

Brochure n° 3220

Convention collective nationale

IDCC : 1237. – **CENTRES DE GESTION AGRÉÉS**

AVENANT DU 26 JANVIER 2007

PORTANT ACTUALISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET0750741M

IDCC : 1237

Entre :

La fédération des centres de gestion agréés,

D'une part, et

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,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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.

Article 1^{er}

Actualisation des références

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 ».

Article 2

Temps partiel

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. »

Article 3

Affichage

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.

Article 4

Visite médicale

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.

Article 5

Congé de paternité et congé parental d'éducation

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

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

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

Article 6

Indemnités de licenciement

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

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

Article 7

Mise à la retraite

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

Article 8

Formation professionnelle

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 œuvre un projet professionnel qui tienne compte non seulement des besoins en qualification de son centre ou, plus généralement, de ceux du monde économique, mais aussi de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles ;
- 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 œuvre au sein de leur centre ;
 - du droit au congé individuel de formation mis en œuvre à leur initiative ;
 - du droit individuel à la formation mis en œuvre à leur initiative, en accord avec le centre ;
- 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 œuvre de leur projet professionnel.

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

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 œuvre des actions de formation adaptées en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle, et des trois publics prioritaires définis ci-après :
 - les salariés dont le contrat de travail est suspendu depuis plusieurs mois ;
 - les salariés de plus de 50 ans ;
 - les salariés exerçant un métier comportant à terme un risque de disparition ;
- en assurant des actions de promotion qualifiantes ou diplômantes ;
- en permettant au personnel d'encadrement de pouvoir bénéficier pleinement des dispositions légales en matière de formation, tenant compte de leurs attributions ;
- en tenant compte des besoins de formation des tuteurs susceptibles d'encadrer les activités des jeunes dans le cas de la professionnalisation ;
- en tenant compte de la nécessaire égalité d'accès à la formation. Si, dans un centre, les informations chiffrées, issues ou non du rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes, examinées lors de la délibération annuelle consacrée au plan de formation, font apparaître une inégalité dans l'accès à la formation, l'employeur et la représentation du personnel engageront une réflexion sur les moyens devant permettre une égalité d'accès aux différents dispositifs de formation ;
- en définissant et en mettant en œuvre des actions de formation en vue d'assurer l'égalité professionnelle, le maintien dans l'emploi et le développement des compétences des travailleurs handicapés. Si les informations, chiffrées ou non, examinées lors de la délibération annuelle du comité d'entreprise, font apparaître des insuffisances dans l'accès à la formation pour les travailleurs handicapés salariés du centre, l'employeur et la représentation du personnel engagent une réflexion sur les moyens devant permettre de remédier à cette situation.

De même la situation des salariés travaillant à l'étranger 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 œuvre un programme pluriannuel d'actions de formation tenant compte à la fois de ces objectifs et priorités, des perspectives économiques et de l'évolution des investissements, des technologies, des modes d'organisation du travail et de l'aménagement du temps de travail dans les centres.

2.2. Les différents types d'actions de formation

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

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

1. 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 œuvre du DIF les actions de développement des compétences des salariés dans les domaines suivants :

Ressources humaines :

- gestion du personnel et de l'emploi ;
- management au sens large du terme ;
- développement des capacités comportementales et relationnelles ;
- 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 œuvre 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

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

Fait à Paris, le 26 janvier 2007.

(Suivent les signatures.)