

Présents :

Collège salariés MM Angomard (SNEIP- CGT), Loeuillet (SNEIP – CGT), Ducrohet (SNEC CFTC)
Collège employeurs : MM Salvignol, Hardy, Grésin, Marie, Defaix

Excusés :

Collège salariés : MM Sablos (FGA CFDT), Kerrec (FGA CFDT), Friedrich (SNEC CFTC), Baudet-Collinet (FGA CFDT)
Collège employeurs : MM Pierfite, Audrain,

Approbation du compte-rendu de la commission paritaire du 14 janvier 2016

Le compte rendu est approuvé à l'unanimité après correction de quelques erreurs typographiques.

Débat d'actualité sur le regroupement des branches

Le GOFPA n'a pas été sollicité à ce jour alors que le CNEAP a reçu un courrier du Ministère de l'Agriculture.

Un rendez vous sera demandé au ministère de l'Agriculture par le collège employeur pour avoir les précisions nécessaires pour conduire correctement ce débat.

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

Le texte de la convention a été totalement repris dans sa mise en page. Chaque membre de la commission a été destinataire d'un exemplaire du document. L'ensemble des modifications souhaitées lors de la précédente commission (surlignées dans le texte soumis à chacun) est repris point à point.

Art 2.4 page 11 : Ajouter *Cette commission émet des avis à valeur consultative.*

Art 2.6.2 et 2.7 : corrections typographiques effectuées

Délégués du personnel : Corrections également validées

Art 2.7.3 : Art 3 ; Art 3.1 validés

Art 3.2 : Période d'essai CDI validée.

Art 3.5 : Validé

Art 3.8 et 3.9 : correction de la référence au code du travail. Validés

Art 4.2 ; Art 5 ; Art5.1 ; Art 5.2 ; Art 5.3 : Validés

Art 6 : Rémunération. Validé avec précision de « ...ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel défini par l'accord national du 17 octobre 2012 ».

Art 6.2 remplacement. Validé

Art 6.3.1 : accord cadre du 8 avril 99. Validé.

Art 7 : Validé

Art 7.6.3 : Relatif au remplacement dans l'urgence d'un salarié absent. Le SNEC CFTC souhaite une explication sur une partie de la formulation qu'il n'accepte pas : « *en situation d'urgence...dans l'intérêt du service le refus du salarié devra être dûment motivé.* ». Le collège employeur explique que cette condition est posée pour permettre la mobilisation des compétences nécessaires dans ces situations d'urgence et non toujours les mêmes bonnes volontés. L'objet de nos établissements est la qualité et la continuité du service apporté aux jeunes et aux familles. Cela ne peut s'accommoder d'une multiplication des heures d'études pour les classes ayant un professeur absent ou d'un abandon des ateliers d'élevage lorsque le responsable est en arrêt ! Le SNEC CFTC accepte de déroger aux 7 jours de délai de prévenance normalement prévu mais demande que la motivation soit explicitée par écrit avec les motifs de rendez vous obligation ou contrainte personnelle (qui n'a pas à être détaillée). Il est également précisé que le texte avait évolué lors de la dernière commission, notamment en reprécisant qu'il n'y avait pas de sanctions au refus. Ce texte sera de nouveau soumis aux instances décisionnaires du SNEC CFTC.

Art 7.7; Art 8.5 ; Art 9 : Validés.

Art 9.2 : Délai de carence de 3 jours.

Art 21.1 ; Art 21.3 ; Art 21.4 ; Art 21.5 : Validés

Art lié à la transformation du DIF en CPE est validé

Remarques complémentaires :

- La réduction du nombre de jours de carence de 6 à 3 a été acceptée. Une nouvelle modification à moins de 3 jours n'est pas acceptée.
- Il est demandé que l'absence de jours de carence pratiquée par certains en cas d'hospitalisation soit étendue à tous les établissements.
- La rémunération supplémentaire pour le travail des jours fériés est sollicitée.
- Art 2.6.1 : la CGT conteste les références à la race, ..., et à l'ethnie. Les mots ethnie et race sont retirés.
- Listage de tous les avenants : Est-il nécessaire ? Cela a été proposé pour permettre à tous de comprendre les avancées successives de la convention. Il est convenu d'ôter ces références.
- Art 7.4 sur le travail de nuit : Il s'agit d'un accord auquel on peut faire référence mais il ne faut pas le réintégrer in extenso dans la convention. Toute modification de cet accord imposerait la renégociation de la convention collective....Le texte est enlevé et la convention modifiée.
- Grille de déroulement de carrière bloquée à 24 ans : c'est pénalisant car cela bloque la progression...Du côté employeurs la grille d'ancienneté est également une difficulté qui sera à gérer.

Il est demandé de s'assurer que la demande officielle de révision de la convention collective a été faite. Si ce n'est pas le cas, l'un des collègues signataires doit en faire la demande par courrier recommandé avec accusé de réception.

Au-delà de ce courrier, tous les syndicats de la branche doivent être invités à la renégociation.

Négociations annuelles obligatoires.

Egalité hommes femmes : Pas de difficulté connue, la prochaine enquête sociale sera approfondie sur ce point.

Emploi personnes en situation de handicap :

- Sur 18 établissements ayant répondu, 28 personnes en situation de handicap.

- Les aménagements peuvent être des équipements complémentaires, des adaptations de postes, des aménagements horaires, des accompagnements spécifiques ou absence de mesures lorsque la personne concernée ne le souhaite pas.

Emploi personnels de plus cinquante ans

- 166 personnes identifiées dans les établissements qui ont répondu
- 123 personnes susceptibles de partir en retraite dans les 10 ans
- 12 personnes le sont dans les trois ans.

Situation économique des établissements GOFPA

- Il est constaté que les dotations du ministère de l'Agriculture n'ont pas évolué comme elles auraient dû (le protocole national UNREP n'a pas bénéficié d'une dotation financière tenant compte de l'évolution des coûts de formation dans les établissements publics).
- Près d'un quart des établissements adhérents rencontre de véritables difficultés financières.
- Les perspectives d'évolution des formations se heurtent à
 - Une velléité gouvernementale d'orienter après la seconde et non plus après la troisième
 - Des inquiétudes partagées sur la conjoncture agricole
 - Des questionnements sur la pérennité de l'enseignement agricole sachant que les ouvertures sur des filières complémentaires ne sont pas favorisées.

Quelles mesures sociales mises en œuvre ou envisagées en 2016 ?

- Point GOFPA : Dernière évolution 0,7% en 2012, malgré les difficultés reconnues, des avancées sont souhaitées. Elles peuvent porter aussi sur d'autres critères que la valeur du point :
- Il est suggéré l'octroi d'une prime faisant partie des Négociations Annuelles Obligatoires, en l'absence de possibilité d'octroi d'une revalorisation de la valeur du point. Cela permet un levier ponctuel qui aura un impact positif chez les salariés.
- Intéressement chez certains et chèques vacances chez d'autres existent déjà,
- Accès aux produits de l'exploitation dans des conditions privilégiées,
- Mesures de carence appliquées de manière plus souple que le droit, notamment en cas d'hospitalisation du salarié,
- Une demande est faite pour les situations de personnes en arrêt longue durée qui auraient un différé de perception de salaire ou d'indemnités (à vérifier),
- La loi a imposé la prise en charge de 50% de la mutuelle complémentaire, ce qui représente pour de nombreux établissements un effort conséquent en termes de masse salariale.
- Pas de nouvelles de l'annonce d'augmentation de la valeur du point de la fonction publique qui impliquera mécaniquement l'augmentation du point GOFPA.

⇒ **En conclusion, il n'est pas envisagé d'augmenter la valeur du point GOFPA pour 2016.**

La séance est levée à 16 heures. Il est proposé que la séquence du 8 juin se tienne à Marseille.