

ACCORD SUR LE TEMPS PARTIEL

dans les organismes à but non lucratif, privés laïcs, gestionnaires d'établissements d'enseignement agricole fonctionnant selon le rythme approprié ou à temps plein

Entre les soussignés :

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

situé : 94 avenue du Général Leclerc – 93500 PANTIN
représenté par sa Présidente, Madame Karine SALVIGNOL,

d'une part,

et

*** La Fédération Générale de l'Agro-alimentaire (F.G.A.- C.F.D.T.)**

49 rue Simon Bolivar – 75019 PARIS
représentée par :

***Le Syndicat National de l'Enseignement chrétien (S.N.E.C. - C.F.T.C.)**

128 Av Jean Jaurès – 93697 PANTIN CEDEX
représenté par :

*** La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture (F.G.T.A.- F.O.)**

7 Passage Tenaille – 75680 PARIS CEDEX 14
représentée par :

*** Le Syndicat National de l'Enseignement Initial Privé (C.F.E - C.G.C.)**

Maison de la C.F.E.- C.G.C. 59663 rue du Rocher – 75008 PARIS
représenté par :

*** Le Syndicat National des Personnels de l'Enseignement et de la Formation Privée (S.N.E.I.P./C.G.T.)**

Case 544 - 263 rue de Paris – 93515 MONTREUIL CEDEX
représenté par :

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

CA 1 BH
C1 KS

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 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.

Article 1er Durée minimale de travail

A la date d'entrée en vigueur du présent accord la durée minimale de travail des salariés à temps partiel est fixée 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'article L 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'article L 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 :

Temps de travail et nombre de périodes de travail maximum par semaine, ou équivalent mensuel ou annuel.	
Temps de travail	Nombre de périodes de travail maximum
< 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'article L 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.

A 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. A partir de la deuxième coupure dans une journée de travail, le salarié sera compensé à hauteur des frais mentionnés à l'article 10 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 (Art L 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'article L3123-17 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 les 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.

Fait à Pantin, le 1^{er} octobre 2015

Ont signé :

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

(Nom-Prénom-fonction-signature) : SALVIGNOL Karine, Présidente

* Pour la Fédération Générale de l'Agro-alimentaire (F.G.A.- C.F.D.T.)

(Nom-Prénom -signature) :HERVE BERTY.....

* Le Syndicat National de l'Enseignement chrétien (S.N.E.C. - C.F.T.C.)

(Nom-Prénom -signature) :JUCROHET..... Christophe

* La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture (F.G.T.A.- F.O.)

(Nom-Prénom -signature) :

* Le Syndicat National de l'Enseignement Initial Privé (C.F.E.- C.G.C.)

(Nom-Prénom -signature) :

* Le Syndicat National des Personnels de l'Enseignement et de la Formation Privée (S.N.E.I.P. - C.G.T.)

(Nom-Prénom -signature) :ANGONARD..... Christophe

