

Maisons familiales rurales

IDCC 7508

Convention collective nationale du 1^{er} mars 1993

[Non étendue]

(Modifiée en dernier lieu par avenant du 21
juin 2000 non étendu ⁽¹⁾)

(1) Signataires de l'avenant du 21 juin 2000, applicable le 1^{er} septembre 2000

Organisation(s) patronale(s)

Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation (UNMFREO) ;

Syndicat(s) de salarié(s)

Syndicat national des personnels des maisons familiales rurales, instituts, centres (CFTC) ;

Confédération générale du travail, Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture (CGT) ;

Syndicat Force Ouvrière des personnels des maisons familiales rurales (SFOPE).

, applicable le 1^{er} septembre 2000)

Convention collective relevant du Ministère de
l'Agriculture

(Révisée en dernier lieu par l'Accord du 24
janv. 2007, non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation (UNMFREO) ;

Association nationale pour la formation et la recherche pour l'alternance.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national des personnels des maisons familiales et rurales - instituts - centres (CFTC) ;

Syndicat national Force Ouvrière du personnel des organismes d'éducation et promotion en milieu rural (SFOPE) ;

Fédération générale de l'agroalimentaire CFDT.

SNCEA CFE-CGC

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Préambule

Les salariés des Maisons Familiales Rurales, quel que soit leur métier, sont en relation avec des jeunes ou des adultes en formation. Chaque salarié, dans ses fonctions, ses comportements et ses actes, joue un rôle éducatif vis-à-vis du public en formation. Son action s'exerce au sein d'une équipe qui met en œuvre, sous la responsabilité du directeur, les orientations définies par le Conseil d'administration de l'association.

Les salariés concourent et adhèrent aux principes de l'Institution des Maisons Familiales Rurales :

- Reconnaissance de la responsabilité première des parents dans l'éducation de leurs enfants.
- Volonté d'agir dans un territoire pour un développement humain, économique et culturel harmonieux dans une perspective de promotion individuelle et collective des individus selon l'éthique de l'économie sociale.
- Souci de contribuer à l'éducation à la citoyenneté et de favoriser l'engagement au service de la collectivité selon les principes de l'éducation populaire.
- Approche éducative globale prenant en compte les différents aspects de la personne et reliant les différents lieux et temps de la formation dans l'entreprise, dans la famille et dans l'établissement selon la pédagogie de l'alternance.

Les Maisons Familiales Rurales affirment leur souci de permettre à chaque salarié d'assumer pleinement ses fonctions, de l'accompagner au mieux des possibilités, dans son parcours professionnel.

Article I Champ d'application

La présente convention collective est applicable à l'Union Nationale des Maisons Familiales et à toutes les associations ou organismes adhérents dans leurs relations avec l'ensemble de leur personnel.

L'ensemble des employeurs ci-dessus énumérés est également désigné sous les termes «l'Institution».

Article II Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Toute demande de révision portant sur tout ou partie de la présente convention et de ses annexes sera notifiée, par lettre recommandée, accompagnée d'un projet de modification, aux autres parties signataires. La commission paritaire nationale de négociation devra obligatoirement se réunir dans les trois mois qui suivent cette demande.

En cas de dénonciation de la convention collective et de ses annexes, ou de dénonciation des autres accords, ce délai sera porté à six mois.

Article III Liberté Syndicale

Les employeurs reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre III du Code du Travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat ainsi qu'à une organisation professionnelle pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, la répartition du travail, la classification, l'avancement, la rémunération, les mesures de discipline et le licenciement, ou tout autre disposition concernant la carrière du salarié.

Article IV
Modalités de représentation syndicale

Mod. par Avenant 8 mars 2017, non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2017⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union National des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO MFR ;

FGAA CFDT ;

SNCEA CFE CGC.

Le personnel soumis à la présente convention collective, sera représenté au niveau de chaque fédération départementale ou interdépartementale.

En l'absence de fédération départementale ou interdépartementale, la représentation pourra s'effectuer au niveau régional.

a
Nombre

Lorsque l'ensemble du personnel atteint 50 salariés pour l'ensemble des associations concernées dans le secteur géographique englobé par ladite fédération, chaque syndicat peut désigner un délégué.

Pour le calcul du nombre de salariés, il est fait application des règles mentionnées à l'article L. 412-5 du Code du Travail.

Lorsque le nombre de salariés ainsi déterminé n'atteint pas 50, chaque syndicat peut :

- soit désigner un délégué commun à plusieurs fédérations proches les unes des autres,
- soit désigner un délégué propre à cette fédération mais disposant d'un crédit d'heures moindre.

Les nombres ainsi arrêtés ne sont pris en considération que pour la désignation de délégués syndicaux prévus par la présente convention collective et ne peuvent en aucun cas s'étendre à d'autres représentations du personnel.

b
Rôle

Le délégué syndical représente les intérêts des salariés. Il assure la défense des intérêts généraux de tous les salariés des associations groupées au sein de la fédération.

Le délégué syndical doit être reçu sur sa demande par les responsables de la fédération ou à défaut par les présidents de Maisons Familiales. Le cas échéant, il pourra être accompagné par la ou les personne(s) concernée(s) par la démarche.

c
Désignation

Le délégué syndical doit être salarié dans l'Institution depuis au moins un an et avoir 18 ans.

Sa désignation est notifiée au président de la fédération départementale ou interdépartementale, ou à

défaut régionale, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Un double de la lettre sera envoyé à l'inspection du travail en agriculture.

Le personnel des associations doit être informé de la désignation ou du remplacement du délégué syndical.

d (d'origine)
Crédit d'heures

Lorsque la fédération atteint 50 salariés, selon les modalités mentionnées au a) - ci-dessus, chaque délégué syndical bénéficiera d'un crédit de 10 heures par mois.

Si le nombre de salariés ci-dessus déterminé atteint 151,67 le crédit est porté de 10 à 15 heures par délégué et par mois.

Lorsque la fédération n'atteint pas 50 salariés, mais atteint au moins 20 salariés, le délégué syndical bénéficiera d'un crédit de 5 heures par mois.

Le crédit d'heures est consacré à l'exercice de son mandat syndical au niveau de la fédération notamment par la participation aux commissions paritaires et leur préparation.

Toutefois l'organisation syndicale bénéficiaire du crédit d'heures pourra utiliser une partie de celui-ci pour des représentations au niveau régional, telle la représentation au CREA,....

Les heures consacrées aux réunions institutionnelles au niveau national, y compris les réunions organisées par le Groupement pour le Développement et la Formation pour l'emploi (GDFPE), ne sont pas décomptées du crédit d'heures.

Le crédit d'heures mensuel est cumulable sur la même année scolaire.

Le crédit d'heures peut être partagé avec une autre personne remplaçant le délégué syndical, désignée par lui, étant entendu que cette personne ne pourra en aucun cas prétendre au statut de délégué syndical.

Chaque section syndicale pourra réunir ses adhérents à raison d'une heure par mois, prise sur le temps de travail, après accord préalable sur les dates et heures.

d (nouveau)
(Avenant 8 mars 2017, non étendu) Crédit d'heures

Lorsque la fédération atteint 50 salariés, selon les modalités mentionnées au dessus, chaque délégué bénéficiera d'un crédit de 10 heures par mois.

Si le nombre de salariés ci-dessus déterminé atteint 150 salariés, le crédit d'heure est porté de 10 à 15 heures par délégué et par mois.

Le crédit d'heures est consacré à l'exercice de son mandat au niveau fédération notamment par la participation aux commissions paritaires et préparation. Toutefois, l'organisation syndicale bénéficiaire du crédit d'heures pourra utiliser une partie de celui-ci pour des représentations au niveau régional.

Le crédit d'heures mensuel est cumulable sur la même année scolaire.

Chaque section syndicale pourra réunir ses adhérents à raison d'une heure par prise sur le temps de travail, après accord préalable de l'employeur sur les dates heures.

e

Prise en charge du crédit d'heures

Les heures de délégation syndicale, telles qu'elles sont prévues par le paragraphe précédent, sont rémunérées.

Les charges qui en résultent sont remboursées à l'association employeur par la fédération concernée selon les modalités suivantes :

Le coût de l'heure de délégation syndicale est calculé sur la base de 1/151,67^e du coût du salaire brut mensuel, tel qu'il résulte du bulletin de salaire du mois précédent majoré des charges sociales patronales correspondantes. Il n'est pas ajouté de participation pour les congés payés.

Les frais de déplacement sont également pris en charge sur justificatifs mais seulement pour la participation aux commissions paritaires départementales ou lorsque le délégué syndical est convoqué par le président de la fédération.

Lorsqu'un syndicat désigne comme membre d'une commission paritaire départementale un salarié d'un autre département, en application de l'article XXV, les frais sont pris en charge par la fédération auprès de laquelle la commission paritaire a été instituée.

Mais, dans ce cas, le temps indemnisé est pris sur le crédit d'heures dont dispose, ou disposerait s'il existait, le délégué du même syndicat. Par ailleurs, le déplacement n'est pris en charge que dans la limite d'un trajet de 100 km, soit 200 km aller retour.

Pour couvrir l'ensemble des frais résultant de la représentation syndicale, les fédérations pourront instituer une cotisation qui sera due par l'ensemble des associations soumises à la présente convention collective et ayant un ou des établissements dans le secteur géographique concerné.

Article V

Classification et traitement

Le personnel soumis à la présente convention collective recevra un salaire de base résultant :

- des grilles de traitement arrêtées par l'annexe relative aux métiers et aux rémunérations,
- de la valeur du point fixée par la commission paritaire nationale de négociation prévue à l'article XXIV,
- ainsi que d'une majoration de salaire de 2 points par mois par enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales, jusqu'à l'âge de 21 ans.

L'ensemble de ces éléments de salaires est servi au prorata de la durée du travail.

Article VI

Date de changement d'échelon et bénéfice de l'ancienneté

Les changements d'échelon interviennent au 1^{er} septembre suivant la date à laquelle l'ensemble des conditions sont remplies.

Sont pris en compte pour le calcul de l'ancienneté dans l'échelon :

- les périodes de rappel et de maintien sous les drapeaux,
- les années de fonction à l'étranger ou dans les pays d'outre mer dans le cadre d'une convention avec l'Union Nationale,
- les congés individuels de formation engagés pour l'obtention d'un titre ou diplôme nécessaire à la profession exercée,
- pour moitié les congés parentaux d'éducation.

Article VII

Nourriture et logement

Les éventuelles retenues de logement sont définies par la convention collective «Logement».

Si un membre du personnel est nourri par l'établissement, il doit verser pour chaque repas pris effectivement une somme fixée par référence à la valeur du point retenue par la commission paritaire nationale de négociation pour le calcul des salaires : 15 % pour le petit déjeuner, 50 % pour le déjeuner, 35 % pour le dîner.

Le repas sera pris gratuitement si la présence de l'intéressé à ce moment-là est rendue nécessaire par les obligations de service.

Article VIII

Protection sociale et retraite

Le personnel soumis à la présente convention collective bénéficie du régime établi par la convention collective de retraite et de prévoyance prévoyant l'adhésion à l'Association Générale de Retraite par Répartition (AG2R).

Article IX

Congés de maladie

En cas de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le personnel peut obtenir par année civile et sur production d'un certificat médical :

- après 6 mois de présence dans l'Institution
- 1 mois à 100 % du salaire net
- au bout d'un an de présence dans l'Institution
- 1 mois 1/2 à 100 % du salaire net
- au bout de 3 ans de présence dans l'Institution
- 2 mois 1/2 à 100 % du salaire net
- au bout de 5 ans de présence dans l'Institution
- 3 mois 1/2 à 100 % du salaire net

Les prestations d'indemnités journalières versées au titre de la Sécurité Sociale et du régime de prévoyance

viendront en déduction des salaires perçus pendant la durée des congés susvisés.

Lorsque pendant l'arrêt de travail l'employé intéressé ne remplit pas les conditions exigées par la législation sur les assurances sociales pour versement des indemnités journalières, l'employeur ne verse que la différence entre les indemnités journalières qu'il aurait perçues s'il y avait eu droit et les 100 % du salaire net auquel il peut prétendre en fonction du présent article.

Article X Maternité

Mod. par Avenant 10 déc. 2008, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des Maisons Familiales rurales d'éducation et d'Orientation.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGC ;

CGT ;

CFOPE.

Pendant le congé maternité prévu à l'article L. 1225-17 du Code du travail la salariée bénéficie d'un maintien du salaire net, après déduction des indemnités journalières versées par l'organisme de sécurité sociale ; cet avantage est ouvert à la condition que l'intéressée ait effectué au moins 200 heures de travail salarié ou assimilé au cours des trois mois civils précédents le congé maternité ou des quatre vingt dix jours précédents celui-ci.

La grossesse ne peut en aucun cas être motif de rupture de contrat de travail.

Les femmes enceintes peuvent obtenir, dès la production du certificat médical constatant la grossesse, une réduction d'une heure de travail par jour. Dans ce cas, le salaire est réduit en conséquence. Cette possibilité est prolongée jusqu'à la fin du sixième mois suivant la naissance.

Article XI Maternité et congés payés

Les congés payés ne peuvent être inclus dans une période de congé maternité. Les congés payés sont pris après le congé maternité (mais pas obligatoirement immédiatement après) à une période convenue avec l'employeur.

Article XII Congés de paternité

Le salarié masculin devenant père a droit au congé de paternité prévu à l'article L. 122-25-4 du code du travail.

Article XIII Congés payés

Le personnel a droit à trente jours ouvrables de congés payés par an sauf disposition particulière qui serait prévue par un accord conventionnel.

Le point de départ de la période de référence servant au calcul des congés payés est fixé au 1^{er} Septembre de chaque année.

Sauf accord entre les parties, les congés payés doivent comporter au moins trois semaines de suite à des dates fixées en accord entre l'intéressé et l'association employeur entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Sont assimilées aux périodes de travail pour le calcul des congés payés :

- les périodes légales de congé maternité,
- les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle limitée à une durée ininterrompue d'une année,
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve obligatoirement rappelé ou maintenu sous les drapeaux,
- les périodes de maladie jusqu'à concurrence de trois mois 1/2 d'arrêt pour l'année de référence pour le calcul des congés payés,
- les périodes d'absence pour congé individuel de formation.

Les congés payés acquis doivent être pris au plus tard le 31 août qui suit la fin de la période de référence d'acquisition : ils ne sont ni reportables ni récupérables, sauf si lesdits congés ont été reportés à la demande expresse de l'employeur.

Article XIV Congés spéciaux

Tout membre du personnel a droit aux congés exceptionnels suivants :

- 6 jours ouvrables s'il se marie,
- 4 jours ouvrables en cas du décès du conjoint, du concubin ou pacsé, ou d'un ascendant ou descendant direct au premier degré,
- 3 jours pour une naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption,
- 1 jour pour la signature d'un PACS,
- 1 jour pour la cérémonie de mariage d'un ascendant ou descendant au premier ou au deuxième degré, ou d'un frère ou d'un sœur,
- 1 jour en cas de décès du beau père, de la belle mère, d'un frère ou d'une sœur, et d'un ascendant ou descendant au deuxième degré.

Les congés doivent être pris en une seule fois, lors de la survenance de l'événement, sauf accord entre les parties. Ils font l'objet d'un maintien du salaire.

Article XV Congés pour enfant malade

Tout membre du personnel a droit, pour soigner son enfant malade, à 8 jours ouvrés par an de congés non rémunérés, fractionnables ; ces congés peuvent être récupérés, ou imputés sur les congés annuels, ou consi-

dérés comme du congé sans solde, selon les nécessités du fonctionnement de l'association.

Article XVI **Déplacements**

Les frais de transport, de repas et logement occasionnés au salarié par des déplacements motivés par son travail, lui seront remboursés sur justificatifs, sur la base du tarif le plus économique compte tenu des contraintes liées au déplacement.

Si le salarié utilise son véhicule personnel pour des besoins du service, il est remboursé sur la base de l'indemnité kilométrique fixée par la commission paritaire nationale de négociation.

Article XVII **Transport et déménagement**

En cas de changement de poste dans l'Institution, le nouvel employeur assure le remboursement du transport et du déménagement du salarié titulaire de la qualification pédagogique. Ce remboursement s'effectue, après présentation préalable d'un devis, sur la base du tarif le plus économique.

Si le salarié ou son conjoint bénéficie par ailleurs d'une prime de déménagement celle-ci sera déduite du remboursement assuré par l'employeur.

Article XVIII **Période d'essai et engagement définitif**

Mod. par Avenant 23 oct. 2008, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des Maisons Familiales rurales d'éducation et d'Orientation.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGC ;

SFOPE.

Mod. par Avenant 11 déc. 2012, non étendu⁽²⁾

(2) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des Maisons Familiales rurales d'éducation et d'Orientation.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGC ;

SFOPE.

Le contrat de travail de droit commun est le contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, l'engagement du personnel soumis à la présente convention collective comporte une période d'essai fixée comme suit :

- Moniteurs et directeurs : 4 mois,

- Personnels de catégorie II et III de secrétariat/comptabilité et de la vie résidentielle : 3 mois,

- Personnels de catégorie I de secrétariat/comptabilité, et de la vie résidentielle : 2 mois

Durant la période d'essai, le contrat peut être dénoncé par l'employeur avec préavis de :

. 8 jours le premier mois,

. 1 mois pendant les mois suivants,

. sans préavis en cas de faute grave ou lourde.

Durant la période d'essai, le contrat peut être dénoncé par le salarié avec préavis de 48 heures ou 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'emploi est inférieure à 8 jours.

La période d'essai ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le contrat de travail du salarié qui change d'employeur à l'intérieur de l'Institution ne pourra pas comporter une nouvelle période d'essai. Par exception, en cas de changement de poste, dans une autre association employeur, au cours d'une période d'essai ou à l'expiration d'une période d'essai non concluante, une nouvelle période d'essai sera prévue par le contrat de travail auprès du nouvel employeur.

À l'expiration de la période d'essai, le salarié est engagé définitivement.

L'engagement de tout salarié doit donner lieu à un contrat de travail établi en double exemplaire.

Tout changement aux conditions prévues par le contrat de travail fait l'objet d'un avenant à celui-ci.

Article XIX **Indemnité de départ à la retraite**

Le salarié ayant demandé la liquidation de sa pension de retraite bénéficie à la date de son départ d'une indemnité telle que prévue à l'article L. 122-14-13 du Code du Travail et égale à :

Ancienneté	Montant en mois de salaire
Moins de 10 ans	-
10 à 15 ans	0,5
15 à 20 ans	1
20 à 30 ans	1,5
30 ans et +	2

Pour le calcul de l'ancienneté il est tenu compte de l'ensemble des années d'activité chez les divers

employeurs visés par la présente convention collective, ainsi que des années de fonction à l'étranger dans le cadre d'une convention avec l'Union Nationale.

L'indemnité de départ à la retraite des salariés ayant été occupés à temps complet ou à temps partiel dans l'Institution est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités.

Article XX

Rupture du contrat - Délai Congé

- Pour le personnel assurant des tâches d'enseignement (cours avec les élèves) et sous réserve des dispositions spécifiques concernant la période d'essai et hormis les cas de contrats à durée déterminée, le contrat doit normalement être dénoncé pour l'expiration de l'année scolaire, fixée ici au 15 Juillet, au terme d'un préavis de trois mois.

Le contrat pourra toutefois être rompu à tout moment du fait d'un licenciement ou d'une démission après respect d'un préavis de trois mois. En ce cas, et si la rupture du contrat est constituée par un licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, l'employeur versera une indemnité égale à un mois de salaire, en plus de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et l'intéressé pourra bénéficier à sa demande d'une réduction partielle ou totale du préavis s'il justifie que cette réduction est motivée par la prise de fonction dans un nouvel emploi.

Le délai de préavis est réduit à un mois si le salarié démissionne pour occuper un autre poste de l'Institution ou un poste pour lequel il a reçu une demande expresse de l'Union des Maisons Familiales.

- Les personnels n'assurant pas des tâches d'enseignement (cours avec les élèves) ne sont pas concernés par les 3 alinéas précédents. Le préavis de rupture de leur contrat est fixé à 2 mois. Ce préavis est réduit à un mois pour les salariés justifiant de moins de deux années d'activité dans l'Institution à la date de notification du licenciement ou de la démission.

- En outre, pour toutes les catégories de personnel les règles suivantes s'appliquent :

- sauf accord particulier, la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat et qui entend ne pas respecter le préavis devra à l'autre partie les salaires restant à courir jusqu'à l'expiration normale du délai de préavis,

- en cas de licenciement, le salarié pourra bénéficier, à sa demande, d'une réduction de préavis partielle ou totale s'il justifie que cette réduction est motivée par la prise de fonction dans un nouvel emploi,

- le licenciement sans préavis ne pourra intervenir qu'en cas de faute grave ou lourde.

En cas d'échec, il s'engage à se préparer et à se pré-

Article XXI

Congé pour recherche d'emploi

En cas de licenciement, le salarié peut, dans le but de rechercher un autre emploi, prétendre à 6 jours de congés au total, répartis sur la période de préavis à des dates fixées en commun accord avec l'employeur.

Article XXII

Indemnité de licenciement

Mod. par Avenant 23 oct. 2008, non étendu⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des Maisons Familiales rurales d'éducation et d'Orientation.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CGT SFOPE.

Hormis le cas du licenciement pour faute grave ou lourde, l'indemnité de licenciement est ainsi calculée :

- 2/10^{ème} de mois de salaire par année de fonction dans la dernière association et 1/10^{ème} de mois de salaire par année de fonction auprès des autres associations de l'Institution,

- à laquelle s'ajoute une indemnité supplémentaire égale à 2/15^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté dans la dernière association au-delà de 10 ans, et 1/15^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté auprès des autres associations de l'Institution au-delà de 10 ans,

sous la réserve que l'ensemble des indemnités ne soit pas supérieur à :

- 6 mois en cas de licenciement pour motif autre qu'économique,

- 7 mois en cas de licenciement pour motif économique,

il est versé un supplément d'indemnité égal à 1/12^e de mois de salaire par année d'ancienneté dans l'Institution autre que celle acquise auprès du dernier employeur quand l'intéressé ne retrouve pas un nouveau poste dans l'Institution dans les trois mois suivant l'expiration du préavis que celui-ci soit ou non effectué.

Si le salarié vient à faire l'objet d'un nouveau licenciement, la nouvelle indemnité ne prend pas en compte les années d'ancienneté déjà retenues pour le calcul d'une indemnité de licenciement antérieure.»

Si le salarié a interrompu son activité professionnelle en Maisons Familiales pendant une durée supérieure ou égale à une année scolaire, l'indemnité de licenciement est calculée sur l'ancienneté acquise en Maisons Familiales postérieurement à cette interruption.

Article XXIII

Licenciement pour absence de formation pédagogique

Le moniteur en formation pédagogique s'engage expressément à poursuivre sa formation sans interruption jusqu'à l'examen auquel il s'engage à se présenter.

senter à une deuxième session d'examen.

Le refus de s'engager dans la formation pédagogique, l'interruption de la formation pédagogique ou la non obtention du diplôme à la première session d'examen sans préparation d'une seconde session, la non obtention de la qualification pédagogique à cette deuxième session, peuvent constituer des motifs de licenciement. Dans ce cas, le délai de préavis sera d'une durée de 2 mois.

Le présent article ne s'applique pas au moniteur qui, après plusieurs années de fonction dans l'établissement, entreprend une formation pédagogique.

Article XXIV (d'origine) **Commission paritaire nationale de négociation**

Il est institué une commission paritaire nationale de négociation composée au maximum de :

- 6 représentants de l'ensemble des organisations employeurs de la présente convention collective,
- 3 représentants par syndicat représentatifs dans le champ de la présente convention collective.

Les organisations constituent leur délégation parmi les salariés travaillant dans l'Institution.

Chaque délégation peut, en outre, être accompagnée d'un juriste pour consultation.

La commission paritaire nationale de négociation a pour but :

- d'étudier toute modification ou révision de la présente convention collective, d'en assurer l'interprétation,
- d'examiner les salaires et éléments qui s'y rattachent, notamment la valeur du point et le montant de l'indemnité kilométrique.

Un travail préparatoire pourra éventuellement être confié à une sous-commission.

La commission paritaire nationale de négociation se réunira au moins deux fois par an :

- une réunion annuelle sera consacrée prioritairement à la fixation des salaires et avantages annexes pour l'année civile suivante. Lors de cette réunion, l'évolution de l'emploi sera examinée selon les dispositions de l'article L. 132-12 du Code du Travail,
- une réunion annuelle sera consacrée aux demandes de révision portant sur tout ou partie de la présente convention et de ses annexes.

Article XXIV (nouveau) **Les instances paritaires nationales**

Mod. par Avenant 8 mars 2017, non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union National des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO MFR ;

FGAA CFDT ;

SNCEA CFE CGC.

1) **La Commission Paritaire Nationale de Négociation (CPNN)**

a **Missions**

La commission paritaire nationale de négociation (CPNN) a pour but :

- d'étudier toute modification ou révision de la convention collective nationale des associations ou organismes adhérents à l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales et d'en assurer l'interprétation,
- de mettre en œuvre les négociations de branche périodiques obligatoires conformément au code du travail,
- de définir la politique de l'emploi et de la formation de la branche à partir des travaux de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)
- d'assurer le suivi quantitatif et qualitatif des accords conclus entre les partenaires ;
- d'être un lieu d'échange et de concertation sur le fonctionnement de la branche professionnelle.

b **Composition**

La Commission Paritaire Nationale de Négociation (CPNN) est constituée paritairement de trois titulaires et un suppléant par organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle et par un nombre égal de représentants des employeurs désignés par l'UNMFREO.

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel au suppléant pour la participation à la CPNN, lequel à cette occasion bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire.

Chaque délégation peut, en outre, être accompagnée d'un conseiller technique de son organisation.

Les organisations syndicales de salariés constituent leur délégation parmi les salariés travaillant dans l'institution et relevant du champ d'application de la présente convention collective.

2 **La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)**

a **Missions**

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) est une instance consultative dépendante de la Commission Paritaire Nationale de Négociation (CPNN). Elle rend compte de ces travaux auprès de la CPNN.

Sous l'impulsion et le contrôle de la CPNN, elle a pour but de proposer une politique d'ensemble au sein de la

branche professionnelle tant en matière de formation que d'emploi.

- En matière de formation, la CPNEFP est plus particulièrement chargée de :

- repérer les besoins de formation de l'ensemble des personnels des MFR en fonction des contextes : GPEC et GTEC
- regrouper via l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) de branche et l'Association Nationale pour la formation et la recherche pour l'alternance (ANFRA) l'ensemble des données qui permettront d'établir le bilan des actions de formations ;
- rechercher, en concertation avec l'OPCA et l'Association Nationale pour la formation et la recherche pour l'alternance (ANFRA), les moyens propres à assurer l'optimisation des ressources de formation.
- étudier les qualifications et les formations qui lui paraissent devoir être développées dans la branche et d'informer l'OPCA de la branche de ces priorités.
- établir les listes des formations éligibles au Compte Personnel de Formation (CPF) conformément aux articles L. 6323-16 et suivants et faire évoluer ces listes.

- En matière d'emploi, la CPNEFP est plus particulièrement chargée de :

- d'étudier entre autre en s'appuyant sur l'OPCA de l'évolution qualitative et quantitative des emplois ;
- d'adapter le développement des formations professionnelles à l'évolution de l'emploi ;
- de trouver les moyens d'une meilleure gestion de l'offre et de la demande d'emploi.
- Étudier toutes les mesures susceptibles d'être mise en œuvre pour faciliter le reclassement et/ou la reconversion et/ou le maintien dans l'emploi des salariés.

b **Composition**

La CPNEFP est constituée paritairement :

- d'un titulaire et un suppléant désignés par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche professionnelle ;
- d'un nombre égal de représentants désignés par les employeurs.

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel au suppléant pour la participation à la CPNEFP, lequel à cette occasion bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le membre titulaire.

Chaque délégation peut, en outre, être accompagnée d'un conseiller technique de son organisation.

Les organisations syndicales de salariés constituent leur délégation parmi les salariés travaillant dans l'institution et relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Article XXV

Commission paritaire départementale

Il est institué une commission paritaire départementale composée :

- de représentants membres du personnel soumis à la présente convention collective désignés par les organisations représentatives dans le champ de la présente convention à raison d'un représentant par syndicat,
- de représentants des associations employeurs désignés par la fédération départementale des Maisons Familiales en nombre égal à celui des représentants du personnel.

Lorsque dans un département une des parties est absente, son remplacement est assuré par la partie correspondante du département le plus proche ou bien à défaut ainsi qu'en cas de litige par l'organisation au plan national.

Les représentants du personnel disposent du temps nécessaire pour préparer la commission paritaire départementale et y participer.

La commission paritaire départementale est compétente pour les établissements situés dans le département et pour toutes les catégories de personnel.

La commission paritaire départementale :

- examine, à la demande de la partie la plus diligente, les litiges individuels et collectifs concernant les relations entre employeurs et salariés soumis à la présente convention,
- veille à l'application de la convention collective.

Dans ces domaines, la commission formule des recommandations.

En l'absence de fédération départementale ou interdépartementale, il peut être institué une commission paritaire au niveau régional.

Article XXVI

Fonctionnement de la commission paritaire nationale de négociation et des commissions paritaires départementales

La présidence dont la durée est limitée à un an est assurée alternativement par un représentant employeur et un représentant salarié.

Pour la même période un secrétaire chargé d'établir les procès-verbaux des réunions est désigné par les membres de la commission. Si le président est un représentant des employeurs, le secrétaire sera un représentant du personnel et inversement.

Lorsque la commission statue sur le cas des membres du personnel ou d'une catégorie faisant l'objet d'une annexe propre ou bien délibère sur un sujet propre à cette catégorie visée par une annexe (annexe, barème de traitement) il serait souhaitable que chaque délégation syndicale choisisse au moins un de ses membres dans ladite catégorie de personnel.

Les convocations doivent être adressées aux membres de la commission au moins 15 jours avant la réunion

pour les commissions nationales. Après chaque réunion de commission, le secrétaire remettra à chaque organisation membre un exemplaire du procès-verbal de la réunion.

Le procès-verbal est considéré comme adopté si aucune objection n'a été formulée dans le délai d'un mois après son envoi.

Article XXVII (d'origine) **Frais de commission paritaire nationale de négociation**

Mod. par Avenant 1^{er} juill. 2015, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation.

Syndicat(s) de salariés : FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

SFOPE MFR.

La participation de salariés à la commission paritaire nationale de négociation prévue par l'article XXIV donne lieu à maintien du salaire par l'employeur et à la couverture des frais dans les conditions définies ci-après.

Le temps nécessaire est compté à raison de 7 heures par jour de réunion quel que soit le temps du déplacement. Pour une réunion d'une journée et demie il est compté 14 heures.

Il est en outre ajouté pour la préparation des réunions, une durée de quatre vingt heures par délégation et par an. Chaque délégation syndicale propose en fin d'année civile une répartition de ce crédit d'heures.

Article XXIV (nouveau) **Frais des Commissions paritaires nationales**

Mod. par Avenant 8 mars 2017, non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2017⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union National des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO MFR ;

FGAA CFDT ;

SNCEA CFE CGC.

1

Autorisations d'absence et maintien de salaire

Des autorisations d'absences sont accordées aux salariés dûment mandatés pour la participation aux Commissions paritaires nationales prévues par la convention collective.

Le temps nécessaire est compté à raison de 7 heures par jour de réunion quel que soit le temps du déplacement. Pour une réunion d'une journée et demie il est compté 14 heures.

Les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés, salariés d'une maison familiale

rurale sont tenus d'informer leur employeur de la date et de la durée de leur absence dix jours avant la date de réunion.

Les employeurs ont l'obligation d'organiser le temps et la charge de travail du salarié pour lui permettre d'assumer ses fonctions de représentation.

Ces autorisations d'absence ne donnent pas lieu pour les salariés de la branche à réduction de salaire et ne viennent pas en déduction des congés annuels dès lors que les conditions de mandatement et d'information des employeurs sont remplies.

Ce temps n'est pas imputable sur les crédits d'heures dont ils bénéficient chez leur employeur pour l'exercice des mandats de représentation du personnel et de représentation syndicale.

2

Indemnisation auprès de l'employeur du salarié

L'Association adhérente à l'UNMFREO percevra une indemnisation au titre des absences du salarié pour la participation aux commissions paritaires prévues par la convention collective.

Les charges qui en résultent pour l'employeur lui sont remboursées par l'Union Nationale des maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation sur les bases suivantes :

- le coût des heures, telles qu'elles sont définies ci-dessus, est calculé sur la base de 151,67e du salaire brut mensuel tel qu'il résulte du bulletin de salaire du mois précédent majoré des cotisations patronales correspondantes. Il n'est pas ajouté de participation pour les congés payés.

L'employeur devra fournir pour remboursement à l'UNMFREO le bulletin de paye du salarié. Il s'engage également à communiquer à l'UNMFREO les informations concernant les éventuelles évolutions salariales du salarié.

3

Remboursement des frais

Les frais liés à la participation des commissions paritaires nationales sont prises en charge selon les conditions et modalités fixées dans le règlement intérieur des commissions paritaires nationales.

Article XXVIII

Commission paritaire régionale pour la formation

(Abrogé par Avenant 8 mars 2017, non étendu) La composition et le rôle de la commission paritaire régionale pour la formation sont fixés à l'article 8 de l'accord du 1^{er} avril 2005 relatif à la formation professionnelle.

Article XXIX

Participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue (Avenant 8 mars 2017, non étendu : devient Article XXVIII)

Mod. par Avenant 11 déc. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des Maisons Familiales Rurales d'éducation et d'Orientation.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC.

Mod. par Avenant 28 nov. 2013, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC FSCOPA ;

CGT FERC ;

SFOPE MFR ;

FGAA CFDT ;

SNCEA CFE CGC.

Les employeurs s'acquittent de leur contribution au financement de la formation professionnelle continue en versant :

- auprès d'OPCALIA (Avenant 28 nov. 2013, non étendu : le terme «OPCALIA» est remplacé par le terme «FAFSEA») 1 % du montant des rémunérations de l'année de référence pour le financement du plan de formation ;

- auprès d'OPCALIA (Avenant 28 nov. 2013, non étendu : le terme «OPCALIA» est remplacé par le terme «FAFSEA») la contribution légale pour le financement des actions de professionnalisation ;

- auprès du FONGECIF la contribution pour le financement du congé individuel de formation, pour les associations employant 20 salariés et plus.

Article XXX

Dialogue social (Avenant 8 mars 2017, non étendu : devient Article XXIX)

Mod. par Avenant 1^{er} juill. 2015, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

SFOPE MFR.

Mod. par Avenant 8 mars 2017, non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2017⁽¹⁾

(1) **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Union National des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO MFR ;

FGAA CFDT ;

SNCEA CFE CGC.

Les parties affirment leur volonté de construire et de développer un dialogue social digne d'un mouvement de l'économie sociale et solidaire et cherchant à favoriser une société démocratique.

Sans préjudice des dispositions de l'article IV et du temps de participation aux réunions de la commission paritaire nationale de négociation tel qu'il est prévu aux deux premiers alinéas de l'article XXVII, il est fixé un contingent global de cinq mille (5000) heures de temps syndical par année scolaire (du 1^{er} septembre de l'année N au 31 août de l'année N+1) réparti de la façon suivante :

- 240 heures pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche,

- le solde étant réparti au prorata de la mesure d'audience des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche telle qu'arrêtée et publiée au dernier Journal Officiel,

les heures dont il s'agit étant affectées en premier lieu au temps de réunion des instances dans lesquelles les organisations syndicales sont représentées.

La liste nominative des salariés mandatés avec la répartition des heures entre ceux-ci est communiquée par les organisations syndicales concernées au secrétariat de la commission paritaire nationale de négociation avant le 31 août pour l'année scolaire suivante.

(Al. ajouté par Avenant 8 mars 2017, non étendu) Les salariés ainsi dûment mandatés devront communiquer à leurs employeurs un calendrier annuel prévisionnel des absences autorisées dans ce cadre et respecter un délai de prévenance d'au moins sept jours avant toute absence.

Sur cette base l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation remboursera trimestriellement, les charges qui en résultent pour l'employeur de la branche à hauteur de 151,67^e du salaire brut mensuel tel qu'il résulte du bulletin de salaire du mois précédent majoré des charges patronales correspondantes. Il est ajouté une participation pour les congés payés de 10 %.

Le financement du dialogue social est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs assise sur la masse salariale brute. Le taux de cette cotisation est fixé à 0,08 %.

Annexe relative aux métiers et aux rémunérations

1. Définition des métiers

1.1) Directeur

Le directeur détient son autorité de l'association. Sa responsabilité s'exerce auprès du Conseil d'administration.

Il assure principalement quatre missions :

- **Une mission de formation**

Il justifie de la qualification pédagogique délivrée par l'Institution et des qualifications nécessaires réglementairement pour l'enseignement et la fonction de direction.

Il veille au respect, aux principes, à l'organisation et à la mise en œuvre de la pédagogie de l'alternance des Maisons Familiales Rurales.

Il met en œuvre une organisation prenant en compte les exigences de la pédagogie de l'alternance.

Il met en place les conditions d'une vie résidentielle par un cadre, un encadrement et des activités appropriées.

Il participe aux activités de formation - animation - éducation lui permettant une connaissance de chaque jeune ou adulte en formation.

- Une mission de permanent de l'association

Comme permanent de l'association il est investi d'une fonction d'animation; il informe le président et le conseil d'administration pour les aider dans leurs responsabilités associatives et à élaborer les orientations nécessaires. Il met en œuvre les décisions prises.

Il veille au bon fonctionnement de l'association. Il s'assure de l'application des statuts de l'association et de la participation de l'association aux activités des fédérations départementale, régionale et nationale.

- Une mission de gestion de l'établissement

Il respecte et fait respecter les règles juridiques et administratives en vigueur dans le domaine de l'enseignement mais aussi plus généralement les règles dans le domaine de la gestion : respect du droit du travail dont la convention collective, des règles fiscales et comptables.

Dans le cadre des décisions du conseil d'administration, il gère l'établissement sur un plan financier en liaison avec le trésorier de l'association dans le souci d'assurer une situation budgétaire satisfaisante et le développement de l'établissement.

Il assume l'organisation et l'animation de l'ensemble du personnel dans le cadre d'un projet de formation, d'éducation et de développement.

Il valorise les compétences de l'équipe notamment par la délégation de responsabilités.

- Une mission de relations extérieures

Le directeur, plus encore que les autres salariés de l'association, est porteur de l'image de celle-ci.

Il entretient les relations nécessaires au développement de l'association et de son milieu. Il ne peut cependant engager l'association devant ces partenaires qu'avec l'accord du Conseil d'administration.

Formation à la fonction de direction

Le directeur s'engage à suivre la formation préparatoire à la fonction de direction organisée par l'Association Nationale pour la Formation et la Recherche pour l'Alternance (ANFRA).

Délégations

Après accord du Conseil d'Administration, dans le but de tenir compte des besoins d'organisation de l'établissement liés au nombre d'élèves, à l'existence de filières professionnelles distinctes, à l'existence de pôles de formations en fonction du statut juridique de celles-ci..., et afin de favoriser la prise de responsabilité, le directeur peut mettre en place des délégations.

- Champ de la délégation

Dans certains champs de responsabilité du directeur, il ne peut être organisé de délégation :

- * la responsabilité de la pédagogie,*
- * l'élaboration et la conduite du projet éducatif,*
- * le management de l'équipe de salariés : recrutements, politique de formation...,*
- * l'hygiène et la sécurité,*
- * la gestion financière,*
- * la politique générale de relation au territoire,*
- * la relation avec le président de l'association.*

- Modalités de la délégation

Les délégations font l'objet d'un avenant écrit au contrat de travail du salarié bénéficiaire de la délégation, précisant :

- * le contenu des missions déléguées,*
- * la date de prise d'effet de ces missions et la date de fin,*
- * le complément de rémunération pouvant être alloué pour la durée de la mission.*

1.2) Moniteur

Le moniteur exerce un métier spécifique aux Maisons Familiales Rurales, qui permet d'atteindre les principaux objectifs du Mouvement (cf. préambule de la Convention Collective) notamment en ce qui concerne la prise en compte des différents partenaires de la formation, l'accompagnement des personnes, l'unité de la démarche éducative et la mise en œuvre de la pédagogie de l'alternance.

Il est membre d'une équipe qui a défini en commun, sous la responsabilité du directeur, un projet éducatif conforme au projet de l'association et plus globalement à celui du Mouvement. Par son action quotidienne, il met en œuvre ce projet.

Il exerce une fonction globale qui ne se réduit pas à des tâches parcellaires ni à une fonction limitée d'enseignant.

Il est titulaire des diplômes ou titres nécessaires à l'enseignement.

Quel que soit le statut ou le niveau des formations, il assure principalement trois missions :

- une mission de formation,*
- une mission d'animation,*
- une mission d'éducation.*

La formation : En équipe le moniteur prévoit, organise, réalise et évalue le plan de formation des différentes activités éducatives et pédagogiques envisagées sur la durée du cycle considéré. Il assure des activités d'enseignement pour certaines disciplines (conduite de cours, exercices, évaluations...) et leurs prolongements et met en œuvre des activités spécifiques à la pédagogie de l'alternance (relations et rencontres avec les familles et les professionnels, outils de liaison, stages). Il peut être chargé également de suivre une activité

complémentaire à la formation spécifique à l'établissement (centre de documentation, laboratoire, nouvelles technologies, ateliers...).

L'animation : En équipe le moniteur est également animateur de groupes de formation et animateur d'un réseau de partenaires. Il est présent auprès du public en formation en dehors des heures d'activités pédagogiques selon des modalités définies par le directeur (présence lors des repas, des soirées, des temps libres...). Il fait le lien entre les différents partenaires qui interviennent dans la formation. La surveillance des élèves la nuit ne fait pas partie de sa fonction habituelle.

L'éducation : Le moniteur est un référent par ses attitudes, son sens des responsabilités et par l'aide personnalisée qu'il peut apporter au public en formation. Il accompagne chacun vers la réussite scolaire, professionnelle et sociale en étant attentif aux difficultés des uns et des autres. Il met en œuvre des activités complémentaires à la formation (semaines spécialisées, voyages d'études, séjours linguistiques, ouverture culturelle...) qui favorisent la prise de responsabilité et l'engagement des personnes en formation.

Selon les besoins de l'association, un moniteur peut être désigné par le directeur pour organiser le plan d'animation de la vie résidentielle, s'assurer de sa mise en œuvre et faire le lien entre les salariés qui interviennent durant ces temps. Il demeure toutefois chargé majoritairement d'une mission de formation.

Bénéficient du statut de moniteur les personnes assurant au moins un mi-temps de travail, durée minimale pour assurer la fonction telle que définie ci-dessus ; les personnes, même à plus d'un mi-temps, n'assurant pas cette fonction ne peuvent bénéficier du statut de moniteur (cas notamment des personnes n'assurant que des cours et leur préparation et correction).

Formation pédagogique

La qualification pédagogique délivrée par l'Association Nationale pour la Formation et la Recherche pour l'Alternance (ANFRA) est une formation en cours d'emploi exigée des moniteurs bénéficiaires de la présente convention. Elle doit être acquise au plus tard dans les trois ans suivant l'embauche.

Le nouveau moniteur bénéficie d'un tutorat exercé par un moniteur justifiant de la qualification pédagogique. Le tuteur est chargé de l'accueil du nouveau moniteur et de façon générale de lui apporter un appui dans sa prise de fonction, sa formation pédagogique et sa progression dans l'exercice du métier.

1.3) Chargé de cours

Sont concernées par ce statut les personnes intervenant dans la formation de façon régulière et permanente, dans un champ disciplinaire restreint, sans exercer la fonction de moniteur.

Les chargés de cours ne peuvent accéder à la qualification pédagogique délivrée par l'Association Nationale

pour la Formation et la Recherche pour l'Alternance (ANFRA).

1.4) Métiers de la vie résidentielle

Chaque salarié dans ses fonctions, par ses comportements et ses actes exerce un rôle éducatif vis-à-vis du public en formation. Il concourt à la réalisation du projet éducatif de l'association.

1.4.1- Maîtresse ou maître de maison

La maîtresse ou le maître de maison exerce au sein d'une équipe une fonction globale, qui ne se réduit pas à des tâches parcellaires, de confection des repas par exemple.

La maîtresse de maison exerce son activité sous l'autorité et en étroite relation avec le directeur ou la directrice de la Maison Familiale. Elle lui rend régulièrement compte de l'exercice de cette activité.

Elle possède, acquiert, maintient et développe les compétences nécessaires à l'exercice de sa fonction.

La maîtresse de maison assure principalement trois missions :

- une mission technique,
- une mission d'animation,
- une mission d'éducation.
- **Une mission technique**

Elle est responsable de l'économat. Elle gère les commandes auprès des fournisseurs. Elle est responsable de la réception des fournitures livrées et de la gestion des stocks. Elle calcule le coût de revient du poste «repas» et en analyse les résultats avec le directeur.

Elle réalise les menus en essayant de prendre en compte les goûts des différents publics accueillis, dans le respect de l'équilibre alimentaire et du budget alloué.

Elle réalise ou participe à la fabrication des repas.

Elle veille au respect par chacun des règles d'hygiène en vigueur. Responsable du maintien général des locaux intérieurs, elle veille à la bonne tenue et à la convivialité de l'ensemble : ambiance, propreté,...

- Une mission d'animation

Elle a le souci et organise l'accueil des personnes.

Elle anime éventuellement une sous-équipe placée sous sa responsabilité mais toujours sous l'autorité du directeur.

- Une mission d'éducation

Elle concourt à la réalisation du projet éducatif de la Maison Familiale.

Elle est en relation avec les jeunes.

Elle supervise les services en cuisine, salle à manger, voire dans l'ensemble des locaux.

En relation avec les autres membres de l'équipe, elle fait respecter par chacun les règles de vie à la Maison Familiale.

1.4.2- Cuisinier

Le cuisinier est chargé de la préparation et de la réalisation des repas dont il maîtrise tout le processus de fabrication.

Il maîtrise les règles d'hygiène et de sécurité liées au fonctionnement d'une cuisine.

La conception des menus peut lui être confiée, ainsi que la réception et le contrôle des produits alimentaires et la gestion des stocks de ces produits.

1.4.3- Aide cuisinier

L'aide cuisinier exécute des tâches simples préalables à la préparation des plats.

Il procède au nettoyage, à l'entretien et au rangement de la vaisselle, du matériel et ustensiles de cuisine, des équipements et des locaux.

Il peut lui être confié la préparation partielle des repas.

1.4.4- Personnel de service

Le personnel de service effectue des travaux de nettoyage et d'entretien, lavage et entretien des sols, des surfaces extérieures et espaces verts, des meubles et matériels.

Il peut participer au service lors des manifestations, réceptions ou autres activités organisées par l'association.

1.4.5- Personnel d'entretien

Le personnel d'entretien contrôle régulièrement l'état des installations et équipements et leur fonctionnement et en rend compte au directeur.

Il effectue les travaux d'entretien courant et la maintenance simple en électricité, plâtrerie/peinture, vitrerie, plomberie chauffage, menuiserie/serrurerie.

Il effectue les plantations et le soin des végétaux.

Il entretient le matériel utilisé et s'assure de l'approvisionnement en produits et matériaux, dont il peut assurer la gestion.

1.4.6- animateur-surveillant

L'association définit un plan d'animation des temps de présence des élèves en dehors des temps de cours : la conception et le suivi de ce plan d'animation peuvent être confiés à un moniteur ou à un animateur-surveillant. Celui-ci s'assure des conditions de réalisation des activités prévues, notamment en soirée, et fait le lien entre les salariés qui interviennent durant ces temps.

L'animateur-surveillant est membre de l'équipe éducative et participe à la mise en œuvre du projet éducatif de l'association.

Ses missions sont définies par le directeur tenant compte des modalités propres à chaque établissement, et s'inscrivent dans le temps résidentiel des élèves : présence lors des repas, entre les cours, études, animation de veillées...

Il peut participer, en collaboration avec les moniteurs, aux activités prévues avec les groupes de formation en

dehors des heures d'activités de cours : sorties, visites d'études...

Il assure des surveillances de nuits (coucher des élèves, nuit proprement dite, lever) ; il veille au respect des règles de fonctionnement de l'internat, avec sens de l'écoute et sens des responsabilités. Il veille à la sécurité et à la tranquillité des élèves la nuit. À la fin de son service, il communique au directeur ou par délégation au moniteur de service, les informations relatives au déroulement de celui-ci (incidents, maladies, problème de sécurité...).

Il justifie ou acquiert une formation aux premiers secours dans les douze mois suivant son embauche.

1.4.7- Surveillant de nuit

Le surveillant est chargé de la sécurité et de la tranquillité des jeunes en internat pendant le coucher, la nuit et le lever.

Il veille au respect des règles de fonctionnement de l'internat, avec sens de l'écoute et sens de la responsabilité.

À la fin de son service, il communique au directeur ou par délégation au moniteur de service, les informations relatives au déroulement de celui-ci (incidents, maladies, problèmes de sécurité,...).

Il justifie ou acquiert une formation aux premiers secours dans les douze mois suivant son embauche.

1.4.8- animateur

L'animateur est membre de l'équipe éducative et participe à la mise en œuvre du projet éducatif de l'association.

Ses missions sont définies par le directeur, tenant compte des modalités propres à chaque établissement, et s'inscrivent dans le temps résidentiel des élèves : présence lors des repas, entre les cours, études, animation de veillées,...

Il peut participer, en collaboration avec les moniteurs, aux activités prévues avec les groupes de formation en dehors des heures d'activités de cours : sorties, visites d'études...

1.5) Métiers du secrétariat et de la comptabilité

La(le) secrétaire et/ou comptable a le souci de la qualité des relations avec les jeunes, les parents, les partenaires de la Maison Familiale ; elle établit et elle entretient avec eux un climat de confiance.

Elle exerce au sein d'une équipe une fonction globale, qui ne se réduit pas à des tâches parcellaires, de bureautique ou de comptabilité par exemple.

Elle exerce son activité sous l'autorité et en étroite relation avec le directeur ou la directrice de la Maison Familiale et elle lui rend régulièrement compte de l'exercice de cette activité. Elle est soumise à une obligation de confidentialité.

Elle possède, acquiert, maintient et développe les compétences nécessaires à l'exercice de sa fonction.

Elle assure principalement :

- Une mission technique de secrétariat ou de comptabilité

. au niveau du secrétariat

La secrétaire met en œuvre les procédures d'accueil, notamment téléphoniques, qui participent à la qualité de communication interne et externe de la Maison Familiale.

Elle recueille, traite et achemine l'information, et assure son archivage.

Elle maîtrise les outils de bureautique.

. au niveau de la comptabilité

Selon son niveau technique et son autonomie, la ou le comptable assure les enregistrements comptables, la facturation, le suivi de la trésorerie, la réalisation de bulletins de salaire et des déclarations sociales.

Elle peut participer avec le directeur à la clôture des comptes en fin d'exercice ; elle peut également l'assister dans la préparation du budget prévisionnel.

- Une mission d'éducation

Elle concourt à la réalisation du projet éducatif de la Maison Familiale.

Elle est en relation avec les jeunes.

En relation avec les autres membres de l'équipe, elle fait respecter par chacun les règles de vie à la Maison Familiale.

2. Rémunérations et grilles de salaires

2.1) Directeur

Le salaire est calculé en nombre de points résultant de l'addition des éléments suivants :

- le classement dans la grille des directeurs, dans l'échelon et l'année correspondant à l'ancienneté acquise dans l'Institution,
- une progression d'échelon,
- une majoration de salaire de 2 points par mois par enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales, jusqu'à l'âge de 21 ans.

La grille de salaire tenant compte des échelons s'établit comme suit :

Échelons	Nombre de points
1	400
2	410
3	440
4	455
5	470
6	485
7	500
8	510
9	520
10	530

Aux valeurs d'échelons précisées ci-dessus, il est ajouté 30 points après délivrance par l'ANFRA d'une attestation de suivi de l'ensemble du parcours de formation préparatoire à la fonction de direction.

Après l'embauche comme directeur, le passage à un échelon supérieur nécessite :

- une ancienneté dans l'échelon précédent,

- et, alternativement :

* un bilan avec le bureau de l'association employeur.

Le bilan s'effectue sur la base d'une grille établie par l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales.

Le président communique à la fédération départementale et régionale le bilan ainsi réalisé, et les conséquences en matière de changement d'échelon et de rémunération.

* un passage institutionnel obligé, lié à une formation organisée sur le plan national : formations centrées sur les priorités du métier (vie associative, pédagogie et éducation, management d'équipe...) ou un « point d'étape » dans le parcours professionnel.

Échelon concerné	Ancienneté dans l'échelon précédent
1	
2	1 an
3	2 ans

Échelon concerné	Ancienneté dans l'échelon précédent
4	3 ans
5	3 ans
6	4 ans
7	4 ans
8	4 ans
9	5 ans
10	5 ans

Quand un directeur est engagé alors qu'il justifie avoir exercé en dehors de l'Institution une activité professionnelle antérieure de nature à lui donner compétence pour ses nouvelles fonctions, ces années d'expérience peuvent être prises en compte dans la limite de dix années maximum à raison de cinq points par année considérée.

La prise en compte de ces années d'expérience professionnelle ne joue que pour la rémunération, à l'exclusion de tout autre avantage de la convention collective lié à une condition d'ancienneté.

Points liés à la mobilité géographique

Quand un directeur change de poste de direction entraînant un changement d'association employeur et sous la réserve que ce changement ne soit pas consécutif à un licenciement pour un motif autre qu'économique, il bénéficie d'un supplément de 20 points. L'attribution de ces points supplémentaires est soumise

à la condition qu'il ait effectué cinq ans de direction dans le poste précédent.

Sur une carrière, le nombre de changements de poste de direction donnant lieu à attribution de points supplémentaires est limité à trois.

2.2) Moniteur

Classification et traitement des moniteurs

Le salaire est calculé en nombre de points résultant de l'addition des éléments suivants :

1. Le classement dans une grille en fonction des qualifications.

2. Une progression d'échelon.

3. Une majoration de salaire de 2 points par mois par enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales, jusqu'à l'âge de 21 ans.

Les grilles de salaires en fonction des qualifications sont les suivantes :

Échelon	Catégorie I	Catégorie II
1	240	270
2	260	290
3	285	315
4	310	335
5	330	355
6	350	375
7	370	395
8	380	405
9	390	415
10	400	425

Catégorie I : titulaires d'un titre ou diplôme de niveau IV ou III admis pour enseigner.

Catégorie II : titulaires d'un titre ou diplôme de niveau II ou supérieur admis pour enseigner,

titulaires de l'examen professionnel donnant une équivalence de niveau II pour l'enseignement agricole, prévu à l'article R 813-19 du code rural.

Définition des échelons

Le nombre d'échelons est fixé à 10 :

Échelon 1 : 1^{ère} année de fonction dans l'Institution,

Échelon 2 : obtention de la qualification préparatoire à l'entrée en formation pédagogique,

Le moniteur qui n'aurait pas pu être engagé dans le parcours de formation pédagogique au cours de sa première année de fonction est classé à l'échelon 2 dès sa deuxième année de fonction et jusqu'à l'obtention de la qualification préparatoire à l'entrée en formation pédagogique.

Pour le moniteur engagé après le 1^{er} janvier, le passage au 2^{ème} échelon intervient le 1^{er} septembre de la deuxième année suivant son embauche.

Échelon 3 : possession du certificat de formation pédagogique ; la date d'effet du 3^{ème} échelon est fixée au 1^{er} septembre de l'année civile d'obtention de la qualification pédagogique.

À partir du 3^{ème} échelon, le passage à un échelon supérieur nécessite :

- une ancienneté dans l'échelon précédent,
- et, alternativement :

* soit la présentation devant le Conseil d'administration d'une action de son choix conduite sous sa responsabilité dans les dix huit mois précédents et

ayant apporté une contribution positive à la formation des jeunes, élèves ou apprentis ou des stagiaires.

La présentation de cette action devant le Conseil d'administration doit être accompagnée d'une synthèse écrite.

Sous la réserve que le moniteur justifie du nombre d'années d'ancienneté depuis le passage à l'échelon précédent, le seul fait d'avoir présenté l'action devant le Conseil d'administration emporte le droit à changer d'échelon.

Si le moniteur refuse de présenter une action devant le Conseil d'administration, le changement d'échelon ne peut intervenir. Cette carence ne peut à elle seule justifier un licenciement.

Après audition, il est délivré au moniteur une attestation précisant la date et le sujet de l'action présentée.

* soit le suivi d'une action de formation organisée par l'ANFRA d'une durée minimale de cinq jours.

Échelon concerné	Ancienneté dans l'échelon précédent
4	2 ans
5	4 ans
6	5 ans
7	6 ans
8	6 ans
9	6 ans
10	6 an

Quand un moniteur est engagé alors qu'il justifie avoir exercé en dehors de l'Institution une activité professionnelle antérieure de nature à lui donner compétence pour ces nouvelles fonctions, ces années d'expérience peuvent être prises en compte dans la limite de dix années ; elles sont alors valorisées sur la base de 5 points par an.

La prise en compte de ces années d'expérience professionnelle ne joue que pour la rémunération, à l'exclusion de tout autre avantage de la convention collective lié à une condition d'ancienneté.

Changement de catégorie

En cas de changement de catégorie consécutif à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre de niveau II admis pour enseigner, le changement s'effectue le premier jour du mois civil suivant l'obtention du diplôme ou du titre.

2.3) Chargé de cours

Mod. par Avenant 1^{er} juill. 2015, non étendu, applicable à compter du 1^{er} sept. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC.

La rémunération minimale brute pour une heure de cours englobant le temps de préparation et de correction est fixée au double de la rémunération horaire brute d'un moniteur de catégorie II - 1^{ère} année - 1^{er} échelon.

2.4) Métiers de la vie résidentielle, du secrétariat et de la comptabilité

Mod. par Avenant 1^{er} juill. 2015, non étendu, applicable à compter du 1^{er} sept. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC.

Les personnels exerçant les métiers précités sont rémunérés sur la base de grilles de salaires établies tenant

compte des responsabilités et de l'autonomie dans l'exercice du métier.

Catégorie I : Fonction d'exécution ou de surveillance.

Capacité technique à effectuer le travail commandé sous le contrôle d'un responsable.

Catégorie II : Fonction exécutée en autonomie.

Capacité d'organisation de son travail et d'initiative.

Capacité à assurer seul la fonction dans sa globalité sous le contrôle du directeur ou d'un responsable.

Capacité à assurer les relations internes et externes à l'établissement (fournisseurs, élèves, membres de l'équipe).

Catégorie III : Animation d'une équipe, sous la responsabilité de la direction.

Capacité à transmettre les savoirs techniques.

Les critères de classement dans la catégorie sont cumulatifs.

Tenant compte des responsabilités et de l'autonomie dans les métiers, le classement dans les catégories s'établit comme suit :

	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III
<i>Maître(sse) de maison</i>		X	X
<i>Cuisinier</i>		X	
<i>Aide cuisinier</i>	X		
<i>Personnel de service</i>	X	X	
<i>Personnel d'entretien</i>	X	X	
<i>Animateur-surveillant</i>		X	
<i>Surveillant</i>	X		
<i>Animateur</i>	X	X	
<i>Secrétaire</i>	X	X	X
<i>Comptable</i>	X	X	X

Le classement dans les catégories tenant compte des critères de responsabilités et d'autonomie est à l'appréciation de l'association employeur.

Le salaire est calculé en nombre de points résultant de l'addition des éléments suivants :

1 - Le classement dans une grille en fonction des responsabilités exercées et de l'autonomie dans le métier.

2 - Une progression d'échelon.

3 - Une majoration de salaire de 2 points par mois par enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales, jusqu'à l'âge de 21 ans.

Échelon	Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III
1	205	225	245
2	210	240	260
3	215	250	270
4	220	270	290
5	225	290	310
6	230	310	330
7	235	330	350
8	240	340	360
9	250	350	370
10	260	360	380

Le nombre d'échelons est fixé à 10.

À partir du 1^{er} échelon, le passage à un échelon supérieur nécessite une ancienneté dans l'échelon précédent.

Échelon concerné	Ancienneté dans l'échelon précédent
1	-
2	2 ans
3	2 ans
4	2 ans
5	3 ans
6	4 ans
7	6 ans
8	6 ans
9	6 ans
10	6 ans

Pour le personnel engagé après le 1^{er} janvier, le passage au 2^{ème} échelon intervient le 1^{er} septembre de la troisième année suivant l'embauche.

Expérience professionnelle antérieure à l'entrée dans l'Institution

Quand une personne est engagée alors qu'elle justifie avoir exercé en dehors de l'Institution une activité professionnelle antérieure de nature à lui donner compé-

tence pour ces nouvelles fonctions, ces années d'expérience peuvent être prises en compte pour le calcul du salaire.

La prise en compte de ces années d'expérience ne joue que pour la rémunération, à l'exclusion de tout autre avantage de la convention collective lié à une condition d'ancienneté.

Grille de salaires des directeurs

ANNEES	ECHELONS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	400									
2		410								
3		410								
4			440							
5			440							
6			440							
7				455						
8				455						
9				455						
10					470					
11					470					
12					470					
13					470					
14						485				
15						485				
16						485				
17						485				
18							500			
19							500			
20							500			
21							500			
22								510		
23								510		
24								510		
25								510		
26								510		
27									520	
28									520	
29									520	
30									520	
31									520	
32										530
33										530
34										530
35										530
36										530
37										530
38										530
39										530
40										530

Grille de salaires des moniteurs - Catégorie I

ANNEES	Echelons									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	240									
2		260								
3			285							
4			285							
5				310						
6				310						
7				310						
8				310						
9					330					
10					330					
11					330					
12					330					
13					330					
14						350				
15						350				
16						350				
17						350				
18						350				
19						350				
20							370			
21							370			
22							370			
23							370			
24							370			
25							370			
26								380		
27								380		
28								380		
29								380		
30								380		
31								380		
32									390	
33									390	
34									390	
35									390	
36									390	
37									390	
38										400
39										400
40										400

La grille est établie pour une carrière "standard" impliquant l'acquisition de la qualification pédagogique à l'issue des deux premières années et une réalisation dans les délais voulus des conditions nécessaires au passage d'échelons.

**Grille de salaires des moniteurs -
Catégorie II**

ANNEES	ECHELONS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	270									
2		290								
3			315							
4			315							
5				335						
6				335						
7				335						
8				335						
9					355					
10					355					
11					355					
12					355					
13					355					
14						375				
15						375				
16						375				
17						375				
18						375				
19						375				
20							395			
21							395			
22							395			
23							395			
24							395			
25							395			
26								405		
27								405		
28								405		
29								405		
30								405		
31								405		
32									415	
33									415	
34									415	
35									415	
36									415	
37									415	
38										425
39										425
40										425

La grille est établie pour une carrière "standard" impliquant l'acquisition de la qualification pédagogique à l'issue des deux premières années et une réalisation dans les délais voulus des conditions nécessaires aux passage d'échelons.

*Métiers de la vie résidentielle, du
secrétariat et de la comptabilité*

Catégorie I

ANNEES	ECHELONS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	205									
2	205									
3		210								
4		210								
5			215							
6			215							
7				220						
8				220						
9				220						
10					225					
11					225					
12					225					
13					225					
14						230				
15						230				
16						230				
17						230				
18						230				
19						230				
20							235			
21							235			
22							235			
23							235			
24							235			
25							235			
26								240		
27								240		
28								240		
29								240		
30								240		
31								240		
32									250	
33									250	
34									250	
35									250	
36									250	
37									250	
38										260
39										260
40										260

Catégorie II

ANNEES	ECHELONS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	225									
2	225									
3		240								
4		240								
5			250							
6			250							
7				270						
8				270						
9				270						
10					290					
11					290					
12					290					
13					290					
14						310				
15						310				
16						310				
17						310				
18						310				
19						310				
20							330			
21							330			
22							330			
23							330			
24							330			
25							330			
26								340		
27								340		
28								340		
29								340		
30								340		
31								340		
32									350	
33									350	
34									350	
35									350	
36									350	
37									350	
38										360
39										360
40										360

Catégorie III

ANNEES	ECHELONS									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	245									
2	245									
3		260								
4		260								
5			270							
6			270							
7				290						
8				290						
9				290						
10					310					
11					310					
12					310					
13					310					
14						330				
15						330				
16						330				
17						330				
18						330				
19						330				
20							350			
21							350			
22							350			
23							350			
24							350			
25							350			
26								360		
27								360		
28								360		
29								360		
30								360		
31								360		
32									370	
33									370	
34									370	
35									370	
36									370	
37									370	
38										380
39										380
40										380

Salaires et indemnités

Accord du 12 décembre 2007

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CGT ;

FO ;

CFDT ;

CFE-CGC.

Article 1

Valeur du point et point nourriture pour 2008

Les valeurs du point pour les salaires et du point nourriture pour 2008 sont fixées comme suit :

- au 1^{er} janvier 2008 : 6,60 €
- au 1^{er} avril 2008 : 6,63 €
- au 1^{er} juillet 2008 : 6,65 €

Article 2

Indemnité kilométrique pour l'année civile 2008

Le montant de l'indemnité kilométrique à verser au salarié sera variable selon que l'association aura ou

non souscrit un «contrat assurance groupe» couvrant les risques liés à l'usage du véhicule personnel du salarié pour les besoins du service, comprenant au moins : responsabilité civile, protection juridique, événements naturels, incendie, vol, bris de glaces, dommages collision, dommages tous accidents, catastrophes naturelles.

Les montants pour 2008 sont fixés comme suit :

- Sans assurance «groupe» : 0,41 €
- Avec assurance : 0,38 €

Article 3 **Entrée en vigueur**

Le présent accord prend effet le 1^{er} Janvier 2008 et restera applicable jusqu'à ce qu'il soit remplacé par un nouvel accord sur les salaires et avantages annexes.

Accord du 10 décembre 2008

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2009]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC FSCOPA ;

CGT FERC ;

SFOPE MFR ;

CFDT ;

SNCEA CFE-CGC.

Article 1

Valeur du point et point nourriture pour 2009

Les valeurs du point pour les salaires et du point nourriture pour 2009 sont fixées comme suit :

- au 1^{er} janvier 2009 : 6,72 €
- au 1^{er} avril 2009 : 6,75 €

Article 2

Indemnité kilométrique pour l'année civile 2009

Le montant de l'indemnité kilométrique à verser au salarié sera variable selon que l'association aura ou non souscrit un «contrat assurance groupe» couvrant les risques liés à l'usage du véhicule personnel du salarié pour les besoins du service, comprenant au moins : responsabilité civile, protection juridique, événements naturels, incendie, vol, bris de glaces, dommages collision, dommages tous accidents, catastrophes naturelles.

Les montants pour 2009 sont fixés comme suit :

- Sans assurance «groupe» : 0,41 €
- Avec assurance : 0,38 €

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent accord prend effet le 1^{er} Janvier 2009 et restera applicable jusqu'à ce qu'il soit remplacé par un nouvel accord sur les salaires et avantages annexes.

Accord du 11 décembre 2012

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC FSCOPA ;

SFOPE MFR ;

SNCEA CFE-CGC ;

CGT FERC ;

FGA CFDT.

Article 1

Valeur du point et point nourriture pour 2013

Les valeurs du point pour les salaires et du point nourriture pour 2013 sont fixées comme suit :

- au 1^{er} janvier 2013 : 7,17 €
- au 1^{er} juillet 2013 : 7,24 €

Article 2

Indemnité kilométrique pour l'année civile 2013

Le montant de l'indemnité kilométrique à verser au salarié sera variable selon que l'association aura ou non souscrit un «contrat assurance groupe» couvrant les risques liés à l'usage du véhicule personnel du salarié pour les besoins du service, comprenant au moins : responsabilité civile, protection juridique, événements naturels, incendie, vol, bris de glaces, dommages collision, dommages tous accidents, catastrophes naturelles.

Les montants pour 2013 sont fixés comme suit :

- Sans assurance «groupe» : 0,55 € / km
- Avec assurance 0,48 € / km

Article 3

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientalisation et à toutes les associations ou organismes qui lui sont adhérents dans les relations avec l'ensemble de leur personnel.

Article 4

Entrée en vigueur

Il prend effet le 1^{er} janvier 2013 et restera applicable jusqu'à ce qu'il soit remplacé par un nouvel accord sur les salaires et avantages annexes.

Accord du 27 novembre 2014

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Nationale des Maisons Familiales rurales d'éducation et d'orientation.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC FSCOPA ;

CGT ;

SFOPE MFR ;

FGAA CFDT ;

SNCEA CFE CGC.

La Commission Paritaire Nationale de Négociation réunie le 27 novembre 2014 a arrêté les décisions suivantes :

Article 1

Valeur du point et point nourriture pour 2015

La valeur du point pour les salaires et du point nourriture pour 2015 est fixée comme suit :

- au 1^{er} janvier 2015 : 7,29 €

Article 2

Indemnité kilométrique pour l'année civile 2015

Le montant de l'indemnité kilométrique à verser au salarié sera variable selon que l'association aura ou non souscrit un «contrat assurance groupe» couvrant les risques liés à l'usage du véhicule personnel du salarié pour les besoins du service, comprenant au moins : responsabilité civile, protection juridique, événements naturels, incendie, vol, bris de glaces, dommages collision, dommages tous accidents, catastrophes naturelles.

Les montants pour 2015 sont fixés comme suit :

- Sans assurance «groupe» : 0,55 €/ km

- Avec assurance : 0,48 € / km

Article 3

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation et à toutes les associations ou organismes qui lui sont adhérents dans les relations avec l'ensemble de leur personnel.

Article 4

Entrée en vigueur

Il prend effet le 1^{er} janvier 2015 et restera applicable jusqu'à ce qu'il soit remplacé par un nouvel accord sur les salaires et avantages annexes.

Procès verbal de désaccord du 30 mai 2018

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

FO FGTA ;

SNCEA CFE CGC.

Article 1

Constat de désaccord

Les partenaires sociaux se sont réunis le 6 décembre 2017 afin de négocier la valeur du point dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Au regard de l'absence de consensus entre les parties, il est établi un procès-verbal de désaccord.

Article 2

Propositions respectives des parties

Conformément aux obligations légales, l'UNMFREO présente aux partenaires sociaux une note de cadrage envoyée en amont contenant l'ensemble des données économiques et sociales concernant la branche professionnelle. Ces données sont relatives à l'emploi (genre, âge, ancienneté, écart rémunération hommes femmes...), la situation économique, la formation, les conditions de travail.

Cette note de cadrage s'accompagne d'un rapport sur l'évolution de la valeur du point et de l'indice INSEE.

Au regard de ses réalités chiffrées, l'UNMFREO envisage difficilement une évolution de la valeur du point et met en exergue les arguments suivants :

○ Les résultats financiers des MFR font apparaître que malgré une légère amélioration le résultat d'exploitation reste déficitaire, avec une diminution de presque - 5 %,

○ En 2016 a été constatée une baisse de la masse salariale. Toutefois, à l'avenir avec notamment la politique en matière d'emplois aidés et les modifications apportées aux ZRR, la masse salariale risque de s'alourdir,

○ Une valeur du point qui au cours des 10 dernières années a augmenté de manière plus importante que le coût de la vie (indice INSEE),

○ Dernière augmentation de la valeur du point qui date de moins de 6 mois,

○ Le gel de la valeur du point, ne veut pas dire gel des salaires dans la mesure où la grille de classification prévoit des évolutions salariales au regard notamment de l'ancienneté du salarié,

○ Une augmentation du SMIC qui n'aura pas pour effet d'atteindre le salaire minimal,

○ Des salaires moyens des non cadres plus élevés que la moyenne nationale.

○ Le projet de loi de financement sécurité sociale prévoit une diminution des cotisations salariales en deux temps (au 1^{er} janvier et au 1^{er} octobre 2018), ce qui permettra (malgré une augmentation de la CSG) un gain en termes de pouvoir d'achat,

La FGA-CFDT indique qu'elle souhaite une augmentation qui maintienne le pouvoir d'achat des salariés dans un contexte d'inflation à 1,2 % et la reconnaissance de l'investissement des salariés.

La FGA-CFDT regrette que la Délégation Employeurs attende du gouvernement qu'il se substitue à son obligation concernant l'augmentation des salaires des salariés de MFR.

La FGA-CFDT signale que nos demandes portent sur un rattrapage des années antérieures.

La CGT demande à ce qu'il y ait une revalorisation au moins égale à l'inflation constatée sur l'année 2017 soit 1.2 % minimum. La CGT est par ailleurs outrée que l'employeur s'appuie sur une baisse des cotisations sociales pour se soustraire à son devoir de négociation et de maintien du pouvoir d'achat des salariés.

FO demande une augmentation au moins égale à l'inflation et à la valorisation des salaires, soit 1.6 % minimum.

Le SNCEA CFE/CGC demande une augmentation au moins égale à l'inflation pour maintenir le pouvoir d'achat des salariés. Nous pouvons évoquer le prix de la baguette de pain (+ 8 % sur 10 ans) et, le lait (+ 15 % sur 10 ans)... Ce que nous voulons montrer par ses arguments c'est la nécessité de maintenir un pouvoir d'achat.

Le collège employeur propose de tenir compte du contexte économique, social et législatif et de porter cette augmentation à maximum 0.4 %.

Article 3 **Mesures unilatérales**

Par décision unilatérale, le collège employeur recommandera au réseau des Maisons Familiales Rurales d'appliquer la mesure suivante :

- porter la valeur du point MFR à 7.38 € à compter du 1^{er} janvier 2018

Article 4 **Publicité et durée**

Le présent procès-verbal donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Accord du 12 décembre 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNCEA CFE CGC ;

CGT ;

FO MFR ;

FGAA CFDT.

La Commission Paritaire Nationale de Négociation réunie le 12 décembre 2019 a arrêté les décisions suivantes :

Article 1

Valeur du point et point nourriture pour 2019

Les valeurs du point pour les salaires et du point nourriture pour 2019 sont fixées comme suit :

- au 1^{er} janvier 2019 : 7,52 €

- au 1^{er} juillet 2019 : 7,55 €

Article 2

Indemnité kilométrique pour l'année civile 2019

Le montant de l'indemnité kilométrique à verser au salarié sera variable selon que l'association aura ou non souscrit un «contrat assurance groupe» couvrant les risques liés à l'usage du véhicule personnel du salarié pour les besoins du service, comprenant au moins : responsabilité civile, protection juridique, événements naturels, incendie, vol, bris de glaces, dommages collision, dommages tous accidents, catastrophes naturelles.

Les montants pour 2019 sont fixés comme suit :

- Sans assurance «groupe» : 0,55 € / km

- Avec assurance : 0,48 € / km

Article 3 **Champ d'application**

Le présent accord est applicable à l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation et à toutes les associations ou organismes qui lui sont adhérents dans les relations avec l'ensemble de leur personnel.

Article 4 **Entrée en vigueur**

Il prend effet le 1^{er} janvier 2019 et restera applicable jusqu'à ce qu'il soit remplacé par un nouvel accord sur les salaires et avantages annexes.

Accord du 29 janvier 2020

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} février 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO MFR ;

FGAA CFDT ;

SNCEA CFE CGC.

La Commission Paritaire Nationale de Négociation réunie le 29 janvier 2020 a arrêté les décisions suivantes :

Article 1

Valeur du point et point nourriture pour 2020

Les valeurs du point pour les salaires et du point nourriture pour 2020 sont fixées comme suit :

au 1^{er} février 2020 : 7,63 euros

Article 2

Indemnité kilométrique pour l'année civile 2020

Le montant de l'indemnité kilométrique à verser au salarié sera variable selon que l'association aura ou non souscrit un «contrat assurance groupe» couvrant les risques liés à l'usage du véhicule personnel du salarié pour les besoins du service, comprenant au

moins : responsabilité civile, protection juridique, événements naturels, incendie, vol, bris de glaces, dommages collision, dommages tous accidents, catastrophes naturelles.

Les montants pour 2020 sont fixés comme suit :

- Sans assurance «groupe» : 0,55 euros / km

- Avec assurance : 0,48 euros / km

Article 3

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation et à toutes les associations ou organismes qui lui sont adhérents dans les relations avec l'ensemble de leur personnel.

Article 4

Entrée en vigueur

Il prend effet le 1^{er} février 2020 et restera applicable jusqu'à ce qu'il soit remplacé par un nouvel accord sur les salaires et avantages annexes.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Modernisation de la Convention Collective

Accord du 24 janvier 2007

[Non étendu, applicable au 1^{er} sept. 2007]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des Maisons Familiales rurales d'éducation et d'Orientation.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC FSCOPA ;

CGT FERC ;

SFOPE MFR ;

CFDT ;

SNCEA CFE CGC.

Article 1

La convention collective commune à toutes les catégories de personnel est abrogée et remplacée par le texte suivant : annexe 1.

Article 2

L'annexe concernant les moniteurs(trices) et les directeurs(trices), l'annexe concernant les maître(sse)s de maison et les secrétaires et/ou comptables, l'annexe concernant les aides moniteurs(trices), l'annexe concernant les autres catégories de personnels, sont abrogées et remplacées par une annexe relative aux métiers et aux rémunérations, dont le texte figure en annexe 2.

Article 3

Le classement dans les nouvelles grilles de salaires s'effectue en fonction de l'ancienneté acquise dans l'Institution.

Par exception à ce principe, les moniteurs justifiant de un an d'ancienneté au moins et n'ayant pas acquis la qualification pédagogique sont classés au 2^{ème} échelon jusqu'à l'acquisition de ladite qualification. Ils bénéficient d'un maintien de leur rémunération dans les conditions précisées à l'article 5. Dès lors qu'ils justifieront de la qualification pédagogique délivrée par l'ANFRA, le classement s'effectuera en fonction de l'ancienneté acquise dans l'Institution.

Les maîtresses de maison, secrétaires, comptables, secrétaires/comptables classées le 31 août 2007 en catégorie I sont reclassées en catégorie III.

Article 4

Les salariés pour qui le classement dans les nouvelles grilles aboutirait à une rémunération inférieure à celle perçue au mois d'août 2007 conservent le bénéfice de la rémunération précédente mais aucune majoration autre que la revalorisation de la valeur du point ne

sera effectuée jusqu'à ce que le nombre de points de base résultant des nouvelles grilles soit atteint.

Article 5

En l'attente du classement dans les nouvelles grilles de salaires le 1^{er} septembre 2007, il ne sera procédé à aucun changement d'échelon ni attribué de points au titre de l'ancienneté le 1^{er} août 2007.

Article 6

Les points supplémentaires résultant de l'application des nouvelles grilles de salaires sont acquis progressivement, selon le calendrier suivant :

- dans la limite de 20 points le 1^{er} septembre 2007
- dans la limite de 20 points le 1^{er} septembre 2008
- le solde au 1^{er} septembre 2009

Article 7

À l'exception des dispositions prévues à l'article 5, applicables au 1^{er} août 2007, les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} septembre 2007.

Formation professionnelle

Organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle

(Se reporter à l'accord du 14 décembre 1994 portant création du Groupement pour le développement de la formation professionnelle et de l'emploi dans les services du monde rural (GDFPE))

Accord du 24 septembre 2013

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Éducation d'Orientation.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC FSCOPA ;

CGT ;

SFOPE MFR ;

FGAA CFDT ;

SNCEA CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

La Commission Paritaire Nationale de Négociation réunie le 24 septembre 2013 a arrêté les décisions suivantes :

Exposé préliminaire

Jusqu'au 31 décembre 2011 l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation et les associations qui lui sont adhérentes versaient leur contribution au développement de la formation continue au Groupement pour le Développement de la for-

mation professionnelle et de l'emploi (GDFPE), pour les parts relatives au plan de formation et à la professionnalisation.

Il est rappelé que ledit GDFPE avait été constitué par 5 familles professionnelles :

- les entreprises du secteur du Crédit Agricole,
- la Mutualité Sociale Agricole,
- GROUPAMA,
- les Maisons Familiales Rurales,
- Familles Rurales.

La loi 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a eu pour conséquence la fin de l'agrément du GDFPE, faute pour celui-ci d'atteindre le seuil minimal de 100 millions d'euros de collecte.

Les 5 familles professionnelles précitées ont désigné OPCALIA comme organisme collecteur à effet du 1^{er} janvier 2012. Pour les Maisons Familiales Rurales cette désignation a pris la forme d'un accord en date du 7 juin 2011.

L'arrêté d'agrément du nouveau champ professionnel d'OPCALIA a toutefois écarté GROUPAMA.

Les 4 autres familles professionnelles ont constitué au sein d'OPCALIA une section paritaire professionnelle «Services du Monde Rural».

L'évolution du FAFSEA, devenu avec la réforme de 2009 un OPCA interbranches, organisé également en sections paritaires professionnelles, a favorisé la reprise des échanges en 2012.

Les partenaires sociaux du FAFSEA et les représentants des 5 familles professionnelles fondatrices en son temps du GDFPE, ont négocié un avenant à l'accord du 23 novembre 1972 créant le Fonds d'assurance formation des salariés des exploitants agricoles (FAFSEA), comportant la possibilité de création d'une section paritaire «Services du monde rural» regroupant les 5 familles professionnelles précitées.

Article 1

Les signataires du présent accord désignent le Fonds d'assurance formation des salariés des exploitations agricoles (FAFSEA) comme organisme collecteur de la contribution des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, pour le plan de formation et la professionnalisation.

Article 2

Le présent accord s'applique à l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation et à l'ensemble de ses adhérents, hormis ceux dont le siège social est situé dans les départements d'outre-mer.

Article 3

Il se substitue à l'accord conclu le 7 juin 2011 ayant porté désignation d'OPCALIA comme organisme pari-

taire collecteur de la contribution au développement de la formation professionnelle continue, pour le plan de formation et la professionnalisation.

Article 4

Il prend effet le 1^{er} janvier 2014, sous la double réserve de :

- L'extension de l'avenant N° 24 à l'accord du 23 novembre 1972, créant un Fonds d'assurance formation des salariés des exploitations agricoles (FAFSEA),
- La parution au Journal Officiel de l'arrêté portant agrément du FAFSEA pour le champ d'intervention défini par ses statuts modifiés.

À défaut de la réalisation de l'une de ces conditions le présent accord sera caduc et, il sera convoqué sans délai une Commission paritaire afin d'en examiner les conséquences.

Désignation de l'OPCO Accord du 11 décembre 2018

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Éducation d'Orientation.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO MFR ;

FGAA CFDT ;

SNCEA CFE CGC.

Considérant,

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

Les avenants n° 24 du 17 septembre 2013 et n° 25 du 3 février 2016 à l'accord du 23 novembre 1972 créant un Fond d'Assurance Formation des Salariés des Exploitants et Entreprises Agricoles (FAFSEA),

L'accord du 7 novembre 2013 portant sur un organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle, dans lequel les parties ont convenu de rejoindre le FAFSEA à compter du 1^{er} janvier 2014,

La déclaration commune des signataires de l'accord constitutif du FAFSEA du 24 juillet 2018, affirmant leur volonté de maintenir leur adhésion à cet organisme dans le cadre de son prochain ré-agrément en qualité d'opérateur de compétences,

Les partenaires sociaux, signataires du présent accord rappellent :

- le profond ancrage territorial des Maisons Familiales Rurales en tant que l'une des composantes de l'enseignement agricole,

- que le choix du FAFSEA avait été guidé par une volonté de rassembler tous les acteurs des services du monde rural portés par une finalité commune : la mission de services dans une logique de développement rural,

- que depuis 45 ans, le FAFSEA est agréé par l'État pour l'accompagnement des entreprises et des salariés relevant de son champ de compétence qui, au fil des ans, s'est élargi pour passer de la production agricole à celui des services et commerces du monde rural,

- qu'à ce titre, le FAFSEA constitue le vecteur privilégié d'une politique de formation professionnelle à destination des branches professionnelles attachées à l'idée de développement local et à la valorisation des territoires, avec ses entreprises et des salariés.

C'est pourquoi, les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de réaffirmer l'attachement de la branche professionnelle au FAFSEA amené à devenir un OPCO interbranches, et leur volonté de maintenir l'adhésion à cet organisme (amené à être transformé en vertu de l'article L. 6332-1-1 du code du travail tel que modifié par la loi du 5 septembre 2018) dans le cadre de son prochain ré-agrément en qualité d'opérateur de compétences.

Mise en oeuvre du capital de temps de formation

Accord du 6 mai 1997

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation ;

Association nationale pour la formation et la recherche pour l'alternance.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national des personnels des maisons familiales rurales - instituts - centres (CFTC) ;

Syndicat national Force Ouvrière du personnel des organismes d'éducation et promotion en milieu rural (SFOPE) ;

Fédération générale de l'agroalimentaire - CFDT.

Les parties signataires conviennent de la mise en oeuvre du principe du capital de temps de formation au bénéfice des salariés des associations relevant de la convention collective des Maisons Familiales Rurales.

Article 1

Condition d'exercice du droit

L'ouverture des droits prévus par le présent accord n'est soumise à aucune condition d'ancienneté préalable dans l'Institution.

Article 2

Public prioritaire

Pour la durée du présent accord, le public prioritaire sera constitué par les moniteurs de 25 ans révolus souhaitant obtenir le « Certificat de Formation à la Pédagogie d'Alternance » délivré par l'ANFRA.

Ces moniteurs devront intervenir principalement dans les formations assurées par la voie de l'apprentissage ou de la formation professionnelle continue et ne pas pouvoir entrer dans le champ de la convention conclue entre l'État et l'Association Nationale pour la Formation et la Recherche pour l'Alternance (ANFRA) pour le financement de la formation pédagogique.

Article 3

Durée de formation

La durée minimale de formation en centre est fixée à 300 heures. La durée maximale est fixée à 400 heures.

Article 4

Absences simultanées

Les associations entrant dans le champ du présent accord s'engagent à ne pas différer la demande du ou des salariés demandant à bénéficier de la formation visée à l'article 2, sauf si le pourcentage des salariés absents simultanément dépasse 20 % du nombre total de salariés de l'association.

Le départ en formation ne pourra être différé plus d'un an.

Article 5

Financement

Le financement des actions de formation visées à l'article 2, incluant outre les frais de formation, les frais de transport et d'hébergement, les salaires et charges sociales, est assuré :

- Pour tout ou partie des frais de formation par une contribution égale à 0,1 % du montant des salaires de l'année de référence, versée au Groupement pour le Développement de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (GDFPE) avant le 1^{er} mars de l'année suivante. Cette contribution est déduite de la contribution des entreprises occupant les salariés au moins pour le financement du congé individuel de formation.

- Pour le solde éventuel des frais de formation, les frais liés au transport, à l'hébergement et aux salaires, par une prise en charge par l'association employeur.

Article 6

Règles de procédure

Le salarié souhaitant bénéficier des dispositions du présent accord présente sa demande auprès de l'association employeur.

Après accord de celle-ci, l'OPCA compétent (le GDFPE) est saisi par l'association d'une demande de prise en charge des dépenses relatives à l'action de formation envisagée.

Le GDFPE prend sa décision en tenant compte d'une part du respect des règles relatives au public priori-

taire visé à l'article 3 et d'autre part de la date de dépôt de la demande. Les demandes sont examinées au fur et à mesure de leur dépôt, les premières demandes étant prioritaires.

Article 7

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et viendra à expiration le 30 juin 2000.

Avant cette date, les parties signataires établiront le bilan de la mise en oeuvre de l'accord afin d'examiner les modalités de sa modification éventuelle et/ou de sa prorogation.

Mutualisation des contributions collectées au titre du plan de formation Accord du 3 juin 2004

[Etendu par arrêté du 5 octobre 2004, JO 23 octobre 2004]

Article 1

Le présent accord est applicable aux associations à caractère familial responsables d'établissements d'enseignement de formation professionnelle assurant des formations alternées pour les jeunes ruraux ainsi qu'à leurs centres de formation professionnelle pour adultes et à leurs fédérations.

Article 2

En vue de favoriser l'accès à la formation des salariés des associations occupant moins de 10 salariés, la mutualisation de la contribution de ces employeurs est élargie en tant que de besoin aux contributions versées au titre du plan de formation par les employeurs de plus de 10 salariés, conformément à l'article L. 952-2 du Code du Travail.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de son extension.

Maîtrise de Moniteur de maisons familiales

Accord du 30 mars 2010

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des Maisons Familiales rurales d'éducation et d'Orientation.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC FSCOPA ;

CGT FERC ;

SFOPE MFR ;

CFDT ;

SNCEA CFE CGC.

Préambule

Soucieux d'assurer l'embauche de jeunes de moins de vingt six ans titulaires d'un BTS ou d'un DUT pour leur faire découvrir le métier de Moniteur de Maison Familiale et de leur permettre l'acquisition des qualifications technique et pédagogique nécessaires à cette fonction, les partenaires sociaux ont convenu la création d'un parcours de formation dénommé :

«Maîtrise de Moniteur de Maisons Familiales Rurales»

accessible par la voie des contrats de professionnalisation, selon les modalités ci-dessous.

Article I

Champ d'application et objet

Le présent accord est applicable à toutes les associations adhérentes à l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation.

Il définit les conditions d'exécution des contrats de professionnalisation conclus en application des articles L. 6325-1 et suivants du Code du Travail et préparant à la formation «Maîtrise de Moniteur de Maisons Familiales Rurales».

Article II

Définition de la Formation «Maîtrise de Moniteur de Maisons Familiales Rurales»

La qualification «Maîtrise de Moniteur de Maisons Familiales Rurales» est obtenue à l'issue d'un parcours qualifiant en cours d'emploi de 900 heures (au plus) de formation en Centre.

Ce parcours doit permettre l'acquisition d'une formation académique sanctionnée par l'obtention d'une licence professionnelle (niveau II) délivrée par l'Université et d'une qualification pédagogique sanctionnée par le Certificat de formation de moniteur de formations alternées délivré par l'Association Nationale pour la Formation et la Recherche pour l'Alternance (ANFRA).

L'ANFRA, par le Centre National Pédagogique dont elle a la responsabilité, assure la cohérence du plan de formation.

Article III

Définition de la fonction de moniteur assistant

Pendant la durée d'exécution du contrat, le salarié se voit reconnaître un statut de moniteur assistant.

Les activités qui pourront lui être confiées devront lui permettre une prise de responsabilité et une découverte progressives et complètes du métier de moniteur.

Un tuteur est désigné afin d'accompagner la progression du moniteur assistant.

Article IV

Applicabilité de la convention collective

Les salariés embauchés en contrat de professionnalisation dans le cadre du présent accord bénéficient des avantages prévus par la convention collective des Mai-

sons Familiales Rurales, sous réserve des dispositions propres au présent accord.

Ils bénéficient également de la convention collective de retraite et de prévoyance.

Article V Désignation du Tuteur

Pour assurer un bon déroulement du contrat le directeur désigne un tuteur dont la mission sera d'accueillir le moniteur assistant et de lui assurer une aide individualisée.

Le directeur prend les dispositions pour que le tuteur bénéficie du temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission (80 heures au moins sur la durée de la formation).

Le tuteur devra être désigné parmi les moniteurs justifiant de la formation pédagogique.

Il assurera en outre les relations avec le Centre National Pédagogique.

Article VI Nature et durée du contrat

Le contrat de professionnalisation en vue de la préparation de la Maîtrise de Moniteur de Maisons Familiales Rurales est un contrat de travail à durée déterminée de nature particulière conclu pour une durée maximale de deux ans.

Le parcours de formation pourra également être effectué dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Article VII Période d'Essai

La période d'essai maximale est fixée à un mois, en application de l'article L. 1242-10 du Code du Travail.

Article VIII Durée du Travail

La durée de travail du moniteur assistant est fixée à 35 heures par semaine en moyenne.

L'intéressé bénéficiera de 4 heures par semaine en moyenne pour le travail personnel nécessité par sa formation. Ces 4 heures pourront être cumulées par journées entières, en accord avec le directeur de l'établissement.

Article IX Modulation du temps de travail

Conformément à l'accord du 6 Avril 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, la durée hebdomadaire de travail pourra faire l'objet d'une modulation, d'une amplitude de 0 à 44 heures.

Dans ce cadre l'intéressé bénéficiera au minimum d'une semaine à 0 heure sur la période de référence.

Article X Rémunération

La rémunération du moniteur assistant préparant la «Maîtrise de Moniteur de Maisons Familiales Rurales» est fixée à 80 % de la grille des moniteurs catégorie I.

Article XI Financement de la formation

L'association prend en charge l'ensemble des coûts de formation conduisant à l'acquisition de la qualification de «Maîtrise de Moniteur de Maisons Familiales Rurales», y compris les frais de déplacement et d'hébergement.

Article XII Situation à l'expiration de contrat

Si, pour une raison quelconque, l'association n'engage pas le salarié à l'issue du contrat et si l'intéressé a acquis la qualification de «Maîtrise de Moniteur de Maisons Familiales Rurales», l'Union Nationale s'efforcera de proposer prioritairement la demande d'emploi aux associations adhérentes, chaque association restant toutefois libre d'accepter ou refuser la candidature.

Article XIII Ancienneté

La période d'emploi dans le cadre du contrat de professionnalisation sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté telle que définie à l'article VI de la convention collective commune à toutes les catégories du personnel.

Article XIV Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour cinq années ; il s'applique aux contrats conclus à effet du 1^{er} août 2010.

Formation professionnelle tout au long de la vie Accord du 1^{er} avril 2005

[Non étendu]

Mod. par Avenant 11 déc. 2012, non étendu⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC FSCOPA ;

SFOPE MFR ;

SNCEA CFE-CGC.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC FSCOPA ;

SFOPE ;

SNCEA CFE-CGC.

Préambule

Le présent accord a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de la loi 2004-391 du 4 mai

2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social dans la branche professionnelle des Maisons Familiales Rurales.

Il vise plus particulièrement à :

- favoriser le développement des parcours de professionnalisation, notamment lors de l'entrée dans les métiers,
- mettre en place un plan de formation dans toutes associations ainsi que le droit individuel à la formation (D.I.F.),
- harmoniser les règles de la convention collective avec la loi du 4 mai 2004 précitée.

Les signataires affirment la responsabilité partagée des employeurs et des salariés dans le maintien et l'évolution des compétences. Cette coresponsabilité s'exerce dans le cadre de l'autonomie de chaque association et de l'accompagnement par les structures fédératives.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation et à toutes les associations et organismes qui lui sont adhérents dans leurs relations avec l'ensemble de leur personnel.

Article 2 Plan de formation

Le plan de formation est constitué par l'ensemble des actions de formation à l'initiative de l'employeur, en cohérence avec le projet de l'association. Il est construit avec la participation de l'équipe.

Il est soumis à l'avis des délégués du personnel, s'il en existe.

Il est porté à la connaissance des salariés de l'association.

Les structures fédératives favoriseront la mise en place d'entretiens individuels annuels des salariés pour une meilleure élaboration du plan de formation par l'association.

Le plan de formation, qui peut être pluriannuel, peut comporter :

- des actions d'adaptation au poste de travail,
- des actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi,
- des actions de développement des compétences.

1 Actions d'adaptation au poste de travail

Ces actions de formation se déroulent obligatoirement pendant le temps de travail.

2 Actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi

Ces actions de formation sont mises en œuvre pendant le temps de travail.

Cependant, avec l'accord écrit du salarié, il pourra être prévu que le temps de formation excède la durée conventionnelle du travail. Dans la limite de 50 heures par salarié et par an, les heures correspondant au dépassement de la durée conventionnelle du travail ne constituent pas des heures supplémentaires: elles ne donnent pas lieu à majoration salariale, ni à congés compensateurs.

3 Actions de développement des compétences

Ces actions de formation peuvent se dérouler sur le temps de travail, ou en dehors du temps de travail avec l'accord écrit du salarié (qui peut le dénoncer dans les huit jours suivant sa conclusion). Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou sa renonciation dans les huit jours de l'accord ne peuvent constituer une faute ou un motif de licenciement.

La durée de formation effectuée en dehors du temps de travail ne peut excéder 80 heures par salarié et par an ; elle donne lieu au versement de l'allocation de formation prévue à l'article L 932-1-III du Code du travail.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, l'association définit avec le salarié, au moment de l'accord, les engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et aura satisfait aux évaluations prévues, en matière :

- d'accès prioritaire pendant un an aux fonctions correspondant aux connaissances et compétences acquises,
- d'accès à la classification correspondant à l'emploi occupé,
- de modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 3 Contrats de professionnalisation

La durée du contrat de professionnalisation conclu à durée déterminée ou la durée de la période de professionnalisation si le contrat a été conclu à durée indéterminée, pourra être portée à 24 mois maximum et la durée de formation sur une année ou sur la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation pourra être étendue au-delà de 25 %, sans pouvoir excéder 50 %, pour l'acquisition d'une qualification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles.

Les Maisons Familiales Rurales décident de favoriser l'accès à la qualification et à l'emploi des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi de plus de 26 ans qui souhaitent, par la voie des contrats de professionnalisation, accéder aux emplois suivants :

- pour l'accès au métier de moniteur : maîtrise de moniteur de Maisons Familiales dans les conditions

prévues par l'accord du 26 octobre 2004, BTS (notamment BTS/ESF) ou toute certification professionnelle de niveau III reconnue pour enseigner,

- pour l'accès aux emplois de secrétaire, comptable, secrétaire/comptable, maître(sse) de maison : toutes certifications professionnelles permettant d'accéder aux emplois de catégories I et II de l'annexe les concernant,

- pour l'accès aux emplois liés au temps résidentiel des élèves (apprentis ou stagiaires) et aux autres emplois : toutes les certifications professionnelles étroitement liées à ces emplois.

La rémunération est fixée conformément aux dispositions de l'article D 981-1 du Code du travail.

Article 4

Dispositions particulières aux contrats de professionnalisation pour la qualification préparatoire à l'entrée en formation pédagogique pour les nouveaux moniteurs

Mod. par Avenant 11 déc. 2012, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC FSCOPA ;

SFOPE MFR ;

SNCEA CFE-CGC.

Il est mis en place, dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus aux articles L 981-1 et suivants du Code du travail, un parcours de professionnalisation visant à :

- favoriser l'entrée dans le métier de moniteur en leur permettant de découvrir l'Institution des Maisons Familiales Rurales et les pratiques de base de la pédagogie de l'alternance,

- découvrir ou approfondir la connaissance du milieu professionnel en relation avec les formations dispensées aux élèves, apprentis ou stagiaires,

- de préparer l'entrée en formation pour la qualification pédagogique,

et de façon plus générale favoriser la réussite des moniteurs nouvellement embauchés.

Ce parcours concerne l'embauche de jeunes moniteurs de moins de 26 ans, mais aussi de moniteurs âgés de 26 ans et plus demandeurs d'emploi.

1

Définition de la qualification préparatoire à l'entrée en formation pédagogique

La qualification professionnelle préparatoire à l'entrée en formation pédagogique est délivrée par l'Association Nationale pour la Formation et la Recherche pour l'Alternance (ANFRA) à l'issue d'un parcours de professionnalisation d'une durée d'un an, engagé au plus tard le 1^{er} novembre suivant l'embauche.

La durée de la formation ne pourra être supérieure à 20 % de la durée de la période de professionnalisation.

2

Tutorat

Le directeur désigne, parmi les moniteurs justifiant de la qualification pédagogique délivrée par l'ANFRA, un tuteur chargé d'accueillir le nouveau moniteur, de suivre le bon déroulement du contrat, de mettre en relation le nouveau moniteur avec les différents acteurs de sa formation (autres moniteurs de l'association, personnel d'une autre association MFR, entreprise de stage, Centre National Pédagogique, ...)

L'association prendra les dispositions pour que le tuteur puisse dégager le temps nécessaire à l'accomplissement de sa mission, équivalant au moins à 10 p 100 de la durée de la formation prévue au contrat de professionnalisation.

Article 5

Période de professionnalisation

Une période de professionnalisation peut être décidée à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation ou à l'initiative du salarié dans le cadre du D.I.F.

La période de professionnalisation doit conduire à l'acquisition d'un diplôme, d'une certification enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles ou à une qualification reconnue par la convention collective des Missions Familiales Rurales.

Sont considérés comme prioritaires pour l'accès à ces formations, les salariés sous contrat à durée indéterminée :

- reprenant leur travail après un congé maternité ou parental,

ou

- envisageant la création ou la reprise d'entreprise,

ou

- handicapés,

ou

- âgés d'au moins 45 ans et justifiant de 20 ans d'activité salariée et d'un an au moins d'ancienneté dans l'association qui les emploie,

ou

- dont la qualification doit être adaptée compte tenu de l'évolution des techniques, de l'organisation du travail, des évolutions légales ou réglementaires ou du fait d'une prise de responsabilité nouvelle. Aucune condition d'âge ou d'expérience professionnelle ou d'ancienneté n'est posée. Sont principalement concernés par ces dispositions, les salariés qui s'engagent dans une formation aboutissant à l'acquisition d'une certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles, reconnue pour enseigner, ou dans la qualification préparatoire à la fonction de directeur.

Avec l'accord écrit du salarié, les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en totalité ou en partie en dehors du temps de travail dans le cadre du droit individuel à la formation (D.I.F.) ou du plan de formation. Dans le cadre du plan de formation, la durée de formation hors temps de travail ne peut dépasser 80 heures/an.

En cas de formation en dehors du temps de travail, l'employeur verse l'allocation de formation prévue par l'article L 932-1-III du Code du travail.

Article 6

Droit individuel à la formation (D.I.F.)

Le droit individuel à la formation (D.I.F.) permet à chaque salarié de capitaliser du temps de formation qu'il peut ensuite utiliser à son initiative avec l'accord de l'association.

Il est ouvert :

- aux salariés, titulaires d'un contrat à durée indéterminée justifiant d'un an d'ancienneté au moins,
- aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée justifiant de quatre mois d'ancienneté au moins.

Pour un salarié à temps plein, le D.I.F. est de 20 heures par an. Les droits acquis annuellement peuvent être cumulés s'ils ne sont pas utilisés et cela sur une durée de 6 ans, dans la limite d'un plafond de 120 heures.

Ce plafond est également applicable aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base des droits acquis prorata temporis.

Chaque année, le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée est informé par écrit du droit acquis au titre du D.I.F. au 1^{er} août.

1

Initiative du salarié

La mise en œuvre du D.I.F. est de l'initiative du salarié. Cependant, l'exercice de ce droit est soumis à l'accord de l'employeur.

Le choix de l'action envisagée est arrêté par accord écrit entre le salarié et l'employeur.

2

Rupture du contrat de travail

En cas de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié peut demander à suivre :

- soit une action de bilan de compétences,
- soit une action de validation des acquis de l'expérience,
- soit une action de formation,

d'une durée au plus équivalente à ses droits acquis au titre du D.I.F.

La demande est présentée à l'employeur par écrit avant la fin du préavis, que celui-ci soit effectué ou non.

En cas de démission, le salarié peut bénéficier de son droit individuel à la formation sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de

l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

3

Transférabilité du D.I.F.

Si le salarié licencié, sauf faute grave ou lourde, n'épuise pas son droit individuel à la formation à l'occasion de la rupture de son contrat de travail et est embauché dans les 12 mois suivant la rupture de celui-ci, par une autre association relevant de la convention collective des Maisons Familiales Rurales, il retrouve son droit individuel à la formation pour les droits acquis et non utilisés.

Il en est de même en cas de démission suivie d'une embauche dans les 3 mois suivant la rupture du contrat de travail par une autre association relevant de la convention collective des Maisons Familiales Rurales.

4

Situation du salarié pendant la formation

Les actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail.

Le salarié bénéficie à ce titre de l'allocation de formation prévue à l'article L 931-1-III du Code du travail.

Les actions de formation peuvent se dérouler sur le temps de travail pour les actions inscrites au plan de formation de l'entreprise.

Article 7

Frais de formation

L'association prend en charge les frais de formation, les salaires ou l'allocation de formation quand l'action de formation intervient en dehors du temps de travail, les frais de transport, d'hébergement et de repas. Le remboursement intervient sur justificatifs, sur la base du tarif le plus économique compte tenu des contraintes liées aux conditions de déroulement de l'action de formation.

Cependant, quand l'action de formation intervient dans le cadre du D.I.F., après une démission ou un licenciement, l'association n'est tenue que du versement de l'allocation de formation, sauf convention écrite plus favorable entre l'association et le salarié si la formation se déroule pendant la durée du préavis.

Article 8

Commission paritaire régionale pour la formation

Il est institué une commission paritaire régionale pour la formation composée :

- d'un représentant titulaire et d'un suppléant désigné par les syndicats signataires parmi les salariés soumis à la présente convention,
- de représentants titulaires et de suppléants des associations employeurs désignés par la fédération régionale en nombre égal aux représentants des syndicats.

Si une des organisations syndicales n'est pas représentée, la délégation des employeurs est réduite en conséquence.

Participent à titre consultatif :

- le délégué du Centre National Pédagogique,
- le directeur régional ou son représentant.

La Commission paritaire régionale pour la formation se réunit une fois par an au moins.

Les frais de déplacement et les rémunérations liées au temps de réunion sont pris en charge par la fédération régionale.

La commission paritaire régionale pour la formation :

- collecte les plans de formations arrêtés par les associations de la région concernée ainsi que les éléments relatifs aux formations effectivement mises en œuvre par celles-ci,
- analyse les besoins de formation professionnelle des personnels et peut émettre des propositions en la matière,
- adresse la synthèse de ses travaux à l'Union Nationale avant le 31 décembre de chaque année.

Article 9

Dispositions visant à harmoniser le texte de la convention collective des Maisons Familiales Rurales et la loi du 4 mai 2004

(Art. abrogé par Avenant n° 1, 24 janv. 2007)

Article 10

Dispositions transitoires relatives au changement d'échelon

(Art. abrogé par Avenant n° 1, 24 janv. 2007)

Article 11

Durée de l'accord et prise d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est révisable tous les trois ans, après bilan de son exécution.

Il prend effet le lendemain de la date de sa signature.

Certifications éligibles au dispositif Pro-A

Accord du 2 décembre 2021

[Étendu par arr. 16 juin 2022, JO 1^{er} juill., applicable à compter du 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat Force Ouvrière des Salariés des Maisons Familiales Rurales FO MFR ;

Fédération Générale de l'Agro-Alimentaire CFTD ;

Syndicat National des Cadres d'Entreprises Agricoles SNCEA CFE-CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a réformé en profondeur le système de formation professionnelle et d'apprentissage.

Elle supprime la période de professionnalisation et tous les articles y afférents du code du travail pour laisser place à un nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance, appelé Pro-A (article L. 6324-1 et s. du Code du travail). Les dispositions conventionnelles relatives à la période de professionnalisation deviennent caduques.

La Pro-A peut être mobilisée dans le cadre de projets co-construits entre les employeurs et les salariés pour leur permettre de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation certifiantes ou par des actions permettant de faire valider les acquis par l'expérience.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance.

Les salariés pouvant accéder à la reconversion ou promotion par alternance sont ceux n'ayant pas atteint le niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de licence.

Au regard du niveau de qualification de certains salariés de la branche professionnelle des Maisons Familiales Rurales et de la nécessité de le faire progresser, les partenaires sociaux considèrent le développement de la Pro-A comme une priorité.

Dans un contexte sociétal de fortes évolutions, la Branche professionnelle des MFR avait sollicité l'OPCO de la branche pour le financement de l'étude sur les évolutions des emplois et des compétences des salariés en MFR. Cette étude, réalisée par le Cabinet Co&Sens, en 2019, a permis de porter un premier regard sur les évolutions des métiers de la branche, d'identifier les facteurs d'évolutions, les métiers impactés par ces évolutions.

Cette étude a permis de :

- Recueillir les évolutions des métiers
- Identifier les facteurs d'évolutions
- Identifier les métiers impactés par les évolutions
- Identifier les thématiques de formations
- Formuler des propositions

Les partenaires sociaux rappellent que les évolutions sociétales et législatives se sont accélérées depuis cette étude et impactent l'ensemble des salariés des associations MFR ; et ce plus particulièrement dans les champs de la sécurité des bâtiments et de la restauration, sans oublier le renforcement des politiques d'éducation et en particulier en matière d'éducation inclusive. L'importance croissante de la place du numérique en

particulier dans les métiers de secrétariat et aussi sur le champ de la formation avec les évolutions des modalités hybrides d'enseignement (présentiel, distanciel...) amplifiées par la crise sanitaire, traversée en 2020 et 2021. S'agissant de ces enjeux de formation via la PRO A au sein de la branche des MFR voir annexe au présent accord.

Il a pour objet d'introduire le nouveau dispositif de la Pro-A dans la conventionnelle collective des MFR.

Article 1er

Les bénéficiaires du dispositif de la Pro-A

Il est rappelé que le dispositif de la Pro-A concerne les salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du Code du travail (contrat unique d'insertion), notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des technologies ou de l'organisation du travail.

Le dispositif est accessible aux salariés placés en position d'activité partielle mentionnée à l'article L. 5122-1 dudit code.

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau déterminée par l'article D. 6324-1-1 du Code du travail.

Article 2

L'objet et la forme du dispositif de la Pro-A

Le dispositif de la Pro-A a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

La reconversion ou promotion par alternance peut également permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionnés aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 du Code du travail.

La formation organisée au titre de la Pro-A repose sur l'alternance entre enseignements génériques, professionnelles et technologiques, délivrés par un organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie. À l'exception des actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences et de validation des acquis de l'expérience mentionnées à l'article L. 6313-5.

Les parties signataires rappellent l'importance de l'entretien professionnel, qui vise à accompagner le salarié dans ses perspectives d'évolution professionnelle et identifier ses besoins de formation, et qui représente un moment opportun pour envisager une Pro-A.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le maintien de la rémunération du salarié est assuré par l'employeur.

Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la Pro-A.

Article 3

Les formations et certifications éligibles

En vertu de l'article L. 6324-3 le présent accord de branche définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Sont éligibles à la Pro-A les certifications professionnelles enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles et dans le répertoire spécifique défini par la branche.

Les certifications professionnelles ont pour objectif de permettre à une personne, quel que soit son statut, de certifier qu'elle détient un ensemble de connaissances et de compétences nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle. Elles participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels des personnes qui en sont titulaires, et concourant à l'objectif, pour toute personne, de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

Renforcer les compétences des salariés par la formation certifiante, pour permettre aux associations MFR de faire face aux mutations économiques et sociales, et pour sécuriser les parcours professionnels, devient donc un enjeu majeur.

Les parties signataires confient à la CPNEFP de la Branche professionnelle des MFR la mission de déterminer la liste détaillée des formations éligibles. Cette liste sera actualisée régulièrement selon les besoins de la branche et adoptée en CPPNI.

Article 4

Les modalités de mise en œuvre des actions de formation

Le dispositif de la Pro-A s'étend sur une durée comprise entre 6 et 12 mois.

Elle peut être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1.

Les partenaires sociaux décident que le dispositif peut être prolongé jusqu'à 24 mois pour :

— Les personnes qui visent une formation diplômante de type BTS, licence professionnelle,

— Lorsque la nature de la qualification l'oblige.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre l'ANFRA ou par un organisme de formation habilité.

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance se déroulent prioritairement sur le temps de travail effectif. Elles peuvent se dérouler, en tout ou partie, en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, avec l'accord exprès du salarié.

Les actions de formation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A et elles ne doivent pas être inférieures à 150 heures.

Les partenaires sociaux signataires décident de porter la durée maximum au-delà de 25 % pour les bénéficiaires suivants :

- Lorsque la nature de la qualification l'oblige (formation diplômante),
- Pour les personnes bénéficiant d'un contrat unique d'insertion
- Pour les personnes reconnues travailleur handicapé.

Article 5 Le tuteur

L'employeur désigne parmi les salariés de l'association un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire du dispositif de la Pro-A.

Le tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 3 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de la formation poursuivi.

Un tuteur ne peut pas suivre plus de 2 salariés en alternance (bénéficiaires de contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ou de Pro-A)

Toute personne engagée dans la fonction tutorale doit pouvoir bénéficier d'une formation relative à cette fonction.

Le tuteur a pour missions :

- D'accueillir, d'aider, d'informer et d'accompagner les personnes qui, au sein de l'association, participent à des actions de formations dans le cadre de la Pro-A ;
- D'organiser, en lien avec le responsable hiérarchique, l'activité de ces personnes dans la MFR, et de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes et de savoir-faire professionnels, au travers d'actions formalisées en situation professionnelle ;
- De participer à l'évaluation des compétences acquises.

Article 6 Le financement

Les actions de formation professionnelle sont financées en application de l'article L. 6332-14, I, 5° du Code du travail.

L'opérateur de compétences pourra prendre en charge les frais pédagogiques, la rémunération des salariés en formation ainsi que les frais de transport, d'hébergement selon les modalités et les plafonds en vigueur lors du départ en formation.

Article 7 Les dispositions propres pour les TPE

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail et ce, en application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail étant précisé que la majorité des entreprises concernées par le présent accord a un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 8 Les dispositions diverses : entrée en vigueur, dépôt, extension

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le texte du présent accord sera ensuite déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et aux services centraux du Ministère du Travail.

L'extension du présent accord sera demandée à l'initiative de la partie la plus diligente en application des dispositions de l'article L. 2261-24 du Code du travail.

Annexe 1

Liste des formations et certifications éligibles au dispositif PRO-A

Catégorie	nom de la formation	N° RNCP	Niveau Nomenclature Europe
Formation pédagogique (uniquement dans le cadre d'une mobilité professionnelle d'un salarié d'un niveau de qualification infra 6 et déjà recruté au sein d'une association de la branche)	Licence - Sciences de l'éducation (fiche nationale) Licence SEFA.	24461	6
	Moniteur de formations alternées	34930	6
Animation éducatif	DE - de moniteur éducateur (DEME)	492	4
	DEAVS - DE : Diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS)	5440	3

Catégorie	nom de la formation	N° RNCP	Niveau Nomenclature Europe
	Surveillant - visiteur de nuit en secteur social et médico-social	5983	3
	BP - Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport - spécialité animateur	28557	4
	<i>(Exclu de l'extension par arr. 16 juin 2022, JO 1^{er} juill.)</i> DE - Diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES)	25467	3
Entretien	TP - Agent de propreté et d'hygiène	278	3
Maintenance	BAC PRO - hygiène, propreté, stérilisation	14893	4
	Agent polyvalent d'entretien et d'amélioration du cadre de vie	34646	3
	TP - Agent de maintenance des bâtiments	35510	3
	CAP - Maintenance de bâtiments de collectivités	601	3
	Technicien d'infrastructure informatique et sécurité	15238	5
Restauration	<i>(Exclu de l'extension par arr. 16 juin 2022, JO 1^{er} juill.)</i> CAP - Production et service en restaurations (rapide, collective, cafétéria)	1149	3
	TP - Cuisinier	34095	3
	Cuisinier gestionnaire de restauration collective	28098	4
	TP - Responsable d'unité de restauration collective	35193	5
	TP - Agent de restauration	35650	3
Administratif	BAC PRO - Gestion-Administration	14695	4
	BTS - Gestion de la PME	32360	5
	TP - Secrétaire assistant	193	4
	BTS - Support à l'action managériale	34029	5
	BTS - Comptabilité et gestion	35521	5
	DUT - Gestion administrative et commerciale des organisations	20699	5
	DUT - Gestion des entreprises et des administrations option Gestion comptable et financière	20702	5
	Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paye	30106	6
	Licence Professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière	29776	6
	CQP Gestionnaire de l'administration du personnel et de la paye	28796	nr
	BTS - Services informatiques aux organisations : Option A «Solutions d'infrastructure systèmes et réseaux» : Option B «Solutions logicielles et Licence Professionnelle - Métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux	35340	5
		29964	6
	<i>(Exclu de l'extension par arr. 16 juin 2022, JO 1^{er} juill.)</i> TP - Agent d'accueil et d'information	2486	3
	Chargé d'information accueil et orientation	5411	5
	TP Gestionnaire de paye	35633	5
	TP Assistante de direction	34143	5

Catégorie	nom de la formation	N° RNCP	Niveau Nomenclature Europe
	<i>(Exclu de l'extension par arr. 16 juin 2022, JO 1^{er} juill.)</i> Assistant de gestion	32018	5
	Responsable communication	34574	6
	<i>(Exclu de l'extension par arr. 16 juin 2022, JO 1^{er} juill.)</i> Administrateur - réseaux sécurité - bases de données	31897	5

Annexe 2

Enjeux de la PRO-A au sein de la branche des MFR

Courant 2019, les partenaires sociaux ont souhaité mener une étude paritaire sur l'évolution des emplois compétences au sein de la branche. Les objectifs poursuivis étaient alors :

d'identifier les facteurs d'évolution qui impactent le fonctionnement des organisations et les métiers au sein des MFR,

d'analyser les impacts de ces facteurs sur les métiers et les besoins en compétences de demain,

d'identifier les métiers impactés par ces facteurs, les métiers en émergence, les métiers sensibles et en tension, en précisant les nouvelles compétences requises

Il en ressort le constat que depuis quelques années, sous l'effet des facteurs d'évolution externes, le secteur des MFR connaît une évolution importante de ses métiers.

Fortes mutations du secteur

Cette étude prospective de la branche témoigne de nombreux facteurs de mutation des activités du secteur. Il s'agit d'évolutions :

réglementaires (réforme de la formation initiale, de la formation continue, de l'apprentissage ; Normes et législations liées à l'hygiène et la sécurité alimentaire...),

économiques et concurrentielles externes (évolution de la concurrence sur le champ de l'alternance ; libéralisation du marché de la formation...),

technologiques (impact du numérique sur la pédagogie, impact du digital sur les métiers, impact du digital sur la gestion et le fonctionnement administratif, évolutions des technologies des entreprises...),

sociales et sociétales des publics avec lesquels elles travaillent (jeunes fragilisés, adultes, salariés, demandeurs d'emploi ; évolution des familles, intervenants sociaux,...),

organisationnelles internes (; évolution de l'offre de formation ; positionnement des MFR sur le territoire et

auprès des partenaires ; attractivités des métiers en MFR,...).

Ces évolutions, ont notamment pour conséquences, de transformer les pratiques métiers et les besoins en matière d'évolution des compétences et la qualification des salariés.

Métiers en mutation

Au regard de ces fortes mutations, certains métiers présentent un risque d'obsolescence des compétences, notamment quand une part importante de leur activité est impactée par la digitalisation et les évolutions réglementaires. Ces métiers voient leurs activités évoluer vers de nouvelles missions et exiger de nouvelles compétences techniques et relationnelles.

C'est le cas par exemple des secrétaires dont le poste mute vers des missions d'assistant de direction. En effet, depuis quelques années, avec les évolutions réglementaires et administratives, les secrétaires-comptables ont vu leur périmètre de missions évoluer. Pour les comptables / secrétaires-comptables, les missions ont pris de l'ampleur sur le volet des appels d'offre, dossiers de financements, formation professionnelle continue. Le métier de secrétaires se rapproche progressivement de celui d'assistant(e) de direction, en particulier pour les secrétaires.

Métiers en tension

D'autres part, il existe des métiers en tension, pour lesquels les associations de la branche ont de plus en plus de difficultés à recruter. Cela résulte notamment d'un déficit d'image et des idées reçues sur l'emploi associatif. Il en est ainsi par exemple du métier de moniteur ainsi que celui de directeur.

Pour les moniteurs, on constate une tension sur le champ du recrutement du fait d'une pénurie de candidats et de la spécificité du métier dans les MFR (pédagogie par l'alternance, fonction globale, conditions d'exercices, implantation géographique...). La complexité et la charge du métier engendrent une faible attractivité. En effet, l'accélération du rythme des réformes, la libéralisation du marché de la formation, l'impact des technologies notamment dans la pédagogie et l'évolution des publics accueillis, sont à l'origine d'une complexification des missions et d'une augmentation de la charge administrative du moniteur.

Métiers	Facteurs d'évolution impactants	Compétences nouvelles exigées au risque d'une obsolescence des compétences
Monitrice/Moniteur	<ul style="list-style-type: none"> Évolution des publics accueillis : rapport à la connaissance et au travail des jeunes, désengagement des familles Concurrence entre les OF, les CFA et l'éducation nationale adaptabilité de l'offre, incertitude économique Technologique : digitalisation, réseaux sociaux, intensité concurrentielle (coût...) Réforme de la formation professionnelle s'orienter vers la formation professionnelle, modularisation/individualisation des parcours, blocs de compétences, réforme de l'enseignement sur une logique compétences 	<ul style="list-style-type: none"> Ingénierie pédagogique : capacité à modulariser des parcours de formation, développer des outils de positionnement, développer des contenus en ligne (plateforme LMS), intégrer les outils numériques, capacité à actualiser le contenu de ses cours, pédagogie inversée... Capacité à adapter ses modèles de formation aux nouveaux modes de financement Apprendre à évaluer les compétences et pas uniquement donner des notes (approche par compétence) <ul style="list-style-type: none"> Capacité à déployer une démarche Qualité Formations sur les troubles de l'apprentissage et les leviers possibles (troubles comporte mentaux : hyperactivité, harcèlement; ...) Formations sur la gestion des nouveaux publics ou sur les publics difficiles - Détection des situations à risque (harcèlement, radicalisation) et prévention Professionaliser sa démarche « commerciale » (détection des besoins des entreprises...) Capacité à répondre à des appels d'offres, notamment sur le marché de la formation continue
Fonction résidentielle	<p>Baisse des dotations et des financements de la MFR (taxe d'apprentissage en baisse), ayant un impact sur les budgets des repas et des moyens d'entretiens/travaux des MFR</p> <ul style="list-style-type: none"> Réglementation renforcée : HACCP, sécurité, hygiène. Importance de la Sécurité (violence accrue) Évolution du public accueilli : comportements difficiles, situations personnelles des élèves difficiles (en être informé), augmentation des régimes alimentaires spécifiques 	<ul style="list-style-type: none"> Mise en place/utilisation de logiciels de gestion des coûts/stocks adaptés aux spécificités des MFR ; gestion et maîtrise d'un budget <ul style="list-style-type: none"> Maîtrise des réglementations (hygiène, plan nutrition, Loi Egalim <ul style="list-style-type: none"> Prise en compte des normes et réglementation en cuisine Connaissance des publics et accompagnement Capacité à adapter les repas selon les régimes, nouvelles techniques culinaires <ul style="list-style-type: none"> Capacité à organiser des repas pour des groupes Capacité à piloter un fournisseur ou un prestataire en restauration dans une relation contractuelle de fournisseur à client Gestion des nouveaux publics / comportements difficiles (médiation, écoute, régulation...)
Secrétaire comptable	<ul style="list-style-type: none"> Les réformes sur la formation (apprentissage), La concurrence : s'adapter pour être compétitif avec les organismes de formation L'évolution sociale des jeunes et des familles : comportement, relations <ul style="list-style-type: none"> La digitalisation Les démarches administratives croissantes (appel d'offre...) 	<ul style="list-style-type: none"> Maîtrise des outils numériques : capacité à identifier les outils les plus pertinents pour sa MFR, se former à ces outils et être en capacité de les mettre en place au sein de la MFR (ex : logiciel de gestion des effectifs, de cours, plannings en ligne...) Droit du travail, droit de la formation Capacité à répondre aux familles, notamment celles en difficulté financière (expliquer une facture, expliquer les conséquences d'un non-paiement...) - gestion des litiges Capacité à répondre à des AO, monter des dossiers de financement <ul style="list-style-type: none"> Comptabilité analytique

Logement

Convention Collective Logement du 2 décembre 1993

[Non étendue]

La présente Convention Collective logement se substitue à la Convention Collective logement conclue en date du 21 juin 1978.

Elle prend effet le 1^{er} janvier 1994.

Article I Champ d'application

La Convention Collective logement est applicable au personnel des Maisons Familiales, Institut Ruraux, Centres et Fédérations.

Article II

Définition du logement de fonction

Le logement de fonction, dont l'association est propriétaire ou locataire principal, est lié au contrat de travail, dont il est l'accessoire ; la réglementation relative aux baux d'habitation ne lui est pas applicable.

Les conditions dans lesquelles le logement de fonction est mis à la disposition du salarié sont précisées par le contrat de travail qui indique notamment s'il s'agit d'un logement de fonction intégré, non intégré ou extérieur, ainsi que le montant du loyer s'il y a lieu.

Article III

Logement de fonction et contrat de travail

Le logement de fonction est lié au contrat de travail ; en cas de rupture du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, le logement doit être libéré par l'intéressé à la date d'expiration dudit contrat de travail.

Article IV **Catégories de logement de fonction**

1)

Le logement de fonction intégré

Le logement est dit « intégré » quand il est installé dans le bâtiment principal de l'association, ou contigu à celui-ci et lié par une communication intérieure.

2)

Le logement de fonction non intégré

Le logement est considéré comme non intégré quand il est indépendant du bâtiment principal et situé à moins de 200 mètres de celui-ci. Il peut être contigu s'il n'y a pas de communication intérieure et s'il y a indépendance réelle de bruit, d'entrée et de dégagement.

3)

Le logement extérieur

Est considéré comme logement extérieur le logement mis à la disposition du salarié par l'association mais à une distance de plus de 200 mètres du bâtiment principal de l'établissement.

4)

La chambre de garde de nuit

Elle n'est pas un logement de fonction pour le salarié et n'est pas à sa disposition pour toute l'année, sauf convention contraire. Elle est mise à sa disposition à titre gratuit.

Article V **Contrepartie financière**

La contrepartie financière à la charge du salarié est fixée comme suit :

- logement de fonction intégré : le logement est gratuit,
- logement de fonction non intégré : le logement n'est pas gratuit et la retenue est fixée de gré à gré entre l'association et le salarié en tenant compte des obligations supplémentaires demandées par l'association ; ces obligations sont précisées dans le contrat de travail,
- logement extérieur : la retenue est fixée de gré à gré entre l'association et le salarié.

Dans tous les cas le salarié garde à sa charge les frais relatifs à la taxe d'habitation, à l'assurance du logement, au chauffage, au téléphone, à la fourniture d'eau, de gaz et d'électricité, à l'entretien courant et de façon plus générale aux frais liés à l'occupation du logement.

Retraite et prévoyance

Accord du 9 juin 1993

[Non étendu]

Mod. par Avenant 8 déc. 2000, non étendu

Accord 10 avr. 2003, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SFOPE ;

CGT.

Avenant 24 mai 2006, non étendu applicable à compter du 1^{er} juillet 2006

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation (UNMFREO).

Syndicat(s) de salariés :

Syndicat national des personnels des maisons familiales et rurales - instituts - centres (CFTC) ;

Confédération générale du travail - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture (CGT) ;

Syndicat national Force Ouvrière du personnel des organismes d'éducation et promotion en milieu rural (SFOPE) ;

Fédération générale de l'agro-alimentaire CFDT ;

Syndicat des cadres d'entreprises agricoles - SNCEA CFE-CGC.

Mod. par Avenant 27 nov. 2014, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Nationale des Maisons Familiales rurales d'éducation et d'orientation.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC FSCOPA ;

CGT FERC ;

SFOPE MFR ;

FGAA CFDT ;

SNCEA CFE CGC.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation ;

Association nationale pour la formation et la recherche pour l'alternance.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national des personnels des maisons familiales rurales - Instituts - Centres (CFTC) ;

Syndicat national Force Ouvrière du personnel des organismes d'éducation et promotion en milieu rural (SFOPE) ;

Fédération générale de l'agroalimentaire CFDT.

Article I

Entre les soussignés il a été conclu la présente convention collective nationale instituant un régime de retraite et de prévoyance en faveur des bénéficiaires précisés à l'article III.

La présente convention reprend et révisé la convention collective de retraite et de prévoyance conclue le 18

octobre 1955 entre les signataires précités.

Article II

À compter du 1^{er} octobre 1955, toutes les associations adhérant à l'union nationale des maisons familiales rurales et employant des cadres titularisés comme il est dit à l'article III doivent obligatoirement adhérer à l'association générale de retraite par répartition, dont le siège social est à PARIS, 37 Bld Brune (14^{ème}), selon les modalités précisées par ladite Association Générale de Retraite par Répartition (AGRR).

À compter du 1^{er} octobre 1965, cette adhésion obligatoire à l'AGRR est étendue aux associations de maisons familiales rurales employant des cadres non titularisés mais définis par l'article III comme étant membres participants.

Toutefois cette adhésion obligatoire ne s'impose pas aux associations de maisons familiales rurales qui antérieurement au 1^{er} octobre 1965 avaient adhéré à un régime de retraite et de prévoyance accordant à leurs cadres des avantages au moins équivalents à ceux définis par la présente convention.

À compter du 18 février 1977, les opérations de prévoyance sont traitées au sein de l'AGRR Prévoyance, l'obligation d'y adhérer s'impose à tous les bénéficiaires précités.

Article III

Mod. par Accord 10 avr. 2003, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SFOPE ;

CGT.

Sont membres participants à l'AGRR :

1

Depuis le 1^{er} octobre 1955

Les cadres des maisons familiales d'apprentissage rural, des fédérations départementales des maisons familiales d'apprentissage rural, de l'union nationale des maisons familiales d'apprentissage rural, de l'association nationale pour la formation de moniteurs agricoles, titularisés dans les conditions établies par le Conseil d'Administration de l'union nationale pour les moniteurs, monitrices, directeurs, directrices ou qui seront établies ultérieurement par ledit Conseil d'Administration pour les autres catégories de personnel.

2

Depuis le 1^{er} octobre 1965

Les cadres permanents des mêmes organismes employeurs qui répondent à la fois aux deux conditions suivantes :

- avoir 21 ans révolus,
- posséder le certificat de formation pédagogique de moniteur ou monitrice d'apprentissage rural.

3

Depuis le 1^{er} janvier 1967

Les maîtresses de maison permanentes des mêmes organismes employeurs qui répondent à la fois aux trois conditions suivantes :

- avoir 21 ans révolus,
- posséder le certificat de formation de responsable de collectivité rurale,
- avoir exercé une année comme maîtresse de maison dans un des organismes employeurs énumérés au 1^{er} du présent article (carence professionnelle).

Ensemble du personnel permanent ne répondant pas aux conditions des catégories précédentes, enseignant ou non âgé de plus de vingt et un ans ayant plus de deux années de présence au service de un ou plusieurs organismes employeurs énumérés au 1^{er} du présent article (carence professionnelle) ⁽¹⁾

(1) Cette catégorie est soumise à la convention depuis le 1^{er} janvier 1967. Le personnel de secrétariat de Paris et de l'imprimerie de Maurecourt en a cependant été exclu, il y a ensuite été soumis à compter du 1^{er} janvier 1969.

Le personnel permanent doit répondre aux conditions suivantes :

- être employé de façon régulière pour une année scolaire ou civile ;
- assurer au moins un mi-temps de travail c'est-à-dire assurer au moins la moitié d'un horaire normal de personnel à plein temps, y compris pour les moniteurs et directeurs, participation aux activités de surveillance et de veillées, et recevoir un salaire mensuel calculé en conséquence.

4

Depuis le 1^{er} janvier 1974

À compter du 1^{er} janvier 1974 tout le personnel permanent tel qu'il est défini à l'alinéa précédent, est soumis à la présente convention collective, sans condition d'âge, de présence ou de qualification.

En conséquence, l'ensemble du personnel des organismes visés à l'article II est réparti en deux catégories :

- Catégorie 10 : Ensemble du personnel permanent auquel s'appliquent intégralement les charges et avantages prévus par l'article VI ci-après,
- Catégorie 82 : Personnel non permanent qui n'est soumis qu'à la retraite au taux minimum obligatoire selon la loi, c'est-à-dire, 4 % sur le salaire total, devant être porté à 4,5 % le 1^{er} janvier 1996, 5 % le

5o
À effet du 1^{er} janvier 2009

Mod. par Avenant du 10 déc. 2008, non étendu

Mod. par Avenant 3 déc. 2008, non étendu

À effet du 1^{er} janvier 2009 tout le personnel salarié, cadres et non cadres, quelle que soit la nature du contrat de travail, bénéficie du régime de prévoyance et des frais de santé conventionnel, souscrits auprès de l'AG2R Prévoyance (prévoyance et frais de santé) et de l'OCIRP (garantie rente de conjoint survivant).

Cas particuliers

L'adhésion peut être laissée au choix :

- du salarié sous contrat à durée déterminée, quelle que soit la durée du contrat et du travailleur saisonnier.

Le choix du salarié est exprimé par écrit.

- du salarié à employeurs multiples, sous réserve pour celui-ci de justifier par la production de tous documents utiles, d'une couverture de prévoyance complémentaire obligatoire du fait d'un autre emploi.

Le salarié à employeurs multiples bénéficie obligatoirement des garanties incapacité - invalidité - décès - rente de conjoint survivant, s'il ne justifie par ailleurs que d'une couverture frais de santé du fait d'un autre emploi.

- du salarié bénéficiaire de la couverture maladie universelle complémentaire ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé. Dans ce dernier cas, la dispense d'affiliation ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel d'assurance complémentaire frais de santé (si l'intéressé ne peut le résilier par anticipation).

Le «réfractariat» concernant les bénéficiaires de la CMU complémentaire ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé ne peut concerner que la garantie frais de santé.

Les justificatifs de la couverture souscrite dans le cadre d'un autre emploi, ou de la prise en charge au titre de la couverture maladie universelle complémentaire doivent être produits annuellement.

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Le régime de prévoyance, y compris la garantie frais de santé, est maintenu aux salariés dont le contrat de travail est suspendu, pendant la période de maintien de salaire total ou partiel de l'employeur ou de versement des indemnités journalières complémentaires, et ce tant que le contrat d'assurance est en vigueur.

Le salarié et l'employeur sont tenus d'acquitter leur quote-part de cotisation.

6o
Règles de réfractariat applicables à effet du 1^{er} janvier 2010

Mod. par Avenant du 10 déc. 2008, non étendu

Mod. par Avenant 3 déc. 2008, non étendu

À effet du 1^{er} janvier 2010 les règles de réfractariat visées au point «Cas particuliers» du 5^o du présent article sont remplacées par les dispositions suivantes :

a) L'adhésion à la garantie frais de santé est laissée au choix du salarié non cadre sous contrat à durée déterminée ou sous contrat saisonnier, dans les conditions suivantes :

- pour les contrats d'une durée inférieure à douze mois : la dispense d'affiliation est de droit, sur simple demande écrite du salarié ;

- pour les contrats d'une durée au moins égale à douze mois : la dispense d'affiliation est possible si l'intéressé(e) qui la demande par écrit produit tous documents justifiant d'une couverture complémentaire frais de santé souscrite par ailleurs.

b) L'adhésion à la garantie frais de santé est également laissée au choix du salarié, quelle que soit la nature du contrat de travail, travaillant à temps très partiel et n'ayant qu'un seul employeur, qui serait tenu, s'il était affilié à cette garantie, de verser une cotisation au moins égale à 10 % de la rémunération brute. La demande de dispense d'affiliation est faite par écrit auprès de l'employeur.

Cette disposition s'applique également aux apprentis

c) Le salarié à employeurs multiples bénéficie obligatoirement des garanties incapacité - invalidité - décès - rente de conjoint survivant, s'il ne justifie par ailleurs que d'une couverture frais de santé du fait d'un autre emploi.

d) Pour le salarié bénéficiaire de la couverture maladie universelle complémentaire ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé la dispense d'affiliation à la garantie frais de santé ne vaut que jusqu'à échéance du contrat individuel d'assurance complémentaire frais de santé (si l'intéressé ne peut le résilier par anticipation).

Le réfractariat concernant les bénéficiaires de la CMU complémentaire ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé ne peut concerner que la garantie frais de santé.

Les justificatifs de la couverture acquise à ce titre sont produits chaque année auprès de l'employeur.

e) Afin d'être en conformité avec l'article 7 de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, les salariés cadres dont le contrat a été conclu à durée indéterminée ou déterminée ne peuvent bénéficier d'une dispense d'affiliation au régime, quelle qu'elle soit. Ils sont donc obligatoirement affiliés aux garanties de prévoyance et des frais médicaux.

7o
À effet du 1^{er} janvier 2013

Mod. par Avenant 11 déc. 2012, non étendu⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation.

Syndicat(s) de salariés :

*CFTC FSCOPA ;
SFOPE MFR ;
SNCEA CFE CGC ;
CGT FERC ;
FGA CFDT.*

À effet du 1^{er} janvier 2013 tout le personnel salarié, quelle que soit la nature du contrat de travail et la durée contractuelle hebdomadaire ou annuelle du travail, bénéficie du régime conventionnel de retraite complémentaire, dans les conditions de cotisations prévues à l'article VI 1^o) Cotisations retraite.

Article IV

(Abrogé par Avenant 10 déc. 2008)

Article V

Lors de la liquidation de leurs droits à la retraite, toutes les périodes de salariat non cotisées, accomplies dans des établissements relevant de la présente convention collective seront validées gratuitement, conformément aux dispositions prévues par le règlement intérieur de l'AGRR.

Les périodes de référence pour les années antérieures à la date d'effet sont ainsi déterminées :

	Catégorie	Dates d'effet	Périodes de référence
Article III-4 ^o	11 ST	01.01.1967	1963-1964-1965
Article III-1 ^o	20 ST	01.10.1955	1948-1949-1950
	TB	01.01.1967	
Article III-2 ^o	21 ST	01.10.1965	1961-1962-1963
	TB	01.01.1967	
Article III-3 ^o	22	01.01.1967	1963-1964-1965
	10	01.01.1974	
	82	01.07.1973	1969-1970-1971

Les droits attribués et acquis jusqu'au 31 décembre 1973, par le personnel défini en catégorie 10, seront maintenus aux conditions d'adhésion des catégories 11 - 20 - 21 - 22 définies ci-dessus pour ceux faisant partie de ces catégories avant le 1^{er} janvier 1974 ou à défaut dans les conditions de la catégorie 82.

Article VI (d'origine)

Mod. par Avenant 8 déc. 2000, non étendu

Accord 10 avr. 2003, non étendu

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation.

Syndicat(s) de salariés :

*CFTC ;
SFOPE ;
CGT.*

Avenant 24 mai 2006, non étendu applicable à compter du 1^{er} juillet 2006

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des maisons familiales rurales d'éducation et d'orientation (UNMFREO).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national des personnels des maisons familiales et rurales - instituts - centres (CFTC) ;

Confédération générale du travail - Fédération de l'éducation, de la recherche et de la culture (CGT) ;

Syndicat national Force Ouvrière du personnel des organismes d'éducation et promotion en milieu rural (SFOPE) ;

Fédération générale de l'agro-alimentaire CFDT ;

Syndicat des cadres d'entreprises agricoles - SNCEA CFE-CGC.

Mod. par Avenant 10 déc. 2008, non étendu

Mod. par Avenant 11 déc. 2012, non étendu⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union nationale des maisons rurales d'éducation et d'orientation.

Syndicat(s) de salariés :

*CFTC FSCOPA ;
SFOPE MFR ;
SNCEA CFE CGC ;
CGT FERC ;
FGA CFDT.*

Mod. par Avenant 27 nov. 2014, non étendu⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Nationale des Maisons Familiales rurales d'éducation et d'orientation.

Syndicat(s) de salariés :

*CFTC FSCOPA ;
CGT FERC ;
SFOPE MFR ;
FGAA CFDT ;
SNCEA CFE CGC.*

Les charges et avantages de retraite et de prévoyance prévus par la présente convention sont calculés sur la totalité du salaire brut.

1o

(Avenant 11 déc. 2012, non étendu) Cotisations retraite

Elles sont fixées à :

Salariés cadres : 8 % dans la limite de la tranche A

Salariés non cadres : 8 % dans la limite de la tranche A et 16 % sur la tranche B des assurances sociales.

Les sur cotisations éventuelles ne donnent pas lieu à attribution de droits pour la retraite.

2o

Cotisation à l'assurance décès

Elle est fixée à 0,50 % des salaires.

3o

Cotisation à l'assurance «Rente de Conjoint survivant»

La cotisation à l'O.C.I.R.P. est fixée à 0,50 % des salaires. Elle est appelée à hauteur de 0,27 %.

4o

Régime Incapacité - Invalidité

Risque d'incapacité de travail et de longue maladie ou d'invalidité permettant à l'intéressé de bénéficier d'une indemnisation égale à 40 % du salaire brut.

La cotisation est fixée à 0,85 % (Avenant 27 nov. 2014, non étendu : le terme «0,85 %» est remplacé par le terme «0,90 %») des salaires.

5o

Régime frais de santé

Formule ticket modérateur, avec remboursement égal à 200 % de celui effectué par les organismes sociaux pour les prothèses dentaires, de 80 % des frais réels d'optique (poste «verres») sous déduction du remboursement du régime obligatoire, et les forfaits suivants :

- forfait hospitalier,
- forfait d'accompagnement d'un enfant de moins de 12 ans hospitalisé,
- chambre particulière,
- forfait optique (monture),
- prothèses auditives,
- autres prothèses,
- orthopédie,
- maternité ou adoption,
- cure thermale.

La prestation «forfait maternité» est limitée aux frais réels.

Article VI (nouveau)

Mod. par Avenant 9 déc. 2015, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation.

Syndicat(s) de salariés :

FGAA CFDT.

Les charges et avantages de retraite et de prévoyance prévus par la présente convention sont calculés sur la totalité du salaire brut.

1o

Cotisations retraite

Elles sont fixées à :

- Salariés cadres : 8 % dans la limite de la tranche A

- Salariés non cadres : 8 % dans la limite de la tranche A et 16 % sur la tranche B des assurances sociales.

Les sur cotisations éventuelles ne donnent pas lieu à attribution de droits pour la retraite.

2o

Cotisation à l'assurance décès

Elle est fixée à 0,52 % des salaires.

3o

Cotisation à l'assurance «Rente de Conjoint survivant»

La cotisation à l'O.C.I.R.P. est fixée à 0,50 % des salaires. Elle est appelée à hauteur de 0,27 %.

4o

Régime Incapacité - Invalidité

Risque d'incapacité de travail et de longue maladie ou d'invalidité permettant à l'intéressé de bénéficier d'une indemnisation égale à 40 % du salaire brut.

La cotisation est fixée à 0,94 % des salaires.

5o

Régime frais de santé

Est institué un contrat de frais de santé qui couvre les salariés visés à l'article III ci-dessus et leurs ayants-droit tels que définis par le contrat d'assurance.

Le tableau des garanties mises en place au titre de la couverture complémentaire santé obligatoire est annexé à la présente convention.

Garanties santé MFREO au 1^{er} janvier 2016

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par le régime de base.

Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations Maladie, Accident de Travail / Maladie Professionnelle, et Maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

Hospitalisation et soins externes

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	100 % BR	
Forfait hospitalier engagé	100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC) Actes d'anesthésie (ADA) Autres honoraires	100 % BR Médecins adhérent CAS 100 % BR Médecins non adhérents CAS	
Chambre particulière	40,00 euros par jour	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)	23 euros par jour	
Transport remboursé SS		
Transport	100 % BR	
Actes médicaux		
Généralistes (Consultations et visites)	100 % BR Médecins adhérent CAS	
	100 % BR Médecins non adhérents CAS	
Spécialistes (Consultations et visites)	100 % BR Médecins adhérent CAS	
	100 % BR Médecins non adhérents CAS	
Actes de chirurgie (ADC)	100 % BR Médecins adhérent CAS	
Actes techniques médicaux (ATM)	100 % BR Médecins non adhérents CAS	
Actes d'imagerie médicale (ADI)	100 % BR Médecins adhérent CAS	
Actes d'échographie (ADE)	100 % BR Médecins non adhérents CAS 100	
Auxiliaires médicaux	100 % BR	
Analyses	100 % BR	
Actes médicaux non remboursés SS		
Densitométrie osseuse	Néant	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Néant	
Pharmacie remboursée SS		
Pharmacie	100 % BR	
Pharmacie non remboursée SS et Médecines hors nomenclature		
Vaccins anti-grippe	Néant	
Sevrage tabagique	Néant	
Contraception prescrite	Néant	
Acupuncture, chiropractie, ostéopathie et phytothérapie. (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	20,00 euros par acte limité à 4 actes par année civile	
Appareillages remboursés SS		
Prothèses auditives	100 % BR + Crédit de 500,00 euros	
Orthopédie & autres prothèses		

Soins, prothèses dentaires et orthodontie

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire remboursé SS		
Soins dentaires	100 % BR	
Inlay simple, Onlay	100 % BR	
Prothèses dentaires	370 % BR	
Inlay core et inlay à clavettes	125 % BR	
Orthodontie	400 % BR	
Dentaire non remboursé SS		
Parodontologie	Néant	
Prothèses dentaires (1)	Néant	
Implants dentaires (2)	Néant	
Orthodontie	Néant	
<p>(1) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :</p> <p>- Couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.</p> <p>- Prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.</p> <p>- Bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.</p> <p>(2) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).</p>		

Équipement Optique

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Optique		
<p>Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les enfants et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement.</p>		
Monture	RSS + 61,00 euros	
Verres + lentilles acceptées par la SS	100 % BR + Montants indiqués dans les tableaux ci-après en fonction des types de verre.	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	Néant	

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	145.00 €
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté			de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	145.00 €
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	145.00 €
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté		Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	145.00 €
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	145.00 €
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	145.00 €
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	145.00 €
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	145.00 €
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté			< à - 4 ou > à + 4	145.00 €
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté		Tout Cylindre	de - 8 à + 8	145.00 €
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté			< à - 8 ou > à + 8	145.00 €

Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	Unifocaux	Sphérique	de - 6 à + 6	145.00 €
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté			de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	145.00 €
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté			< à - 10 ou > à + 10	145.00 €
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté		Cylindre < à 4	de - 6 à + 6	145.00 €
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	145.00 €
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté		Cylindre > à 4	de - 6 à + 6	145.00 €
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté			< à - 6 et > à + 6	145.00 €

Enfant (< 18 ans) Code LPP	Unifocaux / Multifocaux	Avec/Sans Cylindre	Sphère	Montant en € par verre
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	Multifocaux	Sphérique	de - 4 à + 4	145.00 €
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté			< à - 4 ou > à + 4	145.00 €
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté		Tout Cylindre	de - 8 à + 8	145.00 €
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté			< à - 8 ou > à + 8	145.00 €

Autres garanties

Nature des frais	Niveaux d'indemnisation	
	Conventionné	Non conventionné
Cure thermique remboursée SS		
Frais de traitement et honoraires	100 % BR	
Frais de voyage et hébergement	100 % BR + 140 euros	
Maternité		
Naissance d'un enfant déclaré (3)	250 euros	
Fécondation in vitro	Néant	
Actes de prévention conformément aux dispositions du décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005		
Prise en charge des deux actes de prévention suivants : Détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en deux séances maximum ; Les vaccinations seules ou combinées de la diphtérie, du tétanos et de la poliomyélite et ce quel que soit l'âge.	100 % BR	
Frais d'obsèques		
Décès d'un bénéficiaire affilié	Néant	
Garantie Assistance	Néant	
3) Cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré. Abréviations : PMSS : Plafond Mensuel de la sécurité Sociale. FR : Frais réels engagés par l'assuré. BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement. RSS : Remboursement Sécurité Sociale = Montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement. TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS) CAS : Contrat d'accès aux soins.		

Article VII

Les cotisations sont réparties entre les employeurs et les salariés sur la base suivante :

- 3/5 à la charge de l'employeur,
- 2/5 à la charge du salarié.

Article VIII

(Modifié par avenant du 8 décembre 2000)

Lorsque le contrat de travail est rompu avec un salarié bénéficiant, en raison d'une maladie durant plus d'un

mois, d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité de l'AGRR Prévoyance ce salarié aura la faculté de souscrire au régime "maladie chirurgie" des allocataires pour toutes les périodes où n'étant plus salarié, il bénéficie desdites indemnités journalières ou rentes d'invalidité.

La couverture complémentaire maladie maternité mise en oeuvre pour les salariés peut être maintenue au profit :

- des anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou,

s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail,

- des personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

Ce maintien s'effectue en contrepartie du versement de cotisations spécifiques, intégralement à la charge des intéressés.

Article IX

L'affiliation de chaque organisme employeur soumis à la présente convention collective et le versement des cotisations se font à la section de l'AGRR de la région où se trouve situé le siège social de l'organisme employeur.

Toutefois, les dossiers de validation de carrière des employés soumis à la présente convention collective, mais n'étant plus à la date du 1^{er} octobre 1965 employé par un des organismes employeurs soumis à la précédente convention seront au besoin constitués par l'union nationale des maisons familiales.

Article X

Pour l'application de la majoration d'ancienneté prévue à l'article 19 du règlement intérieur du régime de retraite de l'AGRR il est tenu compte des années de service cumulées auprès de tous les organismes employeurs soumis à la présente convention.

La majoration d'ancienneté ayant été supprimée à effet du 1^{er} janvier 1971 il n'est plus acquis d'avantage à ce titre.

Les avantages acquis à ce titre à la date du 30 décembre 1970 sont maintenus aux bénéficiaires.

Article XI

(Modifié par avenant du 21 juin 2000)

La commission paritaire nationale de négociation prévue à l'article XXVI de la Convention Collective applicable aux personnels des maisons familiales rurales décide, en accord avec l'AGRR et l'AGRR Prévoyance, de toute interprétation ou modification de la présente convention.

Ladite commission paritaire nationale de négociation précitée examine une fois par an le bilan de gestion du régime de prévoyance.

Article XII

(Modifié par avenant du 21 juin 2000)

La présente convention collective est conclue pour une année et se renouvelle d'année en année par tacite reconduction.

Elle ne peut être dénoncée qu'après respect d'un préavis au moins égal à 6 mois.

La commission paritaire nationale de négociation visée à l'article XI ci-dessus se réunit dans les trois mois suivant la notification de la dénonciation. La convention collective de prévoyance et de retraite continue à produire ses effets pendant une année au-delà de la date de dénonciation effective.

Réduction du temps de travail à 35 heures

Accord du 6 avril 1999

[Étendu par arrêté du 19 juillet 1999, JO 29 juillet 1999⁽²⁾

(2) Applicable à compter de son extension et au plus tard le 1^{er} septembre 1999.

]

Mod. par Avenant n° 1, 12 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai, applicable à la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension et du décret visé à l'article L. 212-4 du Code du travail

NDLR : Le décret n° 2008-973 du 17 septembre 2008 (JO, 19 sept.) a validé les équivalences de nuit dans l'enseignement privé agricole.

Mod. par Accord 1^{er} juill. 2015, étendu par arr. 9 nov. 2015, JO 19 nov., applicable le lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation.

Syndicat(s) de salariés :

Syndicat National des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE CGC.

Préambule

Avant même l'adoption définitive de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, l'Assemblée Générale de l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales a adopté les 8 et 9 avril 1998, le principe d'anticiper la réduction du temps de travail pour toutes les associations adhérentes.

À la date de la conclusion du présent accord, la très grande majorité des associations adhérentes à l'UNMFREO (plus de 4 sur 5) emploie moins de 20 salariés au sens de l'article L. 421-1 du Code de Travail.

L'objectif fixé est une mise en oeuvre anticipée d'un accord cadre relatif à la réduction du temps de travail applicable au 1^{er} septembre 1999 afin :

— de conserver un cadre unique et conventionnel pour l'emploi-salarié dans les associations,

— de faire profiter dès que possible les salariés de la réduction du temps de travail,

— de favoriser l'emploi.

Le présent texte :

— fournit un cadre national relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail,

— est directement applicable dans toutes les associations visées à l'article 1 et employant moins de 50 salariés, conformément à l'article 3.II de la loi du 13 juin 1998.

Toutefois, dans le cas où la réduction du temps de travail permet d'éviter des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique, le bénéfice des aides de l'État est subordonné à la conclusion d'un accord au niveau de l'association, négocié notamment avec un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative au plan national.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux associations à caractère familial responsables d'établissements d'enseignement et de formation professionnelle assurant des formations alternées pour les jeunes ruraux ainsi qu'à leurs centres de formation professionnelle pour adultes *et à leurs fédérations*, dans leurs relations avec l'ensemble de leur personnel salarié, sous la réserve des dispositions spécifiques concernant les personnels visés à l'article 10.

Il est applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain et dans les départements d'Outre-Mer.

Article 2 **Définition de la durée du travail**

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

Pour le calcul de la durée du travail effectif le temps de trajet entre la résidence et le lieu habituel où doit s'effectuer le travail n'est pas pris en compte.

À effet du 1^{er} septembre 1999 la durée hebdomadaire du travail est réduite de 39 heures à 35 heures, soit une baisse de 10,26 %, soit 169 heures par mois réduit à 151 heures 30 minutes.

Article 3 **Annualisation du temps de travail**

Mod. par Avenant n° 1, 12 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai, applicable à la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension et du décret visé à l'article L. 212-4 du Code du travail

Le temps de travail fait l'objet d'une annualisation telle que prévue à l'article L. 212-2-1 du Code du Travail. Pour le calcul de la durée du travail effectif annualisé la période de référence débute le 1^{er} septembre de l'année N pour se terminer le 31 août de l'année N + 1.

La durée annuelle du travail pour un salarié à temps plein est fixée conformément à l'article L. 212-8-2 du Code du Travail : elle est indiquée ci-dessous :

Définition de l'horaire indicatif de travail annuel de référence

Pour un horaire hebdomadaire de travail réduit de 39 heures par semaine à 35 heures, soit une réduction de 10,26 %, la durée annuelle du travail résulte du nombre de semaines travaillées multiplié par l'horaire hebdomadaire ainsi réduit.

Les jours ouvrables de congés payés, les jours de repos hebdomadaires (en principe les dimanches) et les jours fériés ne coïncidant pas avec le jour de repos hebdomadaire sont pris en compte en déduction pour ce calcul.

Pour l'application du présent accord, les jours fériés sont déduits forfaitairement chaque année sur la base de 10 jours.

365 jours - 52 jours - 30 jours (5 semaines de congés payés) - 10 jours (féries) = 273 jours,

273 jours : 6 = 45,5 semaines travaillées,

45,5 x 35 = 1 592 heures. (*)

(*) 1 592 heures : porté à 1 599 heures par la loi 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

La durée hebdomadaire moyenne du travail dans le cadre de l'annualisation est fixée à 35 heures.

L'annualisation et la modulation du temps de travail constituent l'une des réponses à la recherche par les signataires d'une organisation du temps de travail conciliant l'amélioration de la situation personnelle des salariés et les exigences liées au service rendu aux familles, aux élèves, apprentis et stagiaires.

3.1 **Modulation du temps de travail**

La durée du travail peut faire l'objet d'une modulation de l'horaire hebdomadaire, permettant de faire face à certaines surcharges ponctuelles de travail ou à des variations d'activité.

Dans ce cadre l'horaire hebdomadaire peut varier, selon les obligations de services, de 0 à 44 heures. Il ne peut

cependant être effectué plus de 3 semaines consécutives à 44 heures.

(Avenant n° 1, 12 déc. 2007, étendu) Ces dispositions ne s'appliquent cependant pas aux travailleurs de nuit ; pour ces derniers et compte tenu des exigences des activités de garde, de surveillance des personnes et des biens et de continuité des services, l'horaire hebdomadaire peut varier de 0 à 48 heures, sans qu'il puisse être effectué plus de 44 heures de travail en moyenne par semaine sur une période de 12 semaines consécutives.

Les semaines à 0 heure trouvent leur origine dans le dépassement de l'horaire moyen - 35 heures - dans le cadre de la modulation.

Sur une année et en dehors des 30 jours ouvrables de congés payés, la planification annuelle doit prévoir le dépassement de l'horaire hebdomadaire moyen permet-

tant à tout le personnel de bénéficier d'une semaine à 0 heure.

Pour les personnels qui bénéficiaient jusqu'alors de 24 jours ouvrables de congés compensateurs au titre des dépassements des 39 heures hebdomadaires de travail, la planification annuelle doit prévoir le dépassement de l'horaire hebdomadaire moyen permettant à ces personnels de bénéficier de 5 semaines à 0 heure.

Dans la limite de la durée annuelle du travail les heures effectuées sur une semaine au delà de 35 heures et jusqu'à 44 heures inclus ne constituent pas des heures supplémentaires et ne sont pas rémunérées comme telles.

Le suivi de la modulation et de l'annualisation, notamment des heures effectivement travaillées, se fait hebdomadairement et en fin de période de référence.

3.2

Délai de prévenance pour la modulation

L'annualisation et la modulation du temps de travail font l'objet d'une programmation indicative des horaires des salariés, établie pour la durée de la période de référence et avant le début de celle-ci, prévoyant les variations d'horaires dans le cadre de la modulation.

En cours de période, les salariés sont informés des changements de leur horaire hebdomadaire non prévus par la programmation indicative, en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

Ce délai est d'au moins quatre jours ouvrés, sauf contraintes exceptionnelles justifiées par les circonstances de fait.

3.3

Lissage de la rémunération

Dans le cadre de l'annualisation et de la modulation du temps de travail, la rémunération est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail, pour un salarié à temps plein, soit 151 heures 30 minutes par mois.

En cas d'absence du salarié, la rémunération est diminuée d'un montant correspondant à un horaire de travail calculé sur la base de 35 heures pour une semaine et 7 heures pour une journée, sauf maintien du salaire prévu par la Convention Collective.

Dans les cas d'indemnisation d'absences, ou de calcul d'indemnité quelle qu'en soit la sorte, y compris l'indemnité de licenciement, l'indemnité est calculée en prenant comme référence la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la durée annuelle du travail du fait de son entrée ou de son départ au cours de la période de référence, la rémunération est régularisée sur la base des heures réelles de travail au cours de la période de référence.

Article 4 Heures d'équivalence

Mod. par Avenant n° 1, 12 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai, applicable à la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension et du décret visé à l'article L. 212-4 du Code du travail

(Avenant n° 1, 12 déc. 2007, étendu) Il est mis en place un régime d'équivalence pour les surveillants de nuit et les animateurs-surveillants :

— pendant les périodes d'activité, ce personnel surveille et encadre activement les élèves, apprentis ou stagiaires,

— pendant les périodes d'inactivité, situées pendant tout ou partie des heures de nuit, il doit être présent et disponible pour faire face tout problème qui se poserait à l'internat. Pendant ces périodes d'inactivité, ce personnel est autorisé à dormir.

Ce système d'équivalence s'applique de l'extinction des feux le soir à l'allumage le matin, dans la limite d'une plage horaire maximale de 8 heures.

Pour ce personnel, lorsqu'il se trouve être sous régime d'équivalence, par temps de travail effectif, on entend le temps de travail défini comme suit : 2 (deux) heures de service de surveillance de nuit équivalent à 1 (une) heure de service pour la détermination de la rémunération et pour l'application de la législation française sur la durée du travail. Ce mode de calcul s'applique de la même manière qu'il s'agisse des périodes d'activité ou d'inactivité.

Les veilleurs de nuit, dont le temps de travail ne comporte pas de période d'inactivité, ne sont pas concernés par les horaires d'équivalence.

Les horaires d'équivalence ne sont pas applicables aux salariés à temps partiel, conformément à la rédaction de l'article L. 212-4 du Code du travail à la date du présent accord.

Le temps de travail avant le coucher et après le lever est comptabilisé, pour le calcul de la durée du travail effectif, sur la base de une heure pour une heure.

Article 5 Décompte des horaires en cas d'absence

Dans le cas d'une absence du salarié, quelle qu'en soit la cause, la durée de l'absence est comptabilisée, pour le calcul du temps de travail dans le cadre de l'annualisation, sur la base de la durée du travail prévue par la planification.

Article 6 Durée quotidienne du travail

Mod. par Avenant n° 1, 12 déc. 2007, étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai, applicable à la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension et du décret visé à l'article L. 212-4 du Code du travail

La durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures ; elle peut exceptionnellement être portée à 12 heures pour le cas d'organisation de manifestations particulières telles que les

journées portes ouvertes, assemblées générales ... dans les conditions fixées par l'article 992 du Code Rural et conformément aux dispositions du décret n° 97-541 du 26 mai 1997.

(Avenant n° 1, 12 déc. 2007, étendu) Cette durée est portée à 12 heures pour les salariés exerçant un travail de nuit.

Article 7 Jours fériés

La durée annuelle du travail, telle que définie à l'annexe du présent accord tient compte de la déduction à effectuer au titre des jours fériés légaux.

Les jours fériés légaux sont chômés sans que cela réduise le salaire mensuel.

Sauf les règles applicables pour le 1^{er} mai, lorsque par exception un salarié travaille un jour férié légal, ce jour férié non chômé donne lieu à récupération au cours de la période de référence retenue pour le calcul de la durée annuelle du travail.

Article 8 Chômage partiel

8.1

Lorsque, en cours de période de référence, il apparaît une baisse d'activité ne permettant pas au salarié d'effectuer le nombre d'heures de travail annuel prévisionnel et ne pouvant être compensée par une hausse d'activité avant la fin de la période de référence, l'employeur peut interrompre le décompte annuel du temps de travail.

L'employeur peut alors demander le bénéfice du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de la période de référence.

La rémunération est régularisée sur la base des heures réellement accomplies et le salarié reçoit un complément de ressources au titre de l'indemnisation du chômage partiel.

8.2

Dans le cas où, en fin de période de référence, il apparaît que toutes les heures de l'horaire annuel effectif n'ont pu être effectuées, l'employeur peut également demander le bénéfice du régime d'allocations spécifiques de chômage partiel pour les heures non travaillées. Il est alors fait application de l'alinéa 3 du présent article.

Article 9 Application de la réduction du temps de travail effectif aux salariés à temps partiel

(Article supprimé par Accord du 1er juillet 2015, étendu)

Article 10 Dispositions particulières concernant les directeurs de Maisons Familiales Rurales - Instituts Ruraux - Centres et les cadres des Fédérations

Du fait de la spécificité de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur large autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps les directeurs de Maisons Familiales, Instituts Ruraux, Centres, *et les cadres des Fédérations* sont rémunérés sur la base d'un forfait de salaire à horaire indéterminé.

Les articles 2 à 7 du présent accord ne leur sont pas applicables.

Bien qu'ils ne soient pas bénéficiaires de la réduction légale de la durée du travail ils ne sont pas exclus du mouvement de réduction du temps de travail. En conséquence, pour chaque quinzaine effectivement travaillée les personnels précités peuvent bénéficier d'une demi-journée de congé. Cette demi-journée devra être effectivement prise sur la quinzaine qui ouvre ce droit et elle ne pourra faire l'objet d'un report sur une autre quinzaine, ni d'un paiement sous forme d'indemnité compensatrice.

Par année de référence, soit du 1^{er} septembre de l'année N au 30 août de l'année N + 1, et s'ajoutant aux 30 jours ouvrables de congés payés, ils peuvent bénéficier de 30 jours ouvrables de congés supplémentaires pour les directeurs de Maisons Familiales Rurales, Instituts Ruraux et Centres *et de 12 jours ouvrables pour les cadres des Fédérations*.

Article 11 Effet sur l'emploi

Dans le cadre de l'accroissement de l'emploi salarié lié à la réduction du temps de travail, les associations employeurs favoriseront l'accès au travail à temps plein pour les salariés à temps partiel qui en feront la demande.

Les associations favoriseront également l'embauche de jeunes de moins de 26 ans dans le cadre des contrats d'insertion en alternance ou de contrats d'apprentissage. Notamment l'accès au métier de moniteur par la voie de la préparation de la "*Maîtrise de Moniteur*" en contrat de qualification sera encouragé, dans l'objectif de pérenniser ces emplois en Maisons Familiales.

Volet offensif des aides prévues par la loi du 13 juin 1998.

Les associations souhaitant bénéficier des aides de l'État s'engagent à diminuer de 10 % la durée du travail effectif et à augmenter l'emploi salarié d'au moins 6 % par rapport à leur effectif de référence dans les 12 mois suivant la date de la réduction de la durée du travail.

Pourront être pris en compte pour l'obligation

Les associations connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emploi, peuvent également bénéficier des aides de l'État si elles s'engagent à maintenir l'effectif salarié pendant deux ans au moins suivant la date de réduction de la durée du travail.

Dans ce cas l'aide de l'État est subordonnée à la conclusion d'un accord au niveau de l'association, négocié notamment avec un salarié de l'association mandaté par une organisation syndicale représentative au plan national.

Article 12 **Compensation salariale**

La valeur du point pour le calcul du salaire et la valeur du point nourriture restent fixées respectivement à 37,59 F et 40,83 F jusqu'à ce que l'indice INSEE de la consommation des ménages ait augmenté de 2,5 % par rapport à l'indice INSEE précité de septembre 1999.

Si cette augmentation cumulée de 2,5 % est atteinte avant le 31 décembre 2001, les parties conviennent de réunir la Commission Mixte Nationale.

Si, au 31 décembre 2001, l'indice n'a pas augmenté de 2,5 % les parties conviennent de réexaminer les modalités de la compensation salariale.

Article 13 **Suivi de l'accord**

Un suivi et un bilan de l'application du présent accord seront réalisés annuellement par la Commission Mixte Nationale.

Ladite Commission assure, en tant que de besoin, la mission d'interprétation de l'accord, tenant compte des difficultés éventuelles qui apparaîtraient dans son application.

Une fois par an, la Commission Mixte Nationale examinera les conséquences de l'accord sur l'emploi :

- nombre d'associations ayant obtenu le bénéfice des aides de l'État, volet offensif et volet défensif,
- nombre d'embauches dans le cadre de ces accords (engagements et / ou réalisations).

Article 14 **Modalités d'application directe de l'accord national**

Les modalités prévues par le présent accord sont applicables directement dans les associations entrant dans son champ d'application, après consultation du délégué du personnel, ou en l'absence de celui-ci, après consultation directe du personnel.

Article 15 **Durée de l'accord et prise d'effet**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de trois mois. La dénonciation est notifiée par lettre recommandée aux autres parties et fait l'objet de la procédure de dépôt des accords collectifs.

Il est expressément prévu que le présent accord deviendra caduc en cas d'adoption de nouvelles lois, décrets et règlements affectant les dispositions relatives à la durée légale du travail et relatives aux règles d'annualisation du temps de travail. Dans cette hypothèse les parties conviennent d'ouvrir une nouvelle négociation.

L'application du présent accord est conditionnée à la parution au Journal Officiel de l'arrêté ministériel en portant extension. Si cet arrêté est publié avant le 1^{er} août 1999 les associations disposeront jusqu'au 1^{er} septembre 1999 pour mettre l'accord en application. Si l'arrêté est publié postérieurement au 1^{er} août 1999 l'accord pourra être appliqué dès cette parution et devra être effectivement appliqué le 1^{er} jour du deuxième mois civil suivant cette parution.

Temps partiel

Accord du 4 septembre 2003

[Étendu par arrêté du 29 décembre 2003, JO 27 janvier 2004, applicable le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel modifié par accord du 24 mars 2004, étendu par arrêté du 16 juillet 2004, JO 4 septembre 2004]

Mod. par Accord 1^{er} juill. 2015, étendu par arr. 9 nov. 2015, JO 19 nov., applicable le lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation.

Syndicat(s) de salariés :

Syndicat National des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE CGC ;

SNCEA CFE CGC.

Le dispositif du temps partiel annualisé prévu par la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 a été abrogé par la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Le présent accord a pour objet la mise en place du travail à temps partiel intermittent et du travail à temps partiel modulé, nécessaires aux associations visées à l'article 1 du fait de la variation des niveaux d'activité liée à la mise en œuvre des formations qu'elles dispensent.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux associations à caractère familial responsables d'établissements d'enseignement et de formation professionnelle assurant des formations alternées pour les jeunes ruraux ainsi qu'à leurs centres de formation professionnelle pour adultes et à leurs fédérations, dans leurs relations avec l'ensemble de leur personnel salarié, sous la réserve des dispositions spécifiques concernant les personnels visés à l'article 5.

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Article 2

Le travail intermittent

(Modifié par accord du 24 mars 2004, étendu par arrêté du 16 juillet 2004, JO 4 septembre 2004)

Article 2.1

Personnel concerné

Le travail intermittent est destiné à pourvoir des emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

L'activité des associations est liée au rythme scolaire, ce qui implique pour les catégories d'emplois suivantes une alternance de périodes travaillées et non travaillées. Ces catégories sont :

- les moniteurs, aides moniteurs, assistants moniteurs et de façon plus générale le personnel d'enseignement,
- les animateurs, surveillants d'internat et documentalistes,
- les maîtresses de maison, cuisiniers et aides de cuisine,
- les secrétaires, comptables, aides secrétaires et aides comptables,
- le personnel d'entretien,
- les gardiens.

Article 2.2

Contrat de travail

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée. Il doit obligatoirement être écrit et comporter les mentions suivantes :

- la qualification du salarié,
- les éléments de la rémunération,
- la durée annuelle minimale de travail,
- les périodes travaillées et non travaillées,
- la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées.

Au début de chaque période de référence, et en fonction du calendrier des congés scolaires, il sera remis à chaque salarié un document annexé au contrat de travail précisant les dates des périodes pendant lesquelles il sera amené à travailler.

La durée annuelle minimale s'apprécie sur une période annuelle débutant le 1^{er} septembre de l'année N jusqu'au 31 août de l'année N+1. Les congés payés ne sont pas inclus dans la durée annuelle minimale de travail inscrite dans le contrat de travail.

Des heures peuvent être effectuées au delà de la durée annuelle fixée au contrat, elles ne peuvent toutefois excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié.

Dans tous les cas, la variation de l'horaire contractuel ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail hebdomadaire à un niveau égal ou supérieur à la durée légale du travail.

Article 2.3

Congés de maladie

En cas de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le personnel peut obtenir par année civile et sur production d'un certificat médical :

- après 6 mois de présence dans l'Institution : 1 mois à 100 % du salaire net,
- au bout d'un an de présence dans l'Institution : 1 mois 1/2 à 100 % du salaire net,
- au bout de 3 ans de présence dans l'Institution : 2 mois 1/2 à 100 % du salaire net,
- au bout de 5 ans de présence dans l'Institution : 3 mois 1/2 à 100 % du salaire net,

Les prestations d'indemnités journalières versées au titre de la Sécurité Sociale et du régime de prévoyance viendront en déduction des salaires perçus pendant la durée des congés susvisés.

Lorsque pendant l'arrêt de travail l'employé intéressé ne remplit pas les conditions exigées par la législation sur les assurances sociales pour le versement des indemnités journalières, l'employeur ne verse que la différence entre les indemnités journalières qu'il aurait perçues s'il y avait eu le droit et les 100 % du salaire net auquel il peut prétendre en fonction du présent article.

Pour les salariés dont la rémunération fait l'objet d'un lissage, la durée de maintien de salaire inclut les périodes non travaillées prévues au planning annuel.

Article 2.4

Lissage de la rémunération

La rémunération sera lissée, sauf demande expresse du salarié :

- en cas de lissage, il sera versé au salarié une rémunération mensuelle égale à un douzième de son salaire annuel,

Dans les cas d'indemnisation d'absence, ou de calcul d'indemnité quelle qu'en soit la sorte, y compris l'indemnité de licenciement, l'indemnité est calculée en prenant comme référence la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la durée annuelle du travail du fait de son entrée ou de son départ au cours de la période de référence, la rémunération est régularisée sur la base des heures réelles de travail au cours de la période de référence sous réserve de l'application de l'article L. 145-2 du code du travail.

- en cas de non lissage, il sera versé chaque mois au salarié une rémunération majorée de dix pour cent au titre des congés payés. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que le salarié aurait perçue pendant la période de congé s'il avait travaillé.

Article 3 Temps partiel modulé

(Résultant de l'accord du 24 mars 2004, étendu par arrêté du 16 juillet 2004, JO 4 septembre 2004)

Article 3.1 Personnel concerné

Le temps partiel modulé s'applique, conformément à l'article L. 212-4-6 du Code du Travail, à toutes les catégories de personnel, salariés des employeurs visés à l'article 1 et titulaires d'un contrat à temps partiel d'une durée minimale hebdomadaire ou mensuelle de trois heures.

Le temps partiel modulé a pour objet de permettre de faire varier dans certaines limites la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée dans le contrat de travail sur tout ou partie de l'année à condition que, sur un an, la durée n'excède pas en moyenne la durée stipulée au contrat de travail.

Ne pourront faire toutefois l'objet d'une modulation que les contrats de travail à temps partiel d'une durée minimale hebdomadaire ou mensuelle de trois heures.

La modulation sera mise en œuvre sur une période de référence débutant le 1^{er} septembre de l'année N et terminant le 31 août de l'année N + 1.

Article 3.2 Contrat de travail

Le contrat de travail devra comporter les mentions suivantes :

- la qualification du salarié,
- les éléments de sa rémunération,
- la durée hebdomadaire ou mensuelle de référence.

La modulation du temps de travail fait l'objet d'une programmation indicative des horaires de travail des salariés, établie pour la durée de la période de référence. Cette programmation devra être transmise par écrit à chaque salarié avant le 1^{er} septembre de chaque période de référence concernée pour les salariés déjà en poste et au plus tard à la date de signature du contrat de travail pour les salariés nouvellement embauchés et de l'avenant pour les salariés dont la durée de travail est modifiée.

Article 3.3 Limites de la modulation

Le nombre d'heures effectivement réalisées sur la semaine ou le mois pourra varier dans la limite du tiers de la durée prévue au contrat de travail.

Dans tous les cas, la variation de l'horaire contractuel ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail hebdomadaire à un niveau égal ou supérieur à la durée légale du travail.

Lorsque sur une année, l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat et calculée sur l'année, l'horaire prévu dans le contrat est modifié par avenant, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposi-

tion du salarié, en ajoutant à l'horaire antérieurement fixé la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement effectué.

Article 3.4 Lissage de la rémunération

La rémunération sera lissée, sauf demande expresse du salarié.

En cas de lissage, il sera versé au salarié une rémunération mensuelle égale à un douzième de son salaire annuel.

Dans les cas d'indemnisation d'absence, ou de calcul d'indemnité quelle qu'en soit la sorte, y compris l'indemnité de licenciement, l'indemnité est calculée en prenant comme référence la rémunération lissée.

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la durée annuelle du travail du fait de son entrée ou de son départ au cours de la période de référence, la rémunération est régularisée sur la base des heures réelles de travail au cours de la période de référence.

Article 4 Dispositions communes

Accord du 24 mars 2004, étendu par arr. 16 juill. 2004, JO 4 sept.

Mod. par Accord 1^{er} juill. 2015, étendu par arr. 9 nov. 2015, JO 19 nov., applicable le lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation.

Syndicat(s) de salariés :

Syndicat National des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE CGC ;

SNCEA CFE CGC.

Article 4.1

(Art. supprimé par Accord 1^{er} juill. 2015, étendu)

Délai de prévenance

Article 4.2

Décompte du temps de travail

Pour chaque salarié, il sera procédé à un décompte des heures réellement effectuées sur la période d'un mois.

Les heures pourront être soit enregistrées par l'employeur soit déclarées par le salarié, à charge pour l'employeur de mettre en place un système de contrôle.

Article 4.3 Égalité professionnelle

La rémunération sera calculée en fonction de la durée de travail par référence à celle d'un salarié à temps complet de même ancienneté occupant un emploi de qualification similaire.

Les salariés bénéficiant des contrats de travail à temps partiel modulé et intermittent bénéficieront des mêmes droits reconnus aux salariés à temps plein, notamment en matière de possibilité de promotion, de carrière et

de formation.

Dans le cadre d'un contrat de travail intermittent, les périodes non travaillées seront prises en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Article 4.4

(Art. supprimé par Accord 1^{er} juill. 2015, étendu)

Interruptions

Article 5

Dispositions particulières concernant les directeurs de Maisons Familiales Rurales - Instituts Ruraux - Centres et les cadres des Fédérations

Aux termes de l'accord relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail du 6 avril 1999, les directeurs de Maisons Familiales, Instituts Ruraux et Centres, et les cadres de Fédérations sont rémunérés sur la base d'un horaire de travail indéterminé. Ils n'entrent pas dans le champ du présent accord.

Article 6

Durée de l'accord et prise d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet le lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté en portant extension.

Accord du 1^{er} juillet 2015

[Étendu par arr. 9 nov. 2015, JO 19 nov., applicable le lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat National des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit une durée minimale légale de travail hebdomadaire fixée à 24 heures par semaine (ou l'équivalent mensuel ou annuel). Elle prévoit la possibilité pour les branches d'adapter l'organisation des horaires à leurs besoins et spécificités en permettant de déroger à cette durée minimale.

Les partenaires sociaux ci-dessous signataires adhèrent à l'objectif des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi sur le temps partiel qui visent à réduire la précarité. Les signataires du présent accord veulent dans ce cadre favoriser, par une organisation du travail adaptée, l'accès au temps plein, dans ou en dehors de l'établissement.

Les partenaires sociaux ont pris en compte la réalité de l'emploi, la réalité économique de la branche et la nécessité pour les structures de bénéficier de dérogations aux dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi pour tenir compte des contraintes auxquelles elles sont confrontées, en particulier celles des établissements de petite taille et situés en zone rurale.

Ils réaffirment leur volonté de sécuriser l'emploi et de développer les potentialités de recrutement en facilitant l'accès à l'emploi en créant les conditions favorables à l'accroissement de l'activité des établissements et des personnels ainsi recrutés.

Ils s'attachent à permettre aux établissements de continuer à offrir aux jeunes et aux adultes en formation les meilleures conditions d'accueil, de qualité dans les enseignements dispensés, tout en favorisant la cohérence pédagogique au sein de l'équipe.

Dans le même temps, la réflexion menée sur le travail à temps partiel se traduit par la volonté commune de lutter contre la précarité de l'emploi, de développer les moyens permettant de réduire le temps partiel «subi», de favoriser le développement des compétences et, par voie de conséquence, la formation des salariés concernés dans l'objectif de leur permettre d'accéder au temps plein, si nécessaire par la poly-compétence, ceci dans l'esprit de la loi et afin de favoriser l'accroissement du taux d'activité.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont voulu améliorer les garanties offertes aux salariés à temps partiel, notamment pour faciliter le cumul d'emplois. Ils s'engagent à assurer un suivi de la situation des salariés à temps partiel dans la branche par le biais de traitement de données chiffrées, au moins une fois par an.

I. Champ d'application

Le présent accord est applicable aux associations à caractère familial, responsables d'établissement d'enseignement et de formation professionnelle assurant des formations alternées pour les jeunes ruraux ainsi qu'à leurs centres de formation professionnelle pour adultes et à leurs fédérations, dans leurs relations avec l'ensemble de leur personnel salarié.

II. Durée du travail des salariés à temps partiel

Tenant compte des spécificités des activités d'enseignement des formations alternées, des exigences en matière de qualifications pour enseigner parfois très spécialisées pour un faible nombre d'heures prévues par les référentiels de formation et de l'existence d'un service d'hébergement et de restauration pour les élèves, apprentis et stagiaires, il a été pris les dispositions ci-dessous.

1. Emplois de moniteurs, maîtres de maison, cuisiniers, veilleurs de nuit, surveillants et animateurs-surveillant : la durée minimale du travail est fixée à 24 heures par semaine, ou l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée.

2. Emplois d'aides cuisiniers, personnels de service ou d'entretien, animateurs, ou relevant des métiers du secrétariat et de la comptabilité : la durée minimale du travail est fixée à 17 h 30 par semaine, ou l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée.

3. Emplois d'auxiliaires de la vie scolaire (A.V.S), chargés de l'accompagnement des élèves en situation de handicap selon les prescriptions des Maisons départementales des personnes handicapées) : la durée minimale du travail est fixée à :

— dans le cadre d'un temps partiel hebdomadaire : 4 heures par semaine,

— dans le cadre d'un temps partiel mensuel : 8 heures par mois,

— dans le cadre d'un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année : 8 heures mensuelles, durée minimale moyenne calculée sur la période de référence.

4. Emplois de chargés de cours, correspondant à des activités d'enseignement dans un champ disciplinaire restreint, la durée minimale du travail est fixée, compte tenu de l'alternance de périodes travaillées et non travaillées du fait du calendrier scolaire et de la pédagogie des formations alternées à :

— dans le cadre d'un temps partiel hebdomadaire : 2 heures par semaine,

— dans le cadre d'un temps partiel mensuel : 4 heures par mois,

— dans le cadre d'un temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année : 4 heures mensuelles, durée minimale moyenne calculée sur la période de référence.

5. Une durée du travail inférieure aux minima visés aux points 1 à 4 du présent article peut être fixée, à la demande du salarié, soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein de travail ou au moins égale à 24 heures par semaine, ou l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée de travail.

Le salarié en situation de cumul d'emplois informera l'employeur des heures et de la répartition de celles-ci auprès de son ou de ses autres employeurs.

L'employeur informe chaque année les instances représentatives du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de travail de toutes les catégories de personnel. Il communique également aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux de l'entreprise un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

III. Dérogations de droit

Aucune condition de durée minimale du travail n'est applicable :

1. conformément à l'article L. 3123-14-5 du code du travail aux jeunes de moins de 26 ans poursuivant leurs études,

2. aux salariés passant à temps partiel de plein droit au titre des dispositions légales (cas notamment du passage à temps partiel dans le cadre de la législation sur le congé parental, ou cas du mi-temps thérapeutique),

3. aux salariés en contrats-aidés, tenant compte des dispositions spécifiques leur étant applicables,

4. aux salariés engagés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent ; dans ce cas la durée du travail est fixée sur la base de celle du salarié remplacé ou sur la durée du travail non assurée par celui-ci (temps partiel thérapeutique ou congé parental à temps partiel par exemple),

5. aux salariés engagés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'une durée égale au plus à sept jours.

IV. Garanties accordées aux salariés

1. Les employeurs s'engagent à rechercher des rapprochements avec d'autres employeurs de la zone géographique pour favoriser les possibilités de cumul d'emplois afin de compléter le temps de travail des salariés à temps partiel.

2. Une programmation des horaires de travail pour la période de référence annuelle (du 1^{er} septembre de l'année N au 31 août de l'année N+1), ou pour la durée du contrat, est transmise au salarié par écrit avant le 1^{er} septembre ou avant le début du contrat.

3. Les horaires de travail devront être réguliers et fixes sous réserve du point 4 ci-dessous. Dans le cadre d'un temps partiel aménagé sur tout ou partie d'une année, une répartition horaire différente sur les jours de la semaine pourra être mise en place à l'occasion de la programmation horaire de chaque période de référence.

4. Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu, sauf circonstances exceptionnelles justifiées par les circonstances de fait. Les salariés en situation de cumul d'emploi ainsi que ceux dont la durée de travail est inférieure à 17 h 30 par semaine (ou son équivalent mensuel ou annuel) disposent de la faculté de refuser le changement d'horaires. Ce refus ne peut être constitutif d'une faute et n'est susceptible d'aucune sanction.

5. Les horaires de travail doivent être regroupés sur des journées ou demi-journées complètes. Une période de travail ne peut être inférieure à 3 heures d'activité effective continue. Cette durée est réduite à 2 heures pour les chargés de cours et les auxiliaires de la vie scolaire (A.V.S).

6. Une journée de travail ne pourra pas, sauf accord du salarié, comporter plus d'une coupure, qui ne pourra pas dépasser 2 heures. Dans le cas où une journée de travail comporterait plus d'une coupure ou une coupure supérieure à 2 heures, il sera versé au salarié une compensation salariale égale à une fois la valeur du point arrêtée par la commission paritaire nationale de négociation.

7. Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail, ont priorité pour l'attribution d'un emploi à temps complet ou des compléments d'activité disponibles.

L'employeur porte à la connaissance des salariés et des délégués du personnel, la liste de tous les emplois et compléments d'activité disponibles avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.

8. La demande du salarié de bénéficier d'un horaire à temps partiel est adressée à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception. La demande précise la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire. Elle est adressée trois mois au moins avant cette date. L'employeur répond à la demande du salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de celle-ci.

9. Evolution professionnelle du salarié

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de la formation professionnelle et de la promotion des personnes.

Ils s'engagent à permettre le développement des parcours professionnels, notamment à l'occasion des entretiens professionnels, par l'acquisition de compétences nouvelles en vue d'offrir aux salariés à temps partiel la possibilité d'augmenter leur temps de travail et d'accéder plus facilement à un temps plein - y compris par la poly compétence - ou de faciliter ainsi la recherche d'un complément d'activité chez un autre employeur.

Sauf le cas des formations réalisées dans le cadre du congé individuel de formation ou du compte personnel de formation, la durée de formation des salariés dont la durée de travail est inférieure à 24 heures hebdomadaire, ou l'équivalent mensuel ou annuel de cette durée, s'impute sur le temps de travail.

V. Heures complémentaires

Des heures complémentaires pourront être effectuées dans la limite de 10 % de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle définie au contrat de travail.

Toutefois, cette limite pourra être portée à 30 % avec l'accord des intéressés.

Chaque heure effectuée dans la limite de 10 % de la durée inscrite au contrat de travail, donne lieu à une majoration de 15 %. Les heures au-delà du dixième sont majorées de 25 %.

Le refus d'accomplir des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne

constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

IV. Complément d'heures par avenant

Un avenant au contrat de travail pourra permettre d'augmenter temporairement la durée du travail prévue au contrat de travail. L'avenant indique les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat de travail.

En dehors du cas du remplacement d'un salarié absent nommément désigné, la faculté d'augmenter temporairement la durée du travail prévue au contrat de travail est limitée à quatre avenants par année de référence, commençant le 1^{er} septembre de l'année N pour se terminer le 31 août de l'année N+1.

En cas de remplacement d'un salarié absent ou dont la durée du travail a été temporairement réduite, le nom de celui-ci doit être indiqué dans l'avenant et le nombre d'avenants est limité à six par année de référence.

Au terme de la durée fixée par l'avenant, la durée du travail du salarié est celle initialement fixée au contrat de travail.

— Par dérogation au dernier alinéa de l'article L. 3123-17 du code du travail, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration de salaire qui ne peut être inférieure à 25 %.

— Sont prioritaires pour le bénéfice des compléments d'heures par avenant :

- Pour le remplacement d'un salarié absent, les salariés ressortissant de la même catégorie professionnelle que celle auquel appartient le salarié absent,
- Et, dans tous les cas, les salariés justifiant des compétences nécessaires.

— En aucun cas, le refus d'un salarié de signer un avenant prévoyant une augmentation temporaire de la durée du travail, ne peut être constitutif d'une faute et n'est susceptible d'aucune sanction.

VII. Suivi, révision, durée de l'accord et prise d'effet

La Commission Paritaire de Négociation Nationale se réunira pour assurer le suivi du présent accord au plus tard deux ans après son entrée en vigueur afin de faire un bilan qualitatif et quantitatif de son application. Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

(Voir Accord 6 avr. 1999, art. 9)(Voir Accord 24 mars 2004, art. 4.1 et 4.4)

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le lendemain de la parution au Journal Officiel de l'arrêté en portant extension.

Travail de nuit

Accord du 12 décembre 2007

[Étendu par arr. 25 avr. 2008, JO 3 mai, applicable dès la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension ⁽¹⁾

(1) *NDLR : Le décret n° 2008-973 du 17 septembre 2008 (JO, 19 sept.) a validé les équivalences de nuit dans l'enseignement privé agricole.*

]

Le présent accord est applicable aux associations à caractère familial responsables d'établissements d'enseignement et de formation professionnelle assurant des formations alternées pour les jeunes ruraux ainsi qu'à leurs centres de formation professionnelle pour adultes, au sein desquels le travail de nuit est déjà un mode d'organisation du travail ainsi qu'à ceux qui viendraient à le mettre en place.

Il est applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

Dans les établissements précités, les activités de garde, de surveillance et de permanence sont caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ainsi que la continuité des services.

Article 1

Définition du travail de nuit et des travailleurs de nuit

Est considéré comme travail de nuit tout travail effectué entre 22 heures et 7 heures.

Est considéré comme travailleur de nuit toute personne qui :

- soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel, au moins trois heures de travail quotidien effectif entre 22 heures et 7 heures,
- soit accompli au cours d'une période annuelle de référence, du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante, au moins 250 heures de travail effectif de nuit.

Pour le calcul du temps de travail effectif, il est fait application des horaires d'équivalence fixés à l'article 3 du présent accord.

Article 2

Catégories professionnelles concernées par le travail de nuit

Sont concernés par le présent accord :

- les surveillants de nuit,
- les animateurs-surveillants,
- les veilleurs de nuit.

Article 3

Horaires d'équivalence

Il est mis en place un régime d'équivalence pour les surveillants de nuit et les animateurs-surveillants :

- pendant les périodes d'activité, ce personnel surveille et encadre activement les élèves, apprentis ou stagiaires,

— pendant les périodes d'inactivité, situées pendant tout ou partie des heures de nuit, il doit être présent et disponible pour faire face à tout problème qui se poserait à l'internat. Pendant ces périodes d'inactivité, ce personnel est autorisé à dormir.

Ce système d'équivalence s'applique de l'extinction des feux le soir à l'allumage le matin, dans la limite d'une plage horaire maximale de 8 heures.

Pour ce personnel, lorsqu'il se trouve être sous régime d'équivalence, par temps de travail effectif, on entend le temps de travail défini comme suit : 2 (deux) heures de service de surveillance de nuit équivalent à 1 (une) heure de service pour la détermination de la rémunération et pour l'application de la législation française sur la durée du travail. Ce mode de calcul s'applique de la même manière qu'il s'agisse des périodes d'activité ou d'inactivité.

Les veilleurs de nuit, dont le temps de travail ne comporte pas de période d'inactivité, ne sont pas concernés par les horaires d'équivalence.

Les horaires d'équivalence ne sont pas applicables aux salariés à temps partiel, conformément à la rédaction de l'article L. 212-4 du Code du travail à la date du présent accord.

Article 4

Durées maximales de travail

Les durées maximales du travail quotidienne et hebdomadaire sont appréciées :

— au regard du droit communautaire, en tenant compte du temps de présence, sans application du rapport d'équivalence,

— au regard de la législation française, en tenant compte du rapport d'équivalence défini à l'article 3.

4.1

Durée maximale quotidienne du travail

Au regard du droit communautaire

Compte tenu des activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens, la durée quotidienne du travail applicable aux salariés exerçant un travail de nuit est portée de 8 heures à 15 heures maximum, sur une période quelconque de 24 heures.

Pour l'application de ce plafond chaque heure de présence est comptabilisée comme une heure de travail.

Chaque heure de dépassement au-delà de la huitième heure donne lieu à un repos d'une durée équivalente, s'ajoutant au repos hebdomadaire.

Ce repos compensateur ne se cumule pas avec celui prévu par la législation française au titre du dépassement de la durée maximale quotidienne du travail.

Au regard de la législation française

Tenant compte des spécificités liées aux activités de garde, de surveillance des personnes et des biens, et de continuité des services, la durée maximale du travail est portée de 8 heures à 12 heures.

Pour l'appréciation de ce plafond, il est fait application du régime d'équivalence prévu à l'article 3.

Chaque heure de dépassement au-delà de la huitième heure donne lieu à un repos d'une durée équivalente. Celui-ci sera pris dans les plus brefs délais, à l'issue de la période travaillée.

4.2

Durée maximale hebdomadaire du travail

Au regard du droit communautaire

La durée maximale hebdomadaire du travail des salariés exerçant un travail de nuit ne peut excéder 48 heures en moyenne sur une période quelconque de 4 mois consécutifs. Pour le calcul de l'horaire hebdomadaire moyen, les périodes de congés payés et de maladies sont neutralisées.

Pour l'application de ce plafond chaque heure de présence est comptabilisée comme une heure de travail.

Au regard de la législation française

La durée maximale hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit est fixée à 48 heures sur une semaine et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Pour l'application de ce plafond, il est fait application du régime d'équivalence prévu à l'article 3.

Article 5

Temps de pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Pour l'application de la présente disposition chaque heure de présence est comptabilisée comme une heure de travail.

Dans la limite de 20 minutes ce temps de pause sera comptabilisé comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article 6

Contrepartie au travail de nuit

Une contrepartie égale à 4 % du volume d'heures de travail de nuit rémunérées sera attribuée au travailleur de nuit tel que défini à l'article 1.

Celle-ci sera attribuée obligatoirement sous la forme de repos compensateur. Ce repos compensateur pourra être accolé à une période non travaillée au titre de la modulation ou aux congés payés, au choix du salarié et après accord de l'employeur. Il devra être pris au plus tard le 31 août de l'année de référence.

Article 7

Conditions de travail et garanties accordées aux travailleurs de nuit

Les travailleurs de nuit effectuant des surveillances de nuit en internat devront bénéficier d'une chambre individuelle leur permettant de se reposer ou de dormir, du coucher au lever des élèves, lorsqu'ils ne sont pas amenés à intervenir dans le cadre de leur fonction.

Ils bénéficient d'un lieu leur permettant de se restaurer.

Les informations relatives à la vie de l'établissement et au statut des personnels leur sont communiquées.

La répartition des horaires des travailleurs de nuit aura pour objectif de faciliter l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Il sera notamment tenu compte des possibilités de transport des salariés concernés de leur domicile à leur lieu de travail.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour ou les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de la même catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'établissement portera à la connaissance de ses salariés la liste des emplois disponibles correspondant. De plus, lorsque le travail de nuit est incompatible avec les obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation sur un poste de jour, s'il est travailleur de nuit, ou refuser d'être affecté sur un poste de nuit, s'il travaille sur un poste de jour, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée dans les conditions fixées aux articles L. 213-5, R. 213-6 à R. 213-8 du Code du travail.

Les établissements doivent prendre toutes mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs de nuit et notamment l'accès à des moyens d'alerte et de secours.

Article 8

Protection de la maternité

La salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, ayant la qualité de travailleuse de nuit en application de l'article 1 du présent accord, bénéficie des dispositions de l'article L. 122-25-1-1 du Code du travail visant à assurer la compatibilité de son état avec son poste de travail.

La salariée est affectée sur sa demande à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse et pendant la période de congé légal postnatal prévu à l'article L. 122-26 du Code du travail.

Elle est également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période pourra être prolongée pour une durée n'excédant pas un mois si le médecin du travail constate par écrit que l'état de la salariée est incompatible avec le travail de nuit. Le changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période complémentaire définie ci-dessus qui suit la fin de ce congé.

La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la Mutualité Sociale Agricole (Sécurité Sociale) et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord national interprofessionnel annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, hormis la condition d'ancienneté dans l'établissement.

Cette allocation est versée à compter de la date de suspension du contrat de travail et supprimée à compter de la date où les conditions d'attribution ne sont plus remplies.

Conformément à l'article L. 224-2 du Code du travail, pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leurs enfants disposent à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail. Ce temps d'allaitement est pris sur le temps de travail effectif et s'ajoute au temps de pause.

Article 9 **Égalité professionnelle**

En matière d'embauche, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation, de qualification, de classification, d'évolution professionnelle,... il est fait application du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, conformément aux articles L. 123-1 et suivants du Code du travail.

Les établissements veilleront à la mise en œuvre des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en considérant le rapport au comité d'entreprise ou, à défaut, aux instances représentatives élues du personnel lorsqu'elles existent, établi en application de l'article L. 432-3-1 du Code du travail, comme un élément essentiel de la politique de lutte contre les discriminations, notamment dans le domaine de la formation.

L'examen de ce rapport pourra être l'occasion, si nécessaire, d'adopter les mesures permettant de faire cesser les situations de discrimination.

Article 10 **Commission paritaire nationale**

Il est constitué une commission paritaire nationale pour l'application et l'interprétation du présent accord, composée comme suit :

- un représentant par organisation syndicale de salariés, signataire ou adhérente au présent accord,
- un nombre égal de représentants des employeurs.

La présidence est assurée alternativement chaque année par un représentant des organisations syndicales de salariés et par un représentant des employeurs.

La commission est saisie par l'une des organisations syndicales de salariés ou par l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation.

Elle se réunit autant de fois que nécessaire, et dans un délai maximum de trois mois suivant sa saisine.

Les décisions concernant l'interprétation du présent accord sont prises à la majorité des membres présents ou représentés.

Article 11 **Commission nationale de conciliation**

Les litiges individuels ou collectifs résultant de l'application du présent accord peuvent être examinés par une commission nationale de conciliation composée de la même manière que la commission paritaire nationale visée à l'article 10, et fonctionnant dans les mêmes conditions.

Elle peut être saisie :

- soit par une organisation syndicale, patronale ou de salariés, signataire du présent accord ;
- soit directement par les salariés ou les employeurs entrant dans le champ d'application de celui-ci.

La saisine est effectuée à l'initiative de la partie la plus diligente et dans le délai maximum de six mois suivant l'apparition du litige, par lettre recommandée adressée au président de la commission.

Si ce dernier juge la demande recevable, il avise sans délai par lettre recommandée la partie adverse de la demande de conciliation de l'autre partie. La partie adverse fait connaître son acceptation ou son refus de la procédure de conciliation dans les huit jours suivant cette notification. L'absence de réponse dans ce délai est considérée comme un refus de conciliation. Le président de la commission ne convoquera pas cette dernière si la partie adverse a signifié son refus de la procédure de conciliation.

Chaque partie est invitée à joindre à sa saisine un dossier explicitant les motifs du litige, accompagné des pièces justificatives, notamment copie du contrat de travail lorsqu'il s'agit d'un litige individuel.

Le président réunit la commission dès qu'il est en possession de tous les éléments indispensables au dossier. Les membres de la commission peuvent convoquer les parties pour les entendre. Celles-ci peuvent se faire accompagner ou représenter par une personne de leur choix à l'exception d'une personne exerçant la profession d'avocat.

Les propositions de la commission sont faites à la majorité des membres présents ou représentés.

En cas de désaccord sur tout ou partie des propositions, un procès verbal de non conciliation, mentionnant les points sur lesquels le différend persiste, est aussitôt dressé. Il est signé par les membres présents

de la commission ainsi que par les parties présentes ou leurs représentants.

Lorsqu'un accord intervient, un procès verbal est dressé sur le champ. Il est signé par les membres présents de la commission ainsi que par les parties présentes ou leurs représentants.

Article 12 **Siège de la commission**

Toute correspondance est adressée au siège de ces deux commissions :

Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation

Monsieur le Président de la commission nationale (paritaire ou de conciliation)

58 rue Notre Dame de Lorette - 75009 Paris

Article 13 **Entrée en vigueur**

Le présent accord s'applique dès la publication au Journal Officiel de l'arrêté en portant extension, ainsi que du décret nécessaire à sa mise en œuvre, tel qu'il est prévu par l'article L. 212-4 du Code du travail.

Article 14 **Application de la loi du 4 mai 2004 relative au dialogue social**

Il ne pourra être dérogé par accord d'entreprise dans un sens défavorable aux dispositions du présent accord.

Article 15 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires peuvent demander la révision de certains articles. Dans ce cas, toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à tous les signataires de l'accord. Cette demande devra être accompagnée d'un projet de texte et examinée dans les trois mois suivant la notification de cette demande.

Chacune des organisations signataires a la possibilité de dénoncer l'accord, avec un délai de préavis de trois mois. La dénonciation devra être globale conformément à l'article L. 132-8 du Code du travail. L'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires, devra être accompagné d'un projet de texte. Les négociations devront s'engager dans le délai de trois mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation.

Décret n° 2008-973 du 17 septembre 2008 fixant les équivalences de nuit dans l'enseignement privé agricole

(NOR : AGRF0820177D)

(JO, 19 septembre 2008)

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'agriculture et de la pêche,

Vu la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail ;

Vu le code rural, notamment son article L. 713-5 ;

Vu le code du travail, notamment son article L. 3122-31 ;

Vu l'avis de la sous-commission des conventions et accords collectifs des professions agricoles en date du 21 février 2008 ;

Vu l'accord de branche du 7 juin 2007 étendu par arrêté du 18 février 2008 relatif aux équivalences de nuit dans l'enseignement agricole catholique privé sous contrat ;

Vu l'accord de branche du 5 juin 2007 étendu par arrêté du 20 mars 2008 relatif aux équivalences de nuit dans l'enseignement agricole privé sous contrat ;

Vu l'accord de branche du 12 décembre 2007 étendu par arrêté du 25 avril 2008 relatif aux équivalences de nuit dans l'enseignement agricole privé des maisons familiales et rurales,

Décète :

Article 1er

Les dispositions du présent décret sont applicables aux salariés à temps complet :

1. Des établissements du secteur de l'enseignement privé agricole compris dans le champ d'application des accords de branches susvisés dont l'activité, qui suppose des services d'internat, de surveillance, d'entretien, de maintenance, d'accueil, d'animation ou de sécurité, conduit à ce que le travail de nuit soit un des modes d'organisation du travail indispensables ;

2. Qui accomplissent des activités de garde, de surveillance et de permanence nocturnes caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ainsi que la continuité des services.

Article 2

Dans les établissements et pour les activités mentionnés à l'article 1^{er} du présent décret, chacune des périodes de surveillance nocturne est comptée comme 50 % de temps de travail effectif pour l'application de la législation française sur la durée du travail.

La surveillance de nuit s'entend de la période de veille en chambre, comprise entre le coucher et le lever des élèves. Les périodes d'intervention sont considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées

Article 3

Le recours au régime d'équivalence prévu à l'article 2 du présent décret ne peut avoir pour effet de porter :

1. À plus de quarante-huit heures la durée hebdomadaire moyenne de travail des salariés, comptée heure pour heure, sur une période quelconque de quatre mois consécutifs ;
2. À plus de quinze heures la durée de travail des travailleurs de nuit, comptée heure pour heure, sur une période quelconque de vingt-quatre heures ; ces salariés bénéficient de périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures qui sont effectuées au-delà de la huitième heure de présence.

Pour l'appréciation de la qualité de travailleur de nuit selon les dispositions de l'article L. 3122-31 du code du travail, le temps de travail des salariés soumis au régime d'équivalence est compté heure pour heure.

Aucun salarié auquel est appliqué le régime d'équivalence prévu par l'article 2 du présent décret ne peut accomplir un temps de travail, compté heure pour heure, excédant six heures consécutives, sans bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Article 4

Le ministre de l'agriculture et de la pêche est chargé de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.