 1 jour ;
- après dix ans de présence continue : 2 jours ;
- après quinze 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.

Congés pour événements familiaux

Article 21

En vigueur non étendu

Les employés et cadres ont 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 soeur : 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 journée ;
 - mariage du salarié : 5 jours ;
 - pacte civil de solidarité du salarié : 2 jours ;
 - 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, 2 fois par année civile, sur justificatif d'un certificat médical attestant 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.

Jours fériés

Article 22

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 7-10-1996 art. 14 en vigueur le 1-10-1996 BOCC 96-43.

Les jours fériés sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1er 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 premier 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 1er Mai.

Les heures travaillées du 1er 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.

Maternité, paternité et adoption

Article 23

En vigueur non étendu

Les salariés bénéficieront des dispositions légales et réglementaires applicables en matière de maternité, de paternité et d'adoption.

Les salariées, après les 3 premiers mois de leur grossesse jusqu'à leur départ effectif en congé de maternité, bénéficieront, selon leur choix, d'un temps de pause journalier ou d'un allègement du temps de travail de 30 minutes à partir de la 24e semaine précédant la date probable de l'accouchement, de 1 heure par jour à partir de la 18e semaine. Ce temps de pause journalier ou allègement 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 C.S.G. et la C.R.D.S.).

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.

Les salariés bénéficient des dispositions légales et réglementaires en matière de congé parental d'éducation.

Durée du travail

Article 24

En vigueur non étendu

Lorsqu'il y a adoption, entre le 1er 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 46 heures, ni inférieur à 32 heures.

Discretion professionnelle

Article 25

En vigueur non étendu

Les salariés sont tenus, indépendamment d'une obligation de réserve générale, à la discrétion 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

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 2 du 18-9-1986

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

Commission de conciliation

Article 27

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 7-10-1996 art. 17 en vigueur le 1-10-1996 BOCC 96-43.

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

Elle est composée de :

Pour les salariés :

Deux délégués titulaires, assistés chacun d'un suppléant, désignés par chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention (dont un cadre titulaire, un cadre suppléant).

Les délégués titulaires et les délégués suppléants sont des salariés appartenant au personnel de centres adhérant à la fédération.

Les suppléants assistent aux réunions sans prendre part aux débats ni aux votes, sauf en cas d'absence des titulaires dont les suppléants prennent alors les voix et les prérogatives.

Pour les employeurs :

Des représentants de la fédération des ' centres de gestion agréés ', sans toutefois que le nombre de ces délégués puisse être inférieur ou supérieur au nombre des délégués salariés.

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

Commission d'interprétation et de validation

Article 28

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 11 du 4-3-2002 BOCC 2002-12-13.

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 6 semaines qui suivent la demande de convocation.

La commission prend ses décisions à l'unanimité. A défaut d'unanimité, il est dressé un constat de carence. Ses décisions sont rendues, en toute hypothèse, dans les 15 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 audit accord.

Participation aux commissions paritaires

Article 29

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 7-10-1996 art. 17 en vigueur le 1-10-1996 BOCC 96-43.

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

Le collège salarié se compose de deux employeurs (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 lettre recommandée 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.

Ces dispositions sont applicables à la commission de négociation de la convention collective, la commission de conciliation et la commission d'interprétation.

Remboursement des frais de déplacement

Article 30

En vigueur non étendu

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., 2e 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

Droit syndical

Article 31

En vigueur 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.

Délégués du personnel

Article 32

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 5 du 8-7-1992

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.

Réunions périodiques du personnel

Article 33

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 12-1-1984

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

Délai-congé

Article 34

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Indemnités de licenciement

Article 35

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Absence pour recherche d'emploi

Article 36

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 6 du 7-10-1996 art. 19 en vigueur le 1-10-1996 BOCC 96-43.

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Licenciement collectif

Article 37

En vigueur non étendu

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.

Mise à la retraite

Article 38

En vigueur 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 premier jour de chaque trimestre civil).

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 dix ans à quinze ans d'ancienneté inclus : un mois et demi de salaire ;

b) Pour le salarié ayant de quinze ans à vingt ans d'ancienneté inclus : deux mois de salaire ;

c) Pour le salarié ayant de vingt ans à trente ans d'ancienneté inclus : deux mois et demi de salaire ;

d) Pour le salarié ayant plus de trente ans d'ancienneté : trois 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 dix ans à quinze ans d'ancienneté inclus : deux mois de salaire ;

b) Pour le salarié ayant de quinze ans à vingt ans d'ancienneté inclus : deux mois et demi de salaire ;

c) Pour le salarié ayant de vingt ans à trente ans d'ancienneté inclus : trois mois de salaire ;

d) Pour le salarié ayant plus de trente ans d'ancienneté : quatre mois de salaire.

Cette indemnité sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires bruts des 12 derniers mois de présence de l'intéressé ; en tout état de cause, elle ne sera pas inférieure aux dispositions légales.

Titre X : Régime de retraite

Article 39

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

Le personnel cadre (art. 4) et le personnel dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 380 (art. 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

Annexe I Convention collective nationale du 17 janvier 1983

Signataires	
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)
Organisations dénonçantes	Fédération des centres de gestion agréés, par lettre du 26 septembre 2016 (BO n°2016-42)

Titre XI : Classifications

En vigueur non étendu

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. A chaque catégorie correspondent 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 salarié 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 au minimum de 1 an pour les emplois de niveau 2 et de 2 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 1 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

(Coefficients 200 à 210)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coefficient	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 (1er échelon) Standardiste, employé de bureau (1er échelon) Opérateur de saisie (1er 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 (1er échelon) ayant acquis l'expérience requise et/ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2e échelon

Niveau 2

(Coefficients 220 à 250)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coefficient	Emploi
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat professionnel ou une expérience professionnelle équivalente	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	Responsable de son propre travail dans les limites fixées ci-contre Placé sous le contrôle direct du salarié d'un niveau de qualification supérieur	220	Préparateur technique de dossiers effectuant la collecte et la relance des documents comptables et administratifs (1er échelon) Secrétaire (1er échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat professionnel ou une expérience professionnelle équivalente	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	Responsable de son propre travail dans les limites fixées ci-contre Placé sous le contrôle direct du salarié d'un niveau de qualification supérieur	230	Préparateur technique de dossiers effectuant la collecte et la relance des documents comptables et administratifs (2e échelon) Assistant de formation (1er échelon) Secrétaire (2e échelon) Aide-comptable du centre (1er échelon)

Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat professionnel ou une expérience professionnelle équivalente	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	Responsable de son propre travail dans les limites fixées ci-contre Placé sous le contrôle direct du salarié d'un niveau de qualification supérieur	240	Employé de coefficient 230 (1er échelon) ayant acquis l'expérience requise et/ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2e échelon Secrétaire spécialisée (1er échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat professionnel ou une expérience professionnelle équivalente	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	Responsable de son propre travail dans les limites fixées ci-contre Placé sous le contrôle direct du salarié d'un niveau de qualification supérieur	250	Secrétaire spécialisée (2e échelon)

Niveau 3
(Coefficients 260 à 290)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coefficient	Emploi
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat ou une expérience professionnelle équivalente	Exécute des travaux en fonction d'instructions générales sur les modes opératoires et les buts à atteindre	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	260	Assistant de formation ou d'études, spécialisé
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat ou une expérience professionnelle équivalente	Exécute des travaux en fonction d'instructions générales sur les modes opératoires et les buts à atteindre	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	270	Préparateur vérificateur de gestion, effectuant des contrôles de cohérence et de vraisemblance (1er échelon) Assistant informatique (1er échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat ou une expérience professionnelle équivalente	Exécute des travaux en fonction d'instructions générales sur les modes opératoires et les buts à atteindre	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	280	Employé de coefficient 270 (1er échelon) ayant acquis l'expérience jugée suffisante pour accéder au 2e échelon
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat ou une expérience professionnelle équivalente	Exécute des travaux en fonction d'instructions générales sur les modes opératoires et les buts à atteindre	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	290	Secrétaire de direction (1er échelon) Assistant de formation ou d'études spécialisé confirmé

Niveau 4
(Coefficients 300 à 380)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coefficient	Emploi
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre	300	Comptable au sein du centre (1er échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre	310	Employé du coefficient 300 (1er échelon) ayant acquis l'expérience requise ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2e échelon
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre	320	Analyste de gestion effectuant des ECCV (1er échelon) Informaticien (1er échelon) Secrétaire de direction (2e échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre	340	Employé du coefficient 320 (1er échelon) ayant acquis l'expérience requise ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2e échelon Responsable technique d'études spécialisé (responsable de formation ou de statistiques) (1er échelon)

Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général	360	Employé du coefficient 340 (1er échelon) ayant acquis l'expérience requise et/ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2e échelon
		Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre		Chef de mission
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre	380	Responsable technique de formation où analyste à compétences particulières

Niveau 5
(Coefficients 400 à 510)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coefficient	Emploi
Enseignement supérieur de 2e cycle ou 3e cycle ou diplôme équivalent	Encadrement, conception et animation	Hautes responsabilités dans le centre		Cadres et ingénieurs

Niveau 6
(Coefficients 520 et plus)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coefficient	Emploi
	Le niveau 6 implique de très hautes responsabilités dans le centre. Elles peuvent correspondre à des fonctions d'appellation a priori identiques, mais font appel à des qualités professionnelles et des niveaux d'expérience différents, selon l'importance des centres			Cadres et ingénieurs

Protocole d'accord du 19 décembre 1985 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des centres de gestion agréés.
Organisations de salariés	Le syndicat national autonome des personnels des centres de gestion et associations agréés.
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

FORMATION PROFESSIONNELLE, Préambule, Note d'information

En vigueur non étendu

PREAMBULE

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.

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

Les parties contractantes considèrent également la formation professionnelle continue comme devant répondre aux aspirations personnelles et professionnelles des salariés tout au long de leur carrière.

Afin de permettre au personnel de toutes catégories de bénéficier de la formation, les centres auront à mettre en place les dispositions nécessaires pour le déroulement de la formation dans le cadre des dispositions légales.

Aussi, en application de l'article L932-2 du code du travail, les parties signataires conviennent-elles des dispositions suivantes, relatives au plan de formation, sans préjudice des dispositions réglementant le congé individuel de formation, prévues par l'accord interprofessionnel du 21 septembre 1982.

NOTE D'INFORMATION

Les collaborateurs du centre sont informés qu'un protocole d'accord concernant la formation professionnelle au sein des centres de gestion agréés a été signé le 19 décembre 1985, entre la fédération des centres de gestion agréés et le syndicat national autonome des personnels des centres de gestion et associations agréés.

Ce protocole précise les modalités d'élaboration des plans de formation du personnel et rappelle le dispositif légal ouvrant droit, hors plan formation, au congé individuel formation. Il peut être consulté pour chaque salarié.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord, établi conformément aux dispositions des articles L. 131-1 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.

Nature des actions de formation et ordre de priorité

Plan de formation de l'entreprise

Article 2

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la formation professionnelle continue créée par la loi du 10 juillet 1971, modifiée par la loi du 24 février 1984, les actions de formation :

- ouvrant droit au congé de formation ;

- donnant lieu à une aide financière de l'Etat et des régions ;
- permettant aux employeurs d'imputer sur la participation.

relèvent d'une des catégories suivantes :

- actions d'adaptation ;
- actions de promotion ;
- actions de prévention ;
- actions de conversion ;
- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

Parmi ces actions de formation la loi distingue clairement :

- des actions de formation suivies à leur propre initiative hors plan de formation à titre individuel par les salariés ayant demandé à cet effet un congé individuel de formation en application de dispositions légales qui le régissent.

Plan de formation de l'entreprise

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 l'ayant demandé ;
- c) Elaborer, en tenant compte des priorités et après consultation des représentants du personnel, un plan de formation tenu à la disposition des salariés.

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

Article 3

En vigueur non étendu

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 du plan pour l'année à venir.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sera informé et consulté 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.

Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'action de formation

Article 4

En vigueur non étendu

Les actions de formation entraînent l'employeur, en fonction des besoins définis, à prendre en compte la priorité de candidature du salarié ayant reçu la formation.

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.

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

Article 5

En vigueur non étendu

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.

En ce qui concerne les jeunes de plus de seize ans et de moins de vingt-six ans qui ont quitté le dispositif d'enseignement de la formation initiale, les parties signataires soulignent l'importance qu'elles attachent à la mise en oeuvre dans les centres de gestion des dispositions prévues par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et les perfectionnements professionnels, relative à l'insertion professionnelle des jeunes, dispositions reprises par la loi du 24 février 1984, les décrets du 30 novembre 1984 et la loi de finances pour 1985.

Elles recommandent aux centres de conclure rapidement, en fonction de leur possibilité, des contrats parmi les trois types prévus, de préférence le contrat 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.

Durée, conditions d'application de l'accord et périodicité des négociations ultérieures

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent protocole d'accord est conclu pour une durée déterminée d'un an, renouvelable par tacite reconduction par période annuelle, sauf dénonciation ou

Accord du 6 juillet 1993 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des centres de gestion agréés,
Organisations de salariés	Syndicat national autonome des personnels des centres de gestion et associations agréés (S.N.A.P.C.G.A.A.),
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

Préambule

En vigueur non étendu

Préambule

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.

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.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle :

- 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 oeuvre 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 ;

- 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 cas d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;

- 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 oeuvre au sein de leur centre ;

- du droit au congé individuel de formation mis en oeuvre à leur initiative ;

- du droit individuel à la formation mis en oeuvre à leur initiative, en accord avec le centre ;

- 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 ;

- assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;

- 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 oeuvre 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.

Aussi, en application de l'article L. 933-2 du code du travail, les parties signataires conviennent-elles des dispositions suivantes, relatives au plan de formation, sans préjudice des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

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.

Nature des actions de formation et ordre de priorité

Article 2

En vigueur non étendu

2. 1. Principes sur l'application de la formation par les centres

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 précitée, 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 oeuvre 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 oeuvre 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 ou avec 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'adaptation 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 oeuvre 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

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 oeuvre de ce principe s'effectue au travers de la formation professionnelle continue qui regroupe différents types d'actions :

1. Les actions d'adaptation des salariés. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail.
2. 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. 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. Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée.
5. 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. 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. 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. 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. 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. 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. Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

2. 3. Priorités de la formation professionnelle dans le cadre plan de formation

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 de l'entreprise

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) Elaborer, en tenant compte des priorités et après consultation des représentants du personnel, un plan de formation tenu à la disposition des salariés.

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

Article 3

En vigueur non étendu

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.

Reconnaissance des qualifications acquises : du fait d'actions de formation

Article 4

En vigueur non étendu

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.

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

Article 5

En vigueur non étendu

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.

Le droit individuel à la formation

Article 6

En vigueur non étendu

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

A 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 prorate 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 oeuvre 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 ;
- 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 ;
- technique de l'impression et de l'édition ;

- communication (y compris communication graphique) ;
- traitement de l'information, documentation et bibliothèque (Ged) ;
- accueil physique et téléphonique.

Economie :

- 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 oeuvre et gestion des projets de formation ;
- évaluation des actions de formation ;
- conception et utilisation d'outils pédagogiques multimédia et TIC.

Le contrat de professionnalisation

Article 7

En vigueur non étendu

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 sur une liste établie par le centre, en début de chaque année, après consultation des délégués du personnel quand il existe.

Les périodes de professionnalisation

Article 8

En vigueur non étendu

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.

Définition et conditions de mise en oeuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité d'accès des hommes et des femmes à la formation professionnelle

Article 9

En vigueur non étendu

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.

Ancien article 7

Les conséquences 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

Article 10

En vigueur non étendu

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 % de ces sommes ;
- départ dans les dix-huit mois : remboursement de 50 % de ces sommes ;
- départ avant les vingt-quatre mois : remboursement de 25 % de ces sommes.

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

Ancien article 8

Budget consacré à la formation professionnelle

Article 11

En vigueur non étendu

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.

Ancien article 9

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

Article 12

En vigueur non étendu

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

Ancien article 10

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

Article 13

En vigueur non étendu

L'évolution incessante des rapports entre les Etats 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, ...).

Ancien article 11

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

Article 14

En vigueur non étendu

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.

Ancien article 12

Accord du 28 novembre 1996 relatif à la commission d'interprétation sur les avantages acquis

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des centres de gestion agréés ;
Organisations de salariés	le S.N.A.P.C.G.A.A.
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 28 de la convention collective des centres de gestion agréés, la commission d'interprétation s'est réunie le jeudi 28 novembre 1996, à la demande du S.N.A.P.C.G.A.A. pour examiner différents points consécutifs à la révision de la convention collective à effet du 1er octobre 1996.

La commission d'interprétation était composée de :

- la fédération des centres de gestion agréés ;
- le S.N.A.P.C.G.A.A.

Les points abordés ont été les suivants :

Classement des salariés.

Avantages acquis.

Après échange de vues, les décisions suivantes ont été adoptées à l'unanimité :

Les salariés classés à un certain coefficient avant la mise en application de l'avenant n° 6 conservent le bénéfice de ce coefficient à titre d'avantages acquis.

La grille de classification résultant de cet avenant s'applique pour les nouveaux collaborateurs ou pour tenir compte de l'évolution des collaborateurs déjà en place.

La précision suivante est apportée en ce qui concerne les avantages acquis :

Les avantages résultant d'une situation existante au 30 septembre

1996 sont maintenus aux collaborateurs. Il s'agit notamment :

- du coefficient de classement ;
- du montant de la rémunération brute ;
- du montant de la prime d'ancienneté atteint au 30 septembre 1996 ;

- des jours de congés supplémentaires pour ancienneté.

Les avantages consécutifs à un événement ne sont pas des avantages acquis, par exemple :

- les congés pour événements familiaux ;
- les indemnités de mise ou de départ à la retraite ;
- les indemnités de licenciement ;
- les heures de repos et les avantages liés à la maternité ;
- les conditions d'indemnisation de la maladie ou de la prévoyance.

Avis du 7 juillet 1997 portant avis de la commission d'interprétation sur les indemnités de licenciement (Article 35 de la convention)

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des centres de gestion agréés ;
Organisations de salariés	Le syndicat national autonome des personnels des centres de gestion et associations agréés (S.N.A.P.C.G.A.A.)

AVIS DE LA COMMISSION D'INTERPRETATION SUR LES INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT (Article 35 de la convention)

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avis d'interprétation du 5 septembre 1997 relatif à la classification

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des centres de gestion agréés.
Organisations de salariés	SPNAPCGAA.

Avis d'interprétation relatif à la classification

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 28 de la convention collective des centres de gestion agréés, la commission d'interprétation s'est réunie le vendredi 5 septembre 1997, à la demande du SPNAPCGAA, pour examiner différents points consécutifs à la révision de la convention collective à effet du 1er octobre 1996.

La commission d'interprétation était composée de :

La fédération des centres de gestion agréés ;

Le SPNAPCGAA.

La commission a examiné le point suivant :

TITRE XI

Classification

Une salariée était classée dans l'ancienne grille ' Secrétaire confirmée au coefficient 290 '.

Cette appellation n'existant plus dans la classification actuelle, quel doit être le classement de cette personne au sein de la nouvelle grille ?

La question a été traitée par la commission d'interprétation du 28 novembre 1996.

Il a été précisé :

' Les salariés classés à un certain coefficient avant la mise en application de l'avenant n° 6 conservent le bénéfice de ce coefficient à titre d'avantage acquis. '

' La grille de la classification résultant de cet avenant s'applique pour les nouveaux collaborateurs ou pour tenir compte de l'évolution des collaborateurs déjà en place. '

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

L'intéressé conserve son coefficient et l'intitulé de sa classification jusqu'à ce que son activité lui permette de prétendre à une nouvelle classification.

Avis du 12 novembre 1998 portant avis de la commission d'interprétation consécutif à la révision de la convention collective à effet au 1er octobre 1996

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des centres de gestions agréés ;
Organisations de salariés	Le SPNAPCGAA.

Avis de la commission d'interprétation consécutif à la révision de la convention collective à effet au 1er octobre 1996

En vigueur non étendu

1. Article 6 de l'avenant n° 6
(Art. 13 de la convention collective)

Cet article précise :

" La prime d'ancienneté est supprimée. Les salariés qui bénéficiaient avant l'entrée en vigueur du présent article de la prime d'ancienneté, bénéficieront du gel de la prime au montant atteint par ladite prime à la date de l'avenant n° 6. "

L'analyse par la commission d'interprétation du 12 novembre 1998 est la suivante.

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

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. Article 16 de la convention collective

Exemple : indemnisation des jours d'arrêts pour maladie.

ARRÊT	NOMBRE de jours calendaires d'arrêt	INDEMNISATION	
		90 %	2/3
1er	8	8	
2e	5	5	
3e	9	9	
4e	15	8 (1)	7
5e	7		7 (1)
etc	-----	-----	-----
	44	30	14

(1) 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 concerne les jours indemnisés et non les jours d'arrêt. Il en résulte au cas particulier que le 4e 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.

Accord du 10 mai 1999 relatif à la validation d'un accord sur la réduction du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des centres de gestion agréés ;
Organisations de salariés	Le SNAPCGAA ; La FIECI.
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

L'accord a été présenté par la fédération pour validation. Les syndicats CGC et SNAPCGAA ont considéré que le deuxième paragraphe de l'article relatif aux congés conventionnels supplémentaires, à défaut d'explications supplémentaires, était contraire aux dispositions légales sur les jours de fractionnement.

La commission souhaite que soit adressé le procès-verbal des élections justifiant le mandat des deux délégués du personnel.

Il est donc décidé à l'unanimité : la commission paritaire de validation valide le présent accord à l'exception du paragraphe n° 2 de l'article : ' Les congés conventionnels supplémentaires ' de la page 3.

Procès-verbal de validation du 17 juin 1999 relatif à la validation de l'accord sur la réduction du temps du temps de travail du CGA de la région parisienne

Signataires	
Organisations patronales	SNAPCGAA.
Organisations de salariés	FIECI-CGC.
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

L'accord a été présenté par la fédération pour validation. Les syndicats CGC et SNAPCGAA ont considéré que le présent accord était conforme aux dispositions légales.

Il est donc décidé à l'unanimité :

La commission paritaire de validation valide le présent accord.

Accord du 10 septembre 1999 relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des centres de gestion agréés, dénommée FCGA, 2, rue Meissonier, 75017 Paris,
Organisations de salariés	Le syndicat national autonome des personnels des centres de gestion et associations agréés dénommé SNAPCGAA, sis BP 5205, 49052 Angers Cedex 2 ; La fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie, dénommée (FIECI) CFE-CGC, sise 90, rue Lafayette, 75009 Paris,
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

Préambule

En vigueur non étendu

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°s 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'Etat dans le cadre des volets offensifs ou défensifs pour ceux des centres qui décideraient d'anticiper la réduction obligatoire du temps de travail.

Champ d'application de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

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.

Durée du travail quotidienne et hebdomadaire

Article 2

En vigueur non étendu

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 retenant 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 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1er 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.

Repos quotidien et hebdomadaire

Article 3

En vigueur non étendu

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.

A 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 demi-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.

Dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail

Article 4

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 31-7-2000 BOCC 2000-45.

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.

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 prévoir, 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 deux tiers des salariés.

Le calendrier prévisionnel devra être communiqué au personnel 2 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 des 2 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 parsalarié.

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 12 mois de référence s'effectuera chaque année selon les principes suivants :

Nombre de jours au sein de la période de modulation :

A 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 travaillées par an.

272/6 = 45,33 semaines travaillées.

45,33 x 35 = 1 586,55 heures.

NB : les parties rappellent que ce calcul n'est qu'indicatif 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

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

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 oeuvre de la modulation ne permet pas d'écarter 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 oeuvre.

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 5 journées consécutives par mois calendaire. Ces jours ne pourront pas être pris pendant les périodes de fortes charges définies par l'employeur dans la limite de 12 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 15 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

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 (détention 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 prédéterminé 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 journalier et hebdomadaire.

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 (art. L. 220-1 du code du travail) et hebdomadaire (art. 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 oeuvre 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 1er 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 2 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.

Article 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.

Effet sur les rémunérations

Article 5

En vigueur non étendu

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 2 ans.

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

Les bulletins de paie comporteront une première ligne avec le salaire correspondant au nouveau temps de travail et une deuxième ligne intitulée ' indemnité compensatoire de rattachement (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 rattachement 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.

A l'issue des 12 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 rattachement correspondant à leur salaire conventionnel. Un deuxième tiers leur sera attribuée à l'issue des 24 mois suivants. Enfin, l'indemnité compensatoire de rattachement leur sera attribuée en totalité à l'issue des 36 mois suivant l'entrée en vigueur de la réduction du temps de travail.

Travail à temps partiel

Article 6

En vigueur non étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 31-7-2000 BOCC 2000-45.

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 oeuvre 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 10 jours francs entre l'information du salarié et la date à laquelle doit intervenir la modification devra toutefois être respecté.

Egalité entre hommes et femmes

Article 6-Bis

En vigueur non étendu

Crée par Avenant n° 1 du 31-7-2000 BOCC 2000-45.

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 oeuvre 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.

Dispositions particulières pour bénéficiaire des aides

Article 7

En vigueur non étendu

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'Etat, 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 précèdent 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 2 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'un an 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'Etat.

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 '.

Dispositions générales

Article 8

En vigueur non étendu

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 2 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 notifiée 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 3 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.

8.1. 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.

Avis d'interprétation du 13 septembre 1999 portant avis de la commission d'interprétation sur l'article 1 de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	La FCGA,
Organisations de salariés	Le SNAPCGAA ; La FIECI CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 28 de la convention collective des centres de gestion agréés, la commission d'interprétation s'est réunie à la demande du CGA du Hainault-Cambrésis pour examiner un point de la convention collective.

Article 1er de la convention collective

Cet article 1er précise (alinéas 3, 4, 5) :

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° 74-1 C.

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.

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

Tout centre appliquant un statut (usage, engagement unilatéral, etc.) ou un accord collectif avant la signature de la convention (17 janvier 1983) n'a aucune obligation d'appliquer celle-ci tant qu'un syndicat signataire ou adhérent ne sollicite pas, par la voie de ses adhérents, une telle application.

Cette modalité est l'une des principales ayant prévalu à la signature de la convention, compte tenu de l'hétérogénéité des centres adhérents à la fédération.

Avis d'interprétation du 10 mars 2000 relatif au délai de carence en cas de maladie

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des centres de gestion agréés ; La SPNAPCGAA ;
Organisations de salariés	Le FIECI-CGC.

Délai de carence en cas de maladie

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 28 de la convention collective des centres de gestions agréés, la commission d'interprétation s'est réunie le vendredi 10 mars 2000, à la demande du SPNAPCGAA pour examiner l'article 16 de la convention collective.

La commission d'interprétation était composée de :

La fédération des centres de gestion agréés ;

La SPNAPCGAA ;

Le FIECI-CGC.

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 4e 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 maladie perçues qu'au franc le franc pour les 3 premiers jours d'arrêt, et à 90 % ou 66,66 % à partir du 4e jour ?

Article 16

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 premier jour d'absence pour les 3 premiers arrêts intervenus sur une période de 12 mois consécutive et au-delà du 3e jour pour les arrêts de travail intervenant à partir du 4e 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 4e 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.

Accord du 15 mai 2001 relatif à la garantie de ressources et à la prime d'ancienneté

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des centres de gestion agréés,
Organisations de salariés	Le SPNAPCGAA ; La FIECI-CGC,
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

Garantie de ressources et prime d'ancienneté

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant du 5 juillet 2001 relatif à l'application de la rémunération minimale après examen par la commission d'interprétation

Signataires	
Organisations patronales	-la fédération des centres de gestions agréés ;-le SNAPCGAA ;
Organisations de salariés	-la FIECI CGC.
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

Application de la rémunération minimale après examen par la commission d'interprétation

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 28 de la convention collective des centres de gestion agréés, la commission d'interprétation s'est réunie le jeudi 5 juillet 2001, à la demande de la FCGA, pour examiner les conditions d'application de la rémunération minimale.

La commission d'interprétation était composée de :

- la fédération des centres de gestions agréés ;

- le SNAPCGAA ;

- la FIECI CGC.

La commission a examiné le point suivant :

Rémunération minimale

Après examen de la question, les membres de la commission ont approuvé à l'unanimité l'interprétation suivante :

Les parties rappellent qu'à l'origine de la convention collective il avait été prévu uniquement de garantir une rémunération annuelle minimale dans la mesure où les centres avaient des pratiques différentes, certains attribuant une rémunération sur 12 mois, d'autres sur 13 ou 14 mois.

Cette rémunération étant basée sur l'année, elle prend en compte l'ensemble des mois de salaires versés au cours de cette période quel que soit leur nombre, sauf s'il est prévu dans le contrat de travail qu'un élément de salaire quel qu'il soit vienne s'ajouter à la rémunération annuelle brute minimale.

Aucune rémunération mensuelle minimale n'étant prévue, seule une comparaison peut être effectuée entre la somme des mois versés au cours de l'année et la rémunération minimale définie par la convention pour chaque qualification.

Accord de méthode du 15 octobre 2001 relatif à la négociation d'une convention collective des centres de gestion agréés et habilités

Signataires	
Organisations patronales	FFCGEA.
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; CSFV CFTC ; FEC FO ; Fédération des sociétés d'études CGT ; Fédération des services CFDT.
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

Préambule

Accord de méthode relatif à la négociation d'une convention collective des centres de gestion agréés et habilités

En vigueur non étendu

Les parties ci-dessous réunies en date du 3 octobre 2001, au siège de la FFCGEA, 79, avenue de Villiers, 75017 Paris, ont convenu de l'opportunité d'engager des négociations en vue de bâtir une convention collective des centres de gestion agréés et habilités. Pour ce faire, elles ont arrêté d'un commun accord les conditions nécessaires permettant de garantir un fonctionnement paritaire tout au long de leurs travaux. Elles ont décidé de formaliser leurs points de vue communs en un accord de méthode.

Cet accord qui ne préjuge pas de l'issue des travaux devra être déposé par la partie la plus diligente auprès du département des relations du travail et du bureau de la négociation collective en vue de son extension.

Champ d'application

Accord de méthode relatif à la négociation d'une convention collective des centres de gestion agréés et habilités

Article 1er

En vigueur non étendu

Sont concernés par cet accord tous les centres de gestion agréés et habilités et leurs salariés définis dans le champ d'application ci-dessous :

Le présent accord fixe, sur le territoire de la France y compris les DOM-TOM, les rapports de travail, visés aux alinéas suivants, entre les employeurs et leurs salariés.

Les structures employeurs qui entrent dans le champ d'application de la présente convention collective sont les suivantes :

Les centres de gestion agréés et habilités, les entités juridiques associées à ces centres, et toute structure créée à l'initiative du secteur des métiers ayant pour objet la gestion et/ou la comptabilité des entreprises artisanales ou commerciales.

A l'exclusion des cabinets d'expertise comptable et des centres dont les salariés relèvent de la mutualité sociale agricole.

Composition - Organisation

Accord de méthode relatif à la négociation d'une convention collective des centres de gestion agréés et habilités

Article 2

En vigueur non étendu

La commission de négociation est composée :

- pour le collège employeur, de 7 représentants des employeurs ;
- pour le collège salarié, les représentants des salariés mandatés sont limités à 2 plus un permanent par organisation syndicale.

Cette commission est présidée par le collège employeur qui en assure le secrétariat.

Chaque organisation syndicale informera par lettre recommandée avec accusé de réception chaque employeur du mandatement d'un ou plusieurs de ses salariés.

Remise de documents

Accord de méthode relatif à la négociation d'une convention collective des centres de gestion agréés et habilités

Article 3

En vigueur non étendu

Le projet de convention collective est remis à chaque participant ainsi que la liste des centres de gestion adhérents à la FFCGEA.

Cinq documents sont extraits du projet de texte : le sommaire général, les dispositions générales, les dispositions optionnelles, le référentiel, la grille de classification/qualification.

Calendrier

Accord de méthode relatif à la négociation d'une convention collective des centres de gestion agréés et habilités

Article 4

En vigueur non étendu

Le collège employeur souligne la nécessité de conclure la négociation au 31 mars 2002. Un point d'avancement sera fait en fin d'année, et selon les thèmes, des groupes de travail pourront être mis en oeuvre pour accélérer le processus de négociation.

La commission se réunira tous les mois en réunion plénière sous réserve de modifications par l'ensemble des parties. Les dates fixées sont les suivantes :

- 3 octobre 2001 ;
- 7 novembre 2001 ;
- 5 décembre 2001 ;
- 9 janvier 2002 ;
- 6 février 2002 ;
- 6 mars 2002.

Les parties définiront si besoin un calendrier complémentaire jusqu'à conclusion de la négociation.

Organisation des séances de travail

Accord de méthode relatif à la négociation d'une convention collective des centres de gestion agréés et habilités

Article 5

En vigueur non étendu

Les réunions se tiendront, en principe, dans les locaux de la FFCGEA à Paris. Elles se dérouleront de 9 heures à 16 heures 30. Une pause déjeuner sera organisée par le biais de plateaux repas.

Il est arrêté qu'à chaque séance de négociation, les salariés mandatés bénéficieront d'une journée préparatoire par leur organisation syndicale.

Prise en charge des coûts

Accord de méthode relatif à la négociation d'une convention collective des centres de gestion agréés et habilités

Article 6

En vigueur non étendu

Les entreprises ayant des salariés participant à la négociation prendront en charge :

Le transport, l'hébergement et la restauration sur la base suivante :

- transport SNCF : billet 2e classe ;
- transport aérien : billet économique ;
- frais hôteliers : 530 F ;
- restauration : 121 F par repas.

Et elles assureront le maintien du salaire.

La prise en charge des journées préparatoires s'effectuera de la même façon à condition d'être accolée à une séance plénière.

Les frais de secrétariat et l'organisation des réunions ainsi que les plateaux déjeuners seront pris en charge par la FFCGEA.

Documents

Accord de méthode relatif à la négociation d'une convention collective des centres de gestion agréés et habilités

Article 7

En vigueur non étendu

7.1. Tableau de synthèse des décisions ou observations

La présentation des documents de synthèse se fera sous forme d'un tableau dont les rubriques sont les suivantes :

- projet d'article ;
- observations ou contre-propositions syndicales ;
- proposition intersyndicale ;
- nouvelle proposition patronale ;
- texte arrêté.

La notion de texte arrêté signifie qu'un accord a été trouvé sur cette partie mais qu'au vu du texte global ou d'un autre article, il peut être remis à débat.

7.2. Convocation

La convocation, rappelant l'ordre du jour qui aura été décidé communément à chaque fin de séance, sera jointe au document de synthèse et comportera un bulletin réponse de participation afin de faciliter l'organisation et la commande des plateaux-repas.

7.3. Destinataires et transmission

Les destinataires concernés sont les organisations syndicales représentatives et les organisations employeur, parties à la négociation.

La transmission s'effectuera par e-mail aux fédérations qui auront la charge de transmettre les documents à leurs mandatés.

7.4. Délais

Ces documents seront adressés au minimum 10 jours avant la séance prévue.

Les observations et/ou contre-propositions, qui surviendraient après une réunion, devront parvenir à la FFCGEA.

Communication - Publicité

Accord de méthode relatif à la négociation d'une convention collective des centres de gestion agréés et habilités

Article 8

En vigueur non étendu

Les compte rendus adoptés en séances de négociation devront être communiqués par la FFCGEA à la connaissance de tous ses centres adhérents qui auront à charge de les porter à la connaissance de leurs salariés.

Pour tous les autres centres, les comptes rendus adoptés pourront être consultés, téléchargés et imprimés à partir du site Internet www.ffcgea.fr, à charge pour ceux-ci de les porter à la connaissance de leurs salariés.

Formalités - Durée - Dépôt

Accord de méthode relatif à la négociation d'une convention collective des centres de gestion agréés et habilités

Article 9

En vigueur non étendu

Cet accord, conclu pour une durée indéterminée, sera déposé, dès signature, pour extension, par la partie la plus diligente, au département des relations du travail et du bureau de la négociation collective, ainsi qu'au secrétariat - greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Avenant du 26 janvier 2007 portant actualisation de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des centres de gestion agréés,
Organisations de salariés	Le syndicat national autonome des personnels des centres de gestion et associations agréés (SNAPCGAA) ; La fédération nationale du personnel d'encadrement des sociétés de services informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie (FIECI) CFE-CGC,
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant intervient dans le cadre d'une volonté des partenaires sociaux d'actualiser les dispositions de la convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983.

Actualisation des références

Article 1er

En vigueur non étendu

A l'article 5, les mots « l'article L. 212. 4. 2 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 212. 4. 5 du code du travail ».

A l'article 6. 1, les mots « l'article L. 321. 1. 1. 2 » sont remplacés par les mots : « l'article L. 321. 1. 2 ».

Temps partiel

Article 2

En vigueur non étendu

A l'article 6. 3, après les mots « 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 », il est inséré la mention suivante : « 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 ».

Il est ajouté un nouvel alinéa à la suite de l'article 6. 3 actuel, défini comme suit :

« Ce délai pourra être raccourci à 5 jours ouvrables de façon exceptionnelle, notamment en cas d'événement imprévu, panne informatique, absences de salariés, nouveaux textes législatifs, ou en cas d'accord du salarié selon les modalités déterminées entre les parties. »

Affichage

Article 3

En vigueur non étendu

A l'article 6. 4, les mentions « le nom et l'adresse », aux tirets 1 et 7 de l'article, sont remplacées par les mots : « les nom, adresse et numéro de téléphone ».

Les mots « le texte intégral de la loi et du décret relatifs au principe d'égalité de salaire hommes-femmes » sont remplacés par les mots suivants : « l'intégralité des textes et des articles du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle hommes-femmes, ainsi que leurs textes d'application ».

Trois tirets sont ajoutés à la liste mentionnée par l'article :

- l'exposé des consignes d'incendie, et affiche résumant les consignes en cas d'accident électrique ;
- les accords d'établissements ;
- le cas échéant :
- la liste des délégués du personnel ;
- la liste des délégués syndicaux ;
- la liste des membres du CHSCT ;
- les affichages électoraux.

Visite médicale

Article 4

En vigueur non étendu

A l'article 6. 5, les mots « visite périodique annuelle » sont remplacés par les mots : « visite 1 fois tous les 24 mois », sauf cas dérogatoires légaux.

Congé de paternité et congé parental d'éducation

Article 5

En vigueur non étendu

A l'article 23, le titre « Maternité et adoption » est remplacé par le titre : « Maternité, paternité et adoption ».

A l'alinéa 1er de l'article sont insérés, après les mots « de maternité », les mots « de paternité ».

Il est inséré un 5e alinéa rédigé ainsi : « Les salariés bénéficient des dispositions légales et réglementaires en matière de congé parental d'éducation. »

Indemnités de licenciement

Article 6

En vigueur non étendu

Le 4e alinéa est remplacé par la phrase suivante : « L'indemnité de licenciement ne pourra dépasser 12 mois. »

Le 7e alinéa est remplacé par la phrase suivante : « L'indemnité de licenciement ne pourra dépasser 14 mois. »

Mise à la retraite

Article 7

En vigueur non étendu

Au 3e alinéa de l'article 38, la mention « à un âge égal ou supérieur à 60 ans » est supprimée.

Formation professionnelle

Article 8

En vigueur non étendu

Attention : accord à durée déterminée de 1 an, renouvelable par tacite reconduction ; la demande de révision doit parvenir 3 mois avant le terme de chaque période annuelle.

L'accord du 6 juillet 1993 est ainsi modifié :

Dans le préambule :

L'alinéa 3 est modifié comme suit : « 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.

Les alinéas 4 et 5 sont supprimés et remplacés par les alinéas suivants :

« Dans cette perspective, les partenaires sociaux entendent ainsi rappeler les objectifs du dispositif de formation tout au long de la vie professionnelle :

- 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 oeuvre 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 ;

- 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 cas d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation ;
- 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 oeuvre au sein de leur centre ;
 - du droit au congé individuel de formation mis en oeuvre à leur initiative ;
 - du droit individuel à la formation mis en oeuvre à leur initiative, en accord avec le centre ;
- 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 ;
- assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- 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 oeuvre 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. »

L'alinéa 1 de l'article 2 est remplacé par les stipulations suivantes :

« 2. 1. Principes sur l'application de la formation par les centres

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 précitée, 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 oeuvre 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 oeuvre 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 ou avec 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'adaptation 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 oeuvre 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

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 oeuvre de ce principe s'effectue au travers de la formation professionnelle continue qui regroupe différents types d'actions :

1. Les actions d'adaptation des salariés. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail.
2. 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. 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. Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée.
5. 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. 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. 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. 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. 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. 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. Les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

2. 3. Priorités de la formation professionnelle dans le cadre plan de formation

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.

L'alinéa 2 intitulé « Plan de formation » fait l'objet d'un paragraphe 2. 4.

Au b de ce paragraphe, la mention « l'ayant demandé » est supprimée.

Il est inséré un article 6 relatif au droit individuel à la formation :

« Article 6. Le droit individuel à la formation

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

A 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 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 oeuvre 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 ;
- 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 ;
- technique de l'impression et de l'édition ;
- communication (y compris communication graphique) ;
- traitement de l'information, documentation et bibliothèque (Ged) ;
- accueil physique et téléphonique.

Economie :

- 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 oeuvre et gestion des projets de formation ;
- évaluation des actions de formation ;
- conception et utilisation d'outils pédagogiques multimédia et TIC.

Il est inséré un article 7 relatif au contrat de professionnalisation :

« Article 7. Le contrat de professionnalisation

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 sur une liste établie par le centre, en début de chaque année, après consultation des délégués du personnel quand il existe. »

Il est inséré un article 8 relatif à la période de professionnalisation :

« Article 8.-Les périodes de professionnalisation

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. »

L'article 6 de l'accord est supprimé.

Les articles 7,8,9,10,11 et 12 constituent désormais les articles 9,10,11,12,13 et 14 de l'accord.

Article 9

En vigueur non étendu

L'accord du 5 septembre 1997 intitulé « Négociation collective dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux » est supprimé.

Avenant du 5 décembre 2007 relatif à l'avis de la commission d'interprétation et de validation (art. 16 de la convention)

Signataires	
Organisations patronales	FCGA.
Organisations de salariés	SNAPCGAA ; FIECI CFE-CGC.
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 28 de la convention collective des centres de gestion agréés, la commission d'interprétation et de validation s'est réunie le mercredi 5 décembre 2007, à la demande du SNAPCGAA, pour examiner les conditions d'application de l'article 16 de la convention, notamment quant à l'assiette de calcul de la rémunération maintenue et la méthode de reconstitution des indemnités journalières.

La commission d'interprétation était composée de :

- la FCGA ;
- le SNAPCGAA.

Dans la situation législative actuelle, la commission a examiné l'article 16 de la convention.

Cet article préconise, en cas de maladie ou d'accident, un maintien de la rémunération brute à hauteur de 90 % pour les 30 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 sécurité sociale verse un montant d'indemnités journalières net de CSG et de CRDS et indique le montant brut qui doit être retenu.

Avenant du 6 février 2008 relatif aux indemnités de licenciement

Signataires	
Organisations patronales	La fédération des centres de gestion agréés,

Signataires	
Organisations de salariés	Le syndicat national autonome des personnels de centres de gestion et associations agréées ; La fédération nationale du personnel d'encadrement des sociétés deservice informatique des études, du conseil et de l'ingénierie (FIECI)CFE-CGC,
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 14 du 22 octobre 2008 portant modifications des articles 21 et 23

Signataires	
Organisations patronales	Le FCGA,
Organisations de salariés	Le SNAPCGAA ; La FIECI CFE-CGC,
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

Article 1er

En vigueur non étendu

Il a été convenu de modifier l'article 21 intitulé « Congés exceptionnels pour événements familiaux », pour tenir compte :

- d'une part, des pactes civils de solidarité qui peuvent être conclus par les salariés de la branche ;
- d'autre part, des nouvelles modalités liées aux obligations militaires des citoyens de nationalité française.

En conséquence, la nouvelle rédaction de l'alinéa 1 de l'article 21 est la suivante :

« Les employés et cadres ont 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 soeur : 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 journée ;
- mariage du salarié : 5 jours ;
- pacte civil de solidarité du salarié : 2 jours ;
- 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, 2 fois par année civile, sur justificatif d'un certificat médical attestant 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. »

Article 2

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux ont également entendu apporter une précision concernant les temps de pause ou allègements de temps de travail dont bénéficient les salariées à temps partiel durant leur grossesse.

Ainsi, la nouvelle rédaction de l'alinéa 2 de l'article 23 est la suivante :

« Les salariées, après les 3 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 allègement du temps de travail de 30 minutes à partir de la 24^e semaine précédant la date probable de l'accouchement, de 1 heure par jour à partir de la 18^e semaine. Ce temps de pause journalier ou allègement du temps de travail est calculé pro rata temporis pour les salariées exécutant leur contrat de travail dans le cadre d'un temps partiel. »

Avenant n° 15 du 27 octobre 2009 relatif à l'actualisation de la convention

Signataires	
Organisations patronales	La FCGA,
Organisations de salariés	Le SNAPCGAA ; La FIECI CFE-CGC,
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant intervient dans le cadre d'une volonté des partenaires sociaux d'actualiser les dispositions de la convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983 en intégrant les modifications apportées notamment par la loi du 20 août 2008. Il est convenu entre les parties que l'article 35 concernant les indemnités de licenciement fera l'objet d'une négociation spécifique au mois de janvier prochain.

L'article 1er est modifié comme suit :

« 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 numéro 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. »

L'article 3 est modifié comme suit :

« La présente convention pourra être dénoncée par l'une des parties, 3 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 1er 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 3 mois et déboucher dans un délai de 6 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 1 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. »

L'article 5 est modifié comme suit :

« 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 1 an.

Toutefois, l'ouverture du droit à l'indemnité de licenciement s'entend sous respect de l'ancienneté de 1 an ininterrompue 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. »

L'article 6. 5 est modifié comme suit :

« 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 8 jours, suite à tout arrêt pour maladie professionnelle, et après toute absence d'au moins 21 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-avant, 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. »

L'article 7 est modifié comme suit :

« La période d'essai est fixée à :

- 2 mois pour le personnel de niveaux 1 et 2 ;

- 3 mois pour le personnel de niveaux 3 et 4 ;

- 4 mois pour le personnel de niveaux 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 1 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. »

L'article 10 est modifié comme suit :

« 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.

A 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.

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 18 ans, ou de moins de 18 ans mais ayant plus de 6 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. »

L'article 16, alinéa 1er, est remplacé comme suit :

« Après 1 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 : »

L'article 24 est modifié comme suit :

« Lorsqu'il y a adoption, entre le 1er 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 46 heures, ni inférieur à 32 heures. »

L'article 31, alinéa 1er, est modifié comme suit :

« 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. »

L'article 34 est modifié comme suit :

« 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 1 mois pour le personnel de niveaux 1 et 2, 2 mois pour le personnel de niveaux 3 et 4 et à 3 mois pour le personnel de niveaux 5 et 6. Ce délai-congé réciproque est porté à 2 mois pour le personnel de niveaux 1 et 2 après 2 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. »

L'article 38, alinéa 1er, est modifié comme suit :

« 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. »

Avenant n° 16 du 18 janvier 2011 relatif aux indemnités de licenciement

Signataires	
Organisations patronales	FCGA.
Organisations de salariés	SNAPCGAA ; FIECI CFE-CGC.
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant intervient dans le cadre d'une volonté des partenaires sociaux de modifier l'article 35 concernant les indemnités de licenciement.

L'article 35 est modifié comme suit :

« 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 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 12 derniers mois d'activité ou le salaire moyen des 3 derniers mois d'activité précédant le mois au cours duquel le licenciement a été notifié ;
- l'indemnité conventionnelle de licenciement est plafonnée à 14 mois. »

Avenant n° 17 du 25 février 2013 relatif aux classifications

Signataires	
Organisations patronales	FCGA.
Organisations de salariés	SNAPCGAA ; FIECI CFE-CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent avenant intervient dans le cadre d'une volonté des partenaires sociaux de modifier le titre XI « Classification » et plus particulièrement d'actualiser la grille de classification pour l'adapter à la réalité du terrain.

Le titre XI « Classification » est modifié comme suit :

« 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. A chaque catégorie correspondent 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 salarié 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 au minimum de 1 an pour les emplois de niveau 2 et de 2 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 1 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.

En vigueur non étendu

Niveau 1

(Coefficients 200 à 210)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coefficient	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 (1er échelon) Standardiste, employé de bureau (1er échelon) Opérateur de saisie (1er 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 (1er échelon) ayant acquis l'expérience requise et/ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2e échelon

Niveau 2

(Coefficients 220 à 250)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coefficient	Emploi
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat professionnel ou une expérience professionnelle équivalente	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	Responsable de son propre travail dans les limites fixées ci-contre Placé sous le contrôle direct du salarié d'un niveau de qualification supérieur	220	Préparateur technique de dossiers effectuant la collecte et la relance des documents comptables et administratifs (1er échelon) Secrétaire (1er échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat professionnel ou une expérience professionnelle équivalente	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	Responsable de son propre travail dans les limites fixées ci-contre Placé sous le contrôle direct du salarié d'un niveau de qualification supérieur	230	Préparateur technique de dossiers effectuant la collecte et la relance des documents comptables et administratifs (2e échelon) Assistant de formation (1er échelon) Secrétaire (2e échelon) Aide-comptable du centre (1er échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat professionnel ou une expérience professionnelle équivalente	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	Responsable de son propre travail dans les limites fixées ci-contre Placé sous le contrôle direct du salarié d'un niveau de qualification supérieur	240	Employé de coefficient 230 (1er échelon) ayant acquis l'expérience requise et/ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2e échelon Secrétaire spécialisée (1er échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat professionnel ou une expérience professionnelle équivalente	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	Responsable de son propre travail dans les limites fixées ci-contre Placé sous le contrôle direct du salarié d'un niveau de qualification supérieur	250	Secrétaire spécialisée (2e échelon)

Niveau 3

(Coefficients 260 à 290)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coefficient	Emploi
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat ou une expérience professionnelle équivalente	Exécute des travaux en fonction d'instructions générales sur les modes opératoires et les buts à atteindre	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	260	Assistant de formation ou d'études, spécialisé
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat ou une expérience professionnelle équivalente	Exécute des travaux en fonction d'instructions générales sur les modes opératoires et les buts à atteindre	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	270	Préparateur vérificateur de gestion, effectuant des contrôles de cohérence et de vraisemblance (1er échelon) Assistant informatique (1er échelon)

Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat ou une expérience professionnelle équivalente	Exécute des travaux en fonction d'instructions générales sur les modes opératoires et les buts à atteindre	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	280	Employé de coefficient 270 (1er échelon) ayant acquis l'expérience jugée suffisante pour accéder au 2e échelon
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type baccalauréat ou une expérience professionnelle équivalente	Exécute des travaux en fonction d'instructions générales sur les modes opératoires et les buts à atteindre	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	290	Secrétaire de direction (1er échelon) Assistant de formation ou d'études spécialisé confirmé

Niveau 4
(Coefficients 300 à 380)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coefficient	Emploi
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général	300	Comptable au sein du centre (1er échelon)
		Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre		
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre	310	Employé du coefficient 300 (1er échelon) ayant acquis l'expérience requise ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2e échelon
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre	320	Analyste de gestion effectuant des ECCV (1er échelon) Informaticien (1er échelon) Secrétaire de direction (2e échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre	340	Employé du coefficient 320 (1er échelon) ayant acquis l'expérience requise ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2e échelon Responsable technique d'études spécialisé (responsable de formation ou de statistiques) (1er échelon)
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général	360	Employé du coefficient 340 (1er échelon) ayant acquis l'expérience requise et/ou une pratique jugée suffisante pour accéder au 2e échelon
		Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre		Chef de mission
Emploi exigeant un niveau de formation minimal de type BTS, DUT ou licence, ou une expérience professionnelle équivalente	Analyse et exploitation d'informations diverses Nécessite des connaissances théoriques et pratiques	Dispose d'une certaine initiative sur le choix des moyens et des méthodes en fonction d'instructions à caractère général Responsable de son propre travail, il peut aussi assurer la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre	380	Responsable technique de formation où analyste à compétences particulières

Niveau 5
(Coefficients 400 à 510)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coefficient	Emploi
Enseignement supérieur de 2e cycle ou 3e cycle ou diplôme équivalent	Encadrement, conception et animation	Hautes responsabilités dans le centre		Cadres et ingénieurs

Niveau 6
(Coefficients 520 et plus)

Technicité	Autonomie	Initiative Responsabilité	Coefficient	Emploi
------------	-----------	------------------------------	-------------	--------

Le niveau 6 implique de très hautes responsabilités dans le centre. Elles peuvent correspondre à des fonctions d'appellation a priori identiques, mais font appel à des qualités professionnelles et des niveaux d'expérience différents, selon l'importance des centres

Cadres et ingénieurs

Accord n° 99-1 du 25 février 1999 relatif aux salaires

Valeur du point à compter du 1er janvier 1999

En vigueur non étendu

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 1er janvier 1999 : 434.

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

Avenant n° 3.1 du 13 février 2003 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier 2003

Signataires

Organisations patronales	Fédération des centres de gestion agréés.
Organisations de salariés	SNAPCGAA ; FIECI-CGC.

Valeur du point à compter du 1er janvier 2003

En vigueur non étendu

En application de l'article 10, § 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 est la suivante à compter du 1er janvier 2003 : 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 le 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 est ramenée à 35/39.

Pour la valeur du point fixée au 1er janvier 2003, elle est fixée à $35/39 \times 71 = 63,72$ Euros.

Fait à Paris, le 13 février 2003.

Avenant n° 06.1 du 26 janvier 2006 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2006

Signataires

Organisations patronales	Fédération des centres de gestion agréés.
Organisations de salariés	Syndicat national autonome des personnels, des centres de gestion agréés, (SNAPCGAA) ; FIECI-CGC.

Salaires à compter du 1er janvier 2006

Salaires

En vigueur non étendu

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 1er janvier 2006 : 75,25 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.

Pour la valeur du point fixée au 1er janvier 2006, elle sera fixée à $75,25 \times 35/39 = 67,53$ Euros.

Fait à Paris, le 26 janvier 2006.

Accord du 14 février 2007 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2007

Signataires

Organisations patronales	Fédération des centres de gestions agréés.
Organisations de salariés	SNAPCGAA ; FIECI CGC.

Préambule

En vigueur non étendu

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 1er janvier 2007 : 76,60 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.

Rémunération

Article 10

En vigueur non étendu

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.

Pour la valeur du point fixée au 1er janvier 2012, elle sera fixée à $84,71 \times 35/39 = 76,02$ €.

Avenant n° 08-1 du 6 février 2008 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier 2008

Signataires	
Organisations patronales	SNAPCGAA ; Fédération des centres de gestion agréés.
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC.

En vigueur non étendu

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 1er janvier 2008 : 78, 63 €.

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

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.

Pour la valeur du point fixée au 1er janvier 2008, elle sera fixée à : $78,60 \times 35 / 39 = 70,57$ €.

Avenant n° 8.2 du 23 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er septembre 2008

Signataires	
Organisations patronales	FCGA.
Organisations de salariés	SNAPCGAA.

En vigueur non étendu

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 1er septembre 2008 : 79, 03 €.

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.

Pour la valeur du point fixée au 1er septembre 2008, elle sera fixée à $79,03 \times 35 / 39 = 70,92$ €.

Avenant n° 9.1 du 24 mars 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

Signataires	
Organisations patronales	FCGA.
Organisations de salariés	SNAPCGAA ; FIECI CFE-CGC.
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

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 1er janvier 2009 : 80, 35 €.

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.

Pour la valeur du point fixée au 1er janvier 2009, elle sera fixée à $80,35 \times 35 / 39 = 72,11$ €.

Accord n° 10.1 du 22 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2010

Signataires	
Organisations patronales	FCGA.
Organisations de salariés	SNAPCGAA ; FIECI CFE-CGC.
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

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 1er janvier 2010 : 81, 31 €.

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.

Pour la valeur du point fixée au 1er janvier 2010, elle sera fixée à $81,31 \times 35 / 39 = 72,97$ €.

Avenant n° 11.1 du 18 janvier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011

Signataires	
Organisations patronales	FCGA.

Signataires	
Organisations de salariés	SNAPCGAA ; FIECI CFE-CGC.
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

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 1er janvier 2011 : 82,85 €.

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.

Pour la valeur du point fixée au 1er janvier 2011, elle sera fixée à $82,85 \times 35/39 = 74,35$ €.

Fait à Paris, le 18 janvier 2011.

Avenant n° 12-1 du 24 janvier 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	La FCGA,
Organisations de salariés	La FIECI CFE-CGC ; Le SNAPCGAA,
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

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 1er janvier 2012 : 84,71 €.

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.

Pour la valeur du point fixée au 1er janvier 2012, elle sera fixée à $84,71 \times 35/39 = 76,02$ €.

Avenant n° 13-1 du 18 janvier 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles et à la valeur du point au 1er janvier 2013

Signataires	
Organisations patronales	La FCGA,
Organisations de salariés	La SNAPCGAA ; La FIECI CFE-CGC,
Organisations adhérentes	UNSA FESSAD, par lettre du 3 décembre 2013 (BO n°2013-51)

En vigueur non étendu

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 1er janvier 2013 : 86,28 €.

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.

Pour la valeur du point fixée au 1er janvier 2013, elle sera fixée à $86,28 \times 35/39 = 77,43$ €.

Accord n° 16-1 du 22 janvier 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2016

Signataires	
Organisations patronales	La FCGA,
Organisations de salariés	L'UNSA FESSAD ; La CFDT ; La CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Nouveautés

Accord n° 17.1
Date du texte : 2017-01-30
Publié au BOCC N° :

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
BEP	Brevet d'études professionnelles
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEE	Communauté économique européenne
CET	Compte épargne temps
CGA	Centre de gestion agréé
CGC	Confédération générale des cadres
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
DDTE	Direction départementale du travail et de l'emploi
DIF	Droit individuel à la formation
DUT	Diplôme universitaire de technologie
FCGA	Fédération des centres de gestion agréés
FESSAD	Fédération des syndicats de services, activités diverses
FFCGEA	Fédération Française des Associations de Gestion et de Comptabilité et des Centres de Gestion et d'Economie de l'Artisanat
FIECI	Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie
ICDR	Indemnité compensatoire de raccordement
JO	Journal officiel
NAF	Nomenclature d'activités françaises
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RTT	Réduction du temps de travail
SNAPCGAA	Syndicat national autonome des personnels des centres de gestion et associations agréés
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SPNAPCGAA	Syndicat national autonome des personnels des centres de gestion et associations agréés
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TOM	Territoires d'outre-mer
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Garanties de ressources en cas de maladie ou d'accident (Convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983.)	Article 16	4
	Garanties de ressources en cas de maladie ou d'accident (Convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983.)	Article 16	4
Arrêt de travail, Maladie	Avis d'interprétation du 10 mars 2000 relatif au délai de carence en cas de maladie (Avis d'interprétation du 10 mars 2000 relatif au délai de carence en cas de maladie)		26
	Garanties de ressources en cas de maladie ou d'accident (Convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983.)	Article 16	4
	Incidence des arrêts maladie prolongés sur le contrat de travail (art 19) (Convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983.)	Article 19	5
	Justification des absences (Convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983.)	Article 18	5
	Régime de prévoyance (Convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983.)	Article 17	4
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983.)	Article 1	1
Chômage partiel	Dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail (Accord du 10 septembre 1999 relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail)	Article 4	20
Congés annuels	Congés annuels (Convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983.)	Article 20	5
Congés exceptionnels	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983.)	Article 21	5
Indemnités de licenciement	Avenant du 6 février 2008 relatif aux indemnités de licenciement (Avenant du 6 février 2008 relatif aux indemnités de licenciement)		33
	Avis du 7 juillet 1997 portant avis de la commission d'interprétation sur les indemnités de licenciement (Article 35 de la convention) (Avis du 7 juillet 1997 portant avis de la commission d'interprétation sur les indemnités de licenciement (Article 35 de la convention))		18
	Indemnités de licenciement (Convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983.)	Article 35	8
Maternité, Adoption	Avenant n° 14 du 22 octobre 2008 portant modifications des articles 21 et 23 (Avenant n° 14 du 22 octobre 2008 portant modifications des articles 21 et 23)	Article 1	33
	Congés pour événements familiaux (Convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983.)	Article 21	5
	Maternité, paternité et adoption (Convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983.)	Article 23	6
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Absence pour recherche d'emploi (Convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983.)	Article 36	8
	Délai-congé (Convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983.)	Article 34	8
Prime, Gratification, Treizieme mois	Accord du 15 mai 2001 relatif à la garantie de ressources et à la prime d'ancienneté (Accord du 15 mai 2001 relatif à la garantie de ressources et à la prime d'ancienneté)		26
	Avantages acquis (Convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983.)	Article 4	1
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983.)	Article 13	3
Salaires	Accord n° 10.1 du 22 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2010 (Accord n° 10.1 du 22 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2010)		39
	Accord n° 16-1 du 22 janvier 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2016 (Accord n° 16-1 du 22 janvier 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2016)		40
	Avenant n° 08-1 du 6 février 2008 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier 2008 (Avenant n° 08-1 du 6 février 2008 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier 2008)		39
	Avenant n° 11.1 du 18 janvier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011 (Avenant n° 11.1 du 18 janvier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011)		40
	Avenant n° 12-1 du 24 janvier 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2012 (Avenant n° 12-1 du 24 janvier 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2012)		40
	Avenant n° 13-1 du 18 janvier 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles et à la valeur du point au 1er janvier 2013 (Avenant n° 13-1 du 18 janvier 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles et à la valeur du point au 1er janvier 2013)		40
	Avenant n° 8.2 du 23 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er septembre 2008 (Avenant n° 8.2 du 23 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er septembre 2008)		39
	Avenant n° 9.1 du 24 mars 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 (Avenant n° 9.1 du 24 mars 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009)		39
	Préambule (Accord du 14 février 2007 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2007)		38
	Rémunération (Accord du 14 février 2007 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2007)	Article 10	38
	Salaires à compter du 1er janvier 2006 (Avenant n° 06.1 du 26 janvier 2006 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2006)		38
	Valeur du point à compter du 1er janvier 1999 (Accord n° 99-1 du 25 février 1999 relatif aux salaires)		38
	Valeur du point à compter du 1er janvier 2003 (Avenant n° 3.1 du 13 février 2003 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier 2003)		38
Sanctions	Discrétion professionnelle (Convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983.)	Article 25	6
	Les conséquences 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 (Accord du 6 juillet 1993 relatif à la formation professionnelle)	Article 10	16

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1983-01-17	Annexe I Convention collective nationale du 17 janvier 1983	9
	Convention collective nationale des centres de gestion agréés du 17 janvier 1983.	1
1985-12-19	Protocole d'accord du 19 décembre 1985 relatif à la formation professionnelle	11
1993-07-06	Accord du 6 juillet 1993 relatif à la formation professionnelle	13
1996-11-28	Accord du 28 novembre 1996 relatif à la commission d'interprétation sur les avantages acquis	17
1997-07-07	Avis du 7 juillet 1997 portant avis de la commission d'interprétation sur les indemnités de licenciement (Article 35 de la convention)	18
1997-09-05	Avis d'interprétation du 5 septembre 1997 relatif à la classification	18
1998-11-12	Avis du 12 novembre 1998 portant avis de la commission d'interprétation consécutif à la révision de la convention collective à effet au 1er octobre 1996	18
1999-02-25	Accord n° 99-1 du 25 février 1999 relatif aux salaires	38
1999-05-10	Accord du 10 mai 1999 relatif à la validation d'un accord sur la réduction du temps de travail	19
1999-06-17	Procès-verbal de validation du 17 juin 1999 relatif à la validation de l'accord sur la réduction du temps de travail du CGA de la région parisienne	19
1999-09-10	Accord du 10 septembre 1999 relatif à la durée et l'aménagement du temps de travail	19
1999-09-13	Avis d'interprétation du 13 septembre 1999 portant avis de la commission d'interprétation sur l'article 1 de la convention collective	25
2000-03-10	Avis d'interprétation du 10 mars 2000 relatif au délai de carence en cas de maladie	26
2001-05-15	Accord du 15 mai 2001 relatif à la garantie de ressources et à la prime d'ancienneté	26
2001-07-05	Avenant du 5 juillet 2001 relatif à l'application de la rémunération minimale après examen par la commission d'interprétation	26
2001-10-15	Accord de méthode du 15 octobre 2001 relatif à la négociation d'une convention collective des centres de gestion agréés et habilités	27
2003-02-13	Avenant n° 3.1 du 13 février 2003 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier 2003	38
2006-01-26	Avenant n° 06.1 du 26 janvier 2006 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2006	38
2007-01-26	Avenant du 26 janvier 2007 portant actualisation de la convention collective	28
2007-02-14	Accord du 14 février 2007 relatif aux salaires à compter du 1er janvier 2007	38
2007-12-05	Avenant du 5 décembre 2007 relatif à l'avis de la commission d'interprétation et de validation (art. 16 de la convention)	32
	Avenant du 6 février 2008 relatif aux indemnités de licenciement	32
2008-02-06	Avenant n° 08-1 du 6 février 2008 relatif à la valeur du point à compter du 1er janvier 2008	38
2008-09-23	Avenant n° 8.2 du 23 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er septembre 2008	39
2008-10-22	Avenant n° 14 du 22 octobre 2008 portant modifications des articles 21 et 23	33
2009-03-24	Avenant n° 9.1 du 24 mars 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009	39
2009-10-27	Avenant n° 15 du 27 octobre 2009 relatif à l'actualisation de la convention	33
2010-01-22	Accord n° 10.1 du 22 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2010	39
	Avenant n° 11.1 du 18 janvier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011	39
2011-01-18	Avenant n° 16 du 18 janvier 2011 relatif aux indemnités de licenciement	35
2012-01-24	Avenant n° 12-1 du 24 janvier 2012 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er janvier 2012	40
2013-01-18	Avenant n° 13-1 du 18 janvier 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles et à la valeur du point au 1er janvier 2013	40
2013-02-25	Avenant n° 17 du 25 février 2013 relatif aux classifications	35
2016-01-22	Accord n° 16-1 du 22 janvier 2016 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2016	40
2017-01-30	Accord n° 17.1	NV-1

Index alphabétique

A

Absence pour recherche d'emploi 8
Absences et maladies 4
Accord de methode du 15 octobre 2001 relatif a la negociation d'une convention collective des centres de gestion agrees et habilites 27
Accord de methode relatif a la negociation d'une convention collective des centres de gestion agrees et habilites 27, 28
Accord du 10 mai 1999 relatif a la validation d'un accord sur la reduction du temps de travail 19
Accord du 10 septembre 1999 relatif a la duree et l'amenagement du temps de travail 19
Accord du 14 fevrier 2007 relatif aux salaires a compter du 1er janvier 2007 38
Accord du 15 mai 2001 relatif a la garantie de ressources et a la prime d'anciennete 26
Accord du 28 novembre 1996 relatif a la commission d'interpretation sur les avantages acquis 17
Accord du 6 juillet 1993 relatif a la formation professionnelle 13
Accord n° 10.1 du 22 janvier 2010 relatif aux salaires au 1er janvier 2010 39
Accord n° 16-1 du 22 janvier 2016 relatif a la valeur du point au 1er janvier 2016 40
Accord n° 17.1 NV-1
Accord n° 99-1 du 25 fevrier 1999 relatif aux salaires 38
Actualisation de la convention 33
Actualisation de la convention collective 28
Actualisation des references 29
Affichage 29
Anciennete 1
Annexe I - Titre IX Classifications 9
Annexe I Convention collective nationale du 17 janvier 1983 9
Application de la remuneration minimale apres examen par la commission d'interpretation 26
Avantages acquis 1
Avenant du 26 janvier 2007 portant actualisation de la convention collective 28
Avenant du 5 decembre 2007 relatif a l'avis de la commission d'interpretation et de validation (art. 16 de la convention) 32
Avenant du 5 juillet 2001 relatif a l'application de la remuneration minimale apres examen par la commission d'interpretation 26
Avenant du 6 fevrier 2008 relatif aux indemnites de licenciement 32
Avenant n° 06.1 du 26 janvier 2006 relatif aux salaires a compter du 1er janvier 2006 38
Avenant n° 08-1 du 6 fevrier 2008 relatif a la valeur du point a compter du 1er janvier 2008 39
Avenant n° 11.1 du 18 janvier 2011 relatif aux salaires au 1er janvier 2011 39
Avenant n° 12-1 du 24 janvier 2012 relatif aux salaires et a la valeur du point au 1er janvier 2012 40
Avenant n° 13-1 du 18 janvier 2013 relatif aux remunerations minimales annuelles et a la valeur du point au 1er janvier 2013 40
Avenant n° 14 du 22 octobre 2008 portant modifications des articles 21 et 23 33
Avenant n° 15 du 27 octobre 2009 relatif a l'actualisation de la convention 33
Avenant n° 16 du 18 janvier 2011 relatif aux indemnites de licenciement 35
Avenant n° 17 du 25 fevrier 2013 relatif aux classifications 35
Avenant n° 3.1 du 13 fevrier 2003 relatif a la valeur du point a compter du 1er janvier 2003 38
Avenant n° 8.2 du 23 septembre 2008 relatif aux salaires au 1er septembre 2008 39
Avenant n° 9.1 du 24 mars 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 39
Avis d'interpretation du 10 mars 2000 relatif au delai de carence en cas de maladie 26
Avis d'interpretation du 13 septembre 1999 portant avis de la commission d'interpretation sur l'article 1 de la convention collective 25
Avis d'interpretation du 5 septembre 1997 relatif a la classification 18
Avis d'interpretation relatif a la classification 18
Avis de la commission d'interpretation consecutif a la revision de la convention collective a effet au 1er octobre 1996 18
Avis de la commission d'interpretation et validation (art. 16 de la convention) 32
Avis de la commission d'interpretation sur l'article 1 de la convention collective 25
Avis de la commission d'interpretation sur les indemnites de licenciement 18
AVIS DE LA COMMISSION D'INTERPRETATION SUR LES INDEMNITES DE LICENCIEMENT (Article 35 de la convention) 18
Avis du 12 novembre 1998 portant avis de la commission d'interpretation consecutif a la revision de la convention collective a effet au 1er octobre 1996 18
Avis du 7 juillet 1997 portant avis de la commission d'interpretation sur les indemnites de licenciement (Article 35 de la convention) 18

B

Budget consacre a la formation professionnelle 17

C

Calendrier 27
Champ d'application 1, 11, 13, 27
Champ d'application de l'accord 20
Classifications 3, 9
Classifications (titre IX) 35
Commission d'interpretation et de validation 7
Commission d'interpretation sur les avantages acquis 17
Commission de conciliation 6
Commissions paritaires 6
Communication - Publicite 28
Composition - Organisation 27
Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes
- dans les centres du point de vue de la formation professionnelle 15
Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les centres du point de vue de la formation professionnelle 12
Conge de paternite et conge parental d'education 29
Conges annuels 5
Conges pour evenements familiaux 5
Convention collective nationale des centres de gestion agrees du 17 janvier 1983. 1
Convention collective nationale du 17 janvier 1983 1

D

Dans les centres du point de vue de la formation professionnelle (Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes
- dans les centres du point de vue de la formation professionnelle) 15
Date d'effet (Duree - Date d'effet) 1

Definition et conditions de mise en oeuvre des actions de formation en vue d'assurer l'egalite d'acces des hommes et des femmes a la formation professionnelle 16
Delai de carence en cas de maladie 26
Delai-conge 8
Delegues du personnel 7
Denonciation-Revision 1
Depot (Formalites - Duree - Depot) 28
Discretion professionnelle 6
Dispositions generales 1, 24
Dispositions particulieres pour beneficier des aides 24
Dispositions relatives a l'amenagement du temps de travail 20
Documents 28
Droit syndical 7
Droit syndical et representation du personnel 7
Du fait d'actions de formation (Reconnaissance des qualifications acquises - du fait d'actions de formation) 15
Duree - Depot (Formalites - Duree - Depot) 28
Duree du travail 6
Duree du travail quotidienne et hebdomadaire 20
Duree et amenagement du temps de travail 19
Duree, conditions d'application de l'accord et periodicite des negociations ulterieures 12
Duree-Date d'effet 1

E

Effet sur les remunerations 23
Egalite des remunerations 3
Egalite entre hommes et femmes 24
Engagement 1

F

Formalites - Duree - Depot 28
Formation du contrat de travail 1
Formation professionnelle 11, 13, 29
Formation professionnelle et apprentissage 6
FORMATION PROFESSIONNELLE, Preambule, Note d'information 11
Frais de deplacements 4

G

Garantie de ressources et prime d'anciennete 26
Garanties de ressources en cas de maladie ou d'accident 4

I

Incidence des arrrets maladie prolonges sur le contrat de travail (art 19) 5
Indemnites de licenciement 8, 29, 32, 35

J

Jours feries 6
Justification des absences 5

L

Le contrat de professionnalisation 16
Le droit individuel a la formation 15
Les consequences de la construction europeenne sur les besoins et les actions de formation 17
Les consequences eventuelles conclues entre le centre et le salarie pour regler les consequences financieres en cas de demission a la suite d'une action de formation 16
Les consequences eventuelles des amenagements apportees au contenu et a l'organisation du travail ainsi qu'au temps de travail sur les besoins de formation 17
Les modalites d'application par les centres des dispositions de l'accord 17
Les periodes de professionnalisation 16
Licenciement collectif 8
Lieu du travail 3

M

Maternite, paternite et adoption 6
Mise a la retraite 8, 29
Modifications des articles 21 et 23 33
Moyens reconnus aux delegues syndicaux, aux membres des comites d'entreprise et aux delegues du personnel pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation 12, 14

N

Nature des actions de formation et ordre de priorite 11, 13

O

Organisation 27
Organisation des seances de travail 28

P

Participation aux commissions paritaires 7
Periode d'essai 2

Plan de formation de l'entreprise 11
Preambule 19, 27, 29, 33, 35, 38
Prime d'anciennete 3
Prise en charge des couts 28
Proces-verbal de validation du 17 juin 1999 relatif a la validation de l'accord sur la reduction du temps de travail du CGA de la region parisienne 19
Protocole d'accord du 19 decembre 1985 relatif a la formation professionnelle 11
Publicite 28

R

Reconnaissance des qualifications acquises
- du fait d'actions de formation 15
Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'action de formation 12
Regime de prevoyance 4
Regime de retraite 8
Reglementation du travail 5
Remboursement des frais de deplacement 7
Remise de documents 27
Remuneration 38
Remuneration forfaitaire des cadres 4
Remunerations minimales 3
Remunerations minimales annuelles et valeur du point au 1er janvier 2013 40
Repos quotidien et hebdomadaire 20
Reunions periodiques du personnel 8
Revision (Denonciation - Revision) 1
Rupture 8

S

Salaires 38, 39
Salaires a compter du 1er janvier 2006 38
Salaires au 1er janvier 2011 39
Salaires et classifications 3
Salaires et valeur du point au 1er janvier 2012 40
Structures des salaires 3

T

Temps partiel 29
Texte de base 1
Titre Ier
- Dispositions generales 1
Titre II
- Formation du contrat de travail 1
Titre III
- Salaires et classifications 3
Titre IV
- Absences et maladies 4
Titre IX
- Rupture 8
Titre IX Classifications (Annexe I - Titre IX Classifications) 9
Titre V
- Reglementation du travail 5
Titre VI
- Formation professionnelle et apprentissage 6
Titre VII
- Commissions paritaires 6
Titre VIII
- Droit syndical et representation du personnel 7
Titre X
- Regime de retraite 8
Titre XI
- Classifications 9
Travail a temps partiel 23

V

Valeur du point a compter du 1er janvier 1999 38
Valeur du point a compter du 1er janvier 2003 38
Valeur du point au 1er janvier 2016 40
Validation d'un accord sur la reduction du temps de travail 19
Validation de l'accord sur la reduction du temps de travail du CGA de la region parisienne 19
Visite medicale 29

