

# RECOMMANDATION PATRONALE

## GROUPEMENT DES ORGANISMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE AGRICOLE (GOFPA)

### CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

#### Article 1 : Champ d'application

La présente recommandation patronale s'applique à tous les établissements adhérents au GOFPA.

#### Article 2 : Date d'effet

La présente recommandation patronale est applicable dès le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

### CHAPITRE 2 : EXECUTION DU CONTRAT

#### Article 1 : Absences – Maladie – Accident de travail – Congés

##### 1.1 Maladie – Accident du travail – Maladie professionnelle

Il sera versé - à l'issue du délai de carence précisé ci-dessous - à l'intéressé une indemnité égale à la fraction de salaire net non garantie par les organismes de sécurité sociale :

- Pendant 1 mois pour les personnels ayant de 3 mois à un an d'ancienneté au titre du ou des derniers contrats ininterrompus dans l'établissement ;
- Pendant 2 mois pour ceux ayant plus d'1 an d'ancienneté au titre du ou des derniers contrats ininterrompus dans l'établissement.

Ce droit à indemnisation est ouvert dans la mesure où il n'a pas été épuisé au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

Il est institué un délai de carence en ce qui concerne le maintien du salaire dans les conditions suivantes, sur une période de référence correspondant à l'année scolaire :

- 1er arrêt de travail : 0 jour de carence
- 2ème arrêt de travail et suivants : 3 jours de carence

Pour les salariés employés à temps partiel, l'ancienneté est décomptée dans les mêmes conditions que pour les salariés employés à temps plein.

En cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, le complément de salaire sera versé sans condition d'ancienneté et sans délai de carence.

Le mécanisme de subrogation est mis en place pour les indemnités journalières versées par les organismes sociaux et de prévoyance dans les conditions suivantes :

- Durant la période donnant lieu au maintien de salaire pour les indemnités journalières de sécurité sociale ;
- Durant une période de 2 mois pour les indemnités versées par l'organisme de prévoyance.

Dans tous les cas pour bénéficier de ces avantages, les intéressés devront percevoir les indemnités journalières versées par les organismes de Sécurité Sociale.

## 1.2 Congés pour évènements familiaux

Les absences rémunérées pour évènements familiaux sont les suivantes :

- 4 jours ouvrables en cas de mariage du salarié ou de conclusion d'un PACS ;
- 7 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant ;  
Ce congé est porté à 7 jours ouvrés lorsque l'enfant ou la personne à la charge effective et permanente du salarié est âgé de moins de 25 ans ou encore si l'enfant est lui-même parent quel que soit son âge.  
Par ailleurs, le salarié a également droit à un congé supplémentaire dit « congé de deuil » dans les conditions fixées à l'article L 3142-1-1 du code du travail.
- 5 jours ouvrables en cas de décès du conjoint du salarié, du concubin ou du partenaire lié par un PACS ;
- 3 jours ouvrables en cas de décès des parents ou des beaux-parents et frères ou sœurs ;
- 3 jours ouvrables en cas de mariage d'un enfant du salarié ;
- 3 jours ouvrables pour la naissance ou l'adoption d'un enfant du salarié ;
- 2 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Ces jours d'absence pour évènements familiaux seront fixés d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. A défaut d'accord, ils devront être pris dans la huitaine précédant ou

suivant ces événements. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination des droits à congés.

## **CHAPITRE 3 : DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

### **Article 1 : Durée du travail**

#### **1.1 Dispositions générales**

La durée du travail correspond à la durée légale.

Les structures qui le souhaitent pourront définir des modalités spécifiques par accord d'entreprise.

Il est rappelé que les salariés relèvent par ailleurs des dispositions spécifiques relatives au travail de nuit, aux équivalences et au temps partiel dans les conditions définies par les accords de branche du GOFPA.

#### **1.2 Dispositions spécifiques**

##### **1.2.1 *Définition des différents temps de travail pour les enseignants-formateurs***

Il convient de distinguer :

- o le temps de face-à-face pédagogique (FFP),
- o activités de préparation recherche, évaluation
- o autres activités diversifiées autre que la formation

Par temps de face à face pédagogique, il convient d'entendre toute activité pédagogique en présentiel ou en distanciel d'apprenants,

Par temps de préparation, recherche et évaluation, il convient d'entendre les activités nécessairement liées à la mise en œuvre de l'acte de formation de l'enseignant et du formateur, telles que conception, recherche, préparation personnelle ou matérielle du face à face pédagogique, évaluation des apprenants, réunions.

Le temps d'autres activités diversifiées autre que la formation comprend notamment, selon l'organisation de l'établissement, du centre, CFA ou UFA et à titre non exhaustif, des activités complémentaires telles que : accueil, information, positionnement, suivi des apprenants dans l'établissement et en entreprise, relations entreprises, familles, relations "tutorales" en établissement ou en entreprise, orientation, bilan, insertion professionnelle, réponses aux appels d'offre, réunions dont l'objet n'est pas directement lié à l'acte de formation de

l'enseignant formateur, conseils de classe et pédagogique, formation pour maintenir ou développer ses compétences, permanences salons, journées portes ouvertes, commercialisation et relation avec les prescripteurs ou partenaires, démarche qualité Qualiopi, écriture des sujets d'examen, participation aux jurys d'examen ...

### *1.2.2 Temps de travail pour les enseignants et les formateurs intervenant en apprentissage, formation continue ou enseignants et formateurs des établissements relevant de l'article L 813-9 du Code rural*

Les activités de face à face pédagogique, préparation, recherche et évaluation et autres activités diversifiées autre que la formation peuvent être dissociées dans le temps.

La répartition face à face pédagogique/ préparation recherche évaluation/ autres activités diversifiées est de :

- Pour les actions de formation d'au plus 140 h répétitives et sans adaptation :

Une formation courte répétitive sans adaptation est une formation se déroulant sur un ou plusieurs jours ou semaines qui se renouvelle au moins 2 fois au cours d'une période de 12 mois consécutifs, à partir de la première session.

Pour la première session : 1 h de face à face pédagogique génère 0,5 h de préparation, recherche, évaluation et 0,5h d'autres activités diversifiées

A partir de la deuxième session : 1 h de face à face pédagogique génère 0,25 d'autres activités diversifiées

- Pour toutes les autres actions de formation non répétitives

1h de face à face pédagogique génère 0,5 h de préparation, recherche, évaluation et 0,5h d'autres activités diversifiées

Toute heure dédoublée dans une même matière et même niveau de classe ne génère qu'une fois la préparation, recherche, évaluation..

La répartition face à face pédagogique – préparation, recherche, évaluation – autres activités diversifiées pourra, après accord entre les parties, être modifiée dans les hypothèses suivantes :

- minoration du quota d'heures associé aux face à face pédagogique dans le cas où la fonction fait appel à un quota d'heures préparation, recherche, évaluation et autres activités diversifiées plus important.
- en l'absence exceptionnelle de tout face à face pédagogique, les parties au contrat n'appliqueront pas la distinction des différents temps de travail, mais conviennent après négociation d'une durée globale totale.

Des enseignants ou des formateurs ou accompagnateurs peuvent intervenir dans le cadre d'actes de formation en présence d'un ou plusieurs apprenants, ne nécessitant pas de préparation, recherche et évaluation et/ou d'autres activités diversifiées. C'est le cas notamment lorsque les préparations, recherches et évaluations et les autres activités diversifiées ont été réalisés par une autre personne.

Des enseignants, des formateurs, des personnels d'exploitation intervenant dans l'encadrement de travaux pratiques peuvent intervenir dans le cadre d'actes de formation en présence d'un ou plusieurs apprenants sans avoir à réaliser de préparations, recherches, évaluations et/ou d'autres activités diversifiées, ou en utilisant des préparations, recherches, évaluations mis à disposition. Dans ce cas, les compléments de préparations, recherches, évaluations et d'autres activités diversifiées éventuellement réalisés sont comptabilisés et rémunérés au réel.

### *1.2.3 Temps de travail pour les enseignants-formateurs intervenant en formation initiale par voie scolaire dans les établissements relevant de l'article L 813-8 du Code rural*

Le temps plein des enseignants-formateurs intervenant en formation initiale par voie scolaire dans les établissements relevant de l'article L 813-8 est de 1600 h (+ 7 h au titre de la journée de solidarité). La répartition du temps de travail est déterminée de la même façon que pour les enseignants formateurs intervenant sur les dispositifs de la formation initiale par apprentissage et de la formation continue pour adulte.

## **Article 2 : L'astreinte**

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.

Il en découle que les périodes durant lesquelles le salarié est à la disposition permanente de l'employeur pour participer à l'activité de l'établissement et ne peut disposer librement de son temps pour vaquer à ses occupations personnelles doivent être incluses dans la durée du travail effectif et ne sauraient être assimilées à une astreinte.

Au cours d'une période d'astreinte, seule la durée de l'intervention - y compris l'éventuel temps de trajet aller-retour - est considérée comme un temps de travail effectif. L'astreinte doit 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. Cette contrepartie pourra prendre également la forme d'avantage en nature (exemple : logement mis gracieusement à disposition). Il en sera alors fait mention dans le contrat de travail.

Les dispositions légales concernant le repos hebdomadaire seront appliquées.

Les personnels pouvant être placés en situation d'astreinte sont notamment :

- les personnels assumant des tâches de gardiennage,
- les personnels des exploitations annexées aux établissements,
- les personnels de la vie scolaire.

Les astreintes seront organisées par des plannings prévisionnels en fonction des spécificités des établissements, en tenant compte du nécessaire respect de la vie privée des salariés, qui ne pourront donc être placés en situation systématique d'astreinte.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte sera portée à la connaissance de chaque salarié concerné au moins 15 jours calendaires à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles.

La mise en place de l'astreinte doit donner lieu à avis préalable du CSE et information de l'inspection du travail.

### **Article 3 : Pause – Amplitude**

La pause correspond à une interruption réelle de l'activité au cours de laquelle le salarié n'est plus à la disposition de l'employeur. Elle n'entre pas dans le décompte du temps de travail effectif et n'est donc pas rémunérée.

Aucun temps de travail quotidien ne pourra atteindre six heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. Ce temps de pause ne constitue pas un temps de travail effectif et ne donne pas lieu à rémunération.

Chaque salarié bénéficie, entre deux périodes journalières de travail, d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives, à l'exclusion des salariés qui par accord de branche sont soumis à un repos quotidien de 9 heures.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel relèvent par ailleurs de dispositions spécifiques définies par l'accord de branche du GOFPA.

## **CHAPITRE 4 : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Article 1 : Préavis**

La démission, le départ ou la mise à la retraite et le licenciement – sauf cas de licenciement pour faute lourde ou faute grave – donnent lieu à un préavis fixe comme suit.

Pour les salariés cadres : 3 mois.

Pour les autres catégories de salariés, le préavis est de 2 mois.

Un délai de préavis inférieur aux délais fixés peut-être admis à la demande du salarié et si l'employeur estime que le départ rapide de ce dernier ne perturbe pas la bonne marche du service.

## **Article 2 : Départ et mise à la retraite**

### 2.1 Départ volontaire à la retraite

Les salariés quittant volontairement l'établissement pour faire valoir leur droit à la retraite bénéficient d'une indemnité de départ à la retraite, fixée en fonction de leur ancienneté au titre du ou des derniers contrats ininterrompus dans l'établissement. Par exception à cette condition d'ininter interruption, il sera tenu compte dans la détermination de l'ancienneté globale du salarié de l'ancienneté acquise au titre des contrats à durée déterminée conclus au titre des contrats d'usage, des contrats saisonniers ou des contrats conclus au titre de la politique de l'emploi, à condition toutefois que la durée de ces contrats soit d'au moins dix mois en continu.

Elle s'établit comme suit :

- Un demi-mois pour les salariés ayant atteint six ans d'ancienneté ;
- Un mois pour les salariés ayant atteint douze ans d'ancienneté ;
- Un mois et demi pour les salariés ayant atteint dix-huit ans d'ancienneté ;
- Deux mois pour les salariés ayant atteint vingt-quatre ans d'ancienneté ;
- Deux mois et demi pour les salariés ayant atteint trente ans d'ancienneté.

### 2.2 Indemnité de mise à la retraite

Le salarié a droit à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité de licenciement.

## **CHAPITRE 5 : CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS**

### **Article 1 : Grille de classifications**

Recommandation Patronale	Indice
Enseignant-Formateur Ech 4 (BAC+4 avec Qualification pédagogique)	393
Enseignant-Formateur Ech 3 (BAC +4 sans Qualification pédagogique ou BAC +3 avec Qualification pédagogique)	373
Enseignant-Formateur Ech 2 (BAC +3 sans Qualification pédagogique ou BAC +2 avec Qualification pédagogique)	357
Enseignant-Formateur Ech 1 (Bac +2 sans Qualification pédagogique)	342
Documentaliste Echelon 2	388
Documentaliste Echelon 1	373
Animateur en Centre de Documentation et de Ressources	347

RVS	363
CVS Echelon 2	373
CVS Echelon 1	363
EVS/Conseiller éducation Echelon 2	352
EVS/Conseiller éducation Echelon 1	342
AEVS/Surveillant Echelon 2	342
AEVS/Surveillant Echelon 1	342
Responsable d'exploitation et entreprises/ateliers supports Echelon 2	368
Responsable d'exploitation et entreprises/ateliers supports Echelon 1	352
Technicien d'exploitation et entreprises/ateliers supports	342
Ouvrier d'exploitation et entreprises/ateliers supports	342
Moniteur de travaux pratiques Echelon 2	342
Moniteur de travaux pratiques Echelon 1	342
Coordinateur de formation	388
Enseignant-Formateur Echelon 2	363
Enseignant-Formateur Echelon 1	347
Gestion administrative / financière / RH*	378
Chef de cuisine	368
Cuisinier	342
Aide-cuisinier	342
Assistant de Direction	347
Comptable	347
Aide-comptable	342
Secrétaire-comptable	342
Secrétaire	342
Chargé d'accueil	342
Responsable de maintenance bâtiments, équipements, services techniques	342
Gestion technique / Règlementaire*	342
Technicien informatique et numérique	342
Technicien de maintenance bâtiments, équipements, services techniques	342
Agent de maintenance bâtiments, équipements, services techniques	342
Agent de gardiennage	342
Agent de service	342

## Article 2 : Grille d'ancienneté

Echelon	Année d'ancienneté	Majoration ancienneté*
ECHELON 1	0	-
ECHELON 2	1	1%
ECHELON 2	2	1%
ECHELON 2	3	1%

ECHELON 3	4	2%
ECHELON 3	5	2%
ECHELON 3	6	2%
ECHELON 4	7	3%
ECHELON 4	8	3%
ECHELON 4	9	3%
ECHELON 5	10	4%
ECHELON 5	11	4%
ECHELON 5	12	4%
ECHELON 6	13	5%
ECHELON 6	14	5%
ECHELON 6	15	5%
ECHELON 7	16	6%
ECHELON 7	17	6%
ECHELON 7	18	6%
ECHELON 8	19	7%
ECHELON 8	20	7%
ECHELON 8	21	7%
ECHELON 9	22	8%
ECHELON 9	23	8%
ECHELON 9	24	8%
ECHELON 10	25	9%
ECHELON 10	26	9%
ECHELON 10	27	9%
ECHELON 11	28	10%
ECHELON 11	29	10%
ECHELON 11	30	10%
ECHELON 12	31	11%
ECHELON 12	32	11%
ECHELON 12	33	11%
ECHELON 13	34	12%
ECHELON 13	35	12%
ECHELON 13	36	12%
ECHELON 13	37	12%
ECHELON 13	38	12%
ECHELON 13	39	12%
ECHELON 13	40	12%
ECHELON 13	41	12%
ECHELON 13	42	12%
ECHELON 13	43	12%

\* majoration du salaire minimum correspondant à l'indice de base.