

Commission paritaire du 14 janvier 2016

Présents :

Collège salariés MM Friedrich, Baudet-Collinet, Angomard, Loeuillet,
Collège employeurs : MM Salvignol, Hardy, Grésin, Marie, Defaix

Excusés :

Collège salariés : MM Sablos, Kerrec
Collège employeurs : MM Pierfite, Audrain,

Un tour de présentation permet d'accueillir Madame Baudet-Collinet FGA CFDT qui succède à Madame Hervé au sein de la commission paritaire.

La commission paritaire débute par la signature originale d'exemplaires de l'accord relatif au temps partiel.

Approbation du compte-rendu de la commission paritaire du 01 Octobre 2015

Le compte rendu est approuvé à l'unanimité.

Débat d'actualité sur le regroupement des branches

Suite à une question posée par la CGT, une discussion s'engage sur le regroupement des conventions collectives de branche.

La loi de mars 2014 prévoit la restructuration des branches professionnelles. Un rapport remis au Premier Ministre en septembre 2015 préconise que chaque convention représente au moins 5000 salariés.

Certaines structures, comme le CNEAP, ont déjà reçu un courrier du Ministère du Travail les invitant expressément à un regroupement de leurs trois conventions collectives.

Les membres présents considèrent qu'il faut anticiper l'application de la loi et travailler les hypothèses envisageables pour chacun.

Le Collège employeur confirme son intention de mener une expertise sur le sujet (étude comparative des conventions, rapprochements possibles, nécessités de mixage et de partenariats inter établissements sur les territoires qui ne doivent pas être gênés par des conventions trop différentes, ...)

A titre d'information pour l'enseignement agricole privé :

- Les MFR comptent 9000 salariés
- le CNEAP n'atteint pas les 5000 salariés

- le GOFPA n'atteint pas non plus les 5000 salariés
- le Ministère pour sa part verrait positivement un rapprochement enseignement agricole privé.

Examen de la convention collective réécrite. Points mis à la discussion :

Préambule

Sur proposition de la CGT, les organisations syndicales réunies (CFTC, CFDT, CGT) suggèrent que des mentions relatives à l'égalité des conditions professionnelles hommes femmes soient ajoutées au paragraphe 3 de la convention collective :

Les employeurs réaffirment leur engagement à ne pas prendre en considération, en ce qui concerne l'embauche, l'exécution, la répartition du temps de travail, le déroulement de carrière et la rupture du contrat de travail : le sexe, l'âge, le handicap ainsi que tout autre motif de discrimination, conformément aux dispositions de l'article L2315-12.

Liste des accords et avenants :

Ajouter la référence à l'accord du 1/10/2015 sur les temps partiels.

Art 2.4

Proposition de la CGT de renommer la commission d'interprétation en y ajoutant : ou de conciliation. Il est proposé d'accepter cette suggestion en l'appelant : commission d'interprétation et/ou de conciliation mais en donnant à la commission un pouvoir strictement consultatif et de remplacer le terme litige par celui de question.

La rédaction suivante est finalement approuvée ¹:

Pour la commission d'interprétation et/ou de conciliation :

*Les **questions** résultant de l'application de la présente convention collective peuvent être examinées, avant toute autre procédure, par une Commission Nationale de Conciliation composée de la même façon que la Commission Paritaire Nationale et fonctionnant dans les mêmes conditions.*

La Commission peut être saisie par tout salarié ~~par l'intermédiaire de leurs représentants du personnel~~, par tout employeur relevant de cette présente convention collective ou par l'une des organisations signataires. La saisine est à adresser par lettre recommandée au (à la) Président-e de la Commission.

Celui-ci (celle-ci) réunit la Commission dès qu'il (elle) est en possession des éléments indispensables au dossier. L'avis de cette commission n'a qu'une valeur consultative.

Art 2.6

Il est proposé d'ajouter "et droit des salariés" par le collège employeur.

Art 2.7.1

Mise à jour des articles de référence au code du travail.

Art 2.7.2

¹ Les modifications sont approuvées par la Commission Paritaire, sous réserve d'examen et validation par les centrales syndicales

Précision "dans les limite fixées par dans les limites fixées par l'art. L2315-1 du Code du travail.

La CFTC propose de changer le terme « réclamations » par « questions ». Le collègue employeur propose d'ajouter "et les réponses de l'employeur"
Mise à jour de l'article du code du travail correspondant.

Art 2.7.3

L'article L2322-6 du Code du travail: "sans autres moyens dont ils disposent pour l'exercice de leurs fonctions

Art 3.2

La CGT propose d'ajouter : Les Ouvriers & Employés correspondent aux fonctions allant du SMC à l'indice 339. Suite à discussion il est acté de remplacer par « allant jusqu'à l'indice 339 »

~~Pour les personnels au coefficient 330, la catégorie sociale doit être définie par l'établissement et précisée dans le contrat de travail : A supprimer.~~

Art 3.4 :

La CFTC s'interroge sur la pertinence de laisser figurer la phrase : « cet article ne pourra s'appliquer que sous réserve d'une extension d'accord ». Le collègue employeur répond qu'il faut maintenir en l'état car le renouvellement de la période d'essai doit être d'un commun accord et que certains employeurs pourraient reconduire par méconnaissance réglementaire une période d'essai.

Art 3.5

Proposition CFTC : Les modalités de renouvellement pourront être fixées par un avenant avant le terme du contrat.

Proposition retenue : pourront est remplacé par devront.

Art 3.8 et 3.9

Mise à jour de la référence au code du travail.

Art 4.2.1

Sont considérés comme salariés permanents à temps partiels, ceux qui effectuent, en application d'un accord écrit avec l'employeur, un horaire inférieur à la durée légale du travail dans le respect de l'accord sur le temps partiel en vigueur (sans le dater).

Article 5 conditions de rupture du contrat de travail ²

Proposition du collègue employeur : Le contrat de travail à durée indéterminée cesse par la démission, le licenciement, la prise d'acte à l'initiative de l'employeur ou du salarié, la rupture conventionnelle, la force majeure, la résolution judiciaire du contrat ou le départ à la retraite...

² il est proposé que la référence aux avenants antérieurs à cette convention soient retirés; Cette question doit faire l'objet d'une vérification juridique.

Art 5.1³:

Démission et préavis : D'un commun accord entre les deux parties, les délais sont trop longs. Ils peuvent être soit révisés soit ajustés par accord entre les parties dans le contrat.

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.

Cadres dirigeants : Délai de préavis en cas de démission ou de licenciement : 3 mois

Cadres autonomes et intégrés: Délai de préavis en cas de démission ou de licenciement : 3 mois

Techniciens et Agents de Maîtrise : Délai de préavis en cas de démission ou de licenciement : 1 mois

Ouvriers et Employés : Délai de préavis en cas de démission ou de licenciement : 1 mois

Ces délais peuvent être réduits par accord écrit et signé des deux parties.

Proposition CGT : « ces délais pourront être réduits d'un commun accord écrit et signé des deux parties ». Validé.

Art 5.3 : Retraite

Proposition CGT : Ces délais peuvent être réduits par accord écrit et signé des deux parties.

Art 6.1 : changement de titre "Détermination du salaire minimum hiérarchique" et non "valeur du point" (proposition employeur)

Proposition de texte de la CGT : *Les salariés reçoivent une rémunération basée sur la valeur du point GOFPA. Le salaire mensuel pour un salarié à temps plein est obtenu en multipliant son coefficient hiérarchique par la valeur du point GOFPA. Toutefois, le salaire ne peut être inférieur à l'accord national du 17 octobre 2012 adoptant un Salaire Minimum Conventionnel GOFPA, soit le SMIC+2 %. Proposition validée.*

Révision de salaire : *Le salaire est révisé à chaque modification du point GOFPA et du SMIC.*

Art 6.2 : Primes

Proposition CGT : Au-delà de 15 jours d'absence et en cas où de nouveaux responsables seraient mis en place pour la durée du remplacement, la prime serait répartie entre eux.

Art 7.6.3 : Modification du planning prévisionnel

Aucun délai de prévenance ne s'appliquera dans les situations d'urgence, telles que par exemple le remplacement d'un salarié absent. Dans l'intérêt du service, le refus d'un salarié devra être dûment motivé : justification de rendez vous, contrainte ou engagement. Dans ce cas il ne pourra être retenu de sanction contre le salarié refusant une modification de planning.

Art 7.4.1 :

Le titre "préambule" disparaît, le texte demeure. Les articles suivants sont décalés en conséquence.

³ Toutes les références au code du travail seront revues avec la codification la plus récente.

Art 8.5

Congé parental : possibilité de travail à temps partiel plutôt que "à mi temps"

Art 9.1

Toutefois, si l'absence du salarié se prolonge au-delà d'une année engendrant de réelles perturbations dans le fonctionnement de l'établissement et rendant nécessaire le remplacement définitif du salarié, une procédure de licenciement peut être engagée après consultation des représentants du personnel

Une absence pour accident du travail ou maladie professionnelle, quelle qu'en soit la durée, ne peut entraîner la rupture du contrat de travail sauf dans les conditions prévues à l'article L1242-10 du code du travail.

Art 9.2

Concernant les délais de carence, après une question posée par la CGT sur la réduction du délai de carence, le collège employeur propose d'appliquer 3 jours de carence à taux plein pour une absence, en lieu et place des 3 jours de carence à taux plein et trois jours à 50%, qui sont les dispositions légales en cours.

Certains établissements n'appliquent pas la carence en cas d'hospitalisation d'un salarié mais cette disposition reste à la discrétion de chacun, étant précisé que les organisations syndicales ont demandé qu'il soit écrit qu'il n'y ait pas de carence dans le cas d'une hospitalisation.

Art 21 :

Précision relative à la détention du DEPE par les directeurs d'établissement employant des salariés relevant de l'article 4.

Sur proposition du collège employeur, il est retenu :

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

Les directeurs des établissements privés d'enseignement technique agricole mentionnés à l'article 4 de la loi 84-1285 du 31.12.84 doivent posséder ou valider dans les trois ans l'attestation de qualification exigée.

21.2 - CONTRAT DE TRAVAIL

Le collège employeur propose la suppression de la phrase :

~~Le contrat de travail est normalement un contrat à durée indéterminée, sauf en cas de remplacement du cadre dirigeant.~~

La période d'essai est de six mois.

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

Art 21.3

Le collège employeur propose de réécrire l'article tel que ci-dessous :

21.3 - DURÉE DU TRAVAIL ET REMUNERATION

Compte tenu de l'autonomie dont disposent les cadres dirigeants pour assurer leur fonction et de l'incompatibilité de celle-ci avec des horaires réguliers, la rémunération versée est considérée comme forfaitaire et correspondant à une durée de travail telle que définie par l'article L.212-15-1 du Code du travail.

La rémunération des cadres dirigeants est déterminée par le Président du 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.

Art 21.4 intégré à l'art 21.3

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

Art 21.5 devenu 21.4

Le cadre qui bénéficie dans l'organisation de son emploi du temps d'un réel degré d'autonomie, est dit « cadre autonome » ou « cadre non intégré ».

21.5 - CONTRAT DE TRAVAIL

~~Le contrat de travail est normalement un contrat à durée indéterminée, sauf en cas de remplacement du cadre.~~

La période d'essai est de quatre mois.

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

21.6 Durée du travail

Les 217 jours de durée annuelle de travail sont changés en 218 jours pour être conforme à la loi établissant une journée de solidarité

Annexe 2 :

Sur proposition de la CFDT : Préciser l'existence du compte personnel de formation en remplacement du Droit Individuel à la Formation.

Thèmes proposés pour les Négociations Annuelles Obligatoires

- Egalité hommes femmes
- Emploi de personnes handicapées.
- Emploi et adaptation des postes de travail des personnes de plus de 50 ans
- Prise en compte du travail les jours fériés

Pour travailler sur ces thèmes il faut interroger les adhérents sur :

- les travailleurs en situation de handicap dans les établissements
- leurs pratiques concernant le travail des jours fériés.
- ...

La séance est levée à 14 heures 30.