

Enseignement agricole privé - personnels relevant du GOFPA

IDCC 7509

Convention collective nationale du 11 décembre 1986

[Non étendue]

Convention collective relevant du Ministère de l'Agriculture

(Annulée et remplacée par la Convention Collective "Enseignement privé agricole" du 10 juillet 2018)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Groupement des Organismes de Formation et de Promotion Agricoles (G.O.F.P.A.)

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Générale de l'Agro-alimentaire de la CFDT ;

Syndicat National de l'Enseignement Chrétien de la CFTC

CLAUSES GÉNÉRALES

Partie I Dispositions générales

Article 1 Champ d'application

(Modifié par avenant du 6 novembre 1991)

La présente convention fixe les conditions dans lesquelles sont employés les salariés des établissements adhérents du G.O.F.P.A..

Elle se substitue dès son entrée en vigueur à tous les règlements ou usages qui régissaient jusqu'alors les rapports de travail de ces établissements. Au cas où, dans ces mêmes établissements, des accords d'entreprise auraient été conclus, leurs signataires sont invités à les mettre en conformité avec la présente convention pour les dispositions qu'ils contiennent qui seraient moins favorables aux salariés.

Cependant, elle ne peut être l'occasion d'une réduction des avantages individuels acquis par les salariés. Sont notamment considérés comme avantages individuels : le niveau de salaire annuel, la durée des congés, les primes d'ancienneté ou autres primes dont le salarié a déjà profité, dans la mesure où le fait génératrice de la prime n'a pas disparu.

Ne font pas partie des avantages individuels : la durée du travail, les indemnités de licenciement ou de départ à la retraite, le mode de calcul et de révision des salaires.

Article 2

Durée - Dénonciation - Révision - Droit syndical et Représentants du personnel

(Modifié par avenant du 8 février 1995)

2.1 Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} Janvier 1987. Toutefois, dans les établissements où son entrée en vigueur aurait des conséquences sur l'organisation du travail et de l'enseignement ou sur l'équilibre budgétaire, son application pourra se faire progressivement, entre le 1^{er} Janvier et le 31 Décembre 1987. Dans ce cas, la Direction communiquera aux salariés de l'établissement ainsi qu'au G.O.F.P.A. la liste des dispositions de la convention dont l'application est différée en y indiquant la date de leur entrée en vigueur.

2.2 Dénonciation

Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des organisations signataires avec un préavis de six mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à tous les autres signataires en faisant connaître les nouvelles propositions. Au cas où la convention serait dénoncée par la totalité des signataires, soit du côté salarié, soit du côté employeur, une négociation devra obligatoirement s'engager dans les trois mois qui suivent la date d'effet de la dénonciation. La convention continuerait alors de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui serait substituée, ou à défaut pendant une durée de deux ans à compter du dépôt de la dénonciation.

2.3 Révision

L'organisation signataire qui demandera la révision de la convention devra le faire par lettre recommandée adressée aux autres signataires en précisant les points litigieux et en indiquant ses propositions.

La négociation devra s'engager dans les deux mois suivant la réception de la lettre recommandée.

Le syndicat employeur signataire est chargé du secrétariat des réunions de négociation et assurera en conséquence l'expédition des convocations.

En tout état de cause, les organisations signataires devront être réunies au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires, et au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications. La négociation sur les salaires est l'occasion au moins une fois par an d'un examen de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans les différents centres adhérents au G.O.F.P.A.

Un rapport sera remis aux organisations syndicales conformément aux dispositions de l'article L. 132-12 du Code du Travail.

Dans les établissements de plus de cinq salariés qui ne disposent pas de délégué du personnel, il est accordé à

un salarié un crédit d'heures payé comme temps de travail et destiné à permettre au personnel de l'Établissement d'être représenté lors de la préparation de la négociation annuelle sur les salaires.

Ce crédit est d'une journée augmenté des délais de route nécessaires.

2.4 Commission d'interprétation

Il est créé une commission paritaire d'interprétation de la convention collective, composée de deux salariés par organisation syndicale de salariés signataire, et d'un nombre égal de représentants pour l'organisation employeur signataire.

Elle se réunira à la demande de l'une des organisations signataires dans le cas où apparaîtraient des difficultés d'application de la convention liées à la rédaction du texte.

2.5 Participation des salariés aux négociations

Les salariés inclus dans le champ d'application de la convention et qui seraient amenés à participer aux négociations de la convention ou à des réunions d'instances paritaires prévues par celle-ci, et notamment la commission paritaire d'interprétation, bénéficieront des dispositions suivantes :

- des autorisations d'absence sans perte de salaire leur seront accordées pour la durée de ces réunions augmentée des délais de route éventuellement nécessaires pour s'y rendre.
- l'organisation employeur signataire prendra à sa charge leurs frais de déplacement et d'hébergement sur présentation d'une note de frais signée.

Cette disposition est limitée à deux salariés par organisation syndicale.

2.6 Droit syndical

2.6.1 Liberté d'opinion

Conformément aux dispositions de la Constitution, il est reconnu aux salariés le droit d'adhérer librement à un syndicat professionnel.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération les convictions religieuses, l'origine, le sexe, la situation de famille, l'appartenance à une ethnie, une nation, une race ainsi que le fait d'appartenir ou non à un parti politique ou à un syndicat, pour prendre leur décision en ce qui concerne l'engagement, la conduite ou la préparation du travail, l'avancement, la sanction ou le licenciement. Chacun s'engage à respecter la liberté d'opinion d'autrui.

2.6.2 Délégué syndical

Suivant les dispositions des articlesL. 421-6 et suivants du Code du Travail, les organisations syndicales repré-

sentatives peuvent constituer dans l'entreprise, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Elle dispose de la possibilité d'afficher sur un panneau, distinct de ceux réservés aux délégués du personnel ou du comité d'entreprise, de diffuser librement aux salariés de l'entreprise des informations de nature syndicale, ainsi que de collecter les cotisations syndicales sur les lieux et pendant le temps de travail, mais en dehors des locaux fréquentés par les élèves ou stagiaires.

Chaque section syndicale pourra réunir ses adhérents une fois par mois, en dehors du temps de travail, ou à des heures qui n'apportent pas de gêne au fonctionnement des services, fixées en accord avec l'employeur.

Une salle de réunion sera alors mise à sa disposition. Le délégué syndical ou une personne désignée de la section syndicale peut bénéficier de tout ou partie de cinq jours par an d'autorisation d'absence non payés pour participer aux réunions et congrès de son organisation syndicale.

Ce temps ne vient pas s'imputer sur les congés annuels.

2.6.3 Droit d'expression des salariés

Dans tous les établissements soumis à la présente convention, quel que soit leur effectif, l'employeur sera tenu d'organiser en accord avec son personnel, le mode d'expression directe, individuelle et collective des salariés.

2.7 Institutions représentatives du personnel

2.7.1 Comité d'entreprise

Conformément aux articlesL. 431-1 et suivants du Code du Travail, il est mis en place un comité d'entreprise dans les organismes soumis à la présente convention employant au moins cinquante salariés.

L'employeur s'engage à informer le comité d'entreprise par des documents écrits, chaque fois que celui-ci doit être consulté. La nature des documents remis de façon ordinaire au comité d'entreprise est déterminée dans le règlement intérieur de celui-ci.

La subvention de l'employeur au titre des activités sociales et culturelles sera déterminée conformément aux dispositions de l'articleL. 432-8 du Code du Travail. Il s'y ajoutera au titre des frais de fonctionnement, et notamment pour prendre en charge les frais de formation économique des membres du comité, une subvention d'un montant égal à 0, 2% de la masse salariale brute.

Les membres titulaires du comité d'entreprise qui sont élus pour la première fois, bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq

jours ouvrables. Ce temps de formation est considéré comme temps de travail et payé comme tel.

2.7.2 Délégués du personnel

Dans tous les organismes relevant de la présente convention et employant au moins onze salariés, il est procédé tous les deux ans à l'élection de délégués du personnel dans les conditions prévues par la loi.

Pour exercer leurs fonctions, les délégués du personnel titulaires disposent du temps qui leur est nécessaire, dans la limite de quinze heures par mois.

Un registre destiné à recevoir les réclamations apportées par les délégués du personnel sera tenu constamment à leur disposition.

L'employeur s'engage à convoquer chaque mois les délégués du personnel ainsi qu'à leur fournir dans un délai de six jours, sauf cas de force majeure, une réponse écrite aux questions posées. Cette réponse doit être consignée dans le registre prévu à cet effet.

2.7.3 Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail seront constitués dans les organismes relevant de la présente convention employant au moins cinquante salariés, l'effectif étant calculé suivant les modalités définies à l'article L. 431-2. En l'absence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ses attributions seront exercées par des délégués du personnel.

Article 3 Conditions d'embauche

Mod. par Avenant n° 19, 8 févr. 2001, non étendu Accord 3 avr. 2008, étendu par arr. 4 sept. 2008, JO 13 sept. applicable dès la publication de son arrêté d'extension

3.1

Contrat de travail à durée indéterminée

L'engagement de tout salarié par un contrat à durée indéterminée donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail adressé en double exemplaire au salarié qui en retourne un, avec sa signature précédée de la mention "lu et approuvé".

Ce contrat comporte notamment :

- la date de prise d'effet
- l'existence et la durée de la période d'essai ainsi que les conditions de rémunération pendant cette période
- les fonctions du salarié ainsi que les responsabilités qui peuvent lui être confiées et intégrées à la fonction
- son indice de base ainsi que le traitement annuel et mensuel brut correspondant, selon ses titres et responsabilités en y incluant les avantages en nature et primes qui lui sont effectivement accordés et précisant leur évaluation et conditions d'attribution.

- l'échelon auquel il est admis ou sera admis en fin de période d'essai

- le lieu d'exercice de la fonction

- l'horaire et les jours de travail

- la référence à la présente convention dont un exemplaire signé sera remis au salarié

- si l'emploi comporte plusieurs fonctions, il doit faire l'objet d'une fiche de poste soumise à l'approbation du salarié au moment de l'engagement ou le cas échéant, au moment où les conditions de travail sont modifiées.

Cette fiche de poste doit indiquer en pourcentage, le temps affecté à chacune des fonctions composantes.

A l'embauche, l'échelon auquel est placé le salarié peut être déterminé en tenant compte de son expérience professionnelle antérieure, notamment dans le cas où le salarié aurait été licencié pour raison économique par un établissement soumis à la présente convention.

3.2

Période d'essai dans le contrat à durée indéterminée

L'existence de la période d'essai est subordonnée à sa mention dans le contrat de travail qui doit en fixer la durée (voir en 2ème partie la durée maximum de la période d'essai pour chacune des catégories professionnelles).

Pendant la période d'essai, la rupture peut intervenir à l'initiative de l'une ou l'autre partie sans indemnité et sans qu'un motif ait lieu d'être précisé.

Hors le cas de faute grave où la rupture peut être immédiate, un préavis devra être respecté et sera d'une durée de :

- 15 jours pendant les trois premiers mois, ensuite 1 mois pour les salariés dont la période d'essai est de 6 mois et plus
- 15 jours pour les salariés dont la période d'essai est de 3 mois ;
- 8 jours pour les salariés dont la période d'essai est de 2 mois.

3.3

Rémunération pendant la période d'essai du contrat à durée indéterminée

Pendant la période d'essai, les salariés reçoivent la rémunération correspondant à leur indice de base, indiqué dans le contrat de travail.

A l'issue de la période d'essai, et sans qu'il y ait lieu à formalité supplémentaire, le contrat est considéré comme définitif et le salarié est placé au 1^{er} échelon.

L'ancienneté du salarié prend effet le jour de l'embauche.

3.4

Renouvellement de la période d'essai dans le contrat à durée indéterminée

Exceptionnellement, si l'essai n'a pu être conduit dans des conditions satisfaisantes, notamment dans le cas où une période de congés n'aurait pas permis au salarié d'effectuer son travail pendant une part importante de

la période d'essai, celle-ci peut être renouvelée une fois pour une durée au maximum égale à la durée initiale.

Le renouvellement devra alors être effectué dans les conditions suivantes :

- 1 - le salarié est convoqué par l'employeur pour un entretien au cours duquel lui sont exposés les motifs pour lesquels la période d'essai est renouvelée ;
- 2 - l'employeur informe au salarié le renouvellement de la période d'essai par une recommandation, en respectant un préavis égal à celui prévu au paragraphe 3.2 ci-dessus pour sa catégorie professionnelle. Cette lettre fixe la durée du renouvellement et rappelle les motifs invoqués au cours de l'entretien.

La faculté de renouveler la période d'essai pourra être adoptée d'un commun accord si l'employeur et le salarié ont d'ores et déjà décidé de ne pas rendre le contrat de travail définitif mais, dans un intérêt commun, souhaitent que sa rupture n'intervienne, éventuellement, qu'à la fin de l'année scolaire ou de la session de formation en cours. Cet accord sera concrétisé par écrit dans un document signé par les deux parties.

3.5

Contrat de travail à durée déterminée

La conclusion d'un contrat à durée déterminée n'est autorisée que dans les situations entrant dans le cadre fixé par la loi.

Le contrat doit être écrit sous peine d'être réputé conclu pour une durée indéterminée.

Ce contrat doit comporter notamment les mentions suivantes :

- le nom et la qualification du salarié remplacé lorsque le contrat a un tel objet.
- la date d'échéance du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis, les modalités de renouvellement pouvant être fixées par un avenant avant le terme du contrat.
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis.
- la désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si ce poste figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité.
- l'intitulé de la convention collective applicable.
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue.
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire.
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

3.6

Période d'essai dans le contrat à durée déterminé

La durée de la période d'essai est fonction de la durée du contrat.

Il s'agit :

- de la durée certaine quand il n'y a pas de clause de renouvellement.
- de la durée de la période initiale s'il y a une clause de renouvellement.
- de la durée minimale si le contrat n'a pas de terme certain.
- jusqu'à six mois : un jour par semaine dans la limite de deux semaines.
- au-delà de six mois : un mois

La période d'essai, prolongation éventuelle comprise, ne peut excéder les durées fixées ci-dessus

3.7

Contrat de travail intermittent

(Accord 3 avr. 2008, étendu)

Des contrats de travail intermittent peuvent être conclus pour pourvoir des emplois permanents qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées.

Les emplois pouvant être pourvus par ce type de contrat sont les suivants :

Tous les emplois en relation avec le fonctionnement des établissements d'enseignement ou de formation, soit :

- Enseignement (enseignant, formateur, personnel d'encadrement de travaux pratiques)
- Surveillance (surveillant d'externat et/ou d'internat, répétiteur, surveillant-animateur, conseiller d'éducation, maître d'internat, conseiller principal d'éducation)
- Restauration
- Personnel administratif

Le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée écrit comportant les mentions suivantes :

- La qualification du salarié,
- Les éléments de la rémunération,
- La durée minimale annuelle de travail du salarié,
- Les périodes de travail,
- La répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Les heures dépassant la durée annuelle minimale fixée au contrat ne peuvent excéder le tiers de cette durée, sauf accord du salarié. La rémunération du temps excédentaire interviendra en fin de période de référence.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

Les établissements peuvent lisser la rémunération, neutralisant ainsi les variations d'activité d'un mois sur l'autre, et garantissant aux salariés une rémunération

mensuelle fixe et régulière indépendante du nombre d'heures réellement effectuées chaque mois.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non effectuées seront déduites de la rémunération mensuelle lissée au moment de l'absence.

En cas d'absence ouvrant droit à rémunération ou indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée et ce, quelle que soit la période de planification pendant laquelle le salarié est absent.

Article 4

Nature des emplois

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 19 du 8 février 2001)

4.1

Enseignants et formateurs exerçant dans des formations sous contrat

Ces enseignants ou formateurs sont :

1- soit des agents permanents qui interviennent en formation initiale dans le secteur sous contrat de l'Établissement pour un demi-service au minimum,

2- soit des agents permanents qui interviennent en formation initiale dans le secteur sous contrat de l'Établissement pour moins d'un demi-service,

3- soit des agents qui interviennent à titre occasionnel pour des prestations d'enseignement ponctuelles et limitées dans le temps.

4.2

Autres emplois

4.21

Salariés permanents

Sont considérés comme salariés permanents à temps complet, ceux auquel l'employeur garantit une durée de travail correspondant à la durée légale.

Sont considérés comme salariés permanents à temps partiel, ceux qui effectuent, en application d'un accord écrit avec l'employeur, un horaire inférieur à la durée légale du travail.

4.22

Salariés non-permanents

Sont considérés comme salariés non-permanents, les salariés recrutés sous contrat à durée déterminée en application des articlesL. 122-1 et suivants du Code du Travail.

4.23

Vacataires

Sont considérés comme vacataires, les salariés à temps partiel dont le mode de rémunération est calculé forfaitairement à l'heure d'intervention.

Article 5

Conditions de rupture du contrat de travail

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 19 du 8 février 2001)

Le contrat de travail à durée indéterminée cesse par démission, licenciement ou départ à la retraite.

5.1

Démission et délai de préavis

A partir de la fin de la période d'essai la démission, donnée par lettre recommandée, ne devient effective qu'après l'exécution d'un préavis(voir en2ème partie la durée de préavis correspondant à chacune des catégories professionnelles).

5.2

Licenciement

Le licenciement ne peut intervenir que pour un motif réel et sérieux. Hors le cas de faute grave qui peut donner lieu à un licenciement immédiat, l'employeur est tenu de respecter un délai de préavis équivalent aux durées prévues en cas de démission(voir2ème partie).

Le délai de préavis pour les personnels ayant au moins deux ans d'ancienneté ne pourra être inférieur à deux mois. Le cas échéant, l'employeur se conformera aux procédures d'entretiens préalables prévues aux articlesL. 122-14 etL. 122-41 du Code du Travail.

Une indemnité de licenciement sera versée au salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté, quel que soit le motif du licenciement, hors le cas de faute grave reconnu par l'autorité judiciaire compétente.

Elle sera égale à :

- pour les salariés ayant entre 2 ans et 5 ans d'ancienneté, au 1/10ème du salaire mensuel brut par année de présence dans l'établissement.

- pour les salariés ayant 5 ans et plus d'ancienneté, à 1/5ème du salaire mensuel brut par année de présence dans l'établissement.

Dans les établissements soumis aux dispositions de l'article 5 de la loi n° 84.1285 du 31 décembre 1984, les formateurs dont le licenciement doit être prononcé parce qu'ils ne peuvent plus enseigner dans une formation sous contrat, recevront l'indemnité de licenciement prévue à l'articleL. 122-9 complété par l'articleR. 122-2 du Code du travail.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié le tiers des trois derniers mois.

Reclassement :

L'employeur s'efforcera, dans toute la mesure du possible de faciliter le reclassement des salariés licenciés, par des actions de formation professionnelle demandées par les salariés dans le cadre de la formation continue et notamment pendant la durée du préavis.

5.3 Retraite

Le contrat de travail d'un salarié peut cesser soit par suite de son départ volontaire à la retraite, soit à la suite d'une décision de mise à la retraite prise par l'employeur.

Dans les deux cas le salarié doit réunir les deux conditions suivantes :

- avoir l'âge fixé par la loi pour faire valoir les droits à la retraite.
- être en droit de bénéficier de la retraite au taux plein et calculée sur la base de la durée maximum retenue dans le régime d'assurance vieillesse.

Dans le cas de départ volontaire le salarié doit faire connaître sa décision en respectant le préavis prévu pour sa catégorie de personnel.

Il perçoit une indemnité de départ volontaire égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 122-9 du Code du Travail.

Dans le cas de mise à la retraite par décision motivée de l'employeur, ce dernier doit mettre en oeuvre la procédure d'entretien préalable et notifier la rupture par lettre recommandée qui établit la preuve de la date marquant le point de départ du préavis dont la durée doit être la même que celle prévue pour le licenciement.

Le salarié perçoit une indemnité de mise à la retraite égale à :

- 1/10^{ème} du salaire mensuel brut par année de présence dans l'établissement pour les salariés ayant entre 2 ans et 5 ans d'ancienneté ;
- 1/5^{ème} du salaire mensuel brut par année de présence dans l'établissement pour les salariés ayant 5 ans et plus d'ancienneté.

5.4

Autorisation d'absence pendant le préavis

En cas de licenciement, le salarié disposera pendant le préavis d'un crédit de temps de 40 heures ou de 5 journées, payées comme temps de travail, pour lui permettre de rechercher un emploi.

Les dates de ces absences seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. À défaut d'accord, les jours et heures restant à prendre seront fixés alternativement par l'employeur et le salarié.

S'il n'est pas utilisé, ce temps ne peut en aucun cas donner lieu à une rémunération supplémentaire.

Les salariés qui en font la demande écrite, peuvent, si les nécessités du service le permettent, être autorisés à quitter leur emploi avant l'expiration du délai de préavis.

Article 6 Rémunération

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 23 du 23 mai 2002)

(Voir aussi accord du 8 avril 1999 sur la réduction du temps de travail à 35 heures)

6.1 Valeur du point

Les salariés reçoivent une rémunération basée sur la valeur du point des personnels de la fonction publique. Le salaire annuel pour un salarié à temps complet est obtenu en multipliant son coefficient hiérarchique(voir l'annexe Grille indiciaire) par 1/100ème de la valeur de l'indice 100 du barème de la fonction publique(voir l'annexe Valeur du point de la fonction publique).

Le salaire d'un salarié à temps partiel est calculé proportionnellement au temps de travail inscrit dans son contrat par rapport à la durée légale du travail.

Pour les emplois comportant plusieurs fonctions, la rémunération est calculée avec les différents indices des fonctions composantes et au prorata du temps affecté à chacune d'elles.

Les vacataires sont rémunérés forfaitairement à l'heure d'intervention soit selon le barème de « l'heure-année » du Ministère de l'Éducation, soit selon un prix librement fixé au moment de la conclusion du contrat de travail. Il sera alors précisé au contrat si la rémunération horaire inclut l'indemnité de congé payé ou si celle-ci est versée en fin de période.

Révision de salaire : *Le salaire est révisé à chaque modification du barème des salaires applicables dans la fonction publique.*

6-2 Primes

(Résultant de l'avenant n° 19 du 8 février 2001)

Des rémunérations supplémentaires peuvent s'ajouter au salaire de base lorsque le salarié se voit confier des responsabilités excédant sa mission normale au niveau pédagogique, éducatif ou technique, et s'il ne bénéficie pas par ailleurs d'une compensation sous forme de réduction du temps de travail.

Ces rémunérations sont attachées aux responsabilités assurées et cessent de plein droit avec la fin des responsabilités. Elles sont néanmoins maintenues pendant les congés normaux correspondant aux périodes d'exercice et pendant les absences pour maladie de durée inférieure à quinze jours qui n'obligent pas la Direction à mettre en place de nouveaux responsables.

Dans le cas où de nouveaux responsables seraient mis en place, la prime serait répartie entre eux.

Ces rémunérations supplémentaires sont calculées en points par la Direction. Une fiche de mission précisant les objectifs, la durée et les contraintes sera remise au salarié et fera l'objet d'un avenant au contrat de travail.

6-3 Ancienneté

(Résultant de l'avenant n° 23 du 23 mai 2002)

6-3-1 Dispositions applicables à la mise en œuvre de l'accord cadre du 8 avril 1999

«À compter de la date de mise en application de l'accord-cadre du 8 avril 1999 et en tout état de cause à compter du 1^{er} janvier 2002 pour les établissements comptant au plus 20 salariés, la rémunération évoluera de la façon suivante, en fonction de l'ancienneté :

- augmentation de 5 % à l'issue de la période d'essai
- augmentation annuelle de 2 % pendant 5 ans à partir du 4^{ème} échelon.
- augmentation annuelle de 1,5 % pendant 8 ans à partir du 9^{ème} échelon.
- augmentation annuelle de 1 % pendant 8 ans à partir du dix-septième échelon.

(Voir grille de déroulement de carrière en annexe)

6-3-2

Dispositions particulières applicables uniquement aux personnels justifiant de plus de 18 ans d'ancienneté reconnue à la date de mise en œuvre de l'accord du 8 avril 1999

Ces personnels bénéficieront au moment du passage au 19^{ème} échelon d'une majoration supplémentaire uniforme de 3 points de l'indice servant au calcul de leur rémunération de base (hors prime et hors ancienneté)

- Une majoration supplémentaire uniforme de 3 points de l'indice servant au calcul de la rémunération de base (hors primes et hors ancienneté) sera attribuée à ces personnels au moment du passage à la 28^{ème} année d'ancienneté

- Attribution de jours de congés supplémentaires après 18 ans d'ancienneté, soit :

19^{ème} et 20^{ème} années : 1 jour ouvré supplémentaire par an

21^{ème} et 22^{ème} années : 2 jours ouvrés supplémentaires par an

23^{ème} et 24^{ème} années : 3 jours ouvrés supplémentaires par an

25^{ème} et 26^{ème} années : 4 jours ouvrés supplémentaires par an

27^{ème} et au-delà : 5 jours ouvrés supplémentaires par an.»

(Voir grille de déroulement de carrière en annexe)

6.4

Avantages en nature

Les établissements ne sont tenus de fournir aucun avantage en nature à leur personnel. Lorsque certains employés bénéficient gratuitement d'avantages en nature fournis par l'entreprise, ceux-ci sont considérés comme élément de rémunération. Leur valeur estimée

selon la réglementation en vigueur, est soumise à cotisations sociales.

Ne sont pas considérés comme avantages en nature :

- les repas des personnels de cuisine et ceux servis au personnel assurant l'encadrement des élèves pendant leur repas, s'ils sont tenus de prendre ces repas en même temps qu'eux.
- la chambre mise spécialement à disposition des personnels tenus d'assurer l'encadrement effectif pendant la nuit.

Article 7 Temps de travail

Mod. par Avenant n° 19, 8 févr. 2001, non étendu

Accord 5 juin 2007, étendu par arr. 20 mars 2008, JO 28 mars, applicable dès la publication du décret nécessaire à sa mise en œuvre

7.1

Durée du travail

«La durée normale du travail est la durée légale».

7.2

Temps de travail effectif

«Est temps de travail effectif le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles.

Les temps de pause ou d'inactivité pendant lesquels le salarié peut librement vaquer à des occupations personnelles sont exclus du temps de travail effectif.

Sont assimilés à du travail effectif :

- la visite médicale d'embauche et les examens médicaux obligatoires
- les heures de délégation des représentants du personnel
- le repos compensateur obligatoire (alors que le repos compensateur de remplacement ne l'est pas)
- le temps de formation dans le cadre du plan de formation
- les jours fériés légaux, chômés et payés.

7.3 Astreintes

«L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'établissement.

Seule la durée de l'intervention est considérée comme travail effectif.»

Les astreintes doivent faire l'objet d'une contrepartie sous forme de compensation financière ou de repos complémentaire dont les modalités sont fixées au niveau de chaque établissement.

7.4

Personnels assurant des surveillances de nuit

(§ supprimé par Accord 5 juin 2007, étendu)⁽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.

7.5

Permanences assurées le dimanche ou les jours fériés

«Certains salariés peuvent être amenés à assurer des permanences le dimanche ou les jours fériés. Dès lors que le salarié est contraint de demeurer sur le site de travail et d'exécuter certaines tâches spécifiques, il participe donc à l'activité de l'établissement, ce qui constitue un temps de travail effectif.»

7.6

Aménagement du temps de travail-annualisation

«Parmi les dispositifs d'aménagement et de modulation du temps de travail figure l'annualisation qui a pour vocation naturelle d'être associée à une organisation du temps de travail sur l'année.

L'annualisation permet notamment de mieux gérer les variations d'activité auxquelles sont confrontés les établissements et donne la possibilité de moduler le temps de travail de sorte que, sur une période donnée, les hausses d'activité soient compensées par des baisses d'activité.

Les établissements qui associent l'aménagement du temps de travail à sa réduction doivent prévoir dans un accord d'établissement notamment les dispositions suivantes :

répartition de la durée de travail sur tout ou partie de l'année, à condition que sur la période retenue cette durée moyenne du travail n'excède pas 35 heures (ou 33 heures 15 pour une réduction de la durée du travail de 15 %). La période d'annualisation ne pourra en aucun cas être supérieure à 12 mois, cette période s'appréciant sur l'année scolaire, c'est à dire du 1^{er} septembre au 31 août, sauf accord d'établissement arrêtant une autre période à l'intérieur de la limite de 12 mois définie ci-dessus.

organisation de la modulation horaire hebdomadaire selon un horaire compris entre 0 et 46 heures maximum, étant précisé que les établissements s'efforceront de respecter, en règle générale, une limite de 44 heures.

fixation du programme indicatif de la répartition par trimestre. L'accord d'établissement doit prévoir les modalités d'information des salariés et des institutions représentatives du personnel.

délai de prévenance de l'adaptation de l'horaire programmé : 7 jours et 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles.

traitement des heures excédentaires :

Dans le cadre de la modulation, les heures effectuées entre 35 heures et 46 heures (limite haute fixée par l'accord-cadre du 08 avril 1999) ne sont pas des heures supplémentaires sous réserve du respect de la

durée moyenne hebdomadaire sur douze semaines consécutives fixée à 44 heures par la loi. En revanche, sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 46 heures.

Les heures effectuées au-delà de la durée moyenne du travail par semaine travaillée et en tout état de cause au-delà de 1600 heures, sous déduction des heures supplémentaires effectuées et rémunérées en cours d'année, ouvrent droit aux majorations, bonifications, repos compensateur afférents. Les heures supplémentaires s'imputent sur le contingent sauf si leur paiement et les bonifications ou majorations afférentes sont remplacées par un repos compensateur équivalent.

Dans le cas d'annualisation, le contingent annuel est de 90 heures.

7.7

Aménagement du temps de travail hors annualisation

Heures supplémentaires :

«Hors le cas d'annualisation le contingent annuel est de 130 heures.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile débutant le lundi à 0 heure et s'achevant le dimanche soir à 24 heures.

Toutefois un accord collectif d'établissement peut prévoir que la semaine commence le dimanche à 0 heure et s'achève le samedi à 24 heures.

Elles sont payées conformément à la réglementation en vigueur.

Les heures dont le paiement est remplacé par un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel réglementaire. Par contre, elles ouvrent droit au repos compensateur.

Repos compensateur :

«Le droit à repos compensateur est ouvert dès l'acquisition de 7 heures.

La journée ou demi-journée au cours de laquelle le repos est pris correspond au nombre d'heures de travail que le salarié aurait effectué pendant cette journée ou cette demi-journée.

Le repos peut être pris par journée entière ou par demi-journée. Le choix (journée ou demi-journée) est à l'initiative du salarié mais il ne peut déterminer unilatéralement les jours précis de repos.

Le repos compensateur doit être pris dans le délai de 2 mois suivant l'ouverture du droit, sauf délai supérieur fixé par accord collectif. Toutefois, ce délai ne peut excéder 6 mois.

La demande de repos doit être formulée par écrit au moins une semaine à l'avance (sept jours francs).

En considération d'impératifs liés au fonctionnement ou à l'exploitation l'employeur peut différer l'octroi du repos pendant une période limitée à deux mois.

L'absence de demande de prise de repos par le salarié ne peut entraîner la perte du droit à repos.

L'employeur doit demander au salarié de prendre le repos dans le délai d'un an».

Article 8

Congés et absences

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 19 du 8 février 2001)

(Voir aussi accord du 8 avril 1999 sur la réduction du temps de travail à 35 heures)

8.1

Congés annuels

Ils sont déterminés suivant les règles légales sur la base de 2 jours et demi ouvrables de congés par mois de travail ou situation assimilée au cours de la période de référence (1^{er} Juin - 31 Mai), soit 5 semaines de congés par an.

Pour le calcul du droit à congé, les arrêts de travail pour maladie sont assimilés au travail effectif dans la limite d'un mois par année.

8.2

Jours fériés

Sauf pour les salariés assurant une permanence, l'ensemble des jours fériés légaux sont chômés et n'entraînent pas de réduction du salaire mensuel habituel.

8.3

Congés pour événements familiaux

En dehors des congés annuels et des congés de naissance et d'adoption pris dans les conditions prévues par la loi, des congés exceptionnels sont accordés au personnel à l'occasion des événements suivants :

- décès du conjoint, concubin reconnu ou partenaire d'un P.A.C.S. du père, de la mère ou d'un enfant : 5 jours ouvrés
- décès du père ou de la mère du conjoint, concubin reconnu ou partenaire d'un P.A.C.S. : 3 jours ouvrés
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrés
- décès d'un grand-père ou d'une grand-mère : 2 jours ouvrés
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrés.
- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvré
- mariage de l'intéressé : 5 jours ouvrés
- déménagement (dans la limite d'une période de trois ans) : 2 jours ouvrés

Ces congés sont à prendre au moment de l'événement pour lequel ils sont accordés et ne sont en aucun cas reportables.

8.4

«Ponts»

Lorsqu'un jour de travail est isolé entre deux jours chômés, le «pont» peut être accordé aux salariés.

Dans la limite de deux jours par an, ces «ponts» ne sont pas déduits des congés payés légaux.

8.5

Congé parental d'éducation, Congé sabbatique - Congé pour création d'entreprise

Les salariés peuvent bénéficier du congé parental d'éducation, de la possibilité de travailler à mi-temps pour l'un des parents d'un jeune enfant, du congé sabbatique ou du congé pour la création d'entreprise dans les conditions fixées par la loi.

8.6

Congé pour convenances personnelles

Un salarié peut demander l'attribution d'un congé pour convenances personnelles sans rémunération. L'attribution du congé est subordonnée à l'intérêt du service et aux besoins de l'Établissement. Il peut être accordé notamment dans les cas suivants :

- études personnelles de longue durée en dehors du congé de formation.
- maladie grave du conjoint ou d'un enfant.
- enfant en bas âge, situation familiale difficile.

Le congé pour convenances personnelles a pour effet de suspendre le contrat de travail. Sauf urgence, la demande doit être présentée à l'employeur huit jours au moins avant le début du congé pour les congés d'une durée inférieure à un mois, et un mois au moins avant les congés de plus d'un mois.

La durée du congé est fixée d'un commun accord avant le départ du salarié qui est automatiquement réintégré dans ses fonctions à son retour.

8.7

Congés pour examen

(Résultant de l'avenant n° 19 du 8 février 2001)

Les salariés qui se présentent à des examens d'État ont droit à des congés rémunérés de la durée de l'examen.

Article 9

Maladie et accident du travail

(Modifié par avenant n° 19 du 8 février 2001)

9.1

Rupture du contrat de travail en cas de maladie ou accident

Une absence pour maladie d'une durée inférieure à une année ne peut constituer un motif légitime de licenciement. Dès guérison, le salarié a droit à être réintégré dans son emploi.

Si l'indisponibilité dure plus d'un an, l'employeur, dans la mesure où il a dû procéder au remplacement du salarié malade, peut prendre la décision de le licencier. Cette disposition ne fait pas obstacle à la possibilité pour l'employeur, après avis des représentants du personnel, de mettre fin au contrat de travail d'un salarié dont les absences répétées et imprévisibles apportent une réelle perturbation dans le bon fonctionnement de l'établissement.

Une absence pour accident de travail ou maladie professionnelle, quelle qu'en soit la durée, ne peut entraî-

ner la rupture du contrat de travail, sauf dans les conditions prévues à l'article L. 122-32-5 du Code du travail.

9.2

Prévoyance - garantie de ressources

Après un délai de carence de six jours en cas de maladie, d'accident de la vie privée ou d'accident de trajet, et sans délai en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les salariés ayant au moins un an d'ancienneté au moment de l'arrêt de travail, recevront de leur employeur pendant une durée de deux mois, une rémunération nette identique à celle qu'ils auraient eue s'ils avaient travaillé, à l'exclusion des primes de responsabilité visées au paragraphe 6.2 lorsque de nouveaux responsables ont été mis en place.

Pour garantir le revenu des salariés en arrêt de travail de longue durée, les employeurs signataires s'engagent dans un délai d'un an après la mise en application de la présente convention, à souscrire un contrat de prévoyance garantissant au minimum aux salariés 80% de leur rémunération brute habituelle à compter du 71ème jour d'arrêt en cas de maladie, d'accident de la vie privée ou d'accident de trajet, et à compter du 61ème jour en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, et tant que durera leur incapacité.

Les cotisations seront partagées à raison de 40% à la charge du salarié et 60% à la charge de l'employeur.

Toutefois, si un contrat de prévoyance, signé avant l'entrée en vigueur de la présente convention prévoit une répartition différente des charges, cette répartition peut être conservée.

L'application de ce contrat ne pourra être l'occasion d'une réduction des avantages dont pouvait bénéficier le personnel antérieurement à sa mise en place (niveau et mode de répartition des cotisations - taux de prise en charge - etc.).

Article 10

Frais de déplacement et frais professionnels

(Avenant du 6 mars 1990)

Sauf accord contraire :

- les déplacements sont calculés à partir du lieu de travail habituel.
- les déplacements S.N.C.F. sont remboursés au prix du billet de 2ème classe sur présentation du billet.
- les déplacements en voiture personnelle sont remboursés sur la base du barème applicable dans la fonction publique.
- les frais de repas et d'hébergement sont remboursés au prix réel sur présentation d'un justificatif, dans la limite des frais de mission de la fonction publique.

Les frais de déplacement des enseignants et des formateurs permanents convoqués par le Ministère de l'Agriculture pour participer à des épreuves de délivrance des diplômes, sont pris en charge directement par l'Etat.

Le salaire des intéressés est maintenu pendant la période où ils participent au déroulement des épreuves.

Article 11

Retraite - assurance décès

Les salariés sont affiliés à un régime de retraite complémentaire et bénéficient d'une assurance garantissant le versement d'un capital équivalant à au moins un an de salaire en cas de décès.

Article 12

Formation

(Article abrogé par Accord du 29 octobre 2007, étendu)

Partie II

Dispositions spécifiques aux différentes catégories de personnel

Article 21

Dispositions spécifiques aux cadres

(Résultant de l'avenant n° 21 du 23 mai 2002)

A Cadres dirigeants

21.1

Mission - Qualification

Les cadres dirigeants ont pour mission d'assurer la réalisation des objectifs fixés à l'Établissement par le Conseil d'Administration.

Composantes de la mission ; La mission du cadre dirigeant comprend :

- une fonction de coordination des activités entre elles ;
- une fonction d'animation et de direction de l'ensemble des personnels permanents à temps plein ou à temps partiel ;
- une fonction de gestion financière pour préparer les budgets, rechercher les financements nécessaires et assurer la réalisation des actions ;
- une fonction de relations extérieures pour assurer la liaison avec le milieu dans la mise au point des actions et la recherche des interventions utiles
- une fonction d'animation du milieu.

Compte tenu de ces missions, les cadres dirigeants disposent d'une large autonomie pour assurer leurs responsabilités sous l'autorité du Conseil d'Administration et de son Président.

Les directeurs d'établissement doivent posséder le titre CADEFF délivré par l'UNREP ou l'attestation de qualification exigée des directeurs des établissements privés d'enseignement technique agricole mentionnés à l'article 4 de la loi 84-1285 du 31 décembre 1984.

21.2

Contrat de travail

Le contrat de travail est un contrat à durée indéterminée, mais les signataires pourront, après la période

d'essai, s'interdire de le rompre en cours d'année scolaire, soit, entre le 1^{er} septembre et le 30 juin.

La période d'essai est de six mois.

Le délai de préavis en cas de démission ou de licenciement est de six mois.

21.3 Durée du travail

Compte tenu de l'autonomie dont disposent les cadres dirigeants pour assurer leur fonction et l'incompatibilité de celle-ci avec des horaires réguliers, la rémunération versée est considérée comme forfaitaire et correspondant à une durée de travail conforme aux dispositions légales.

21.4 Rémunération

La rémunération des cadres dirigeants est déterminée par le Conseil d'Administration en fonction de la nature et de l'importance des missions qui leur sont confiées.

Elle est déterminée en prenant en compte la qualification du salarié, l'expérience professionnelle antérieure, les sujétions spécifiques à l'emploi, l'importance des responsabilités et le volume des activités dont il est chargé.

B

Cadres autonomes (ou Cadres non-intégrés à un horaire collectif)

21.5 Mission - Qualification

Le cadre pour lequel la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de ses fonctions, des responsabilités qu'il exerce et du degré d'autonomie dont il bénéficie dans l'organisation de son emploi du temps, est dit «cadre autonome» ou «cadre non-intégré».

Sa mission est l'une ou plusieurs des composantes de la mission de direction. Elle peut être éducative, pédagogique, technique ou administrative.

La qualification exigée du cadre autonome est fonction de la mission qui lui est confiée.

21.6 Contrat de travail

Le contrat de travail est un contrat à durée indéterminée, mais les signataires pourront, après la période d'essai, s'interdire de le rompre en cours d'année scolaire soit, entre le 1^{er} septembre et le 30 juin.

La période d'essai est de six mois.

Le délai de préavis en cas de démission ou de licenciement est de six mois.

21.7 Durée du travail

La durée du temps de travail du cadre autonome est fixée par une convention individuelle de forfait en

jours : année, conclue dans le cadre d'un accord collectif d'établissement dans le respect des dispositions législatives. Le nombre de jours/année est plafonné à 217 jours.

De même que les autres salariés, les cadres autonomes doivent bénéficier d'une réduction effective de la durée de leur temps de travail.

21.8 Rémunération

La rémunération afférente au forfait, versée au cadre autonome, est au moins égale à la rémunération qu'il recevrait compte tenu du salaire minimum conventionnel calculé en fonction de son indice, de son ancienneté et des majorations et bonifications conventionnelles le cas échéant.

C Cadres soumis à un horaire collectif (ou Cadres intégrés)

21.9 Mission - Qualification

Les cadres pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée sont dits «cadres intégrés». Leurs missions et qualifications sont définies dans les articles de la Convention collective consacrés à chacune des catégories de personnel.

21.10 Contrat de travail

Les conditions d'exécution du contrat de travail des cadres intégrés sont définies dans les articles de la Convention collective consacrés à chacune des catégories de personnel.

21.11 Durée du travail

Les cadres intégrés sont soumis aux dispositions conventionnelles relatives à la durée du travail, aux repos et aux congés

21.12 Rémunération

La rémunération des cadres intégrés est calculée conformément aux dispositions de l'article 6 de la présente Convention collective.

Article 22

Dispositions spécifiques au personnel d'enseignement, de documentation, d'encadrement éducatif et sportif, d'encadrement des travaux pratiques

(Modifié par l'avenant n° 19 du 8 février 2001)

22.1 Missions et qualifications

A Personnel d'enseignement

L'enseignement a pour objectif de faire acquérir aux élèves les connaissances et savoir-faire nécessaires à

leur avenir professionnel et à leur réussite aux examens sanctionnant la formation, ainsi que ce qu'ils estiment nécessaire à leur épanouissement personnel.

Diplômes ou capacités(voir les indices correspondants à l'annexeGrille indiciaire) :

- Ingénieur ou formation universitaire en 4 ans avec qualification pédagogique reconnue par le Ministère de l'Agriculture.
- Ingénieur ou formation universitaire en 4 ans (sans qualification pédagogique reconnue).
- Licence avec qualification pédagogique reconnue par le Ministère de l'Agriculture.
- Licence (sans qualification pédagogique reconnue).
- BTS - DUEL - DEUG - DUES avec qualification pédagogique reconnue par le Ministère de l'Agriculture.
- BTS - DUEL - DEUG - DUES (sans qualification pédagogique reconnue).
- BTA ou BAC avec qualification pédagogique reconnue par le Ministère de l'Agriculture.
- BTA ou BAC (sans qualification pédagogique reconnue).

Un enseignant peut se voir confier des responsabilités supplémentaires à horaire non déterminé (par exemple, responsabilité d'une classe ou d'une filière ou d'un groupe de classe).

Ces responsabilités donnent lieu à rémunération supplémentaire sous forme d'une prime de responsabilité fixée en points d'un commun accord entre l'employeur et le salarié concerné, en fonction du temps estimé nécessaire à l'accomplissement de cette tâche.

B

Personnel de documentation

(résultant de l'avenant n° 19 du 8 février 2001)

- Documentaliste :

Chargé(e) de la gestion du Centre de Documentation et d'Information et de la conduite des travaux des élèves, individuellement ou en groupes, au C.D.I., en liaison avec les formateurs.

- avec titre de qualification de documentaliste (BAC + 4)
- et qualification pédagogique reconnue par le Ministère de l'Agriculture
- sans qualification pédagogique
- avec licence - et qualification pédagogique reconnue par le Ministère de l'Agriculture
- sans qualification pédagogique

C

Personnel d'encadrement éducatif et sportif

(Voir les indices correspondants à l'annexeGrille indiciaire)

Les personnels d'encadrement éducatif et sportif ont pour mission d'assurer le développement psychologique

et physique des élèves et leur éducation dans le cadre de la discipline générale de l'établissement.

a Conseiller d'éducation

Responsable de l'organisation de la vie des élèves en l'absence du chef d'établissement, dans le domaine disciplinaire. Dans les établissements importants, seconde en permanence le chef d'établissement.

Niveau I : effectif inférieur ou égal à 200 élèves externes ou 100 internes

Niveau II : effectif supérieur à 200 élèves externes ou 100 internes.

b Surveillant

Il assure l'encadrement direct des élèves, applique le règlement et les consignes, rend compte, peut se voir confier des petites tâches administratives ne nécessitant aucune qualification particulière.

c Surveillant animateur

Il assure en outre des activités éducatives, par exemple : assister un professeur et peut assister les élèves dans leur travail personnel.

d Moniteur éducateur

Le temps de service du moniteur-éducateur se répartit en deux fonctions distinctes et complémentaires.

- Pendant les heures d'affectation à l'encadrement de travaux pratiques, le moniteur-éducateur a pour objectif de faire acquérir des savoir-faire aux élèves dans le cadre d'activités pratiques réalisées sur l'établissement et en dehors.

- Pendant les heures d'affectation à l'encadrement éducatif, le moniteur-éducateur participe à l'épanouissement des élèves et à leur éducation et fait respecter la discipline générale de l'établissement.

e Professeur d'E.P.S. titulaire du C.A.P.E.P.S.

f Moniteur d'éducation physique diplômé

D Personnel d'encadrement des travaux pratiques

Les personnels d'encadrement des travaux pratiques ont pour mission de faire acquérir des savoir-faire aux élèves de l'enseignement technique, dans le cadre d'activités pratiques réalisées dans l'établissement et en dehors.

Niveau I : moniteur de travaux pratiques ayant moins de 5 années d'activité professionnelle en entreprise.

Niveau II : moniteur de travaux pratiques ayant plus de 5 années d'activité professionnelle en entreprise ou ayant une qualification pédagogique reconnue par le Ministère de l'Agriculture

Niveau III : moniteur de travaux pratiques ayant plus de 5 années d'activité professionnelle en entreprise et une qualification pédagogique reconnue par le Ministère de l'Agriculture.

22.2 Contrat de travail

Dans l'intérêt des élèves, hors le cas de faute grave ou de départ à la retraite, la rupture du contrat d'un enseignant ou personnel d'encadrement éducatif, technique ou sportif ne peut intervenir qu'à la fin de l'année scolaire, soit au 31 Août, que ce soit par démission ou licenciement.

a Période d'essai

La durée de la période d'essai est de :

- 6 mois pour le personnel d'enseignement ainsi que pour les conseillers d'éducation, professeurs d'E.P.S. et moniteurs d'éducation physique.
- 3 mois pour les surveillants, les moniteurs de travaux pratiques et les moniteurs-éducateurs.

b Le délai de préavis

Le délai de préavis en cas de démission ou de licenciement est de 3 mois pour le conseiller principal d'éducation, le conseiller d'éducation ou maître d'internat, le professeur d'E.P.S et le moniteur d'E.P.S.

Compte tenu des dispositions du 1^{er} alinéa du paragraphe 22.2 ci-dessus la décision doit être notifiée avant le 1^{er} juin.

Le délai de préavis est de 2 mois pour le surveillant, le surveillant-animateur et les moniteurs de travaux pratiques.

En application du bilan annuel d'activité, des congés payés peuvent être inclus dans la période de préavis.

22.3 Durée du travail

Pour le personnel enseignant, la durée annuelle du travail (durée légale hebdomadaire X 52 semaines), qui inclut les congés payés, est répartie en heures d'intervention dans l'établissement et en temps de travail personnel de préparation et d'évaluation dans le cadre d'un budget annuel d'activité.

Ce budget prend en compte les éventuels travaux supplémentaires qui ne donnent pas lieu à supplément de rémunération au moment où ils sont effectués, leur-paiement étant compris dans le salaire de base.

«Le temps de travail consiste d'une part, en un temps d'interventions auprès des élèves, et d'autre part, en un temps de préparation et de suivi de ces interventions, ainsi qu'en un temps d'activités connexes, calculés en affectant aux heures d'intervention, les coefficients de pondération suivants :

Niveau d'intervention	C.C./C.L.	B.T.S.
Cours d'enseignement général et technique	2	2,25
Cours d'E.P.S.	2	2,25
Cours de travaux dirigés et travaux pratiques	2	2,25
Surveillance	1	1
Épreuves certificatives orales ou pratiques individuelles	1	1
Accompagnement ou encadrement d'élèves en travaux dirigés ou travaux pratiques	1	1
Suivi d'élèves en stage.	1	1
Activités connexes	1	1

Pour les cours réalisés la première fois, le temps complémentaire est majoré de 25% sauf si des moyens pédagogiques appropriés sont fournis par l'établissement (fiches pédagogiques, ouvrages, dossiers de cours...).

Pour des cours réalisés dans deux ou plusieurs classes ou stages de même niveau avec le même programme, dans la même année, le temps complémentaire du cours répété est minoré de 50%.

Article 23 Dispositions spécifiques aux moniteurs de promotion sociale

(Modifié par l'avenant n° 19 du 8 février 2001 et par l'avenant n° 23 du 23 mai 2002)⁽¹⁾

Avenant n° 23 du 23 mai 2002 : Dans tout le texte de cet article remplacer le mot «moniteur» par le mot «formateur»

23.1 Définitions des emplois et qualifications

(Voir les indices correspondants à l'annexe Grille indiciaire)

Le moniteur a pour objectif de faire acquérir aux stagiaires les connaissances et savoir-faire nécessaires à leur avenir professionnel ainsi qu'à leur avenir dans la Société. Le moniteur est responsable devant la Direc-

tion des cours et interventions qui lui sont demandés ainsi que de la bonne marche de son secteur d'activité.

Moniteur de niveau I : Il assure régulièrement une participation à la formation pratique et peut ponctuellement participer à la formation théorique.

Moniteur de niveau II : moniteur ayant une qualification technique et pédagogique lui permettant d'assurer l'ensemble des activités correspondant à la fonction et à l'objectif de la formation.

Moniteur de niveau III : moniteur ayant une qualification technique et pédagogique reconnues et capable d'assurer sous sa propre responsabilité l'organisation et la réalisation de sessions de formation (élaboration de programmes, publicité, contacts avec les intervenants, suivi du dossier de réalisation).

23.2 Contrat de travail

La période d'essai est de six mois.

Le préavis en cas de démission ou de licenciement est de deux mois pour les moniteurs de niveau I et de trois mois pour les moniteurs de niveau II et III.

23.3 Durée du travail

Le temps de travail des moniteurs est organisé au choix de l'établissement selon l'une des modalités suivantes :

1

Les moniteurs sont soumis au respect d'un horaire de travail correspondant chaque semaine à la durée légale du travail. Leur charge de travail doit leur laisser le temps nécessaire pendant ces horaires pour préparer leurs interventions auprès des stagiaires.

2

Le temps de travail des moniteurs est organisé dans le cadre d'un budget annuel d'activité fixant l'ensemble des interventions qui leur sont demandées.

Pour tenir compte des temps de préparation et de suivi nécessaires à leurs interventions auprès des stagiaires, celles-ci sont affectées des coefficients suivants :

- surveillance et encadrement de travaux pratiques : 1
- Cours pratiques et démonstrations : 1, 25
- cours théoriques : 2

Lorsque le cours est assuré pour la première fois, le temps complémentaire est doublé.

Il n'y a pas de réduction du temps complémentaire lorsque le cours est répété auprès d'un autre groupe.

3

Les Établissements qui disposent de délégués syndicaux peuvent négocier avec eux un accord d'organisation du temps de travail.

Cet accord définit les salariés concernés, les modalités d'application, la répartition par semaine des heures de

cours et travaux pratiques et précise pour chacune des activités de formation, les équivalences nécessaires à la préparation.

Ces accords sont transmis au G.O.F.P.A. chaque année. Un bilan en sera établi au cours de la négociation annuelle prévue à l'article 2.3.

Les sujétions et servitudes sont rémunérées par des indemnités de sujexion qui intègrent le temps nécessaire à des interventions impromptues.

Article 24

Dispositions spécifiques au personnel d'exploitation agricole

24.1 Définitions des emplois

(Voir les indices correspondants à l'annexe Grille indiciaire)

Technicien responsable d'exploitation : assure la responsabilité de l'exploitation sous l'autorité directe du Chef d'Établissement. Est habilité à prendre toute décision technique ou de gestion nécessaire à la conduite de l'exploitation suivant des critères préalablement définis.

Technicien d'exploitation : est chargé d'organiser et de réaliser sous sa propre responsabilité et suivant les directives de l'échelon supérieur, l'ensemble des travaux de l'exploitation. Le technicien d'exploitation peut être assisté d'agents d'exploitation et peut accueillir sur l'exploitation des visites ou des groupes de travaux pratiques encadrés par des moniteurs.

Agent d'exploitation qualifié : assure avec compétence et suivant les indications de l'échelon supérieur l'exécution de tous les travaux d'exploitation. Capable de détecter les anomalies apparentes, de rendre compte, et de tenir les enregistrements nécessaires à la gestion de l'exploitation.

Agent d'exploitation : assure les travaux courants de l'exploitation suivant des données nettement précisées. Capable de rendre compte des conditions d'exécution de son travail et de signaler les anomalies qu'il constate.

24.2 Contrat de travail

Période d'essai :

techniciens d'exploitation : 6 mois ;
agents d'exploitation : 2 mois.

Préavis en cas de démission ou de licenciement :
techniciens d'exploitation : 3 mois ;
agents d'exploitation : 2 mois.

24.3 Durée du travail

Le personnel d'exploitation se verra appliquer les dispositions de l'accord national étendu du 23 décembre 1981 et de ses avenants, notamment en ce qui concerne la durée maximale du temps de travail et le calcul des droits à repos compensateur.

Article 25

Dispositions spécifiques au personnel administratif et technique

(Modifié par l'avenant n° 19 du 8 février 2001)

25.1

Définitions des emplois et qualifications

(Voir les indices correspondants à l'annexe Grille indiciaire)

a

Personnel assurant la responsabilité d'un service ou d'une fonction

Économie - intendant (e) :

Personnel ayant une expérience ou une compétence reconnue en matière de gestion et chargé sous sa responsabilité d'assurer l'approvisionnement et le suivi de tous les stocks de produits et de denrées nécessaires au fonctionnement de l'Établissement.

Responsable également de l'entretien des locaux et des installations.

Secrétaire de direction (titulaire d'un B.T.S.) :

Charge(e) d'assister le directeur de l'Établissement dans les tâches administratives, et de diriger le personnel de secrétariat.

Maîtresse de maison : Chargée sous sa responsabilité d'assurer le bon fonctionnement de l'internat et notamment la préparation de la cuisine, la gestion du budget alimentaire fixé par le Conseil d'Administration, l'entretien de l'internat et l'accueil de personnes extérieures en dehors des heures d'ouverture des services administratifs.

b

Personnel qualifié assurant une fonction administrative ou technique sans responsabilité personnelle sous l'autorité d'un chef de service ou du directeur de l'établissement

Comptable

Secrétaire

Ouvrier d'entretien qualifié

Cuisinier(e)

Aide-soignant(e)

c

Personnel débutant ou sans qualification apportant son concours à la réalisation de tâches administratives ou techniques sans avoir à faire preuve d'initiative

Aide-comptable

Aide-cuisinier(e)

Sténodactylo

Ouvrier d'entretien

Concierge

d

Personnel d'entretien

Personnel d'entretien

25.2

Contrat de travail

Période d'essai :

- Personnel de la catégorie a) : 3 mois ;
- Personnel des catégories b), c) et d) : 2 mois.

Délai de préavis en cas de démission ou licenciement :
2 mois.

Article 26

Classification des cadres

(Résultant de l'avenant n° 22 du 23 mai 2002)

1 1^{ère} catégorie

- Cadres dirigeants
- Voir l'article 21-A de la convention collective
- Cadres autonomes ou non intégrés
- Voir l'article 21-B de la convention collective

2 2^e catégorie

- Cadres soumis à un horaire collectif ou cadres intégrés
- Voir l'article 21-C de la convention collective.
- Personnel enseignant :
- Ingénieur ou formation universitaire de 4 ans avec qualification pédagogique.
- Enseignants titulaires d'une licence avec qualification pédagogique.
- Documentaliste qualifié avec qualification pédagogique et exerçant effectivement toutes les fonctions décrites à l'article 22.1 B de la convention collective.
- Documentaliste titulaire d'une licence avec qualification pédagogique et exerçant effectivement toutes les fonctions décrites à l'article 22.1 de la convention collective.
- Personnel d'encadrement éducatif et sportif :
- Conseiller Principal d'Éducation de niveau 1 (<200) ou 2 (>200) exerçant effectivement toutes les fonctions décrites à l'article 22.1 C de la convention collective.
- Professeur d'E.P.S. titulaire du CAPETS - CAPEPS - CAFEP/EPS.
- Formateurs de promotion Sociale :
- Formateur du niveau 3 de la C.C. et assurant effectivement les responsabilités définies à l'article 23.1 de la convention collective.
- Personnel d'exploitation
- Technicien responsable d'exploitation exerçant effectivement toutes les fonctions décrites à l'article 24.1 de la convention collective.
- Personnel administratif :

Économie-intendant exerçant effectivement toutes les fonctions décrites à l'article 25.1 de la convention collective.

ANNEXES**Grille indiciaire****Avenant n° 26 du 15 mars 2004**

[Non étendu]

Signataires :Organisation(s) patronale(s) :

GOFPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA - CFDT;

SNEC - CFTC ;

FGTA - FO ;

SNPF - CFE-CGC.

Article unique

1) Les indices de base servant au calcul des rémunérations sont majorés uniformément de 3 (trois) points à compter du 1^{er} avril 2004.

2) Ils seront à nouveau majorés de 2 (deux) points à compter du 1^{er} décembre 2004.

Ces majorations soldent les retards antérieurs et la négociation salariale jusqu'au 31 décembre 2004.

Les nouvelles grilles des indices de départ applicables à compter du 1^{er} avril 2004 et du 1^{er} décembre 2004 sont celles annexées au présent avenant.

Indices de départ applicables à compter du 1^{er} avril 2004

Fonctions-qualifications	Indices
<i>A - Personnel d'enseignement</i>	
<i>Ingénieur ou formation universit. 4 ans</i>	
* avec qualification. pédagogique	381
* sans qualification. pédagogique	366
<i>Licence</i>	
* avec qualification. pédagogique	361
* sans qualification. pédagogique	346
<i>BTS - DUEL - DEUG - DUES</i>	
* avec qualification. pédagogique	346
* sans qualification. pédagogique	331
<i>BTA ou BAC</i>	
* avec qualification pédagogique	321
* sans qualification pédagogique	308
<i>B - Personnel de documentation</i>	
<i>Documentaliste qualifié</i>	
* avec qualification pédagogique	381
* sans qualification pédagogique	366
<i>Documentaliste (licence)</i>	
* avec qualification pédagogique	361
* sans qualification pédagogique	346
<i>C - Encadrement éducatif et sportif</i>	
<i>Conseiller principal d'éducation</i>	
* Niveau 2	361
* Niveau 1	346
<i>Conseiller d'éducation ou Maître d'internat</i>	
* Niveau 2	336
* Niveau 1	321
<i>Surveillant-animateur</i>	

<i>Fonctions-qualifications</i>	<i>Indices</i>
* <i>Niveau 2</i>	305
* <i>Niveau 1</i>	290
<i>Surveillant</i>	280
<i>Professeur d'EPS avec CAPETS</i>	366
<i>Moniteur d'EPS diplômé</i>	318
<i>D - Encadrement des travaux pratiques</i>	
<i>Moniteur travaux pratiques</i>	
* <i>Niveau 3</i>	321
* <i>Niveau 2</i>	308
* <i>Niveau 1</i>	300
<i>E - Formateurs de promotion sociale</i>	
<i>Formateur</i>	
* <i>Niveau 3</i>	370
* <i>Niveau 2</i>	344
* <i>Niveau 1</i>	309
<i>F - Personnel d'exploitation agricole</i>	
<i>Technicien responsable d'exploitation</i>	346
<i>Technicien d'exploitation</i>	321
<i>Agent d'exploitation qualifié</i>	297
<i>Agent d'exploitation</i>	277
<i>G - Personnel administratif et technique</i>	
<i>Econome-intendant</i>	356
<i>Secrétaire direction (BTS)</i>	331
<i>Infirmier diplômé d'état</i>	331
<i>Comptable qualifié</i>	331
<i>Secrétaire qualifié</i>	318
<i>Chef d'équipe maintenance</i>	318
<i>Maîtresse de maison</i>	318
<i>Comptable</i>	300
<i>Secrétaire</i>	300
<i>Ouvrier d'entretien qualifié</i>	300
<i>Cuisinier</i>	300
<i>Aide-soignant</i>	300
<i>Aide-comptable</i>	280
<i>Aide-cuisinier</i>	280
<i>Sténodactylo</i>	280
<i>Ouvrier d'entretien</i>	280
<i>Concierge</i>	280

<i>Fonctions-qualifications</i>	<i>Indices</i>
<i>Personnel d'entretien</i>	<i>S.M.I.C.</i>
<i>Pour la définition des emplois se reporter au texte de la convention collective</i>	

Indices de départ applicables à compter du 1^{er} décembre 2004

<i>Fonctions-qualifications</i>	<i>Indices</i>
<i>A - Personnel d'enseignement</i>	
<i>Ingénieur ou formation universit. 4 ans</i>	
* avec qualification, pédagogique	383
* sans qualification, pédagogique	368
<i>Licence</i>	
* avec qualification, pédagogique	363
* sans qualification, pédagogique	348
<i>BTS - DUEL - DEUG - DUES</i>	
* avec qualification, pédagogique	348
* sans qualification, pédagogique	333
<i>BTA ou BAC</i>	
* avec qualification pédagogique	323
* sans qualification pédagogique	310
<i>B - Personnel de documentation</i>	
<i>Documentaliste qualifié</i>	
* avec qualification pédagogique	383
* sans qualification pédagogique	368
<i>Documentaliste (licence)</i>	
* avec qualification pédagogique	363
* sans qualification pédagogique	348
<i>C - Encadrement éducatif et sportif</i>	
<i>Conseiller principal d'éducation</i>	
* Niveau 2	363
* Niveau 1	348
<i>Conseiller d'éducation ou maître d'internat</i>	
* Niveau 2	338
* Niveau 1	323
<i>Surveillant-animateur</i>	
* Niveau 2	307
* Niveau 1	292
<i>Surveillant</i>	282
<i>Professeur d'EPS avec CAPETS</i>	368

<i>Fonctions-qualifications</i>	<i>Indices</i>
<i>Moniteur d'EPS diplômé</i>	320
<i>D - Encadrement des travaux pratiques</i>	
<i>Moniteur travaux pratiques</i>	
* <i>Niveau 3</i>	323
* <i>Niveau 2</i>	310
* <i>Niveau 1</i>	302
<i>E - Formateurs de promotion sociale</i>	
<i>Formateur</i>	
* <i>Niveau 3</i>	372
* <i>Niveau 2</i>	346
* <i>Niveau 1</i>	311
<i>F - Personnel d'exploitation agricole</i>	
<i>Technicien responsable d'exploitation</i>	348
<i>Technicien d'exploitation</i>	323
<i>Agent d'exploitation qualifié</i>	299
<i>Agent d'exploitation</i>	279
<i>G - Personnel administratif et technique</i>	
<i>Econome-intendant</i>	358
<i>Secrétaire direction (BTS)</i>	333
<i>Infirmier diplômé d'état</i>	333
<i>Comptable qualifié</i>	333
<i>Secrétaire qualifié</i>	320
<i>Chef d'équipe maintenance</i>	320
<i>Maîtresse de maison</i>	320
<i>Comptable</i>	302
<i>Secrétaire</i>	302
<i>Ouvrier d'entretien qualifié</i>	302
<i>Cuisinier</i>	302
<i>Aide-soignant</i>	302
<i>Aide-comptable</i>	282
<i>Aide-cuisinier</i>	282
<i>Sténodactylo</i>	282
<i>Ouvrier d'entretien</i>	282
<i>Concierge</i>	282
<i>Personnel d'entretien</i>	S.M.I.C.
<i>Pour la définition des emplois se reporter au texte de la convention collective</i>	

Avenant n° 27 du 26 avril 2007

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GOFPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA/CFDT ;

SNEC/CFTC ;

SNPEFP/CGT ;

SNFP/CFE-CGC.

La nouvelle grille des indices de départ applicables à compter du 1^{er} avril 2007 est celle annexée au présent avenant.

(annule et remplace la grille précédente applicable depuis le 1^{er} décembre 2004)

Indices de départ applicables à compter du 1^{er} avril 2007

Article unique

Les indices de base servant au calcul des rémunérations sont majorés uniformément de 3 (trois) points à compter du 1^{er} avril 2007.

(avenant n° 27 du 26 avril 2007)

Fonctions-qualifications	Indices
A - Personnel d'enseignement	
Ingénieur ou formation universit. 4 ans	
* avec qualification pédagogique	386
* sans qualification pédagogique	371
Licence	
* avec qualification pédagogique	366
* sans qualification pédagogique	351
B.T.S. - D.U.E.L. - D.U.E.S.	
* avec qualification pédagogique	351
* sans qualification pédagogique	336
B.T.A. ou BAC.	
* avec qualification pédagogique	326
* sans qualification pédagogique	313
B - Personnel de documentation	
Documentaliste qualifié	
* avec qualification pédagogique	386
* sans qualification pédagogique	371
Documentaliste (Licence)	
* avec qualification pédagogique	366
* sans qualification pédagogique	351
C - Encadrement éducatif et sportif	
Conseiller principal d'éducation	
* Niveau 2	366
* Niveau 1	351
Conseiller d'éducation ou maître d'internat	
* Niveau 2	341
* Niveau 1	326
Surveillant-animateur	

<i>Fonctions-qualifications</i>	<i>Indices</i>
* Niveau 2	310
* Niveau 1	295
Surveillant	285
Professeur d'EPS avec Capets	371
Moniteur d'EPS diplômé	323
D - Encadrement des travaux pratiques	
Moniteur Travaux Pratiques	
* Niveau 3	326
* Niveau 2	313
* Niveau 1	305
E - Formateur de promotion sociale	
Formateur	
* Niveau 3	375
* Niveau 2	349
* Niveau 1	314
F - Personnel d'exploitation agricole	
Technicien responsable d'exploitation	351
Technicien d'exploitation	326
Agent d'exploitation qualifié	305
Agent d'exploitation	285
G - Personnel administratif et technique	
Économe-Intendant	361
Secrétaire direction (B.T.S.)	336
Infirmier diplômé d'Etat	336
Comptable qualifié	336
Secrétaire qualifié	323
Chef d'équipe maintenance	323
Maîtresse de maison	323
Comptable	305
Secrétaire	305
Ouvrier d'entretien qualifié	305
Cuisinier	305
Aide-soignant	305
Aide-comptable	285
Aide-cuisinier	285
Sténodactylo	285
Ouvrier d'entretien	285

<i>Fonctions-qualifications</i>	<i>Indices</i>
<i>Concierge</i>	285
<i>Personnel d'entretien</i>	S.M.I.C.

*Pour la définition des emplois, se reporter au texte de
la convention collective*

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Regroupement du champ d'application de la CCN «Enseignement agricole privé - personnels relevant du CNEAP» et la CCN «Enseignement privé agricole»

Accord du 10 juillet 2018

[Étendu par arr. 18 déc. 2018, JO 28 déc., applicable à compter du lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FFNEAP ;

GOFPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEP CFDT FGA ;

SNEC CFTC ;

SPELC.

Préambule

Le présent accord dit «accord, de champ». s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2261-33 du Code du travail.

Son objet est de regrouper le champ de la convention collective «des personnels des établissements agricoles privés relevant du CNEAP» (IDCC 7520) d'une part, et de la convention collective «groupement des organismes de formation et de promotion agricoles» (IDCC 7509) d'autre part.

Par ce regroupement, est ainsi créée une nouvelle branche professionnelle dénommée «Personnels des établissements agricoles privés».

Conscientes des conséquences inhérentes à un tel rapprochement et désireuses d'en planifier ses effets, les parties au présent accord conviennent de procéder en deux étapes.

Une première période, dite transitoire, durant laquelle il est expressément convenu, dans la nouvelle branche professionnelle issue du regroupement, de maintenir les deux conventions collectives et les accords de branche «des personnels des établissements agricoles privés relevant du CNEAP» et «groupement des organismes de formation et de promotion agricoles «en vigueur au jour de la signature du présent accord. Le maintien des deux conventions collectives et des accords de branche ne pourra toutefois pas excéder une durée de 5 ans à compter de la date d'effet du regroupement.

Durant cette période transitoire, les parties au présent accord s'engagent à négocier un accord d'harmonisation ayant pour objet, la négociation et la mise en place de dispositions conventionnelles communes à l'ensemble des salariés appartenant à la nouvelle branche professionnelle. Il est admis que des dispositions convention-

nelles distinctes peuvent être négociées dans le cadre de la convention collective harmonisée lorsqu'elles ne régissent pas des situations équivalentes.

Pour y parvenir, les parties conviennent de définir un calendrier indicatif de négociation.

Une seconde période au cours de laquelle il sera fait application, soit de l'accord d'harmonisation si un tel accord a été conclu, soit des stipulations de la convention collective de la branche de rattachement, c'est-à-dire des personnels des établissements agricoles privés relevant du CNEAP, qui s'appliqueront à l'ensemble des salariés appartenant à la nouvelle branche professionnelle.

Article 1

Champ d'application de la nouvelle convention collective issue du regroupement

La convention collective issue du regroupement des champs de la convention collective «des personnels des établissements agricoles privés relevant du CNEAP» et de la convention collective «groupement des organismes de formation et de promotion agricoles» est dénommée «Personnels des établissements agricoles privés».

Son champ d'application, qui correspond aux champs d'application des deux conventions collectives regroupées, est défini de la façon suivante :

La présente convention collective, sur l'ensemble du territoire national (métropole, départements et territoires d'outre-mer), règle les rapports-entre : d'une part :

— les associations ou organismes ayant qualité d'employeurs dans les établissements d'enseignement agricole privé relevant de l'article L 813-8 du Code rural ainsi que les établissements de formation professionnelle continue et apprentissage, adhérents ou affiliés au Conseil National de l'Enseignement Agricole Privé,

— les organismes, y compris les centres de formation professionnelle continue et les centres de formation d'apprentis agricoles, privés laïcs, dont les membres sont des parents d'élèves ou des structures professionnelles, économiques ou sociales, gestionnaires d'établissements d'enseignement agricole fonctionnant selon le rythme approprié ou à temps plein, adhérents ou affiliés au Groupement des Organismes de Formation et de Promotion Agricoles, d'autre part les personnels de ces établissements dont la relation de travail est régie par un contrat de travail de droit privé.

Sont exclus du champ d'application de la présente convention notamment toutes les associations et organismes adhérents à l'Union Nationale des Maisons Familiales Rurales d'Éducation et d'Orientation qui relèvent de la convention collective nationale des maisons familiales rurales (IDCC 7508).

Par l'effet de ce regroupement, les salariés entrant dans le champ d'application de la nouvelle convention collective «Personnels des établissements agricoles privés»

sont réunis dans une seule et même branche professionnelle.

Article 2 **Modalités du regroupement pendant la période transitoire**

Pendant la période transitoire, dont il est rappelé que la durée ne pourra pas excéder 5 ans à compter de la date d'effet du regroupement les deux conventions collectives «des personnels des établissements agricoles privés relevant du CNEAP» et «groupement des organismes de formation et de promotion agricoles» seront maintenues.

Seront également maintenus tous les accords de branche en vigueur à la date de signature du présent accord.

La convention collective «c groupement des organismes de formation et de promotion agricoles» sera annexée sans modification à la convention collective de rattachement «des personnels des établissements agricoles privés relevant du CNEAP».

Durant cette période, chacune des conventions collectives maintenues et chacun des accords de branche maintenus n'auront vocation à s'appliquer qu'aux seuls salariés et employeurs entrant dans leur champ d'application. Ainsi, les salariés et employeurs ne pourront revendiquer le bénéfice d'une disposition conventionnelle dont ils sont exclus au regard de son champ d'application spécifique.

Quant aux nouvelles dispositions conventionnelles négociées et conclues durant la période transitoire, elles s'appliqueront aux salariés et employeurs conformément aux dispositions de droit commun prévues par les articlesL. 2261-15 et suivants etL. 2262-1 et suivants du Code du travail.

Article 3 **Harmonisation des dispositions conventionnelles**

Avant le terme de la période transitoire, les parties conviennent de prendre toutes les dispositions nécessaires pour négocier des stipulations communes venant remplacer les stipulations conventionnelles applicables avant le regroupement.

Des dispositions conventionnelles distinctes peuvent être négociées lorsqu'elles ne régissent pas des situations équivalentes.

Le calendrier et les thèmes de négociation visant à harmoniser les dispositions conventionnelles seront définis au début de la période transitoire, au plus tard avant la fin de l'année civile 2018 et pour toute la période. Ils pourront être ajustés et révisés en fonction de l'avancée des travaux et au regard d'éventuelles modifications légales et règlementaires.

En cas de conclusion d'un accord d'harmonisation, il s'appliquera à l'ensemble des salariés et employeurs entrant dans son champ d'application tel que défini à l'article 1 du présent accord.

Article 4

Convention collective de la branche de rattachement

La convention collective de la branche de rattachement est la convention collective «des personnels des établissements agricoles privés relevant du CNEAP».

À défaut d'accord d'harmonisation, ce sont les stipulations de cette convention collective qui, au terme de la période transitoire, s'appliqueront à l'ensemble des salariés appartenant à la nouvelle branche professionnelle.

Il en ira de même s'agissant des stipulations conventionnelles issues des accords de branche.

Article 5

Négociation en Commission Paritaire

Le présent accord a été négocié dans le cadre d'une commission paritaire constituée du regroupement des deux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation (CPPNI) des deux branches regroupées.

Article 6

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Article 7

Révision

L'accord peut être révisé à tout moment conformément aux dispositions de l'articleL. 2261-7 du Code du travail.

Toute demande devra être accompagnée d'un projet d'avenant de révision et être notifiée par lettre recommandée avec A.R. à chacune des parties signataires ou adhérentes à l'accord.

Cet avenant devra être négocié et conclu dans les formes prévues par le Code du travail.

Article 8

Dénonciation

De même, le présent accord peut être dénoncé à tout moment, sous préavis de trois mois, par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues à l'articleL. 2261-9 du Code du travail.

Dans une telle hypothèse, la dénonciation devra être notifiée aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec AR et faire l'objet des formalités légales de dépôt.

Article 9

Formalités et publicité

Le présent accord fera l'objet, à la diligence des parties signataires et à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours prévu à l'articleL. 2232-6 du Code du travail, des formalités de dépôt.

Article 10

Extension

Les signataires du présent accord s'engagent à en demander l'extension dans les conditions prévues par le Code du travail.

Organisme collecteur des fonds de la formation professionnelle

(*Se reporter à l'OPCA 2 dans les accords nationaux de l'Agriculture*)

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 29 octobre 2007

[Étendu par arr. 7 janv. 2009, JO 17 janv. applicable à compter du jour qui suit son dépôt soit le 28 févr. 2008]

Préambule

La formation est un investissement. Elle est l'un des moyens privilégiés pour que les salariés développent en temps opportun des connaissances, des compétences et un savoir-faire leur procurant les capacités d'adaptation.

Les parties contractantes considèrent également la formation professionnelle continue comme un droit individuel et collectif devant répondre aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés.

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

Section 1

Les actions de formation professionnelle tout au long de la vie

Article I.1

Définitions

Mod. par Accord 27 mai 2008, étendu par arr. 7 janv. 2009, JO 17 janv.

Chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

La mise en œuvre de ce principe s'effectue au travers de la formation professionnelle continue et d'une typologie d'actions de formation :

- 1.** Les actions de lutte contre l'illettrisme et d'apprentissage de la langue française
- 2.** Les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle pro-

rement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;

- 3.** Les actions d'adaptation et de développement des compétences

- a.** Les actions d'adaptation de salariés à l'emploi. Elles ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail ;
- b.** Les actions d'adaptation à l'évolution des emplois. Elles ont pour objet d'assurer une formation permettant de mieux exercer ou d'exercer une fonction ou un emploi.

- 4.** Les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée.

- 5** Les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant des travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise.

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

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

- 8** Les actions de formation continue relatives à la radioprotection des personnes prévues à l'article L. 1333-11 du code de la santé publique.

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

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

- 11** Les actions permettant l'acquisition d'une qualification :

- a.** Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L 335-6 du code de l'éducation ;
- b.** Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;
- c.** Soit figurant sur une liste établie par la CPNE de la branche professionnelle.

12 Les actions de formation continue relatives au bien-être du salarié au travail (prévention des risques, gestes et postures).

Article I.2 **La Validation des Acquis de l'Expérience**

20

Droit à la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valoir les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle, enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles.

21

Intégration dans le champ de la formation professionnelle continue

Les actions mises en œuvre en vue de la validation des acquis de l'expérience sont celles définies dans l'article 1 ci-dessus.

22

Principe de la validation des acquis de l'expérience
Tout salarié qui a exercé pendant au moins trois ans, de façon continue ou non, une activité professionnelle, salariée, non salariée ou bénévole, en rapport avec l'objet de sa demande peut demander la validation des acquis de son expérience pour justifier tout ou partie des connaissances et aptitudes exigées pour l'obtention d'un diplôme ou titre délivré au nom de l'État par un établissement d'enseignement supérieur.

Pour l'appréciation de la durée d'expérience requise, les périodes de formation initiale ou continue, quel que soit le statut de la personne, ainsi que les stages de formation en milieu professionnel effectués pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre, ne sont pas pris en compte.

23

Mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience

La VAE peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé de validation des acquis.

Elle peut également être mise en œuvre à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation. Dans ce cas, la validation ne pourra être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Le refus opposé par ce dernier ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

24

Mise en œuvre du congé par le salarié

Pour bénéficier d'un congé de validation des acquis de l'expérience, le salarié doit formuler une demande d'autorisation d'absence.

Cette demande précise le diplôme, le titre ou le certificat de qualification postulé, et indique les dates, la nature et la durée des actions permettant au salarié de faire valider les acquis de leur expérience ainsi que la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification.

Cette demande doit être transmise à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation.

25 **Réponse de l'employeur**

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose de 30 jours pour faire connaître par écrit son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence.

Si l'employeur décide de reporter le congé, ce report ne peut excéder six mois à compter de la réception de la demande.

26 **Délai de franchise**

Le salarié qui a bénéficié d'une autorisation d'absence pour effectuer les actions de VAE ne peut prétendre, dans la même entreprise, obtenir une nouvelle autorisation dans le même but avant un an.

En revanche, cette autorisation n'est pas prise en compte dans le calcul du délai de franchise applicable au congé de bilan de compétences et au congé d'enseignement technologique ou professionnel.

27 **Durée du congé**

La durée du congé de VAE est de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non.

La durée de ce congé ne peut pas être imputée sur la durée du congé payé annuel.

Ce congé est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits des intéressés en matière de congé payé annuel et de calcul de l'ancienneté dans l'entreprise.

À l'issue du congé, le salarié est tenu de remettre à son employeur une attestation de fréquentation effective délivrée par l'organisme de validation.

28 **Rémunération et frais**

Dès lors qu'il a obtenu d'un organisme paritaire agréé par la loi, la prise en charge des dépenses afférentes au congé, le salarié a droit à une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de 24 heures par action de validation.

La rémunération est versée par l'employeur qui est lui-même remboursé par l'organisme paritaire.

Les frais afférents à la validation sont pris en charge par l'organisme paritaire conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

Salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ont droit aussi au congé de VAE sous réserve de justifier d'une ancienneté minimum, à savoir :

— 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'aient été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années,

— dont quatre mois, consécutifs ou non, sous contrat à durée déterminée, au cours des douze derniers mois.

L'ancienneté acquise au titre des contrats d'insertion en alternance, des contrats d'apprentissage, des contrats d'accompagnement dans l'emploi, des contrats d'avenir et des contrats locaux d'orientation ne peut être prise en compte pour le calcul des quatre mois. Il en est de même des contrats conclus avec des jeunes au cours de leur cursus scolaire ou universitaire. Ces dispositions s'appliquent également à l'ancienneté acquise au titre des CDD qui se poursuivent par des CDI.

La rémunération des congés de VAE des salariés titulaires d'un CDD, est versée non par l'employeur mais par l'organisme paritaire. Son montant est égal à un pourcentage du salaire moyen qu'à perçu l'intéressé au cours des quatre derniers mois sous contrat à durée déterminée.

Article I.3

L'accès aux actions de formation

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

Il peut également proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Cependant, le développement de la formation continue doit résulter aussi bien de l'initiative des établissements pour lesquels il est un élément fondamental de gestion, que de l'initiative individuelle qui permet aux salariés de mieux maîtriser leur carrière professionnelle.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est ainsi assuré :

- 1) à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation mentionné à l'article L. 951-1 du code du travail ;
- 2) à l'initiative du salarié dans le cadre du congé de formation défini à l'article L. 931-1 du code du travail ;
- 3) à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'article L. 933-1 du code du travail.

Section II

Les objectifs de la formation professionnelle

Article II.1

Les objectifs et priorités de la formation professionnelle dans le secteur

Actions prioritaires :

Pratiques éducatives et pédagogiques et adaptation à un nouveau public ;

Nouvelles technologies ;

Formation aux nouveaux emplois (ex : coordinateurs) ;

Animation, vie scolaire ;

Ces actions feront l'objet d'une révision annuelle dans le cadre de la C.P.N.E.

Article II.2

Le programme pluriannuel de formation

Dans le cadre du développement souhaitable d'une gestion prévisionnelle des emplois et des qualifications, les politiques de formation des établissements prennent en compte, en fonction de leurs spécificités, les objectifs et les priorités de la formation professionnelle définis ci-dessus.

Les parties signataires incitent les établissements à élaborer un programme pluriannuel de formation qui tienne compte de ces objectifs et priorités. Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre. Le programme pluriannuel est actualisé chaque année.

Section III

Le plan de formation

Article III.1

Dispositions relatives au plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise relève de la responsabilité de l'employeur. Son élaboration doit tenir compte des orientations et du projet de formation professionnelle de l'établissement. Il peut prendre en compte également les besoins de formation nés du DIF et des périodes de professionnalisation.

Le comité d'entreprise (à défaut les délégués du personnel) donne son avis tous les ans sur l'exécution du plan de formation du personnel de l'entreprise de l'année précédente, et sur le projet de plan pour l'année à venir (article L. 934-4 du Code du Travail).

Les actions de formation doivent concourir à développer les objectifs et priorités de la formation professionnelle définis ci-dessus par la branche.

Article III.2

Les typologies des actions du plan de formation

Les parties prennent en compte les dispositions légales définies à l'article L. 932-1 du Code du travail.

À cet égard, il est confirmé que les actions de formation d'adaptation à l'emploi relèvent du plan de formation. Pourront notamment être développées dans le cadre du plan de formation des actions de formation, d'adaptation à l'évolution des emplois et des actions de développement des compétences.

Ces dernières peuvent être effectuées soit à l'initiative de l'employeur, soit au titre du droit individuel à la formation.

Le plan de formation de l'entreprise distingue trois catégories d'actions de formation :

1

Les actions d'adaptation au poste de travail

Ce sont toutes les actions de formation indispensables aux salariés pour remplir les missions et les tâches liées à leur poste de travail.

Elles se déroulent sur le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'entreprise.

2

Les actions de formation liées à l'évolution des emplois et au maintien dans l'emploi

Ces actions de formation sont liées à l'évolution des emplois ou participent au maintien du salarié dans l'emploi, notamment en lui permettant d'évoluer vers d'autres postes relevant de sa catégorie.

3

Les actions de formation liées au développement des compétences

Ces actions de formation doivent permettre au salarié d'acquérir de nouvelles compétences en vue d'obtenir une qualification supérieure.

Article III.3

Dispositions particulières

Les enseignants débutants ne peuvent refuser de participer à une formation pédagogique, tandis que l'employeur s'engage, dans les trois ans de leur embauche, à leur donner le temps nécessaire pour justifier de cette formation. Ce temps sera précisé avant le début de la session et figurera dans le budget d'activité concerné.

La participation des formateurs débutants à des sessions de formation pédagogique ne doit pas être un frein à la participation des autres personnels à d'autres types de formation.

Sauf cas particulier, l'Établissement prend à sa charge les frais d'inscription, de transport ; d'hébergement et de nourriture, pour les sessions courtes (moins de 40 heures), dans les conditions prévues à l'article 10 de la convention collective nationale du GOFPA.

En cas de formation exceptionnellement longue et coûteuse et prise en charge par l'Établissement employeur, une convention pourra être signée avant le stage par laquelle le salarié s'engage à rester au service de l'Établissement pendant une durée minimum en contrepartie de la formation reçue.

Section IV

Le droit individuel à la formation : le DIF

Le Droit Individuel à la Formation fait l'objet d'un accord national de branche à part entière.

Section V

Le congé individuel de formation

Article V.1

Financement

Les entreprises et établissements relevant de la présente convention versent la contribution obligatoirement affectée au financement du congé individuel de formation aux organismes territoriaux paritaires interprofessionnels agréés par le ministre chargé de la formation professionnelle, dénommés FAFSEA ou FONGECIF.

Article V.2

Définition et règles d'utilisation

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation de son choix, indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du droit individuel à la formation ou des périodes de professionnalisation.

Le DIF peut s'exercer dans le cadre d'un CIF, lorsque durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur l'action de formation du DIF. L'organisme gestionnaire compétent et agréé assure par priorité la prise en charge financière de l'action de formation qui a fait l'objet du désaccord, sous réserve que l'action corresponde aux priorités et aux critères définis par ce dernier.

Dans ce cas, l'employeur verse à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du DIF et les frais de formation, selon le barème légalement en vigueur.

En dehors du plan de formation de l'entreprise, les salariés pourront bénéficier de congés individuels de formation conformément aux articles L. 931-1 et suivants du Code du Travail.

Section VI

Le contrat de professionnalisation

Article VI.1

Bénéficiaires

Le contrat de professionnalisation s'adresse, conformément à l'article L. 981-1 du Code du travail, aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus ainsi qu'aux demandeurs d'emplois âgés de 26 ans ou plus.

En raison de l'alternance, le contrat de professionnalisation concourt à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des bénéficiaires, par l'acquisition d'une qualification, mais également par l'occasion de nouer ou renouer un contact avec un environnement professionnel qui peut se transformer en véritable parcours professionnel dans l'entreprise.

Le contrat de professionnalisation permet d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification reconnue par la CPNE ou par la convention collective GOFPA.

Article VI.2 Nature du contrat

Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée. L'action de professionnalisation qui fait l'objet d'un contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début du contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être augmentée jusqu'à 24 mois dans les conditions suivantes :

— pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue qui suivent une formation relevant de l'article L. 900-3 du code du travail.

Si le contrat est à durée déterminée, celui-ci peut être renouvelé une fois si le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification envisagée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maladie, de maternité, d'accident du travail ou de défaillance de l'organisme de formation.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail.

Il vise à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle par l'acquisition d'une qualification professionnelle.

Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes de formations publics ou privés et l'acquisition de savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Il est établi par écrit et doit être déposé auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) ou, pour les entreprises qui relèvent de ce champ, de l'Inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole (ITEPSA)

Lorsqu'il est à durée déterminée, il est conclu en application de l'article L. 122-2 du code du travail.

Article VI.3 Nature de la formation

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec

l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que les enseignements généraux, professionnels et techniques sont d'une durée minimale comprise entre 15 % sans être inférieures à 150 heures et 25 % de la durée totale du contrat lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée.

La durée des actions de formation peut être portée au-delà de 25 % lorsqu'elles préparent à un diplôme à finalité professionnelle ou lorsqu'elles s'adressent à des publics défavorisés, et notamment à des jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire. En tout état de cause, la durée de formation prise en charge ne peut dépasser 1200 heures.

Article VI.4 Les frais de formation

Donnent lieu, en priori, à participation financière de l'OPCA les diplômes, titres à finalité professionnelle ou qualifications professionnelles conformes aux priorités et objectifs définis à l'article 1 SECTION VI du présent accord pour les contrats de professionnalisation.

Cette liste sera complétée, précisée, actualisée le cas échéant modifiée, en fonction des besoins en qualification relevés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, en fonction également des publics prioritaires et des ressources financières de l'OPCA.

Par ailleurs, la prise en charge par l'OPCA, des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation, se fait sur la base d'un forfait horaire négocié par la branche avec l'OPCA..

Article VI.5 Rémunération du contrat et de la période de professionnalisation

Les titulaires du contrat de professionnalisation de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération minimale sur les bases définies par la législation en vigueur, en fonction de l'âge du titulaire et de son niveau d'études.

Cette rémunération ne peut être inférieure à :

— 55 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans

— 70 % du SMIC pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus

Ces minima passent à 65 % et 80 % lorsque le bénéficiaire du contrat est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de la période de profes-

sionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure :

- ni au SMIC
- ni à 85 % du salaire minimum conventionnel applicable.

Section VII

Les périodes de professionnalisation

Article VII.1

Bénéficiaires

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée. Elles sont ouvertes aux catégories de salariés suivantes :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ou dont le métier risque de souffrir, actuellement ou dans le futur, d'un manque de compétence, conformément aux priorités définies à l'article 4 de l'accord de branche ;
- Les salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- Les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- les salariés ayant 3 années d'ancienneté qui reprennent leur activité après une longue période d'absence (au moins 12 mois consécutifs) et en raison de laquelle leurs compétences ont besoin d'être actualisées ou mises à niveau
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, à savoir les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, mentionnés à l'article L. 323-3 du code du travail.

Article VII.2

Objectifs

La période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir une qualification, soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles, soit figurant sur la liste établie par la CPNE de la branche, soit reconnue dans les classifications de la convention collective de la branche.

Article VII.3

Autorisation d'absence pour formation

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'établissement.

Dans l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé, dans un délai maximum de un an, lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins deux salariés.

En dehors du plan de formation de l'entreprise, les salariés pourront bénéficier d'absences autorisées pour formation conformément aux articles L. 931-1 et suivant du Code du Travail.

Les salariés qui se présentent à des examens en vue de l'obtention de diplômes, titres et certifications reconnus par la CPNE, ont droit à des absences autorisées et rémunérées correspondant à la durée de l'examen.

Article VII.4

Modalités

Les périodes de professionnalisation peuvent avoir lieu, soit à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation, soit de l'employeur, dans le cadre du plan de formation.

Si les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié, le temps de formation étant alors assimilé à du temps de travail effectif mais ne peut donner lieu à paiement d'heures supplémentaires.

Conformément aux règles applicables aux actions de formation, qu'elles se déroulent dans le cadre du DIF ou du plan de formation, les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail.

Dans ces deux cas, l'employeur définit par écrit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Section VIII

L'accompagnement individualisé du salarié

Article VIII.1

L'entretien professionnel et le bilan de compétences

Tout salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise pourra prétendre, à l'initiative de l'employeur ou à son initiative, à un entretien professionnel. Cet entretien aura lieu tous les deux ans et portera notamment sur l'adéquation entre le contenu de l'emploi et la pratique professionnelle du salarié, sur la nécessité d'actions de formation professionnelle, soit pour favoriser cette adéquation, soit pour permettre son évolution professionnelle, soit pour favoriser le développement de ses compétences.

Les modalités d'organisation de ces entretiens pourront être définies par accord d'entreprise, ou après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du person-

nel, ou à défaut, dans les conditions définies par le chef d'entreprise.

À tout le moins, afin d'apporter pleine efficacité aux entretiens prévus par le présent article, le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins deux semaines à l'avance, disposer d'éléments d'information suffisants afin de lui permettre de s'y préparer ; il sera à cette fin informé notamment sur l'objet, le contenu de l'entretien et ses modalités de suivi.

L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document rappelant les principaux points évoqués, et le cas échéant, les actions de formation proposées pour permettre la réalisation des objectifs identifiés lors de cet entretien. En cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien, chaque partie consigne ses positions ou observations sur le document.

En cas de refus du salarié de participer à l'entretien, ce refus sera constaté et ne pourra, en aucun cas, être considéré comme fautif.

En cas de refus de l'employeur de participer à l'entretien, il appartiendra au salarié de saisir les représentants du personnel de l'entreprise.

Ces entretiens devront être réalisés à une période permettant leur prise en compte de la définition de la politique de formation et des actions de formation de l'entreprise.

Indépendamment du congé de bilan de compétences après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, après 45 ans, tout salarié pourra bénéficier, sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail. La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée en priorité dans le cadre du CIF ou du DIF. Ce congé de bilan pourra donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Article VIII.2 Le passeport formation

Afin de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié doit être en mesure d'identifier et de faire certifier ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles, acquises soit par la formation initiale ou continue, soit du fait de ses expériences professionnelles.

Dans cette perspective, les parties signataires du présent accord souhaitent que chaque salarié puisse, à son initiative, établir son «passeport formation» qui est un document personnel contenant les déclarations rédigées par son titulaire.

Ce «passeport formation» recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise,
- les certifications à finalité professionnelle délivrées sous forme de diplôme, de titre ou de certificat de qua-

lification, obtenus dans le cadre de la formation continue ou de la validation des acquis de l'expérience,

- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue,
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois,
- dans une annexe et avec l'accord du salarié, les décisions en matière de formation qui seraient prises lors des entretiens professionnels et de bilans de compétences dont il a bénéficié.

Afin de favoriser l'établissement du passeport formation, l'entreprise tiendra à disposition, à l'issue de chaque stage considéré, une attestation de participation pour chaque salarié ayant suivi une formation organisée par elle. Elle veillera à ce que les organismes de formation extérieurs en fassent de même. L'attestation précisera :

- l'intitulé du stage,
- les objectifs du stage,
- les nom et prénom du salarié,
- les dates de début et fin de stage,
- la durée du stage (exprimée en heures ou en jours)
- le résultat des épreuves éventuellement prévues au terme du stage
- l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle, titre ou diplôme.

Section IX Dispositions diverses

Article IX.1 Accueil et suivi des bénéficiaires des actions de professionnalisation

Les bénéficiaires des contrats et périodes de professionnalisation pourront, pour l'exercice de leur activité dans l'établissement, être suivis par un tuteur.

L'exercice du tutorat se fait sur la base du volontariat. Cette candidature doit être validée par l'entreprise. Le tuteur est un salarié qualifié de l'établissement qui justifie d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Il peut être issu de toutes les catégories professionnelles, en fonction de ses aptitudes pédagogiques renforcées par une formation à l'exercice du tutorat, comprenant des objectifs pédagogiques et des éléments de programme liés à l'exercice de la dite fonction

Il appartient au tuteur, en liaison avec les différents services concernés de l'établissement :

- d'accueillir, d'informer et de guider les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation ;

- d'organiser dans l'établissement l'activité des salariés en contrat de professionnalisation afin de faciliter l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- d'assurer la liaison avec les organismes chargés des actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des enseignements généraux, professionnels et technologiques à l'extérieur de l'établissement et de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Le tuteur assure par ailleurs la liaison avec l'organisme ou la structure de formation dispensant la formation générale, professionnelle et technologique du jeune et avec l'organisme de suivi.

Les établissements prendront en compte l'exercice du tutorat dans le cadre de leur évolution professionnelle.

Les établissements prendront en compte, dans l'organisation du travail des tuteurs, et/ou dans leur rémunération, les responsabilités particulières qui leur sont confiées dans la formation pratique des bénéficiaires des actions de professionnalisation.

Les noms des tuteurs seront portés à la connaissance du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

Une fois par an, l'entreprise présente au comité d'entreprise ou à la commission formation du comité d'entreprise, le bilan des actions qui ont été menées dans le cadre de l'insertion des jeunes et des missions confiées aux tuteurs.

Les signataires de l'accord considèrent comme prioritaire le financement, dans la limite des plafonds prévus par décrets :

Des coûts liés à la fonction tutorale engagés par les entreprises ;

Des actions de formation des tuteurs précisées à l'alinea 3 du présent article.

Article IX.2

L'égalité hommes et femmes dans le domaine de la formation professionnelle

La CPNE en lien avec les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications élaborera des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle. La CPNE pourra préconiser des solutions susceptibles de lever les obstacles auxquels se heurtent certains salariés, les empêchant de partir en formation.

Les plans de formation doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et permettre d'ouvrir à ces dernières des possibilités de promotion et de rémunération équivalentes à celles des hommes.

À cet égard, les stages de formation devront, de préférence, être organisés au plan local afin que les salariés qui ont des difficultés pour se déplacer en raison de leur situation familiale puissent y participer sans trop d'inconvénients.

Article IX.3

La construction européenne et la formation professionnelle

Afin de faciliter, au niveau de la branche, la prise en compte de la dimension européenne de la formation, les partenaires sociaux se tiendront informés des évolutions européennes en matière de formation et qualification intéressant les secteurs d'activités et participeront, au besoin, à l'étude des moyens de formation qui permettront à des salariés ressortissant d'Etats membres de la Communauté, d'obtenir ou de bénéficier d'un niveau de qualification équivalent à celui de leurs homologues français.

Section X

Les partenaires de la formation professionnelle

Article X.1

La consultation des instances représentatives du personnel

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel, sont obligatoirement consultés sur les orientations générales de la formation professionnelle dans l'entreprise.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont également consultés et informés en matière de formation professionnelle continue selon les termes prévus par la législation en vigueur.

Article X.2

La commission paritaire nationale de l'emploi

La CPNE est chargée de suivre l'application du présent accord. Dans les domaines de compétence prévus par les parties signataires, la CPNE a un rôle d'impulsion en définissant, complétant et actualisant les objectifs, priorités et actions de formation.

Article X.3

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a pour objet d'étudier la situation de l'emploi et son évolution ainsi que l'évolution des métiers et des qualifications dans le but notamment de guider la négociation collective il devra permettre d'accompagner les établissements dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

Il est composé des membres de la CPNE, toutefois des suppléants pourront être désignés.

Les travaux d'observations sur les métiers et les qualifications pourront être confiés aux OPCA (OPCA 2 et FAFSEA).

La Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) est destinataire des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les résul-

tats, ainsi que les conclusions et recommandations qu'elle en tire en matière de formation professionnelle seront communiqués annuellement. Celle-ci assurera la communication de ces résultats, conclusions et recommandations auprès du Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle, des chefs d'établissement, et des instances représentatives du personnel.

Article X.4

L'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

Mod. par Accord 27 mai 2008, étendu par arr. 7 janv. 2009, JO 17 janv.

(Al. exclu de l'extension par arr. 7 janv. 2009, JO 17 janv.) Les OPCAs désignés par les partenaires sociaux sont le FAFSEA et l'OPCA2.

a

Les entreprises d'au moins 10 salariés

La contribution légale de 0,5 % des rémunérations au titre des contrats ou périodes de professionnalisation et du droit individuel à la formation due par les employeurs d'au moins 10 salariés, en application de l'article L. 951-1 du code du travail, est versée à l'OPCA agréé.

b

Les entreprises de moins de 10 salariés

Conformément à l'article L. 952-1 du Code du travail, les établissements concernés consacrent 0,40 % des rémunérations versées se pendant l'année en cours au financement des actions de formation professionnelles. Ce pourcentage est porté à 0,55 % à compter du 1^{er} janvier 2005.

Sur ces pourcentages, 0,15 % sera consacré aux contrats ou périodes de professionnalisation, ou au financement du DIF.

L'ensemble de ces versements, à l'exclusion de tout autre, sera effectué à l'OPCA agréé.

Section XI

Dispositions finales

Article XI.1

Dispositions abrogées

Les dispositions de l'article 12 de la convention GOFPA du 11 décembre 1986 sont abrogées et remplacées par le présent accord sur la Formation Professionnelle Continue et l'accord national de branche sur le Droit Individuel à la Formation du 15 juin 2007.

Article XI.2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans.

Trois mois avant le terme de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront pour tirer les enseignements de l'ensemble de l'accord et pour examiner l'opportunité de

renégocier tout ou partie de l'accord. Pendant la durée des négociations, le présent accord reste applicable. À l'issue des négociations, le présent accord reste en vigueur pour une durée indéterminée ou remplacé par un nouvel accord.

Article XI.3

Révision

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

— toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre d'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

— Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,

— Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, ou à défaut d'accord dans un délai de 12 mois à compter de la demande de révision, seront maintenues,

— Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convue, soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article XI.4

Désignation

L'accord peut être dénoncé par la totalité des signataires employeurs et la totalité des signataires salariés. Cette dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Article XI.5

Adaptations de l'accord

Les accords d'entreprise pourront adapter les présentes dispositions dans un sens plus favorable aux salariés.

Article XI.6

Date d'effet

Conformément aux dispositions légales, cet accord sera déposé au Service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Cet accord sera applicable à compter du jour qui suivra son dépôt auprès des services compétents.

Son extension est demandée.

Droit individuel à formation

Accord du 5 juin 2007

[Étendu par arr. 20 mars 2008, JO 28 mars]

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire de la Métropole, à tous les organismes, y compris les centres de formation professionnelle continue et les centres de formation d'apprentis agricoles, à but non lucratif, privés laïcs, dont les membres sont des parents d'élèves ou des structures professionnelles, économiques ou sociales, gestionnaires d'établissements d'enseignement agricole fonctionnant selon le rythme approprié ou à temps plein.

Sont exclus du présent accord les organismes gestionnaires suivants : chambres consulaires, Mutualité Sociale Agricole, et les organismes privés concernés par d'autres conventions collectives ou protocoles sociaux.

Sont exclus du champ d'application du présent accord les enseignants contractuels de l'État.

Article 2 Le principe du DIF

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, bénéficie, par année civile, d'un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures.

Les droits acquis annuellement par un salarié à temps plein peuvent être cumulés sur une durée de six ans.

Au terme de cette durée et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 126 heures.

Ce plafond de 126 heures s'applique également aux salariés à temps partiel quel que soit le nombre d'années d'acquisition des droits.

Les parties conviennent que pour l'ouverture du droit individuel à la formation, l'ancienneté des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'apprécie au 1^{er} janvier de chaque année.

Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte

Pour les salariés embauchés en cours d'année civile, leur droit individuel à la formation est calculé prorata temporis au 1^{er} janvier de l'année suivant l'embauche, en fonction du nombre de mois complets exécutés au titre de leur contrat de travail, le nombre d'heures obtenu étant arrondi au nombre entier supérieur.

Pour les salariés à temps partiel, la quotité de temps partiel s'apprécie, en cas d'annualisation, sur le temps de travail annuel, dans les autres cas sur l'horaire hebdomadaire.

Les salariés employés à temps partiel acquièrent un droit d'une durée calculée prorata temporis avec un arrondi à l'heure entière supérieure.

Au 1^{er} janvier de chaque année, l'employeur ou son représentant informe chaque salarié, par écrit, sur support papier ou informatique, du nombre d'heures auquel s'élève son droit individuel à la formation.

Article 3 DIF et contrat à durée déterminée

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée pourront bénéficier du droit individuel à la formation prorata temporis, sous réserve de justifier d'une ancienneté de 3 mois consécutif dans l'association au cours des douze derniers mois. L'employeur est tenu d'informer le salarié de ses droits à ce titre.

Le FONGECIF ou le FAFSEA dont relève l'entreprise assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que de l'allocation de formation due à ces salariés.

Le départ du salarié dans le cadre du DIF est subordonné à l'acceptation du dossier par l'organisme auprès duquel le salarié fait sa demande.

Article 4 Conditions de l'exercice du DIF

Dans les conditions définies par l'article L. 933-2 du code du travail, la mise en œuvre du DIF que le salarié a acquis, relève de l'initiative du salarié en accord avec son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies à l'article 4, est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse, lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de formation.

La demande du salarié doit être déposée au moins deux mois avant le début de la formation. Par exception, en cas d'action de formation débutant pendant le mois de septembre, la demande du salarié doit être déposée au plus tard le 1^{er} juin qui précède. Cette demande doit comporter les mentions suivantes :

- intitulé de l'action ;
- modalités de déroulement de l'action ;
- durée de l'action ;
- date de début et de fin de l'action ;
- coût de l'action ;
- dénomination du prestataire de formation pressenti.

Le choix de l'organisme de formation et les conditions de formation sont arrêtés entre le salarié et l'entreprise.

Lorsque la réponse est positive, l'employeur et le salarié concluent la convention de formation professionnelle continue visée à l'article L. 920-1 du code du travail.

Article 5

Actions prioritaires du DIF

Peut être mise en œuvre dans le cadre de l'action du DIF :

- toute action s'inscrivant dans le cadre des priorités de notre branche, telles que définies annuellement par la CPNE ;
- toute action de promotion ou d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances ;
- toute action permettant de réaliser un bilan de compétences, ou de faire valider les acquis de l'expérience ;
- toute action de qualification reconnue par la Convention Collective GOFPA ou par le Registre National des Métiers.

Dans le cadre de ces actions de formation, l'entreprise dépose auprès de l'OPCA compétent, une demande de prise en charge des dépenses de formation afférentes à l'action de formation.

L'organisme informe l'employeur et le salarié, avant le départ en formation du salarié, de la prise en charge de l'action au titre du DIF du salarié.

Article 6

Modalités du DIF

Le droit à la formation permet au salarié de bénéficier d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail.

Toutefois, l'employeur peut négocier avec le salarié, sous forme d'un accord écrit, la réalisation de ces actions de formation sur tout ou partie du temps de travail notamment dans le cadre des formations s'inscrivant dans les actions prioritaires de la branche.

La convention conclue entre le salarié et l'employeur précisera sur quel temps l'action de formation sera mise en œuvre.

Article 7

Désaccord

Lorsqu'il est constaté un désaccord entre le salarié et l'employeur sur l'action de formation dans le cadre du DIF pendant deux exercices civils consécutifs, les dispositions de l'article L. 933-5 du code du travail s'appliquent.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les entreprises à motiver leur refus au salarié par écrit.

Article 8

Départ de l'établissement

En cas de licenciement du salarié, sauf pour faute grave ou faute lourde, le salarié peut demander par écrit, avant la fin du délai de son préavis, le bénéfice de son DIF.

Dans ce cas, les droits acquis au titre du DIF financeront en tout ou partie une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Le financement se fait à hauteur de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation, et n'ayant pas été utilisées, calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise.

Pour tout licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, l'employeur informera le salarié de ses droits en matière de DIF dans la lettre de licenciement. Il indiquera notamment la possibilité pour le salarié de demander pendant le délai congé à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

En cas de démission, le salarié peut demander à 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 délai congé.

Article 9

Transférabilité du DIF dans la branche

Après un licenciement économique dans un établissement, le salarié qui retrouve un emploi dans un autre établissement soumis à la convention collective GOFPA dans un délai de douze mois après la fin du contrat de travail, conserve la totalité de son droit acquis et non utilisé.

Pour bénéficier de la transférabilité, le salarié doit informer le nouvel employeur de la situation de ses droits acquis antérieurement, au plus tard lors de son embauche.

L'utilisation du droit transféré s'effectue dans le nouvel établissement dans les mêmes conditions que si le droit y avait été acquis.

Article 10

Commission paritaire de suivi

10.1

Suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi, composée d'un nombre égal de représentants des organisations signataires de salariés et des employeurs, est chargée du suivi du présent accord.

Cette commission est mise en place dès la signature de l'accord. Elle aura pour mission de faire le point sur les conditions d'application du présent accord et les éventuelles difficultés.

Elle pourra également être saisie par les salariés, les employeurs ou les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires des éventuelles difficultés d'interprétation ou de mise en place du présent accord.

Cette commission, qui se réunira une fois par an, sera présidée alternativement chaque année par un représentant du collège salarié ou un représentant du collège employeurs, assisté d'un secrétaire choisi parmi les représentants de l'autre partie.

La prise en charge par l'employeur des frais de déplacement des représentants syndicaux membres des orga-

nisations siégeant à cette commission se fera sur justificatifs sur les bases :

- de la réunion annuelle prévue ci-dessus.
- des frais de déplacement calculés dans la limite maximale du prix kilométrique SNCF, 2^{ème} classe, majoré des suppléments obligatoires.

En application de l'article L. 132-17 du code du travail, il n'est pas fait de retenue de rémunération pour la participation du salarié dûment désigné par les organisations signataires pour participer aux réunions de la commission de suivi.

10.2 Litiges individuels

En cas de litige individuel entre un salarié et son employeur sur l'application du présent accord, la commission composée paritairement pourra être saisie dans le cadre d'une procédure de conciliation.

La commission est saisie par lettre recommandée adressée au Président. Les coordonnées de celui-ci sont portées chaque année à la connaissance des salariés par voie d'affichage. Le président fixe une date de réunion de la commission dans le délai d'un mois suivant la date de réception de la saisine, en vue d'une conciliation. Il en informe le demandeur et la partie adverse qui dispose d'un délai de quinze jours pour signifier par écrit qu'elle accepte ou refuse cette réunion de conciliation. L'absence de réponse dans ce délai est considérée comme un refus.

La commission entend le demandeur, (ou son représentant) puis l'autre partie, et propose une solution. En cas de refus ou en l'absence de réponse de la partie adverse, le président et le secrétaire dressent un procès-verbal de non-conciliation, qu'ils adressent de la même façon aux deux parties. Les échanges de correspondances se font en recommandé avec avis de réception.

Ce procès verbal de non conciliation pourra constituer une pièce à verser à un éventuel dossier de contentieux.

Article 11 Formalités

11.1 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

11.2 Adhésion

Conformément à l'article L. 132-9 du livre 1^{er} du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Notification devra également en être faite dans le délai de 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

11.3 Révision

L'accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires de l'accord, par lettre recommandée AR adressée à tous les organismes représentatifs dans la branche, notamment si une modification des dispositions législatives ou réglementaires ayant présidé à la conclusion et à la mise en œuvre du présent accord venait à modifier l'équilibre du dispositif.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction et notifiée par L.R.A.R. à chacune des parties signataires.

11.4 Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail, par lettre recommandée AR adressée par l'auteur de la dénonciation à tous les signataires de l'accord.

11.5 Date d'effet

Conformément aux dispositions légales, cet accord sera déposé au Service pluridépartemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny.

Cet accord sera applicable à compter du jour qui suivra son dépôt auprès des services compétents.

Son extension est demandée.

Réduction du temps de travail à 35 heures

Accord du 8 avril 1999

[Étendu par arrêté du 11 juin 1999, JO 23 juin 1999, modifié par avenant du 23 mai 2002, étendu par arrêté du 12 août 2002, JO 28 août 2002]

[Applicable à compter du 1^{er} mai 1999]

Préambule

Le présent accord cadre traduit la volonté des parties signataires de participer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage.

Les parties signataires considèrent que la réduction du temps de travail accompagnée d'une nouvelle organisation de celui-ci peut contribuer à réduire le chômage et la précarité en créant ou en préservant des emplois.

Les parties signataires décident par le présent accord de définir les modalités d'application de la loi d'orien-

tation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail : Loi Aubry n° 98-461 du 13 juin 1998.

Les parties prenantes du présent accord déclarent mettre en oeuvre corrélativement à la réduction du temps de travail, une meilleure organisation du travail fondée notamment sur l'annualisation afin d'une part, de permettre aux salariés de bénéficier de repos supplémentaires et d'autres part, de permettre aux établissements de mieux répondre aux impératifs et aux évolutions des activités de formation et une meilleure utilisation des installations et des outils pédagogiques.

Cette réduction du temps de travail doit permettre la création ou la préservation des emplois, source de dynamisme de la vie des établissements et du milieu rural.

Ceci étant exposé les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire de la Métropole, à tous les organismes, y compris les centres de formation professionnelle continue et les centres de formation d'apprentis agricoles, à but non lucratif, privés laïcs, dont les membres sont des parents d'élèves ou des structures professionnelles, économiques ou sociales, gestionnaires d'établissements d'enseignement agricole fonctionnant selon le rythme approprié ou à temps plein.

Sont exclus du champ d'application du présent accord les organismes gestionnaires suivants : chambres consulaires, mutualité sociale agricole et les organismes privés concernés par d'autres conventions collectives ou protocoles sociaux.

Sont exclus du champ d'application du présent accord les enseignants contractuels de l'État.

Le présent accord-cadre dont les modalités sont exposées ci-après, constitue un dispositif incitatif et optionnel. Sa mise en oeuvre implique une négociation au sein des établissements et la signature d'un accord collectif de travail.

Dans le cadre des négociations mises en oeuvre au niveau des établissements, les dispositifs de réduction et d'aménagement du temps de travail concerteront l'ensemble du personnel à l'exclusion des personnels de direction et d'encadrement, sauf dispositions particulières à prévoir par l'accord d'établissement.

Les parties s'engagent à chercher des solutions adaptées aux personnels de direction et d'encadrement - à l'exception des enseignants qui n'assurent que des fonctions normales d'enseignant - en utilisant notamment *la mise à disposition d'un capital-temps pour la formation et le compte épargne-temps*.

Pour les autres salariés : enseignants et formateurs, personnels éducatif et de surveillance, personnel administratif, technique et de service, on privilégiera le compte épargne-temps. Les accords d'établissement devront

préciser les conditions d'utilisation du compte épargne-temps et d'octroi des congés.

On pourra également recourir exceptionnellement au capital temps-formation en particulier pour les salaires inférieurs à 1,25 SMIC et dans la limite de 10 jours par an.

Dans ce cas, le capital temps-formation du salarié sera abondé d'une durée égale par l'employeur.

Bien que la loi ne fasse pas obligation d'inclure les emplois à temps partiel dans le dispositif d'aménagement et de réduction du temps de travail, les accords d'établissement devront inclure obligatoirement les dispositions applicables à ces salariés, étant rappelé que la situation des salariés à temps partiel fera l'objet de dispositions particulières dans le projet de loi qui, dès la fin de 1999, doit définir les modalités concrètes de mise en oeuvre et d'accompagnement de la baisse de la durée légale de travail.

Article 2 **Durée du travail**

(Modifié par avenant du 23 mai 2002, applicable à compter du 1^{er} septembre 2002, étendu par arrêté du 12 août 2002, JO 28 août 2002)

2.1 **Définition du temps de travail effectif**

Conformément à l'article L. 212-4 du Code 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 des occupations personnelles.

Les temps de pause ou d'inactivité pendant lesquels le salarié peut librement vaquer à des occupations personnelles sont exclus du temps de travail effectif.

2.2 **Personnels assurant des permanences de nuit**

Compte tenu des spécificités liées aux fonctions des personnels chargés de la surveillance de l'internat, il est convenu d'un horaire d'équivalence défini de la manière suivante : trois heures de surveillance de nuit équivalent à une heure de service pour la détermination du temps de travail effectif et de la rémunération.

La surveillance de nuit est comprise entre l'extinction des feux et l'allumage le matin.

Dans le cas exceptionnel où le surveillant serait amené à effectuer une intervention, celle-ci serait considéré comme du temps de travail effectif et rémunérée comme telle.

2.3 **Calcul du temps de travail effectif annuel**

Le temps de travail effectif annuel basé sur 35 heures hebdomadaires en moyenne sera calculé selon la même méthode qu'il l'était jusqu'alors sur la base de 39 heures.

C'est à dire, par exemple pour l'année 1998-1999 :
Temps de travail effectif annuel maximum : 365 jours
Congés payés annuels : 6 jours ouvrables x 5 : 30 jours
Dimanches : 52 jours
Jours fériés conventionnels de l'année de référence : 9 jours
Total à déduire : 91 jours

Temps de travail effectif possible $365-91 = 274$ jours
soit : 35 heures x 274 = 1598 heures annuelles

2.4 Repos quotidien

(Résultat de l'avenant du 23 mai 2002, applicable à compter du 1^{er} septembre 2002, étendu par arrêté du 12 août 2002, JO 28 août 2002)

Le repos quotidien doit être de 11 heures consécutives en règle générale. Toutefois, pour le personnel de surveillance, de restauration et d'entretien, le temps de repos quotidien pourra être ramené à 9 heures sous réserve d'une contrepartie qui ne pourra être inférieure à l'équivalent de la réduction en temps de repos.

Le droit à repos compensateur est ouvert dès que le salarié a acquis 7 heures.

Les accords d'établissement devront définir les services concernés par la réduction du repos quotidien et les raisons justifiant la réduction du dit repos.

2.5 Interruptions journalières des personnels à temps partiel

Le temps d'interruption fixé par la loi est de 2 heures maximum. Toutefois, pour les personnels de surveillance et de restauration il pourra être supérieur à 2 heures. Ces interruptions seront limitées à 2 pour le personnel de surveillance et à 1 pour le personnel de restauration.

En cas de dépassement, un crédit d'heures de 10 % du temps excédant la durée d'interruption fixée par la loi sera accordé en contrepartie au salarié.

2.6 Repos hebdomadaire

Les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives sous réserve de circonstances exceptionnelles justifiant le report de ce repos.

Le repos hebdomadaire des personnels d'internat et de restauration pourra être octroyé un autre jour que le dimanche dans le respect de la réglementation en vigueur.

2.7 Définition de la durée quotidienne de travail

La durée quotidienne maximale de travail ne peut excéder 10 heures. Par dérogation il est admis pendant les périodes exceptionnelles de forte activité que la durée quotidienne du travail pourra être portée à 12 heures dans les conditions fixées par l'article No. 992 du Code

rural et conformément aux dispositions du décret n° 97-541 du 26 mai 1997.

2.8 Contingent d'heures supplémentaires

Hors le cas d'annualisation du temps de travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 130 heures.

Article 3 Mise en oeuvre

La réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail tels que prévus par le présent accord, constituent un dispositif incitatif et optionnel dont la mise en oeuvre implique une négociation par établissement de formation ou d'enseignement.

Les parties conviennent de la nécessité d'en ouvrir l'accès à tous les établissements tels que définis à l'article 1.

Dans le souci de développer et généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle à tous niveaux, il est convenu ce qui suit :

A) Dans les établissements comportant une représentation syndicale, les dispositions du présent accord-cadre ne pourront être mises en place que par accord d'établissement avec les délégués syndicaux d'établissement.

B) Dans les organismes ou établissements ne comportant pas de délégués syndicaux, quel que soit leur effectif, les dispositions du présent accord-cadre pourront être mises en oeuvre par conclusion d'un accord d'établissement négocié avec un salarié mandaté par une organisation salariale syndicale représentative au niveau national.

Ce mandatement s'inscrit dans le cadre de la loi « Aubry » et vise la conclusion des accords ouvrant droit à l'aide de l'État soit, jusqu'au 31.12.99 pour les établissements de plus de 20 salariés et jusqu'au 31.12.01 pour les autres.

Le texte ainsi négocié par un salarié mandaté entrera en vigueur après étude de conformité avec le présent accord-cadre par la commission paritaire instituée à cet effet à l'article 10 du présent accord-cadre.

Le mandat devra préciser :

- l'objet de la négociation
- que la cessation du mandat interviendra à la date de la signature de l'accord
- qu'il y a pour le mandaté l'obligation d'informer le syndicat mandant de l'état des négociations
- qu'en cas de non respect de l'obligation d'information le syndicat mandant pourra mettre fin au mandat à tout moment sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours avec information par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de l'employeur et du salarié.

Le salarié bénéficiera pendant la durée de son mandat et pendant les 6 mois qui suivront la signature de

l'accord, de la protection prévue à l'article L. 412-18 du Code du travail.

Le salarié mandaté pourra se faire accompagner lors des négociations par un salarié de l'établissement.

Dans le cadre de la négociation, le salarié mandaté bénéficiera d'un crédit d'heures maximum de 35 heures de délégation (formation, démarches...) incluant le temps consacré aux réunions avec l'employeur.

Le crédit d'heures maximum de 35 heures ne vise que le salarié mandaté et non le salarié qui l'accompagnera éventuellement lors des négociations.

Article 4 **Réduction du temps de travail**

La loi Aubry prévoit deux possibilités ouvrant droit à allégement des cotisations sociales à la charge de l'employeur.

Les embauches devront intervenir dans un délai de 12 mois à compter de la date de signature de la convention avec l'État.

Conformément à la législation en vigueur l'effectif de l'établissement sera maintenu pendant au moins deux ans à compter de la dernière embauche.

Article 5 **Aménagement du temps de travail**

5.1

Modulation du temps de travail

Parmi les dispositifs d'aménagement et de modulation du temps de travail figure l'annualisation qui a pour vocation naturelle d'être associée à une organisation du temps de travail sur l'année.

L'annualisation permet notamment de mieux gérer les variations d'activité auxquelles sont confrontés les établissements et donne la possibilité de moduler le temps de travail de sorte que sur une période donnée, les hausses d'activité soient compensées par des baisses d'activité.

Les établissements qui associeront l'aménagement du temps de travail à sa réduction devront prévoir dans un accord d'établissement notamment les dispositions suivantes :

- répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, à condition que sur la période retenue cette durée moyenne du travail n'excède pas 35 heures (ou 33 heures 15 pour une réduction de la durée du travail de 15 %).

La période d'annualisation ne pourra en aucun cas être supérieure à 12 mois, cette période s'appréciant sur l'année scolaire, c'est à dire du 1^{er} septembre au 31 août, sauf accord d'établissement arrêtant une autre période à l'intérieur de la limite de 12 mois définie ci-dessus.

- organisation de la modulation horaire hebdomadaire selon un horaire compris entre 0 et 46 heures maximum, étant précisé que les établissements s'efforceront de respecter en règle générale une limite de 44 heures.

- fixation du programme indicatif de la répartition par trimestre.

L'accord d'établissement devra prévoir les modalités d'information des salariés et des institutions représentatives du personnel.

- délai de prévenance de l'adaptation de l'horaire programmé : 7 jours et 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles.

- bilan annuel - traitement des heures excédentaires : sous réserve du respect des 35 heures dans le cas où l'établissement demande l'aide de l'État, les signataires du présent accord, en cas de dépassement de l'horaire annuel de référence, incitent à la mise en place, dans la mesure du possible, d'un repos de remplacement majoré par priorité à toute autre mesure, ou à défaut d'un capital-temps.

5.2 **Journées de repos supplémentaires**

Les établissements pourront organiser la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires, pour tout ou partie, par l'octroi de jours de repos supplémentaires.

La réduction du temps de travail accordée sous forme de repos supplémentaire devra être préalablement convertie en journée entière de repos, en fonction de l'horaire quotidien moyen des intéressés. Une partie de ce repos pourra alimenter un compte épargne-temps dans la limite fixée par la loi.

Les journées de repos devront être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence retenue pour fixer les conditions de la modulation et selon un calendrier arrêté en début de période annuelle.

Sous réserve d'assurer la continuité du service, les jours de repos supplémentaires pourront être pris isolément ou regroupés dans les conditions suivantes : 50 % au choix du salarié et 50 % au choix de l'employeur.

En tout état de cause, il appartiendra à chaque établissement de définir les périodes au cours desquelles les jours de repos supplémentaires pourront être pris.

5.3 **Chômage partiel**

Lorsque, compte tenu de la variation de l'horaire hebdomadaire de travail, la durée moyenne annuelle de travail tombe en deçà de la durée hebdomadaire moyenne prévue sur la période de référence, l'établissement est fondé à solliciter de l'administration, l'indemnisation au titre du chômage partiel, dans les conditions définies par la loi.

Article 6 **Personnes à temps partiel**

Pour les personnels sous contrat à temps partiel, la règle générale de réduction du temps de travail est de 10 % (15 %....) pour l'ensemble de l'établissement, sauf prise en compte de cas exceptionnels à la

demande du salarié ou selon les besoins de fonctionnement de l'établissement.

Article 7

Contribution des salariés à la réduction du temps de travail et à la création ou le maintien des emplois - Incidence de la réduction du temps de travail sur les rémunérations

La modification de la grille d'ancienneté définie dans l'article 8 du présent accord, fait partie de la contribution des salariés à la réduction du temps de travail et à la création ou au maintien des emplois.

La nouvelle grille d'ancienneté concernera uniquement les établissements qui auront mis en oeuvre par accord collectif d'établissement la réduction anticipée de la durée du travail avant le 01.01.2000 (plus de 20 salariés) et avant le 01.01.2002 (au plus 20 salariés).

Elle sera applicable en tout état de cause au 01.01.2000 pour les établissements de plus de 20 salariés et au 01.01.2002 pour les établissements d'au plus 20 salariés qui n'auront pas, avant cette date, conclu un accord de réduction anticipée de la durée du travail.

Dans le cas d'un abaissement de la durée du travail supérieur à 10 %, les partenaires sociaux, par accord d'établissement, pourront convenir d'une participation complémentaire des salariés.

Article 8

Déroulement de carrière

A compter de la date de mise en oeuvre du présent accord dans l'établissement, et en tout état de cause à compter

— du 01.01.2000 pour les établissements de plus de 20 salariés

— du 01.01.2002 pour ceux comptant au plus 20 salariés

qui n'auront pas conclu un accord de réduction anticipée de la durée du travail avant ces dates, les dispositions suivantes seront applicables :

8.1

Calcul de la rémunération de base

Tous les indices servant au calcul de la rémunération de base (hors primes et ancienneté) seront majorés uniformément de 12 points.

8.2

Déroulement de carrière - ancienneté

La progression de la rémunération en fonction de l'ancienneté s'effectuera selon le plan de déroulement de carrière annexé au présent accord : Annexe I - Déroulement de carrière.

8.3

Reclassement des personnels actuellement en fonction

Les personnels actuellement en fonction seront reclas-sés dans le nouveau plan de déroulement de carrière en

respectant l'ancienneté qui leur était reconnue à la date d'application de l'accord.

8.4

Dispositions particulières aux personnels justifiant de plus de 18 ans d'ancienneté reconnue à la date de mise en oeuvre de l'accord

— ces personnels bénéficieront au moment du passage à la 19^{ème} année d'ancienneté d'une majoration supplémentaire uniforme de 3 points de l'indice servant au calcul de leur rémunération de base (hors primes et hors ancienneté).

— une majoration supplémentaire uniforme de 3 points de l'indice servant au calcul de la rémunération de base (hors primes et hors ancienneté) sera attribuée au moment du passage à la 27^{ème} année d'ancienneté.

— en outre ces personnels bénéficieront de congés annuels supplémentaires dans les conditions suivantes : 19^{ème} et 20^{ème} année : 1 jour par an

21^{ème} et 22^{ème} année : 2 jours par an

23^{ème} et 24^{ème} année : 3 jours par an

25^{ème} et 26^{ème} année : 4 jours par an

à partir de la 27^{ème} année : 5 jours ouvrés par an.

Cet article est complété par l'annexe II - Personnels comptant plus de 18 ans d'ancienneté.

Ces dispositions particulières ne s'appliqueront qu'aux personnels justifiant plus de 18 ans d'ancienneté au moment de la mise en oeuvre de l'accord et deviendront caduques au fur et à mesure des départs des personnels concernés.

Article 9

Commission paritaire de suivi

Il est créé une Commission de suivi. Celle-ci est composée des organisations signataires du présent accord.

Elle se réunit à la demande d'une des organisations signataires et au moins une fois par an pour dresser le bilan du présent accord.

Article 10

Commission paritaire de conformité

Une commission paritaire de conformité est également créée.

Elle est composée de 2 membres par organisation syndicale signataire de l'accord et d'un nombre au plus égal pour la délégation des employeurs.

Cette commission est chargée d'examiner la conformité avec le présent accord-cadre des accords collectifs de travail négociés conformément à l'article 3, dans les établissements dépourvus de délégués syndicaux.

Article 11

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

D'un commun accord entre les parties, il est expressément prévu que les signataires réexamineront le présent

accord en cas d'adoption de nouvelles lois, décrets, arrêtés et règlements affectant les dispositions prévues dans cet accord ou ayant un lien avec sa nature même. Il appartiendra aux établissements de prévoir les cas de suspension et de dénonciation des accords qu'ils auront conclus.

Le présent accord pourra également être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée par l'auteur de la dénonciation à tous les signataires de l'accord, notamment en raison des motifs suivants :

- modification des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ayant présidé à la conclusion et à la mise en oeuvre du présent accord et modifiant l'équilibre du système
- suppression ou réduction des aides de l'Etat avant la fin de la période de 5 ans.

Article 12 Commission de suivi d'établissement

Les accords d'établissement conclus en application du présent accord devront prévoir l'institution d'une Commission paritaire de suivi.

Années	Échelon	Majoration	Cumul
1 ^{ère}	période d'essai		
1 ^{ère}	1 ^{er}	5 %	5 %
2 ^{ème}	1 ^{er}		5 %
3 ^{ème}	1 ^{er}		5 %
4 ^{ème}	2 ^{ème}	2 %	7 %
5 ^{ème}	3 ^{ème}	2 %	9 %
6 ^{ème}	4 ^{ème}	2 %	11 %
7 ^{ème}	5 ^{ème}	2 %	13 %
8 ^{ème}	6 ^{ème}	2 %	15 %
9 ^{ème}	7 ^{ème}	1,50 %	16,50 %
10 ^{ème}	8 ^{ème}	1,50 %	18 %
11 ^{ème}	9 ^{ème}	1,50 %	19,50 %
12 ^{ème}	10 ^{ème}	1,50 %	21 %
13 ^{ème}	11 ^{ème}	1,50 %	22,50 %
14 ^{ème}	12 ^{ème}	1,50 %	24 %
15 ^{ème}	13 ^{ème}	1,50 %	25,50 %
16 ^{ème}	14 ^{ème}	1,50 %	27 %
17 ^{ème}	15 ^{ème}	1 %	28 %
18 ^{ème}	16 ^{ème}	1 %	29 %
19 ^{ème}	17 ^{ème}	1 %	30 %
20 ^{ème}	18 ^{ème}	1 %	31 %

Cette commission, composée des signataires de l'accord d'établissement, sera destinataire des informations lui permettant le suivi de cet accord et notamment le respect de ses dispositions selon des modalités à déterminer.

Article 13 Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en application au premier jour du mois civil suivant sa signature.

Son extension est demandée.

Conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, cet accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (en 5 exemplaires) ainsi qu'au Greffe du Conseil des Prud'hommes et au Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricole.

Annexe I

Dispositions communes

(Article 8 Déroulement de carrière)

Années	Échelon	Majoration	Cumul
21 ^{ème}	19 ^{ème}	1 %	32 %
22 ^{ème}	20 ^{ème}	1 %	33 %
23 ^{ème}	21 ^{ème}	1 %	34 %
24 ^{ème}	22 ^{ème}	1 %	35 %

Annexe II

Personnels comptant plus de 18 ans d'ancienneté

(Article 8 Déroulement de carrière)

Années	Échelon	Majoration	Cumul	Majorations	
				Points	Congés
1 ^{ère}	Essai				
1 ^{ère}	1 ^{er}	5 %	5 %		
2 ^{ème}	1 ^{er}		5 %		
3 ^{ème}	1 ^{er}		5 %		
4 ^{ème}	2 ^{ème}	2 %	7 %		
5 ^{ème}	3 ^{ème}	2 %	9 %		
6 ^{ème}	4 ^{ème}	2 %	11 %		
7 ^{ème}	5 ^{ème}	2 %	13 %		
8 ^{ème}	6 ^{ème}	2 %	15 %		
9 ^{ème}	7 ^{ème}	1,50 %	16,50 %		
10 ^{ème}	8 ^{ème}	1,50 %	18 %		
11 ^{ème}	9 ^{ème}	1,50 %	19,50 %		
12 ^{ème}	10 ^{ème}	1,50 %	21 %		
13 ^{ème}	11 ^{ème}	1,50 %	22,50 %		
14 ^{ème}	12 ^{ème}	1,50 %	24 %		
15 ^{ème}	13 ^{ème}	1,50 %	25,50 %		
16 ^{ème}	14 ^{ème}	1,50 %	27 %		
17 ^{ème}	15 ^{ème}	1 %	28 %		
18 ^{ème}	16 ^{ème}	1 %	29 %		
19 ^{ème}	17 ^{ème}	1 %	30 %	3 points	1 jour
20 ^{ème}	18 ^{ème}	1 %	31 %		1 jour
21 ^{ème}	19 ^{ème}	1 %	32 %		2 jours
22 ^{ème}	20 ^{ème}	1 %	33 %		2 jours
23 ^{ème}	21 ^{ème}	1 %	34 %		3 jours
24 ^{ème}	22 ^{ème}	1 %	35 %		3 jours
25 ^{ème}	22 ^{ème}		35 %		4 jours
26 ^{ème}	22 ^{ème}		35 %		4 jours

Années	Échelon	Majoration	Cumul	Majorations	
				Points	Congés
27 ^{ème}	22 ^{ème}		35 %	3 points	5 jours
28 ^{ème}	22 ^{ème}		35 %		5 jours

Travail de nuit

Accord du 5 juin 2007

[Étendu par arr. 20 mars 2008, JO 28 mars, applicable à compter de la publication du décret nécessaire à sa mise en œuvre⁽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.*

]

Préambule

Le recours au travail de nuit est exceptionnel et ne peut être justifié que par la nécessité d'assurer la continuité des services d'utilité sociale des établissements, c'est à dire les services d'internat et de sécurité des personnes et des biens.

Chaque instance représentative élue du personnel, lorsqu'elle existe, doit être consultée sur la base d'une note écrite exposant les motifs du recours au travail de nuit et précisant les salariés concernés, l'organisation des postes et des horaires de travail, l'organisation et le positionnement des temps de pause.

Cette consultation doit se faire une fois par an au début de l'année scolaire et, exceptionnellement, pour le cas où une nouvelle catégorie de personnel pourrait être concernée par le travail de nuit.

Un exemplaire de cet accord sera remis à chaque salarié travaillant de nuit, ou à qui le travail de nuit pourrait être proposé.

Contexte juridique

Le présent accord annule et remplace l'accord de branche sur le travail de nuit du 9 octobre 2003 étendu par arrêté du 10 mai 2004 (publié au JO du 06 juin 2004) ; ainsi que l'article 7.4 de la Convention Collective Nationale de l'«Enseignement Agricole Privé - Personnel relevant du GOFPA».

Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire de la Métropole, à tous les organismes, y compris les centres de formation professionnelle continue et les centres de formation d'apprentis agricoles, à but non lucratif, privés laïcs, dont les membres sont des parents d'élèves ou des structures professionnelles, économiques ou sociales, gestionnaires d'établissements d'enseignement agricole fonctionnant selon le rythme approprié ou à temps plein.

Sont exclus du présent accord les organismes gestionnaires suivants: chambres consulaires, Mutualité Sociale Agricole, et les organismes privés concernés par d'autres conventions collectives ou protocoles sociaux.

Article 1er Travail de nuit et durée du travail

1.1

Définition de la plage horaire du travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures ou entre 22 heures et 7 heures est considéré comme travail de nuit.

1.2

Définition du travail de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, tout travailleur qui :

- soit, accomplit au moins 2 jours par semaine selon son horaire habituel au moins 3 heures de temps de travail quotidien entre 21 heures et 6 heures ou entre 22 heures et 7 heures,
- soit, accomplit au cours d'une période d'une année au moins 210 (deux cent dix) heures de travail effectif durant la plage nocturne de 21 heures à 6 heures ou entre 22 heures et 7 heures.

1.3

Définition des équivalences

Le régime d'équivalence est mis en place pour le personnel d'internat de nuit, dont la mission est double :

- pendant les périodes d'activité, ce personnel surveille et encadre activement les élèves
- 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, le maître d'internat est autorisé à dormir.

Ce système d'équivalence s'appliquera de l'extinction des feux le soir à l'allumage le matin, dans la limite d'une plage horaire maximale de 10 heures.

Pour le personnel d'internat, lorsqu'il se trouve être sous régime d'équivalence, par temps de travail on entend le temps de travail effectif 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.

1.4

Durée quotidienne du travail de nuit

1.4.1

En droit national

La durée maximale de travail est fixée à 8 heures par application de l'article L. 213-3 du code du travail.

Toutefois, le présent accord établit une dérogation à l'article L. 213-3 du code du travail, en autorisant une durée maximale de 12 heures calculée en appliquant le régime des équivalences tel que défini à l'article 1.3 du présent accord.

En contrepartie, lorsque la durée du travail quotidien dépassera 8 heures, ces personnels bénéficieront d'un repos équivalent à la durée du dépassement. Ce repos s'ajoutera soit au repos quotidien, soit au repos hebdomadaire, sauf pour le personnel d'internat sous régime d'équivalence pour qui ce repos s'ajoutera obligatoirement au repos hebdomadaire.

1.4.2

En droit communautaire

Conformément aux dispositions de la Directive Européenne 2003/88 du 4 novembre 2003, la durée maximale de travail est fixée à 15 heures sur une période de 24 heures, pour le personnel exerçant des «activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes». Pour le calcul de ce seuil, les équivalences ne s'appliqueront pas.

En contrepartie, lorsque la durée du travail quotidien dépassera 8 heures, une période de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures de dépassement sera accordée au salarié.

À aucun moment, le repos compensateur issu du droit communautaire ne pourra se cumuler avec le repos compensateur issu du droit national.

1.5

Repos quotidien

Le repos quotidien doit être de 11 heures consécutives en règle générale. Toutefois, pour le personnel d'internat, le temps de repos quotidien pourra être ramené à 9 heures. Dans ce cas, chaque heure de dépassement donnera lieu à un repos d'une durée équivalente. Ce temps de repos pourra s'ajouter aux repos quotidien et hebdomadaire.

1.6

Durée maximale hebdomadaire

1.6.1

En droit national

La durée maximale hebdomadaire du travail effectué par un travailleur de nuit ne pourra pas excéder 48 heures, ou 44 heures appréciées sur 12 semaines consécutives. Pour l'appréciation de ces plafonds, le régime des équivalences tel que défini à l'article 1.3 du présent accord sera applicable.

1.6.2

En droit communautaire

La durée maximale hebdomadaire du travail effectué par un travailleur de nuit ne pourra pas excéder 48 heures calculées sur une période de 4 mois, les 48 heures s'entendant en temps de travail effectif, sans tenir compte des horaires d'équivalence. Les périodes de congés annuel ou de congé maladie seront neutres pour le calcul de la moyenne.

1.7

Temps de pause

Tous les personnels travaillant de nuit et dont la durée de travail effectif continu est supérieure à 6 heures bénéficient d'un temps de pause d'une durée de 20 minutes rémunéré au tarif horaire normal sauf pour les personnels de surveillance d'internat dont le temps de travail rémunéré est déterminé en fonction de l'horaire d'équivalence défini dans l'article 1.2 du présent accord. Pour ce dernier personnel, il est admis que le temps de pause est inclus dans les périodes d'inactivité, et ne donne donc pas lieu à une rémunération ou à un repos supplémentaire.

Article 2

Compensation du travail de nuit

Compte tenu des contraintes particulières du travail de nuit, celui-ci fait l'objet d'une compensation dans les conditions suivantes, qui s'ajoute, le cas échéant, aux compensations spécifiques fixées dans les articles ci-dessus.

— 10 heures de travail effectif de nuit rémunérées donnent droit à un repos de compensation fixé à 36 minutes (soit 6 %), pris sur le temps de travail.

— Ce repos de compensation pourra être accolé à une période non travaillée au titre de la modulation ou des jours R.T.T. ou aux congés payés, au choix du salarié en accord avec l'employeur.

Les repos de compensation devront être soldés au 31 août de l'année scolaire.

Article 3

Conditions de travail de nuit

3.1

Les établissements qui ont recours au travail de nuit de façon habituelle devront prévoir un espace permettant de se restaurer et de s'informer sur la vie de l'établissement.

Le personnel d'internat chargé de la surveillance nocturne dispose d'une chambre individuelle.

3.2

Les établissements seront attentifs au fait que le travailleur de nuit dispose d'un moyen de transport entre son domicile et l'établissement, à l'heure de la prise de poste et à l'heure de fin de poste, lors de son affectation à ce poste et pour l'organisation de ses horaires.

3.3 Égalité professionnelle

Les établissements veilleront à poursuivre 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 et d'établir le plan pour l'égalité professionnelle prévu par l'article L. 123-4 du code du travail.

3.4

Surveillance médicale - Inaptitude

Conformément aux dispositions de l'article L. 213-5 modifié, tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale renforcée. Une visite médicale sera effectuée par le médecin du travail préalablement à l'affectation à un poste de nuit. Elle sera renouvelée au moins tous les six mois.

En dehors des visites périodiques, tout travailleur de nuit pourra bénéficier d'un examen médical à sa demande. Ces visites sont à la charge de l'employeur.

Le médecin du travail devra être consulté avant toute décision importante relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit.

Le rapport annuel remis au C.H.S.C.T. s'il existe, devra traiter du travail de nuit. Il présentera les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail et la protection des travailleurs de nuit.

Si le travailleur de nuit est déclaré inapte, par le médecin du travail, à reprendre son poste temporairement ou définitivement, l'employeur est tenu de lui proposer, à titre temporaire ou définitif, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer une des tâches existant dans l'établissement, et après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutation, transformation de postes ou aménagement du temps de travail.

Il appartient à l'employeur de provoquer l'établissement de propositions écrites par le médecin du travail.

À défaut, l'employeur devra étudier une proposition de formation d'adaptation pour un reclassement interne.

Dans le cas d'un reclassement interne le salarié concerné sera classé à l'indice de base correspondant à sa nouvelle fonction et en cas de perte de salaire il percevra un complément de rémunération jusqu'au rattrapage de son indice de base précédent.

L'employeur ne pourra prononcer la rupture du contrat de travail du fait d'une inaptitude, sauf à justifier par écrit, soit de l'impossibilité pour lui de proposer un poste de reclassement ou une formation d'adaptation, soit du refus du salarié d'accepter le poste (ou la formation) proposé pour un reclassement.

Dans tous les cas, les instances représentatives élues du personnel et le CHSCT lorsqu'ils existent, seront consultés avant toute décision.

3.5 Protection de la maternité

Les salariées en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant de nuit, bénéficieront des mesures spécifiques fixées par l'article L. 122-25-1-1 et suivants du code du travail visant à assurer la compatibilité de leur état avec leur poste de travail.

Toute salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, travaillant de nuit, sera affectée à un poste de jour sur sa demande pendant la durée de sa grossesse et pendant la période du congé légal postnatal prévu à l'article L. 122-26 du code du travail.

Toute salariée en état de grossesse médicalement constatée ou ayant accouché sera également affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constatera 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. La 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 (y compris des éventuelles majorations pour travail de nuit) 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 par l'employeur. Elle peut être suspendue ou supprimée à compter de la date où les conditions d'attribution ne sont plus remplies.

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. En cas d'allaitement prolongé justifié par certificat médical, le droit d'être affecté à un poste de jour est prolongé de la période justifiée.

Ces situations particulières font l'objet d'une information et d'une consultation des instances représentatives élues du personnel lorsqu'elles existent.

3.6

Obligations familiales impérieuses

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des 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.

De même, en raison des obligations familiales impérieuses citées ci-dessus, le salarié travaillant le jour peut refuser une proposition de travail de nuit sans que le refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Les instances représentatives élues du personnel, si elles existent, seront informées de ses situations et consultées sur d'éventuelles propositions de reclassement.

3.7

Sécurité des travailleurs de nuit

Les établissements doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité des travailleurs de nuit et notamment l'accès à des moyens d'alerte et de secours.

3.8

Dispositions relatives aux jeunes

Le travail de nuit de 21 heures à 6 heures est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.

3.9

Priorité d'emploi

Les travailleurs de nuit souhaitant occuper ou reprendre un poste de jour, ou les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper un poste de nuit, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

De même, tout travailleur de nuit accomplissant une action de formation dans le cadre du plan de formation de l'établissement, sera prioritaire pour l'attribution, à sa demande, d'un poste de jour pendant la durée de sa formation. Dans ce cas, son coefficient et sa rémunération seront maintenus durant sa formation.

Les instances représentatives élues du personnel, lorsqu'elles existent, seront consultées sur ces demandes et informées des emplois disponibles correspondants.

3.10 Salariés mandatés

Des dispositions particulières seront proposées aux salariés travaillant de nuit et ayant un mandat syndical ou de représentant du personnel, afin qu'ils puissent accomplir leur mandat sans entrave ni contrainte.

Article 4 Commission paritaire de suivi

4.1 Suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi, composée d'un nombre égal de représentants des organisations signataires de salariés et des employeurs, est chargée du suivi du présent accord.

Cette commission est mise en place dès la signature de l'accord. Elle aura pour mission de faire le point sur les conditions d'application du présent accord et les éventuelles difficultés.

Elle pourra également être saisie par les salariés, les employeurs ou les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires des éventuelles difficultés d'interprétation ou de mise en place du présent accord.

Cette commission, qui se réunira une fois par an, sera présidée alternativement chaque année par un représentant du collège salarié ou un représentant du collège employeurs, assisté d'un secrétaire choisi parmi les représentants de l'autre partie.

La prise en charge par l'employeur des frais de déplacement des représentants syndicaux membres des organisations siégeant à cette commission se fera sur justificatifs sur les bases :

- de la réunion annuelle prévue ci-dessus.
- des frais de déplacement calculés dans la limite maximale du prix kilométrique SNCF, 2^{ème} classe, majoré des suppléments obligatoires.

En application de l'article L. 132-17 du code du travail, il n'est pas fait de retenue de rémunération pour la participation du salarié dûment désigné par les organisations signataires pour participer aux réunions de la commission de suivi.

4.2 Litiges individuels

En cas de litige individuel entre un salarié et son employeur sur l'application du présent accord, la commission composée paritaire pourra être saisie dans le cadre d'une procédure de conciliation.

La commission est saisie par lettre recommandée adressée au Président. Les coordonnées de celui-ci sont portées chaque année à la connaissance des salariés par voie d'affichage.

Le président fixe une date de réunion de la commission dans le délai d'un mois suivant la date de réception de la saisine, en vue d'une conciliation. Il en informe le demandeur et la partie adverse qui dispose d'un délai de quinze jours pour signifier par écrit qu'elle accepte

ou refuse cette réunion de conciliation. L'absence de réponse dans ce délai est considérée comme un refus. La commission entend le demandeur, (ou son représentant) puis l'autre partie, et propose une solution. En cas de refus ou en l'absence de réponse de la partie adverse, le président et le secrétaire dressent un procès-verbal de non-conciliation, qu'ils adressent de la même façon aux deux parties. Les échanges de correspondances se font en recommandé avec avis de réception. Ce procès verbal de non conciliation pourra constituer une pièce à verser à un éventuel dossier de contentieux.

Article 5 Formalités

5.1 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5.2 Adhésion

Conformément à l'article L. 132-9 du livre 1^{er} du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative qui n'est pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement. L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Notification devra également en être faite dans le délai de 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

5.3 Révision

L'accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires de l'accord, par lettre recommandée AR adressée à tous les organismes représentatifs dans la branche, notamment si une modification des dispositions législatives ou réglementaires ayant présidé à la conclusion et à la mise en œuvre du présent accord venait à modifier l'équilibre du dispositif.

Toute demande de révision devra être accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction et notifiée par L.R.A.R. à chacune des parties signataires.

5.4 Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du code du travail, par lettre recommandée AR adressée par l'auteur de la dénonciation à tous les signataires de l'accord.

5.5 Date d'effet

Conformément aux dispositions légales, cet accord sera déposé au Service pluridépartemental de l'inspection du

travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny

Cet accord sera applicable dès la publication du décret nécessaire à sa mise en œuvre.

Son extension est demandée.

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 équivalents 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.

Décrète :

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 comme tel.

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.

Temps partiel

Accord du 1^{er} octobre 2015

[Non étendu, applicable le lendemain de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

G.O.F.P.A.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FGA CFDT ;

SNEC CFTC ;

SNEIP CGT.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi instaure au bénéfice des salariés à temps partiel une durée minimale de 24 heures par semaine ou l'équivalent mensuel ou annuel.

Compte tenu des contraintes fonctionnelles, organisationnelles et structurelles de nos établissements, consécutives à nos activités d'enseignement en formation initiale rythmée par les vacances scolaires et de formation continue dont les actions de formation peuvent être occasionnelles et extrêmement limitées dans le temps, le recours aux salariés à temps partiel se révèle inévitable et relativement important.

La loi donnant la possibilité par accord de branche étendu de fixer une durée de travail inférieure à la durée minimale légale, les partenaires sociaux ont convenu de fixer une durée minimale de travail adaptée aux spécificités du secteur.

Ceci étant, si le recours au travail à temps partiel est inévitable dans le secteur d'activité concerné par le présent accord, les partenaires sociaux s'engagent à favoriser le regroupement des horaires pour créer les conditions favorables au cumul d'activité professionnelle et, chaque fois que cela est possible, s'engagent à privilégier le recours au temps plein.

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 par les partenaires sociaux 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 réviser l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail pour 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.

Champ d'application

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire de la Métropole, à tous ses organismes, y compris les centres de formation professionnelle continue et les centres de formation d'apprentis agricoles, à but non lucratif, privés laïcs, dont les membres sont des parents d'élèves ou des structures professionnelles, économiques ou sociales, gestionnaires d'établissements d'enseignement agricole fonctionnant selon le rythme approprié ou à temps plein.

Article 1er Durée minimale de travail

À la date d'entrée en vigueur du présent accord la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixé à :

- 4 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou annuel pour les enseignants et les formateurs,
- 9 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou annuel pour les AVS ou AESH
- 17,5 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel ou annuel pour les autres personnels.

Outre les autres exceptions légales, une durée de travail inférieure à la durée minimale légale peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié dans les conditions posées par l'articleL. 3123-14-2 du Code du travail. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle à la durée minimale de travail de toutes les catégories de personnel.

Le salarié en situation de multi-employeurs informera l'employeur relevant de la présente convention collective, des heures et de la répartition de celles-ci auprès de son ou de ses autres employeurs.

De même, il est précisé que la durée minimale légale de 24 heures ne s'applique pas :

- aux contrats aidés qui sont soumis à un régime juridique spécifique,

- aux contrats d'une durée de 7 jours maximum,
- aux contrats à durée déterminée et aux contrats de mission de remplacement,
- aux salariés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études, pour lesquels une durée de travail inférieure à la durée minimale du travail fixée à l'articleL. 3123-14-1 du code du travail et compatible avec leurs études, est de droit.
- aux salariés passant à temps partiel de plein droit au titre des dispositions du code du travail (cas notamment du passage à temps partiel dans le cadre de la législation sur le congé parental ou le mi-temps thérapeutique)

Article 2 Garanties offertes aux salariés à temps partiel dont la durée de travail est inférieure à la durée minimale légale

2.1 Garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant de cumuler plusieurs activités

Les partenaires sociaux reconnaissent que la régularité des horaires contribue à une meilleure conciliation vie privée/vie professionnelle et permet au salarié de cumuler plusieurs activités.

Les partenaires sociaux demandent aux établissements, chaque fois que cela est possible, de fixer des horaires réguliers et à diminuer les situations conduisant à une modification des horaires de travail.

Un planning hebdomadaire de travail pour l'ensemble de l'année, ou de la durée du contrat, devra être transmis par écrit au salarié avant le début de la période de référence de la structure.

L'employeur pourra demander une modification des horaires figurant sur le planning sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours minimum. Les salariés à temps partiel disposent de la faculté de refuser le changement de leur planning si celui-ci est réellement incompatible avec leurs autres activités professionnelles dont l'employeur a été dûment informé en début de période de référence. Ce refus ne peut pas être constitutif d'une faute et n'est susceptible d'aucune sanction.

2.2 Garanties quant au regroupement des horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes

La période de travail est fixée à 3 heures consécutives et sa durée maximale à 5 heures consécutives, en fonction des activités du salarié et de la structure.

Le regroupement des horaires de travail se fait dans les conditions suivantes :

<i>Temps de travail et nombre de périodes de travail maximum par semaine, ou équivalent mensuel ou annuel</i>	
<i>Temps de travail</i>	<i>Nombre de périodes de travail maximum</i>
< 7 heures	2
De 6 heures à moins de 12 heures	3
De 13 heures à moins de 17,50 heures	6

L'employeur s'engage à regrouper les horaires sur un minimum de périodes sauf contraintes précisées par écrit et acceptées par les deux parties.

2.3

Semaines à 0 heure d'activité

Les salariés dont le temps de travail annualisé est inférieur à la durée minimale légale du travail ont droit à 6 semaines à 0 heure par année de référence.

Deux de ces semaines doivent être accolées aux congés payés pris pendant la période estivale.

2.4

Priorité d'accès à une durée de travail au moins égale à la durée minimale légale

Conformément aux dispositions de l'articleL. 3123-8 du Code du travail, les salariés qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel d'une durée au moins égale à la durée minimale légale, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, sous réserve qu'ils remplissent les conditions correspondantes aux qualifications et compétences de cet emploi. À ce titre, les employeurs doivent porter à leur connaissance la liste des emplois disponibles correspondants.

Article 3

Interruptions d'activité

Pour les salariés travaillant 3 heures dans une journée, il n'y a pas d'interruption d'activité. Au-delà, leur horaire de travail peut comporter une interruption dont la durée peut être supérieure à deux heures. Dans ce cas l'interruption ne doit toutefois pas excéder 6 heures. À partir de la deuxième coupure dans une journée de travail, le salarié sera compensé à hauteur des frais mentionnés à l'article10 de la convention collective, sauf accord plus favorable.

Article 4

Heures complémentaires

Des heures complémentaires pourront être effectuées dans la limite de 10 % de la durée hebdomadaire ou mensuelle définie au contrat de travail.

Toutefois, cette limite pourra être portée au 1/3 avec l'accord des intéressés et après information des délégués du personnel.

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 ne constitue pas une faute où un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues (ArtL. 3123-17 du Code du Travail)

Le comité d'entreprise, la Délégation Unique des personnels ou les délégués du personnel seront informés des propositions d'heures complémentaires.

Article 5

Compléments d'heures par avenant

L'employeur et le salarié à temps partiel peuvent conclure un avenant au contrat de travail permettant d'augmenter temporairement la durée de travail du salarié.

Les partenaires sociaux conviennent que le nombre d'avenants est limité à 6 par période de référence de la structure et par salarié, aucune limite n'étant toutefois appliquée dans les cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Par dérogation au dernier alinéa de l'articleL. 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 %.

Les heures accomplies dans le cadre de l'avenant ne donnent lieu à aucune majoration de salaire.

Les avenants de compléments d'heures sont proposés en priorité aux salariés qui ont exprimé leur volonté d'augmenter leur temps de travail et plus précisément à ceux qui ont les compétences attendues pour le poste visé.

L'avenant indique les modalités selon lesquelles les compléments d'heures sont accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat de travail.

Au terme de la durée de l'avenant, le salarié est replacé dans ses conditions d'emploi contractuelles initiales.

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 de sanction.

Le comité d'entreprise, la Délégation Unique des personnels ou tes délégués du personnel seront informés des propositions d'heures complémentaires.

Article 6

Formalités

6.1

Suivi

La commission paritaire 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.

6.2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de sa signature.

6.3

Révision et dénonciation

L'accord peut être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties signataires de l'accord, par lettre recommandée AR adressée à tous les organismes représentatifs dans la branche, notamment en cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires ayant présidé à la conclusion et à la mise en œuvre du présent accord.

Toute demande de révision doit être accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction et notifiée par L.R.A.R. à chacune des parties signataires.

De même, l'accord peut être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, conformément aux dispositions légales en vigueur.

6.4

Formalités de dépôt et demande d'extension

Le présent accord fera l'objet, à la diligence des parties signataires et à l'expiration du délai d'opposition de 15 jours prévu à l'article L. 2232-6 du Code du travail, des formalités de dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions prévues par le Code du travail.

