



Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux

RAPPORT

Relatif à l'articulation entre le code du travail et le statut du personnel des chambres d'agriculture (article 26 de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi)

établi par

André ALANORE

Ingénieur général des ponts, des eaux et des
forêts

Dominique RIFFARD

Directeur du travail, chargé de mission

Didier GARNIER

Inspecteur général de l'agriculture
En appui

Patrick DEDINGER

Inspecteur général de l'agriculture
Superviseur

Sommaire

Résumé	4
1. Objectifs et déroulement de la mission	6
1.1. Objectifs de la mission.....	6
1.2. Déroulement de la mission.....	6
2. Étude comparative des dispositions du statut des personnels avec celles du code du travail et de l'ANI du 11 janvier 2013	6
2.1. Comparaison du statut des personnels des chambres d'agriculture aux dispositions du code du travail.....	7
2.1.1. L'identification des écarts	7
2.1.2. La quantification des écarts.....	8
2.2. Comparaison du statut du personnel des chambres d'agriculture aux articles de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013.....	9
3. Des propositions d'évolution	10
3.1. Un cadre juridique à trois dimensions pour les statuts du personnel des chambres consulaires.....	10
3.1.1. La loi fondatrice du 10 décembre 1952 créant un statut pour les chambres consulaires.....	10
3.1.2. Les organismes sous statut hors du champ d'application du code du travail.....	11
3.1.3. La situation des agents de droit privé des chambres consulaires.....	11
3.2. Une mise en oeuvre différenciée selon les réseaux consulaires.....	12
3.2.1. - Diversité de composition des CNP et de fonctionnement de la négociation.....	12
3.2.2. - Diversité des statuts des chambres consulaires.....	13
3.3. Des améliorations nécessaires du statut du personnel des chambres d'agriculture.....	13
3.3.1. Des actions à conduire.....	14
3.3.2. Des évolutions incontournables.....	16
3.3.3. Un cadre de négociation à préciser	16
3.4. Les vecteurs juridiques d'évolution du statut.....	17
3.4.1. Une utilisation limitée de la loi d'avenir pour réformer le statut du personnel des chambres d'agriculture.....	17
3.4.2. Des dispositions réglementaires pour fluidifier les négociations.....	17
3.4.3. La place des directeurs de chambres dans la négociation à modifier en préservant leurs droits de salariés	18
Conclusion	19
Annexes	20
Annexe 1 : Lettre de mission	21

Annexe 2 : Comparaison entre le statut des chambres d'agriculture et le code du travail.....	22
Annexe 3 : Articulation du statut des chambres d'agriculture avec l'ANI du 7 janvier 2013.....	147
Annexe 4 : Examen des amendements à la loi d'avenir proposés sur le statut des personnels des chambres d'agriculture.....	160
Annexe 5 : Liste des personnes rencontrées.....	166
Annexe 6 : Historique des évolutions du statut des personnels des chambres d'agriculture.....	167
Annexe 7 : Signification des sigles.....	168

Mots clés : Chambres d'agriculture, statut du personnel, code du travail, emploi, négociation sociale

Résumé

La mission a répondu à la demande du Directeur de cabinet du Ministre de l'agriculture en vue de l'établissement du rapport prévu par l'article 26 de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 sur l'articulation entre le code du travail et le statut du personnel des chambres d'agriculture, et sur les modalités d'application de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013.

La comparaison entre ces différents textes a nécessité une analyse juridique et une série d'entretiens avec tous les acteurs sociaux concernés. Pour valoriser ces travaux, la mission a élaboré un document listant les écarts positifs et négatifs entre les textes et elle les a analysés en tenant compte des avis recueillis. Ce document est annexé au présent rapport et constitue l'essentiel des travaux prescrits par l'article 26 de la loi de sécurisation de l'emploi. En outre, les conclusions de la mission vont pouvoir servir à l'analyse des amendements déposés sur ce thème lors de la discussion de la loi d'avenir au Sénat.

Le résultat de la comparaison montre que le statut des chambres d'agriculture est avantageux par rapport au code du travail. Quelques dispositions statutaires sont en retrait de celles du code du travail ou de l'ANI, mais elles sont numériquement faibles (5 % et 30 %) et touchent des points particuliers inclus dans des dispositions globalement favorables (période d'essai plus longue ; absence de définition du travail effectif et de certains congés ; complémentaire santé facultative, ...). Ces dispositions peuvent aisément être adaptées par la négociation pour réduire les écarts constatés.

La mission a également relevé que certaines dispositions du code du travail étaient absentes du statut (représentativité syndicale, règles de fonctionnement des institutions représentatives du personnel, intéressement, ...). Ces règles qui obéissent à des logiques juridiques autres que celles propres au statut du personnel des chambres d'agriculture, pourraient cependant inspirer les interlocuteurs sociaux du réseau des chambres d'agriculture s'ils décidaient d'aborder ces thèmes. Enfin, les missionnaires ont noté que de nombreuses autres dispositions mériteraient d'être actualisées et enrichies pour accélérer et compléter l'homogénéisation des conditions d'emploi entre les personnels sous statut de droit public et ceux relevant du droit privé dans tous les établissements du réseau des chambres.

La plupart des acteurs sociaux semblent prêts à l'ouverture de négociations au sein de la commission nationale de concertation et de proposition, mais les accords doivent se sceller au sein de la commission nationale paritaire en respect de la loi du 10 décembre 1952 ; or, de par sa construction, cette loi ne peut être modifiée que par une loi similaire exigeant un accord préalable des trois réseaux consulaires relayés par leurs ministères de tutelle. A cette contrainte juridique propre aux chambres consulaires, s'ajoute une autre contrainte juridique tenant à l'exclusion expresse des personnels sous statut des établissements publics administratifs du champ d'application du code du travail ; modifier la situation des personnels des chambres d'agriculture à cet égard imposerait une modification du code du travail ayant une portée pour tous les établissements de même type. Au vu de ce cadre juridique, les missionnaires concluent au maintien en l'état des textes régissant le statut des personnels des chambres d'agriculture.

En revanche, tirant les conséquences de la comparaison entre le statut et le code du travail et des informations recueillies sur la négociation dans le réseau des chambres d'agriculture, la mission formule des propositions d'évolution pour favoriser le dialogue social et pour améliorer le contenu du statut. Elle propose un cadrage par la voie réglementaire du fonctionnement des instances nationales de négociation pour mieux organiser le dialogue social et atteindre l'objectif d'harmonisation des conditions d'emploi des agents des chambres d'agriculture dans l'ensemble du réseau.

Elle propose de laisser les travaux à mener sur le contenu du statut au seuls partenaires sociaux qui pourront conclure des accords reflétant avec rationalité les dispositions du code du travail et de l'ANI, sans obérer les spécificités de gestion des ressources humaines des chambres d'agriculture. Les missionnaires préconisent de tracer une feuille de route des négociations, avec l'appui de la tutelle et sur la base du tableau des écarts identifiés, en vue de compléter et d'actualiser le statut. La mission estime prioritaires d'une part la mise en place et le fonctionnement effectif de comités traitant les questions d'hygiène, de sécurité et de santé au travail, sur le modèle des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et d'autre part l'enrichissement des dispositions relatives à l'information et à la consultation des représentants du personnel sur la vie de l'organisme consulaire, sa situation économique et financière, en s'inspirant des dispositions relatives au comité d'entreprise.

Enfin, avec l'objectif d'affirmer le paritarisme au sein de la commission nationale paritaire, la mission soulève la question de la composition de cette instance, et notamment la place du syndicat des directeurs en application de la loi sur la représentativité syndicale, et elle interroge le positionnement de la DGPAAT dans son double rôle de tuteur et de président participant au vote au sein de la commission chargée d'adopter le statut du personnel des chambres d'agriculture.

1. Objectifs et déroulement de la mission

1.1. Objectifs de la mission

La mission a été conduite en réponse à une demande du Directeur de cabinet du Ministre de l'agriculture adressée au Vice-président du CGAAER le 29 novembre 2013 en vue de l'établissement du rapport prévu par l'article 26 de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 (Cf. Lettre de mission en annexe 1).

Cette loi prévoit en effet que le Gouvernement remet au Parlement, avant le 31 décembre 2013, un rapport sur l'articulation entre le code du travail et les statuts des personnels des chambres consulaires, dont les chambres d'agriculture. Il évalue notamment les modalités d'application de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013 à ces personnels.

En raison de l'actualité des débats pour l'adoption de la loi d'avenir et de l'éventuelle utilisation de ce vecteur législatif pour traiter la question du statut des personnels des chambres d'agriculture, un délai étroit est donné à la mission et la possibilité de formuler des propositions d'évolution est offerte aux missionnaires

1.2. Déroulement de la mission

Une réunion de lancement a eu lieu le 12 décembre 2013 au cabinet du Ministre de l'agriculture en présence des missionnaires et des représentants de la DGPAAT, tutelle des chambres d'agriculture, du service des affaires juridiques et de la sous-direction du travail et de la protection sociale au Secrétariat général.

L'ensemble des interlocuteurs sociaux des chambres d'agriculture présents dans les instances nationales ont été rencontrés au cours du mois de janvier : le secrétaire général de l'APCA assisté du directeur administratif chargé de la gestion des ressources humaines ; les représentants des organisations syndicales FGA-CFDT, FNAF-CGT, FGTA-FO (SPODAR), CFE-CGC (SNACAR), CFTC ; les représentants du syndicat des directeurs de chambres d'agriculture ; le sous-directeur des chambres consulaires à la Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services (DGCIS) assisté des chefs des bureaux assurant la tutelle des organismes consulaires non agricoles.

Une nouvelle réunion s'est déroulée à l'initiative du Cabinet du Ministre le 28 janvier 2014 et le rapport a été clôturé le 31 janvier.

2. Étude comparative des dispositions du statut des personnels avec celles du code du travail et de l'ANI du 11 janvier 2013

Après avoir auditionné les partenaires sociaux des chambres d'agriculture représentant les employeurs, les directeurs et les organisations syndicales ainsi que les services de l'État assurant la tutelle nationale des chambres consulaires, les missionnaires ont élaboré un tableau comparatif entre les dispositions du statut des chambres d'agriculture homologué le 20 mars 1972 et le code du travail. Ce tableau inséré en annexe 2 met en évidence les différences essentielles entre ces deux textes et repère les écarts positifs et négatifs entre le statut des personnels des chambres

d'agriculture et le code du travail. La même démarche a été adoptée pour comparer le statut des chambres à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 ; le tableau comparatif est exposé en annexe 3.

Il faut préciser que la comparaison article par article est rendue complexe car chaque article du statut englobe plusieurs dispositions du code du travail, en en aménageant certaines et en ignorant d'autres. Pour rendre plus lisible la comparaison, les missionnaires ont décidé de classer globalement les articles du statut selon les 4 catégories suivantes :

- Écarts positifs du statut au regard du code du travail ;
- Dispositions du statut équivalentes au code du travail ;
- Dispositions en retrait par rapport au code du travail ;
- Dispositions du code du travail inexistantes dans le statut.

2.1. Comparaison du statut des personnels des chambres d'agriculture aux dispositions du code du travail

2.1.1. L'identification des écarts

Sans retracer ici l'ensemble des éléments de cette comparaison, il importe de faire ressortir les écarts les plus marquants entre le statut et la législation générale du travail.

- Écarts positifs du statut au regard du code du travail

- 13^{ème} mois ;
- Durée du travail annuelle fixée à 1589 heures sur la base 35 H et aménageable en cas de maintien de la durée du travail antérieure avec des RTT fixés à 23 jours maximum ;
- Garantie d'une commission paritaire en cas de sanction grave ;
- Classifications et application d'augmentations minimales ;
- Modalités de rupture du contrat de travail, préavis et indemnités de licenciement et de départ en retraite favorables ;
- Contribution formation professionnelle fixée à 2,2 % ;
- Dispositions spécifiques de consultation-négociation en cas de transfert d'employeur ou de mobilité et mesures d'accompagnement financier ;
- Régime de prévoyance CCPMA ;
- Régime de cessation progressive d'activité et congés de fin d'activité financés par l'employeur ;
- Dispositions spécifiques pour les directeurs généraux ;
- Mise en disponibilité avec réintégration.

Dans cette liste apparaissent certains avantages au regard du minimum fixé par le code du travail et des dispositions spécifiques qui ne font l'objet d'aucun traitement dans la législation générale mais sont adaptées aux conditions d'emploi des personnels des chambres d'agriculture.

- Dispositions du statut équivalentes au code du travail

- Libertés syndicales et conditions d'exercice des droits syndicaux ;
- Travail à temps partiel ;

- Congés annuels, de paternité et d'éducation ;
- Gestion des arrêts maladie ;
- Adhésion à un service de médecine du travail.

Ces dispositions statutaires reprennent l'essentiel de celles du code du travail, mais certaines nécessiteraient une rédaction affinée apportant des compléments.

- Dispositions du statut en retrait par rapport au code du travail

- Période probatoire plus longue que la période d'essai prévue par le code du travail ;
- Cadrage insuffisant de la durée du travail (définition du travail effectif, heures supplémentaires, aménagement du temps de travail) ;
- Absence des congés pour événements familiaux et de certains congés spécifiques.

Ces dispositions peuvent aisément être réadaptées par la négociation pour réduire les écarts constatés.

- Dispositions du code du travail inexistantes dans le statut

- Règles de représentativité syndicale fixée par la loi du 20 août 2008 et modalités de fonctionnement de la négociation ;
- Rupture conventionnelle du contrat de travail ;
- Règles relatives à la modification ou la rupture du contrat des représentants du personnel ;
- Dispositif d'intéressement et de participation.

Ces dispositions ne peuvent être reprises dans le statut car elles appellent d'autres logiques juridiques que celles suivies dans l'établissement du statut du personnel des chambres d'agriculture, mais elles pourraient inspirer les interlocuteurs sociaux du réseau des chambres d'agriculture s'ils décidaient d'aborder ces thèmes.

2.1.2. La quantification des écarts

Le tableau suivant repère les articles du statut qui peuvent être utilement comparés au code du travail en les catégorisant selon les écarts, ce qui permet d'identifier rapidement les objectifs à cibler en terme d'amélioration. Ce tableau permet aussi de constater qu'une majorité d'articles répond aux particularités de l'organisme et ne peut être simplement comparée aux règles générales du code du travail.

Tableau 1 - Bilan quantitatif des écarts entre le contenu des articles du statut et le code du travail

Classement des articles du statut dans le comparatif avec le code du travail	Numéros des articles du statut du personnel des chambres d'agriculture	Nombre total	% du total
Écarts positifs par rapport au code du travail et hors champ de la comparaison (pas d'article correspondant dans le code du travail)	13, 16, 16bis, 18, 18bis, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28ter 1, 2, 4, 8, 9, 10, 11, 12, 12bis, 12ter, 13bis, 14, 15, 21ter, 21 quater, 22, 28, 28bis, 28quater, 29, 30, 31, 31bis, 31 ter, 33, 34, 35, 37, 38, 39, 40	44	80 %
Équivalence au code du travail	5, 6, 7, 17bis, 20, 29bis, 32, 36	8	15 %
En retrait par rapport au code du travail	3, 17, 19, Période d'essai plus longue ; absence de définition du travail effectif et de certains congés	3	5 %

Le nombre d'articles du statut qui le positionne comme en retrait du code du travail est faible puisqu'il ne dépasse pas 5% du total. Même si l'on excepte pour la comparaison les articles qui n'ont pas d'équivalents dans le code du travail en raison de la construction même du statut, cette proportion n'est que de 13 %.

2.2. Comparaison du statut du personnel des chambres d'agriculture aux articles de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013

Le tableau ci-dessous synthétise l'analyse portée sur la comparaison du contenu de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 avec les dispositions du statut des personnels des chambres d'agriculture, telle qu'elle est développée en annexe 3.

Les différences sont classées selon 4 modalités :

- les éléments de l'accord ne concernent pas les chambres, soit en raison de leur statut d'établissement public administratif, soit en raison du niveau de leur effectif ;
- aucune correspondance n'existe entre le contenu de l'un ou l'autre des articles du statut et les articles de l'ANI ;
- une correspondance partielle a pu être relevée entre le contenu de l'un ou l'autre des articles du statut et les articles de l'ANI ;
- une correspondance quasi complète existe entre le contenu de l'un ou l'autre des articles du statut et les articles de l'ANI.

Tableau 2 - Bilan quantitatif des écarts entre le contenu des articles de l'ANI et du statut

	Articles de l'ANI	Nombre total	% du total
Ne concernent pas les chambres	7, 8, 13, 14, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 27	12	44 %
Aucune correspondance	2, 3, 4, 10, 19, 24, 25, 26	8	30 %
Correspondance partielle	1, 5, 6, 9, 11, 12	6	22 %
Correspondance quasi complète	15	1	4 %

Sur les 27 articles de l'ANI, 12 ne concernent pas directement les chambres d'agriculture. Pour le solde, 7 articles trouvent une correspondance partielle dans le statut des personnels des chambres d'agriculture et 8 n'en trouvent aucune ; il s'agit pour ces derniers des articles traitant de la portabilité de la couverture santé-prévoyance, des droits rechargeables à l'assurance chômage, de la majoration de la cotisation assurance chômage des CDD, l'aide au logement, le recours à l'activité partielle, la sécurisation juridique des relations de travail et la conciliation prud'homale.

Après avoir effectué ces comparatifs correspondant au rapport prévu par l'article 26 de la loi de sécurisation de l'emploi, la mission formule dans une deuxième partie des propositions et recommandations destinées à améliorer la situation en précisant le vecteur juridique ou la méthode qui paraissent adaptées.

3. Des propositions d'évolution

3.1. Un cadre juridique à trois dimensions pour les statuts du personnel des chambres consulaires

3.1.1. La loi fondatrice du 10 décembre 1952 créant un statut pour les chambres consulaires

La loi n°52-1311 du 10 décembre 1952 dispose que la situation des personnels administratifs des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres des métiers est déterminée obligatoirement par un statut établi par des commissions paritaires nommées pour

chacune des institutions par le ministre de tutelle. Ces commissions sont composées de 13 membres, 6 représentants des institutions employeurs et 6 représentants du personnel désignés par les organisations les plus représentatives, et d'un président représentant le ministre de tutelle.

Les décisions prises par les commissions nationales paritaires (CNP) s'appliquent aux personnels de droit public des chambres consulaires.

Le Conseil d'État, dans ses arrêts et avis relatifs aux questions statutaires de l'un ou l'autre des réseaux consulaires¹, a toujours confirmé la prééminence des CNP pour définir le statut des personnels des chambres et n'a pas remis en cause leur composition.

Cette instance est donc la seule compétente pour modifier les règles statutaires, ce qui ne lui interdit pas, suite à des négociations, d'intégrer dans le statut des dispositions s'inspirant du code du travail.

Seule la modification de la loi de 1952 pourrait faire évoluer cette situation, mais cela nécessiterait un accord de tous les réseaux consulaires concernés et de leurs tutelles ministérielles. Or, les entretiens menés lors de la mission ont montré que les autres réseaux n'étaient pas prêts à cette évolution, d'autant que le statut offre par sa nature des garanties de stabilité aux salariés puisqu'il ne peut pas être dénoncé sans accord en CNP.

3.1.2. Les organismes sous statut hors du champ d'application du code du travail

Le code du travail exclut de son champ d'application et du ressort de compétence de l'inspection du travail les établissements publics administratifs à statut.

Les récents arrêts du Conseil d'État du 21 novembre 2012 et du 16 mai 2013 ont confirmé cette exclusion pour le personnel des chambres d'agriculture. Dans le premier arrêt cité, le Conseil d'État considère que les dispositions du code du travail en matière de représentation du personnel ne sont pas applicables aux agents soumis au statut. Dans le second, il confirme une fois de plus que les dispositions du code du travail ne sont pas applicables aux agents soumis au statut en affirmant également que la CNP n'est nullement tenue de mettre en place des dispositions équivalentes au statut de la fonction publique. Il reconnaît la CNP comme la seule instance légitime d'élaboration du statut qu'elle construit sans être influencée par les éléments du code du travail ou de la fonction publique, sans toutefois méconnaître les éléments d'ordre public.

En revanche, certaines dispositions du code du travail reprises dans le comparatif de l'annexe 1 (santé et sécurité au travail par exemple) s'appliquent aux agents de droit privé des établissements publics.

3.1.3. La situation des agents de droit privé des chambres consulaires

L'existence de deux catégories de personnel, l'une relevant du droit public (statut), l'autre du droit privé (convention d'établissement) est un trait commun aux trois réseaux consulaires,

1. Arrêt du 11 décembre 1985 ; avis du 16 juin 1992 ; avis du 16 décembre 1993 ; arrêt du 18 décembre 2012 ; arrêt du 19 juin 2013.

comme d'ailleurs l'imprécision des règles pour classer les agents dans l'une ou l'autre de ces deux catégories.

Le poids relatif de chaque catégorie est très variable selon les réseaux. Dans les chambres de métiers et de l'artisanat, la quasi totalité des agents relèvent du droit public ; dans le réseau des chambres de commerce et d'industrie, cette proportion est d'environ 85% des agents, alors qu'elle tombe à 32% dans les chambres d'agriculture.

L'ordonnance n°2006-1207 du 2 octobre 2006 définit comme relevant d'une situation contractuelle de droit privé les agents des chambres d'agriculture affectés à des services dont l'activité est principalement de nature industrielle et commerciale. De fait, cette distinction est peu opérante aujourd'hui car la création de la CNCP en 1999 a entraîné l'harmonisation des conditions d'emploi des deux catégories de personnel ; en effet, l'article L.514-3 du code rural et de la pêche maritime stipule que les décisions prises par la CNP s'appliquent à l'ensemble des personnels des chambres d'agriculture. Les mesures d'adaptation négociables au niveau local sont encadrées par la CNP.

Dans la pratique, selon les partenaires sociaux consultés, la seule différence persistante entre les agents relevant du statut ou du droit privé tient au fait qu'ils doivent adresser le cas échéant leurs recours à des juridictions différentes (tribunal administratif ou conseil des prud'hommes).

L'analyse de ce cadre juridique contraint montre que l'on ne peut envisager une évolution radicale du statut des chambres d'agriculture sans avoir préalablement modifié la loi de 1952. En outre, les restrictions du champ d'application du code du travail devraient être levées pour tous les établissements publics administratifs, ce qui ne peut être fait pour les seules chambres d'agriculture.

3.2. Une mise en oeuvre différenciée selon les réseaux consulaires

3.2.1. - Diversité de composition des CNP et de fonctionnement de la négociation

La composition des CNP des trois réseaux est identique selon la loi. Toutefois, la présence des représentants des directeurs généraux dans la délégation « des employés » est une singularité du réseau des chambres d'agriculture qui a été reconnue conforme au droit par le Conseil d'État. Dans les deux autres réseaux, les directeurs ou secrétaires généraux sont admis en appui de la délégation des employeurs.

Le réseau agricole se distingue également par le rôle tenu par le président de la CNP. En effet, selon la loi, c'est le ministre de tutelle qui assure la présidence de ces instances. La doctrine élaborée par le ministère de l'économie, qui assure via la DGCIS la tutelle des chambres de commerce et d'industrie et des chambres des métiers et de l'artisanat, a cantonné le rôle du président à la préparation et l'animation des réunions ; il s'abstient systématiquement de participer aux votes. En revanche, le président de la CNP des chambres d'agriculture exprime toujours ses choix par un vote. Cette situation est dénoncée, selon les circonstances, par les diverses délégations comme une atteinte au paritarisme.

Pour fluidifier le dialogue social et préparer les décisions de la CNP, le réseau des chambres d'agriculture et celui des chambres des métiers et de l'artisanat ont complété le dispositif issu de la loi de 1952 en créant respectivement la Commission Nationale de Concertation et de Proposition (CNCP) et la Commission Paritaire dite 56. Pour les chambres de commerce et

d'industrie, les discussions démarrent et se concluent dans la seule enceinte de la CNP.

La CNCP a été créée par le décret n°99-939 du 4 novembre 1999 dans les conditions fixées par l'article L. 511-4-1 du code rural. Elle est composée en nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives des personnels des chambres d'agriculture et de représentants des employeurs ; son président est le secrétaire général de l'APCA. Aux dires des interlocuteurs sociaux des chambres d'agriculture, le dialogue y est ouvert et la présence de toutes les organisations syndicales et du syndicat des directeurs permet un débat productif.

Les divergences de points de vue entre certains interlocuteurs sociaux et la baisse des financements publics des chambres, particulièrement dans les chambres de commerce et d'industrie, ont constitué au cours des derniers mois des éléments de blocage des négociations dans les réseaux consulaires.

3.2.2. - Diversité des statuts des chambres consulaires

L'élaboration, puis l'évolution des statuts des personnels des chambres consulaires se sont réalisées, certes dans ce cadre législatif commun, mais de manière indépendante et à des rythmes différents. Pour les chambres d'agriculture, l'historique des accords conclus montre que le rythme des négociations et des accords n'a pas été régulier ; toutefois, nous constatons une intensification du rythme de négociation et de conclusion d'accords dans la dernière décennie comme l'illustre l'inventaire détaillé et le tableau chiffré des décisions prises présentés à l'annexe 6.

Globalement, les partenaires sociaux des chambres consulaires sont attachés à préserver l'existence du statut. Toutefois, la FGA-CFDT (organisation très majoritaire à la CNP des chambres d'agriculture) demande que l'ensemble des dispositions du code du travail soient applicables en cumul avec celles du statut.

Dans les chambres des métiers et de l'artisanat, le statut du personnel s'imprègne fortement des dispositions du statut de la fonction publique territoriale. Dans les chambres de commerce et d'industrie, le statut demeure le socle commun mais il s'inspire largement du code du travail. Quant aux chambres d'agriculture, le statut du personnel a été construit dans une logique propre qui ne s'inspire pas du statut de la fonction publique et ne reprend que quelques éléments du code du travail.

3.3. Des améliorations nécessaires du statut du personnel des chambres d'agriculture

La mission s'est attachée à écouter les positions de tous les partenaires sociaux des chambres d'agriculture pour mieux analyser les demandes formulées par la FGA-CFDT auprès du Ministre de l'agriculture. A l'issue des entretiens et analyses menés, les missionnaires considèrent que le cumul proposé par la FGA-CFDT entre le code du travail, les avantages du statut et le maintien des instances nationales de négociation du statut est juridiquement contestable, notamment pour les institutions représentatives du personnel, puisqu'il mixerait des règles d'origine et de portée différentes, sorties du contexte global du dispositif juridique dans lequel elles s'insèrent. En outre, le cumul de tous les dispositifs avantageux des deux cadres juridiques n'est pas envisageable économiquement pour un grand nombre de chambres d'agriculture.

Il convient cependant d'assurer aux salariés des chambres d'agriculture les garanties sociales minimales inscrites dans le socle du droit du travail national (protection contre les discriminations, égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, représentation collective du personnel, salaire minimum, droit à la formation professionnelle, garanties santé et prévoyance, ...) et dans le droit communautaire, notamment en santé-sécurité du travail. A cet égard, la comparaison du statut des chambres d'agriculture et du code du travail a mis en évidence des dispositions statutaires énumérées ci-après qui justifieraient un examen critique pour les actualiser ou les compléter en s'inspirant des règles générales :

- Dispositions sur la santé et la sécurité au travail ;
- Règles de désignation et de fonctionnement relatives aux des institutions représentatives du personnel spécifiques des chambres d'agriculture ;
- Dispositions sur la formation professionnelle ;
- Règles relatives à la non-discrimination et au harcèlement ;
- Congés spécifiques (ex : congé d'adoption, événements familiaux, ...) ;
- Procédure contradictoire applicable en cas de sanction pour les avertissements ;
- Règles relatives aux contrats spécifiques (CDD, contrats de travail à temps partiel).

Elles pourraient constituer la cible d'évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles.

3.3.1. Des actions à conduire

La mission a fait l'inventaire des actions à conduire pour réaliser une meilleure adéquation entre le statut du personnel des chambres d'agriculture et le code du travail d'une part, et pour affirmer le mouvement d'homogénéisation des conditions d'emploi dans toutes les chambres d'agriculture d'autre part. Le tableau ci-après présente le résultat de ce travail, qui pourrait être utilisé par les partenaires sociaux comme un guide pour planifier leurs négociations.

Tableau 3 - Actions à conduire pour une meilleure adéquation entre statut du personnel des chambres d'agriculture et code du travail

Actions à mener	Articles du statut visés	Nombre total	% du total (sur 55 articles)
A mettre au moins au niveau des dispositions correspondantes prévues au code du travail	3, 17, 19	3	5 %
A compléter en s'inspirant du code du travail	2, 6, 8, 13, 13 bis, 16, 20, 24, 25, 27, 31, 32, 35	14	25 %
A préciser pour permettre une plus forte homogénéisation des conditions d'emploi dans les chambres	9, 10, 18, 18bis, 28bis, 33, 34	7	13 %
A préciser pour permettre l'homogénéisation des conditions d'emploi dans les chambres entre les personnels de droit public et de droit privé	1, 4	2	4 %
A faire évoluer pour moderniser le fonctionnement des chambres à l'instar des autres réseaux	11, 28, 38, 40	4	7 %
Procéder à un toilettage d'ordre administratif, sans conséquences sur les conditions d'emploi	12, 12bis, 15, 23, 29, 29bis, 31ter, 36,	8	15 %
Pas de modification à apporter	5, 7, 12ter, 14, 16bis, 21, 21bis, 21ter, 21quater, 22, 26, 28bis, 28 quater, 30, 31bis, 37, 39	17	31 %

3.3.2. Des évolutions incontournables

Les travaux recensés dans le tableau qui précède méritent d'être affinés et priorisés par les partenaires sociaux avec l'aide de la tutelle. Les missionnaires considèrent toutefois que l'amélioration du statut s'impose sur les questions de santé-sécurité du travail et de consultation des représentants du personnel sur la situation économique et la vie de l'entreprise.

Ils préconisent d'étoffer le statut en s'inspirant du code du travail sur le champ de la santé-sécurité. Le CHSCT doit être généralisé, comme il l'a été dans la fonction publique et dans les autres chambres consulaires, car il est l'institution pivot qui traite dans le milieu du travail des questions de sécurité et de santé au travail. Pour son fonctionnement, le statut peut renvoyer aux règles fixées par le code du travail comme cela a été fait dans les autres réseaux consulaires.

Ils recommandent également l'introduction des thèmes et modalités de consultation des représentants du personnel sur la vie de l'entreprise, sa situation économique et financière en s'inspirant des dispositions relatives au comité d'entreprise. En effet, la situation économique et financière de certaines chambres d'agriculture étant plus instable que dans le passé, des menaces nouvelles pèsent sur l'emploi du personnel. Il est donc important de mieux associer les représentants du personnel à la vie de l'entreprise et à ses évolutions en formalisant l'information qui doit leur être fournie et les conditions de sa délivrance. La possibilité de demander une expertise économique en cas de projets menaçant l'emploi pourrait être discutée.

3.3.3. Un cadre de négociation à préciser

Les modalités de négociation en CNP et CNCP ne sont pas fixées avec précision et restent incomplètes (Cf. article 11 du statut pour la CNP), ce qui génère des difficultés lorsque des blocages surviennent. Il convient de donner aux partenaires sociaux et au président de la CNP des références sur lesquelles s'appuyer pour régler ces difficultés. La mission propose à cet effet de retenir les mesures suivantes :

- Fixer la périodicité des négociations, la répartition des thèmes entre les différents niveaux de négociation, les modalités de composition et de fonctionnement des délégations (nomination, suppléance, démission, assistance par des experts, etc...), les procédures favorisant le déroulement des négociations, notamment la production des documents supports de la négociation ; à ce titre, concernant les négociations nationales, l'APCA doit fournir annuellement un véritable bilan économique et social, un bilan de la formation et informer les organisations syndicales des perspectives économiques et de leurs conséquences en matière d'emploi – et cela dans un délai suffisant avant les réunions de la CPN - de façon à permettre une négociation équilibrée.
- Améliorer le crédit d'heures des représentants à la CNP et à la CNCP pour leur permettre de prendre connaissance et d'analyser les informations fournies avant d'entamer les négociations nationales.
- Articuler les niveaux de négociation en affirmant la primauté du national et la possibilité de l'adapter pour sa mise en oeuvre au niveau régional. La volonté de convergence des politiques sociales au sein du réseau des chambres serait ainsi confirmée.

- Adopter un règlement intérieur de la CNP fixant les modalités pratiques de son fonctionnement (organisation des débats et des votes, ordre du jour, compte-rendus, etc...).

3.4. Les vecteurs juridiques d'évolution du statut

3.4.1. Une utilisation limitée de la loi d'avenir pour réformer le statut du personnel des chambres d'agriculture

Compte tenu du cadre législatif commun aux chambres consulaires constitué par la loi de 1952, il n'est pas envisageable d'utiliser le vecteur de la loi d'avenir en cours de discussion pour modifier ce texte pour les seules chambres d'agriculture. En effet, cette modification impliquerait l'accord préalable de plusieurs ministères ; or, ni les partenaires sociaux, ni les tutelles des chambres de commerce et d'industrie et des chambres des métiers et de l'artisanat ne souhaitent abandonner le statut et adopter les règles du code du travail.

Aucun des interlocuteurs sociaux des chambres d'agriculture que la mission a rencontrés ne souhaite l'abandon du statut, soit qu'ils considèrent son contenu globalement satisfaisant bien qu'amendable, soit qu'ils estiment que le financement public (TATFNB), les missions de service public et le statut sont intimement liés.

Même la FGA-CFDT, syndicat majoritaire dans les chambres d'agriculture, affirme sa volonté de conserver le bénéfice du statut, en le cumulant toutefois avec le code du travail. Des amendements ont déjà été déposés dans ce sens par les parlementaires dans le cadre des débats sur le projet de loi d'avenir. Ils sont étudiés en annexe 4 du présent rapport par les auditeurs en s'appuyant sur les analyses conduites par la DGPAAT en tant que tuteur et par les services compétents sur le champ juridique et social du Secrétariat général du MAAF.

Compte tenu des explications qui précèdent, les missionnaires concluent au rejet des amendements à la loi d'avenir et proposent d'utiliser d'autres outils réglementaires et conventionnels pour améliorer le statut des personnels des chambres d'agriculture. En revanche, l'application des principes posés par la loi de 2008 relative à la représentativité syndicale pour la nomination des membres de la CNP pourrait être retenue sous la réserve de la situation du syndicat des directeurs de chambre d'agriculture évoquée au point 3.4.3 ci-après. L'article 38 de la loi d'avenir va dans ce sens, mais il établit une dérogation pour la catégorie des directeurs.

3.4.2 . Des dispositions réglementaires pour fluidifier les négociations

Certaines dispositions, développées au point 3.3.3 ci-dessus, relatives aux relations CNPC-CNP, à la formalisation des procédures et à la périodicité des négociations destinées à en favoriser le déroulement pourraient être fixées par la voie réglementaire. Elles pourraient être introduites en complément du titre 1er du livre cinquième du code rural et de la pêche maritime.

En outre, il conviendrait de redéfinir la place de la tutelle dans les négociations. A défaut de modifier la loi de 1952 sur la présidence de la CPN, la DGPAAT devrait exercer son rôle de président plutôt en conciliateur à l'image de la DGCIS, en évitant de prendre part aux votes et en favorisant le processus de négociation entre les représentants des employeurs et des organisations syndicales. Le rôle de tuteur, notamment sur la fixation des marges de négociation des salaires, pourrait s'exercer classiquement hors de la négociation dans les relations DGPAAT-APCA. Ces modalités d'intervention pourraient être annoncées à la CNP comme la nouvelle doctrine de la DGPAAT de façon à laisser s'appliquer le paritarisme dans

les négociations sociales au sein du réseau des chambres d'agriculture. Cette position devrait être assortie d'un renforcement du rôle de la tutelle dans la publication des accords puisqu'elle n'exerce pas de contrôle préalable à leur publication.

3.4.3. La place des directeurs de chambres dans la négociation à modifier en préservant leurs droits de salariés

Le Conseil d'État dans sa décision du 22 novembre 1985 conclut que le syndicat national des directeurs de chambres d'agriculture (SNDCA) doit être intégré en tant qu'organisation syndicale représentative pour siéger à la CNP avec les autres organisations de salariés. C'est la solution retenue par le Ministre de l'agriculture lorsqu'il fixe la liste des membres de cette instance. C'est également le sens de l'article 38 de la loi d'avenir en cours de discussion.

L'application de la loi sur la représentativité syndicale du 20 août 2008 excluerait le SNDCA des organisations représentatives susceptibles de siéger à la CNP puisque cette organisation ne peut pas recueillir 8% des suffrages au plan national ; elle ne représente en effet qu'une centaine de directeurs sur 8000 agents environ. Le SNDCA ne présente d'ailleurs pas de candidats aux élections des commissions paritaires de chaque chambre qui servent à déterminer la représentativité des syndicats au plan national.

En outre, la présence du SNDCA dans l'instance habilitée à modifier le statut et à conclure les accords nationaux déséquilibre le paritarisme puisque cette organisation se situe très généralement sur les positions des employeurs en tenant compte particulièrement des enjeux économiques et financiers des négociations pour les chambres.

Il convient de redéfinir la place des directeurs dans la CPN en adoptant une règle identique à celle des autres chambres consulaires et à celle définie pour les commissions locales des chambres d'agriculture, à savoir leur participation dans la délégation des employeurs puisqu'ils exercent des responsabilités de gestion du personnel, position conforme à la jurisprudence sociale. Leur exclusion de la délégation salariale à la CPN pourrait être affirmée par un renforcement de leurs pouvoirs à prévoir par décret en matière de gestion du personnel des chambres ; en outre, le statut pourrait être modifié dans ses dispositions relatives à la commission chargée de négocier les règles statutaires propres aux directeurs.

Conclusion

L'analyse comparative du statut des personnels des chambres d'agriculture et du code du travail en vue de l'établissement du rapport prévu par l'article 26 de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 permet de conclure au caractère plutôt avantageux de ce statut au regard de la législation sociale générale. Il existe toutefois quelques vides à combler, notamment en matière de santé-sécurité du travail et de consultation des représentants du personnel sur la situation économique et sociale des chambres. En outre, il apparaît important de réaliser un toilettage de la base statutaire pour l'actualiser sur certains champs couverts par le code du travail et la rendre plus lisible aux acteurs sociaux et salariés des chambres d'agriculture.

Le cadre juridique contraint fixé par la loi du 10 décembre 1952 pour l'établissement des statuts des personnels des chambres consulaires et les conditions d'application restrictives du code du travail aux établissements publics administratifs ne permettent pas d'envisager la modification de ces textes via la loi d'avenir ; en effet, toute modification destinée à appliquer le code du travail aux chambres d'agriculture emporterait des conséquences juridiques sur les autres chambres consulaires et sur les établissements publics administratifs. La mission considère donc qu'il ne faut pas rechercher un bouleversement juridique du dispositif statutaire applicable aux chambres d'agriculture, mais qu'il convient d'améliorer le fonctionnement des instances de négociation actuelles pour faire évoluer le statut. Pour cela, un cadrage réglementaire s'impose pour préciser les règles de fonctionnement des CPN et CNCP et définir l'information nécessaire à la conduite des négociations ; son contenu fait l'objet d'une proposition des missionnaires.

La mission considère également important de rétablir un véritable paritarisme au sein de la CNP en positionnant les directeurs aux côtés des employeurs et en fixant une doctrine d'intervention de la tutelle dans la fonction de présidence de cette instance.

Pour faciliter l'évolution du statut, la mission propose l'établissement d'une feuille de route des négociations sociales pour la commission paritaire nationale. En s'appuyant sur les tableaux comparatifs annexés au rapport, les partenaires sociaux pourront définir le périmètre des négociations à ouvrir, en repérant les priorités, et établir le calendrier des réunions nécessaires à la rénovation du texte statutaire.

Signatures des auteurs

André ALANORE

Dominique RIFFARD

Didier GARNIER

Patrick DEDINGER

Annexes

Annexe 1 : Lettre de mission



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

LE DIRECTEUR DU CABINET



Paris, le 29 NOV. 2013

N/Réf : CI 0715667

à

Monsieur Bertrand HERVIEU
Vice-Président du Conseil Général
de l'Alimentation, de l'Agriculture
et des Espaces Ruraux
251, rue de Vaugirard
75732 PARIS CEDEX 15

Les personnels des Chambres d'Agriculture sont régis par le statut institué par la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952 relative à l'établissement obligatoire d'un statut du personnel administratif des Chambres d'Agriculture, des Chambres de Commerce et des Chambres de Métiers. A l'origine, ce statut régissait uniquement les personnels administratifs des Chambres d'Agriculture. La loi d'orientation agricole du 9 juillet 1999 a étendu son application à l'ensemble du personnel des Chambres d'Agriculture.

Compte tenu de ce statut particulier, la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi prévoit dans son article 26 que « Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 31 décembre 2013, un rapport sur l'articulation entre le code du travail et les statuts des personnels des Chambres Consulaires (Chambres de Commerce et d'Industrie, Chambres des Métiers et Chambres d'Agriculture). Il évalue notamment les modalités d'application de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 à ces personnels. »

Pour les Chambres d'Agriculture, compte tenu de la sensibilité du sujet au sein du réseau, je souhaite que le Conseil Général de l'Alimentation, de l'Agriculture et des Espaces Ruraux diligente une mission spécifique visant à élaborer le rapport demandé par l'article 26 de la loi relative à la sécurisation de l'emploi. Je vous remercie de prévoir rapidement une mission sur ce sujet, qui puisse rendre ses conclusions sous un mois, afin notamment d'éclairer le Gouvernement dans le cadre des débats à venir sur ce sujet pour la Loi d'Avenir.



Philippe MAUGUIN

78 rue de Varenne – 75349 PARIS 07 SP – Tél : 01 49 55 49 55

Annexe 2 : Comparaison entre le statut des chambres d'agriculture et le code du travail

Statut des personnel des chambres d'agriculture	Textes Code du Travail	Analyse	Propositions
<p style="text-align: center;">Statut homologué le 20 mars 1972</p> <p>Article premier</p> <p>Le présent statut s'applique à tous les agents titulaires d'un emploi permanent dans les établissements du réseau des chambres d'agriculture mentionnés à l'article L.510-1 du code rural et de la pêche maritime et les organismes inter-établissements du réseau, sous réserve des dispositions de l'article L. 514-4 du code rural et de la pêche maritime.</p>	<p>Art. L1111-1</p> <p>Les dispositions du présent livre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés. Elles sont également applicables aux personnels des personnes publiques employés dans des conditions du droit privé, sous réserve des dispositions particulières ayant le même objet résultant du statut qui régit ce personnel.</p>	<p>Pour les chambres consulaires, la loi 52-1311 du 10 décembre 1952 stipule que la situation du personnel administratif des chambres est déterminée par un statut établi par des commissions paritaires (CNP) nommées par le ministère de tutelle</p> <p>◆ Dans les chambres d'agriculture, deux catégories de personnel cohabitent : les personnels de droit public (sous statut) et les personnels de droit privé (sous convention d'établissement).</p> <p>◆ La différenciation entre ces deux catégories se détermine en</p>	<p>◆ Dans un esprit de simplification, la CNP des chambres d'agriculture pourrait décider que le texte statutaire s'applique à l'ensemble des personnels des chambres, y compris le personnel des EIER. Cela se justifie par la structure des financements reçus par les chambres comprenant plus de 70% de ressources publiques. Cela correspond également à la pratique adoptée depuis la création de la CNCP en 1999 puisque tous les accords nationaux s'appliquent à tous les agents employés dans le réseau des chambres. Cette simplification aurait pour</p>

		<p>application du texte de l'ordonnance 2006-207 du 2 octobre 2006 portant réforme des chambres d'agriculture (régionalisation). Les personnels qui relèvent du droit privé sont ceux qui sont recrutés pour être affectés à des services qui ont une activité de nature purement industrielle et commerciale.</p> <p>◆ Depuis la mise en place de la CNCP en 1999, les décisions prises par la CNP sur proposition de la CNCP s'appliquent aux personnels de droit privé ; l'article L.514-3 du CRPM l'a confirmé.</p> <p>◆ Dans la pratique, la différenciation entre ces deux catégories de personnel n'est pas aisée à faire, d'autant que les</p>	<p>avantage supplémentaire d'éviter la relance de négociations au niveau local pour traiter les conditions d'emploi du personnel de droit privé avec des résultats très différenciés.</p> <p>◆ Ce statut unique doit s'actualiser sans délai en lien avec les évolutions du droit du travail, mais après des négociations au sein de la CNCP validées par la CNP, et si possible de manière homogène avec les autres chambres consulaires.</p>
--	--	--	--

		<p>missions des agents sont régulièrement amenées à évoluer. Un même agent peut tout à la fois être chargé d'une mission d'intérêt général et d'une mission impliquant des prestations individuelles ou collectives, gratuites ou payantes, dans le domaine concurrentiel</p> <p>◆ Le Conseil d'État a constamment considéré que le code du travail ne pouvait pas s'appliquer au personnel « administratif » des chambres d'agriculture en application de la loi du 10 décembre 1952 précitée.</p>	
<p>Article 2 - Recrutement</p> <p>Les vacances ou créations d'emploi sont portées à la connaissance :</p> <p>- du personnel de la Chambre d'Agriculture, par une note de service fixant les qualifications requises pour l'exercice des fonctions en cause, l'indice minimum</p>	<p>Pas d'article correspondant</p>	<p>◆ Le recours à la promotion interne apparaît un élément positif et avantageux pour les agents en place.</p>	<p>◆ Étendre aux personnels de droit privé le bénéfice de la priorité au titre de la promotion interne</p> <p>◆ Compléter cet article par des dispositions</p>

<p>prévu, ainsi que la date limite pour le dépôt des candidatures ;</p> <p>- des services de l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture, pour information auprès des organismes visés à l'article premier du présent Statut qui devront en informer leur personnel par affichage.</p> <p>A qualification égale, la priorité est accordée :</p> <p>1°/ par promotion interne, aux agents titulaires,</p> <p>2°/ par recrutement, au personnel visé à l'article premier du présent statut.</p>			<p>assurant l'absence de discrimination à l'embauche, en faisant notamment un renvoi à l'article 5.</p>
<p>Article 3 - Période probatoire et titularisation.</p> <p>Les candidats aux emplois d'agents titulaires sont soumis, sauf décision motivée du Président qui peut en réduire la durée, à une période probatoire d'un an ayant pour but de permettre de vérifier s'ils sont susceptibles de remplir d'une façon satisfaisante l'emploi qu'ils postulent. Pendant cette période, l'agent stagiaire peut être congédié, de même qu'il peut reprendre sa liberté à tout moment, sous réserve d'un préavis d'un mois.</p> <p>Tout agent stagiaire, à l'issue de la période probatoire définie ci-dessus, est soit titularisé, soit congédié. S'il est titularisé, il bénéficie du présent Statut dont il reçoit un exemplaire. Son engagement définitif lui est confirmé à la titularisation, par une lettre qui définit ses fonctions, le lieu de son activité, précise l'indice de son traitement et sa rémunération.</p>	<p>Article L.1221-19 du code du travail : Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les ouvriers et les employés de deux mois - pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois - pour les cadres, de quatre mois. <p>L'article L.1221-21 du code du travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Le statut est à priori plus contraignant que le code du travail, y compris dans les cas où la période d'essai peut être renouvelée. ◆ le statut ne fait pas de différence entre les catégories de personnel. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ La négociation pourrait prévoir d'améliorer le parallélisme avec le code du travail, notamment pour le personnel des catégories 1 et 2 définies par le statut.

	prévoit la possibilité de la renouveler une fois.		
<p>Article 4 : Dossier de l'agent</p> <p>Il est institué pour chaque agent un dossier comprenant tous les documents qui le concernent et dont la composition est fixée par le règlement intérieur de l'organisme employeur.</p> <p>Sont portés au dossier de chaque agent, les appréciations écrites, avancements, sanctions et toute modification de sa situation.</p> <p>Ne peut figurer à ce dossier aucune mention faisant état des opinions politiques, philosophiques ou religieuses de l'intéressé.</p> <p>Le dossier est détenu par l'organisme employeur sous la responsabilité du Président et doit être communiqué à l'intéressé sur sa demande.</p>	<p>Articles L.1321-1, L.1321-2, et L.1321-3 du code du travail relatifs au règlement intérieur</p>	<p>◆ Le règlement intérieur défini par le code du travail n'est pas un document de même nature que celui visé à l'article 4 du statut. Le dossier des agents n'a pas à y figurer .</p> <p>◆ Le contenu du dossier des agents doit respecter les dispositions d'ordre public.</p>	<p>◆ Dans une optique de simplification , un cadre national du contenu du dossier de l'agent devrait être proposé par la tête de réseau ; son contenu, unifié pour les deux catégories de personnel, pourrait être inséré par la CNP en annexe du statut.</p>
<p>Article 5 - Liberté syndicale</p> <p>L'employeur reconnaît la liberté d'opinion ainsi que le droit pour le personnel d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué conformément aux articles L. 2131-1 à L. 2135-2 du code du travail.</p> <p>L'employeur s'engage à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou à une organisation confessionnelle ou politique pour arrêter ses décisions en ce qui concerne le recrutement, la répartition du travail, la classification, l'avancement, la rémunération, les mesures de discipline et le licenciement.</p> <p>Le droit de grève s'exerce selon la</p>	<p>Art. L.1131-1 et suivants du code du travail. Les dispositions du titre III de la 1ère partie portant sur les discriminations sont également applicables au personnel des personnes publiques employés dans des conditions du droit privé.</p> <p>Articles L.2131-1 et</p>	<p>◆ Le contenu de cet article rassemble les éléments des articles L.1132-1, L.1132-2, L.1132-3, L.1132-4 du code du travail et il fait explicitement référence aux articles relatifs au droit syndical.</p>	<p>◆ Pas de modification proposée.</p>

<p>législation en vigueur.</p> <p>Une section syndicale peut se constituer dans tout établissement sans condition d'effectif, quelle que soit son activité et sa forme juridique. Peut constituer une section syndicale tout syndicat professionnel constitué conformément aux articles L.2131-1 à L2135-2 du code du travail.</p> <p>La section syndicale assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément à l'objet des syndicats professionnels</p> <p>.</p>	<p>suivants du code du travail relatifs au droit syndical.</p>		
<p>Article 6 - Délégués syndicaux</p> <p>I - Délégués syndicaux départementaux ou d'établissement.</p> <p>Chaque organisation syndicale régulièrement constituée depuis deux ans au moins au sein du groupe chambres d'agriculture, satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance légalement requis et ayant créé une section syndicale au sein de l'organisme employeur, désigne un délégué syndical titulaire et un délégué syndical suppléant parmi le personnel de droit public ou de droit privé de l'organisme. Cette désignation est notifiée par le syndicat au président de l'organisme concerné.</p> <p>Ces délégués sont les représentants de leur organisation syndicale auprès de l'organisme employeur et jouissent des garanties et prérogatives prévues par la législation en vigueur.</p>	<p>2^{ème} partie Titre IV Livre 1^{er} du code du travail</p>	<p>L'article L.2111.1 du code du travail exclut les personnels sous statut des personnes de droit public du champ d'application des règles relatives aux organisations syndicales et à la représentativité. L'article 6 fait référence à la législation sociale pour les garanties et prérogatives des délégués syndicaux.</p>	<p>◆ Pas de modification à apporter à l'organisation spécifique prévue par le statut en ce domaine, mais possibilité de s'inspirer de certaines dispositions pour améliorer le fonctionnement des négociations dans les différentes instances des chambres d'agriculture sur les points suivants : application des règles de représentativité des organisations</p>

<p>Ils sont chargés de négocier et de conclure les accords locaux d'adaptation, en application des dispositions négociées au niveau national ou régional. A défaut de délégués syndicaux, ces accords sont négociés avec les représentants élus du personnel.</p> <p>Les délégués syndicaux départementaux ou d'établissement participent aux réunions de la commission paritaire départementale ou d'établissement, en configuration de concertation.</p> <p>Les délégués syndicaux peuvent, à leur demande ou à l'initiative de l'employeur, être reçus par ce dernier pour demander des informations sur les questions concernant le fonctionnement et l'organisation de la chambre d'agriculture.</p> <p>Les délégués syndicaux départementaux ou d'établissement bénéficient du temps nécessaire pour l'exercice de leurs fonctions, dans le limite de 10 heures par mois.</p> <p>Ce crédit d'heures est porté à 15 heures par mois si l'effectif de la chambre d'agriculture est supérieur à 100 salariés. Ce crédit d'heures pourra être majoré en cas de restructuration ou de réorganisation substantielle.</p> <p>Ce temps, partagé entre le titulaire et le suppléant, est distinct du temps consacré aux réunions avec l'employeur ou son représentant. Il est de plein droit considéré comme temps de travail.</p> <p>L'utilisation de ce crédit d'heures donnera lieu à un allègement de la charge de travail des délégués.</p>			<p>syndicales ; fixation des modalités de fonctionnement de la CNP (périodicité des réunions, élaboration de l'ordre du jour, priorisation des questions, documentation à fournir et délais, décompte des voix, relations CNPC-CNP) ; augmentation du temps de délégation des membres des commissions nationales pour favoriser une bonne préparation des réunions de négociation.</p>
---	--	--	--

II - Délégués syndicaux régionaux

Les syndicats ayant désigné un ou plusieurs délégués syndicaux au sein des organismes employeurs de la circonscription d'élection de la chambre régionale d'agriculture, désignent un délégué syndical titulaire et un délégué syndical

suppléant régionaux, choisis parmi les délégués syndicaux titulaires ou suppléants désignés dans les organismes employeurs de la région considérée.

Les délégués syndicaux régionaux sont les représentants de leur organisation syndicale au niveau régional. Ils sont chargés de négocier et de conclure, pour tous les organismes employeurs de la circonscription d'élection de la chambre régionale d'agriculture, les accords régionaux d'application ou d'adaptation des accords nationaux conclus en CNCP et validés par la CNP. Ces accords s'appliquent, sous réserve d'éventuelles mesures d'adaptation qu'ils peuvent renvoyer à la négociation locale, à l'ensemble du personnel de droit public et de droit privé des organismes employeurs de la région, dès leur validation par la commission régionale paritaire.

Les délégués syndicaux régionaux participent aux réunions de la commission régionale paritaire en configuration de concertation.

Les délégués syndicaux régionaux bénéficient pour l'exercice de leurs fonctions d'un crédit d'heures supplémentaire dans la limite de 7 heures par mois. Ce crédit d'heures pourra être majoré en cas de restructuration ou de réorganisation

<p>substantielle. La totalité des crédits des délégués syndicaux régionaux , à savoir 17 ou 22 heures, pourra être utilisée indistinctement pour l'exercice de leurs fonctions de délégués syndicaux locaux ou régionaux.</p> <p>L'utilisation de ce crédit d'heures donnera lieu à un allègement de la charge de travail des délégués.</p> <p>Ce temps partagé entre le titulaire et le suppléant, est distinct du temps consacré aux réunions avec l'employeur ou son représentant. Il est de plein droit considéré comme temps de travail.</p> <p>III – Représentants à la Commission Nationale de Concertation et de Proposition</p> <p>Chaque organisation syndicale choisit les deux membres composant sa délégation au sein de la CNCP. Chaque membre de la délégation disposera d'un crédit d'heures correspondant à l'équivalent de deux fois la durée de la rencontre exprimé en demi-journées. Ce temps de délégation est pris en charge financièrement par le FNPCA, dans des conditions définies par décret. Ce temps est de plein droit considéré comme temps de travail.</p>			
<p>Article 7 - Conditions d'exercice des droits syndicaux</p> <p>I - Panneau d'affichage.</p> <p>Un panneau d'affichage réservé aux communications syndicales est apposé dans un lieu de passage du personnel.</p> <p>Les communications doivent revêtir</p>	<p>2^{ème} partie Livre 1^{er} Titre 4 du code du travail</p>	<p>Les personnels sous statut des personnes de droit public sont exclus du champ d'application des règles relatives au</p>	<p>Les dispositions statutaires en ce domaine étant conformes au droit du travail, pas de modification à prévoir.</p>

<p>un caractère de pure information syndicale, professionnelle ou sociale.</p> <p>Un exemplaire des communications est transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.</p> <p>II – Distribution de documents d'origine syndicale.</p> <p>Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés au personnel, aux heures d'entrée et de sortie du travail.</p> <p>Un accord local peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'organisme employeur, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'organisme. Cette diffusion doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'organisme employeur et ne pas entraver l'accomplissement du travail.</p> <p>III – Collecte des cotisations syndicales.</p> <p>La collecte des cotisations syndicales peut être réalisée dans les locaux de l'organisme employeur, en dehors des heures de travail.</p> <p>IV – Réunions syndicales.</p> <p>Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'organisme employeur, en dehors des bureaux et du temps de travail, selon des modalités définies par accord local.</p>		conditions d'exercice du droit syndical	
---	--	---	--

<p>Article 8 - Commissions Paritaires Départementales ou d'Établissement</p> <p>Il est créé obligatoirement, pour l'ensemble du personnel, une commission paritaire dans chaque chambre d'agriculture mentionnée à l'article L 510-1 du code rural et de la pêche maritime, et dans chaque organisme inter-établissement du réseau.</p> <p>I – Composition.</p> <p>Cette commission paritaire est composée, d'une part, d'au moins trois membres titulaires et trois membres suppléants représentants de l'organisme employeur, dont le directeur général de cet organisme, d'autre part, d'au moins trois membres titulaires et trois membres suppléants du personnel de droit public et de droit privé, représentant chacune des catégories d'emplois se rattachant au même métier ou à un métier similaire.</p> <p>Trois catégories d'emplois sont prévues :</p> <p>- Catégorie-métier A - Assistance.</p> <p>Logistique et maintenance ; Secrétariat, assistance et comptabilité ; Aide-documentaliste.</p> <p>- Catégorie-métier C - Conseil.</p> <p>Appui technique et analyses ; Conseil, formation et animation ; Informaticien d'exploitation ;</p>	<p>Les institutions représentatives du personnel des entreprises de droit privé sont régies par le livre 3 de la 2ème partie du code du travail, titres 1 à 8.</p>	<p>La jurisprudence administrative (CAA Bordeaux 27 avril 2000) a confirmé que les dispositions relatives aux institutions représentatives du personnel ne s'appliquent pas aux chambres d'agriculture.</p>	<p>S'agissant d'institutions spécifiques sans équivalent dans le code du travail, leur fonctionnement est fixé par le statut et il est souvent inspiré par le code du travail. Toutefois, il est possible de proposer dans le même esprit de négocier des améliorations sur les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Périodicité des réunions des CP départementales et régionales - Création et fonctionnement des CHSCT dans les chambres occupant au moins 50 agents et renvoi aux mêmes règles de fonctionnement pour les CPD faisant office de CHSCT dans les chambres occupant un effectif inférieur. - Institution d'un socle minimal commun d'activités sociales et culturelles et
--	--	---	---

<p>Documentaliste.</p> <p>- Catégorie-métier E - Etudes et Encadrement.</p> <p>Etudes, recherche et développement ;</p> <p>Encadrement, management ;</p> <p>Chef de projet informatique ;</p> <p>Chargé de communication.</p> <p>Les catégories comportant plus de 20 agents se verront attribuer 1 représentant supplémentaire (titulaire et suppléant) par tranche complète de 20. Le nombre de représentants du personnel ne pourra être supérieur à 5, au profit de la ou des catégories comportant le plus grand nombre d'électeurs. Dans les chambres d'agriculture de région, le nombre maximum de représentants du personnel est toutefois porté à 6 lorsque la région considérée comprend trois établissements faisant l'objet de la fusion. La délégation employeur est portée au même nombre</p> <p>II – Election.</p> <p>Les membres de la commission paritaire sont élus après chaque élection des chambres d'agriculture. Les élections ont lieu dans le mois qui suit la session d'installation de la chambre.</p> <p>Les représentants « employeur », autres que le directeur général, sont élus pour six ans par le bureau. Ils sont choisis parmi les membres élus des différents collèges.</p> <p>Les représentants du personnel sont élus pour trois ans, par catégorie.</p>			<p>détermination des conditions de gestion</p>
---	--	--	--

<p>S'il n'y a qu'un seul siège à pourvoir, le scrutin est majoritaire à deux tours. Le résultat est acquis à la majorité absolue des suffrages exprimés, au premier tour, et à la majorité relative, au second tour.</p> <p>S'il y a plus d'un siège à pourvoir, le scrutin est de liste, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.</p> <p>Quel que soit le mode de scrutin, les candidatures sont présentées, au 1^{er} tour, par les organisations syndicales ayant constitué une section syndicale et désigné un délégué syndical au sein de l'organisme employeur. Il est procédé à un second tour de scrutin en l'absence totale ou partielle de candidature syndicale ou si le nombre des votants est inférieur à la moitié des électeurs inscrits. En toute hypothèse, au second tour, les électeurs peuvent voter pour des candidatures autres que celles présentées par les organisations syndicales.</p> <p>Les modalités d'organisation des élections et le déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le président de l'organisme employeur et les organisations syndicales intéressées. Sont électeurs et éligibles, à l'exception du directeur général, tous les agents de droit public et de droit privé titulaires ou ayant terminé leur période d'essai.</p> <p>Les suppléants ne siègent qu'en remplacement des titulaires. Ils ont, dans ce cas, les mêmes pouvoirs que les titulaires.</p> <p>A l'issue du scrutin, il est établi un</p>			
--	--	--	--

<p>procès-verbal dont copie est adressée, dans un délai de 15 jours :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au Préfet ; - au Ministre de l'Agriculture et de la Pêche ; - au Président de l'APCA. <p>Les représentants du personnel sont rééligibles. Leurs fonctions prennent fin par la perte des conditions d'éligibilité, y compris le changement de catégorie.</p> <p>Des élections partielles doivent être organisées, à l'initiative de l'employeur, dès lors que l'une des catégories n'est plus représentée.</p> <p>III – Rôle.</p> <p>La commission paritaire est chargée de veiller à l'application des dispositions statutaires et conventionnelles qui régissent les conditions d'emploi du personnel de droit public et de droit privé de l'organisme employeur. Les représentants élus du personnel à la commission paritaire jouent le rôle de délégués du personnel.</p> <p>Ils ont pour mission de présenter à l'employeur ou à son représentant toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'emploi et à l'application des dispositions concernant le personnel ainsi que, lorsque l'effectif de l'organisme employeur est inférieur à cinquante, des réglementations concernant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.</p> <p>Outre les attributions expressément</p>			
--	--	--	--

<p>prévues par lesdites dispositions, la commission a notamment :</p> <p>1/ A préparer le règlement intérieur du personnel de droit public et de droit privé de l'organisme employeur, sans pouvoir déroger aux dispositions statutaires et conventionnelles qui le régissent.</p> <p>2/ A connaître des différends et difficultés nés de l'application de ces dispositions. La commission est habilitée à examiner toutes réclamations individuelles ou collectives, pour dégager des solutions de conciliation qui seront proposées aux parties en présence.</p> <p>3/ A valider les accords conclus entre le président de l'organisme employeur et les délégués syndicaux ou, a défaut, les représentants élus du personnel, en application des dispositions négociées au niveau national ou régional.</p> <p>4/ A être obligatoirement consultée, en configuration de concertation avec la présence des délégués syndicaux, sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le plan de formation de l'organisme employeur, avant le 31 janvier de l'année <p>en cours, et l'exécution du plan de formation de l'année précédente ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - les projets de suppression d'emploi et de compression d'effectifs ; travail ; - les congés payés ; - les moyens ou techniques de contrôle de l'activité du personnel ; 			
---	--	--	--

<p>- le bilan social ;</p> <p>- la charte informatique ou les modalités d'utilisation des NTIC.</p> <p>5/ A être informée annuellement, en configuration de concertation avec la présence des délégués syndicaux, sur :</p> <p>- la gestion des œuvres sociales, éventuellement confiée à une association du personnel, ainsi que sur le montant et l'utilisation par cette association de la dotation financière de l'organisme employeur, lorsqu'elle a été prévue ;</p> <p>- l'évolution de la situation financière de l'organisme employeur.</p> <p>6/ A jouer le rôle, lorsque l'effectif de l'organisme employeur est au moins égal à cinquante, de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).</p> <p>A ce titre, la commission paritaire a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale du personnel ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, et de veiller au respect des règles législatives et réglementaires prises en matière de sécurité et de conditions de travail. Les membres de la commission avisent immédiatement l'employeur de toute cause de danger grave et imminent dont ils constatent l'existence ou qui leur est signalé.</p> <p>La commission paritaire est obligatoirement consultée sur :</p> <p>- toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les</p>			
---	--	--	--

<p>conditions de travail ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - tout projet d'introduction de nouvelles technologies ; - les notes de service ou tout autre document portant prescription générale et permanente dans les matières relatives à la santé et à la sécurité ; - les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides, des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ; - la mise à disposition d'un local réservé aux fumeurs ; - la prévention des risques liés au travail sur écran, à la manutention de charges lourdes et à la manipulation de produits ou substances toxiques ; - le local de restauration ; - les études du médecin du travail. <p>Dans les chambres d'agriculture des départements d'outre-mer et dans les chambres d'agriculture de région, la commission paritaire départementale ou d'établissement, outre les attributions prévues au présent article, joue le rôle de commission régionale paritaire tel qu'il est défini à l'article suivant.</p> <p>IV – Fonctionnement</p> <p>La présidence de la commission est assurée, de droit, par l'un des représentants de l'organisme employeur et la vice-présidence par l'un des représentants du personnel.</p>			
--	--	--	--

<p>Le président et le vice-président sont élus par les membres de la commission pour trois ans.</p> <p>La commission se réunit obligatoirement à la demande de l'une des délégations ou des représentants de l'une des catégories, dans les 15 jours qui suivent cette demande. Si, par suite de la carence du président, affecter la durée du prévu, il appartient au vice-président de se substituer au président pour convoquer sans délai la commission.</p> <p>Toute commission qui, après une première convocation, ne peut se réunir au complet, est de nouveau convoquée dans le délai de 15 jours. Elle siège alors valablement quel que soit le nombre de membres présents, dès lors que chaque délégation est représentée. Toutefois, ne participe(ent) pas au vote le ou les plus jeunes membres de la délégation la plus représentée, afin que la parité soit respectée.</p> <p>Les délibérations de la commission donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal qui est remis aux membres de la commission dans les 15 jours qui suivent. Il fait l'objet d'une approbation lors de la réunion suivante de la commission.</p> <p>A la fin de chaque réunion, un relevé de conclusions est rédigé. Il est signé par le président et par le vice-président.</p> <p>La commission peut, à la demande de l'une ou de l'autre des délégations, entendre toute personne faisant partie du personnel. Elle peut également faire appel à un expert agréé, en cas de</p>			
---	--	--	--

<p>problème posé en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.</p> <p>Les frais de déplacement des représentants du personnel sont pris en charge par l'organisme employeur.</p> <p>Dans les cas expressément prévus ci-dessus ou lorsqu'elle n'est pas formellement appelée à délibérer pour rendre un avis ou prendre une décision, la commission peut se réunir en formation de concertation. La composition de la délégation « employeur » est, dans ce cas, librement définie. Celle de la délégation « salariés » est élargie aux délégués syndicaux. C'est dans cette configuration qu'elle est réunie, au moins une fois par trimestre, par le directeur général de l'organisme employeur, pour aborder toute question concernant le personnel. Les représentants du personnel à la commission paritaire bénéficient du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions, dans la limite de 10 heures par mois. Ce crédit d'heures est majoré de 5 heures par mois si la commission paritaire joue le rôle de CHSCT. Ce temps partagé entre le titulaire et le suppléant, est distinct du temps consacré aux réunions avec l'employeur ou son représentant. Il est de plein droit considéré comme temps de travail.</p> <p>Dans les chambres d'agriculture de région, les représentants du personnel à la commission paritaire bénéficient du crédit d'heures supplémentaire prévu à l'article suivant pour les représentants du personnel à la commission régionale paritaire</p>			
---	--	--	--

<p>L'utilisation de ce crédit donnera lieu à un allègement de la charge de travail des représentants.</p>			
<p>Article 9 : Commissions Régionales paritaires</p> <p>Il est créé obligatoirement, pour l'ensemble du personnel, une commission régionale paritaire ayant pour cadre la circonscription d'élection de la chambre régionale d'agriculture.</p> <p>Toutefois, lorsque cette circonscription ne comprend pas plus de deux départements, il pourra n'être créé qu'une seule commission régionale dans la circonscription d'élection de deux chambres régionales, sur décision concordante de l'ensemble des commissions paritaires départementales ou d'établissement des organismes employeurs des deux régions considérées.</p> <p>I – Composition.</p> <p>Lorsque la circonscription de la commission régionale comprend moins de cinq établissements tenus de mettre en place une commission paritaire, la commission régionale est composée, d'une part, de trois membres titulaires et trois membres suppléants représentant les organismes employeurs intéressés, dont le directeur général de l'une des chambres d'agriculture de la région choisi par ses pairs pour les représenter, d'autre part, de trois membres titulaires et trois membres suppléants du personnel de droit public et de droit privé, représentant chacune des catégories d'emplois retenues pour la mise en place des commissions paritaires départementales ou d'établissement.</p>	<p>Les institutions représentatives du personnel des entreprises de droit privé sont régies par la 2ème partie, livre 3, titres 1 à 8 du code du travail.</p>	<p>Ces commissions régionales ont été mises en place pour accompagner la mutualisation et la régionalisation des activités des chambres d'agriculture qui ne s'inscrivent pas dans la logique des comités d'entreprise ou comités de groupe prévus par le code du travail</p>	<p>S'agissant d'institutions spécifiques sans équivalent dans le code du travail, leur fonctionnement est fixé par le statut et il est souvent inspiré par le code du travail.</p> <p>Il serait toutefois nécessaire de renforcer leurs pouvoirs en vue de favoriser la mise en œuvre des mutualisations régionales et interrégionales.</p>

Lorsque la circonscription de la commission comprend au moins cinq établissements, le nombre de représentants de chacune des délégations est porté à six titulaires et six suppléants.

II – Election.

Les membres de la commission régionale paritaire sont élus après chaque élection des chambres d'agriculture. Ils sont choisis parmi les membres élus des commissions paritaires départementales et d'établissement de la circonscription de la commission. Les élections ont lieu dans le mois qui suit la mise en place des dites commissions paritaires.

Les représentants « employeur », sont désignés pour six ans par les organismes employeurs de la circonscription de la commission, à l'initiative de la chambre régionale d'agriculture du siège de la commission. Les directeurs généraux des chambres d'agriculture de la région autres que celui choisi par eux pour les représenter, peuvent faire partie de la délégation « employeur » de la commission régionale.

Les représentants du personnel sont élus pour trois ans par catégorie, par l'ensemble des représentants du personnel des commissions paritaires départementales ou d'établissement de la circonscription de la commission appartenant à la même catégorie, étant précisé que, lorsque dans un organisme employeur le nombre des électeurs d'une catégorie excède le chiffre de 40, le délégué suppléant de cette catégorie est habilité à participer au

<p>vote, au même titre que le délégué titulaire.</p> <p>Les modalités d'organisation des élections et le déroulement des opérations électorales font l'objet d'un accord entre le président de la chambre régionale et les organisations syndicales.</p> <p>A l'issue du scrutin, il est établi un procès-verbal dont copie est adressée, dans un délai de 15 jours :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au Préfet de région ; - au Ministre de l'Agriculture et de la Pêche ; - au Président de l'APCA . <p>III – Rôle.</p> <p>La commission régionale paritaire se porte garante de l'application des dispositions statutaires et conventionnelles qui régissent les conditions d'emploi du personnel de droit public et de droit privé de l'ensemble des organismes employeurs de la circonscription de la commission. Elle est compétente pour donner son avis sur toutes les questions concernant le personnel et se prononcer, à la demande de l'une ou de l'autre des parties, sur tous les conflits qui n'ont pu être réglés dans l'intérêt de chacun. Elle tient lieu de commission d'appel des commissions paritaires départementales ou d'établissement, chaque fois que l'une d'entre elles décide de la saisir.</p> <p>Cette commission doit notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Définir les modalités de remboursement des frais de 			
---	--	--	--

<p>déplacement du personnel et fixer les indemnités de déplacement.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etablir la liste des congés exceptionnels et en fixer la durée. - Régler les litiges entre employeurs et salariés. - Donner son avis avant toute mesure de licenciement. - Valider les accords conclus avec les délégués syndicaux régionaux, en application des dispositions négociées au niveau national. Ces accords s'appliquent, dès leur validation par la commission régionale, à l'ensemble du personnel de droit public et de droit privé des organismes employeurs de la circonscription de la commission. Ils peuvent toutefois prévoir des mesures d'adaptation négociables avec les délégués syndicaux ou, à défaut, les représentants élus du personnel, au sein de chaque organisme employeur. <p>IV – Fonctionnement.</p> <p>La présidence de la commission est assurée de droit par l'un des représentants des organismes employeurs et la vice-présidence par l'un des représentants du personnel.</p> <p>Le président et le vice-président sont élus pour trois ans par les membres de la commission.</p> <p>La commission régionale est convoquée par le président, à son initiative ou à la demande du tiers au moins des membres de la commission, dans le mois qui suit cette demande. Si, par suite de la carence du président, la commission n'a pas été convoquée dans le délai</p>			
---	--	--	--

<p>d'un mois ci-dessus prévu, il appartient au vice-président de se substituer au président, pour convoquer sans délai la commission.</p> <p>Toute commission régionale qui, après une première convocation, ne peut se réunir au complet, est de nouveau convoquée dans le délai de 15 jours. Elle siège alors valablement quel que soit le nombre de membres présents, dès lors que chaque délégation est représentée. Toutefois, ne participe (ent) pas au vote le ou les plus jeunes membres de la délégation la plus représentée, afin que la parité soit respectée.</p> <p>Les délibérations de la commission régionale paritaire donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal qui est remis aux membres de la commission dans les 15 jours qui suivent. Il fait l'objet d'une approbation lors de la réunion suivante de la commission.</p> <p>A la fin de chaque réunion, un relevé de conclusions est rédigé. Il est signé par le président et par le vice président.</p> <p>Les accords conclus avec les délégués syndicaux régionaux, validés par la commission régionale, sont adressés aux présidents des organismes employeurs de la circonscription de la commission.</p> <p>Ces accords ainsi que tous les procès-verbaux des séances des commissions régionales paritaires doivent être transmis, pour information, au président de la CNP, de la CNCP et de l'APCA.</p> <p>Les frais de déplacement des membres de la commission</p>			
---	--	--	--

<p>régionale paritaire sont pris en charge par la chambre régionale d'agriculture. Il en est de même des frais de déplacement des personnes de la circonscription de la commission convoquées par elle.</p> <p>Lorsqu'elle n'est pas formellement appelée à délibérer pour rendre un avis ou prendre une décision, la commission régionale peut se réunir en formation de concertation. La composition de la délégation « employeur » est, dans ce cas librement définie. Celle de la délégation « salariés » est élargie aux délégués syndicaux régionaux.</p> <p>Les représentants du personnel à la commission régionale paritaire bénéficient pour l'exercice de leurs fonctions d'un crédit d'heures supplémentaire dans la limite de 5 heures par mois. Ce temps partagé entre le titulaire et le suppléant, est distinct du temps consacré aux réunions de la commission ou aux rencontres avec des membres ou des représentants de la délégation « employeur ». Il est de plein droit considéré comme temps de travail.</p> <p>L'utilisation de ce crédit d'heures donnera lieu à un allègement de la charge de travail des représentants.</p>			
<p>Article 10 Commission Paritaire de l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture</p> <p>La Commission Paritaire de l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture procédera aux adaptations nécessaires du présent statut compte tenu de la situation particulière de l'Assemblée Permanente des Chambres</p>	<p>Les institutions représentatives du personnel des entreprises de droit privé sont régies par le</p>		<p>Par souci de simplification, cet article pourrait être supprimé, l'APCA pouvant être assimilé</p>

d'Agriculture.	livre 3, titres 1 à 8.		dans l'article 8 à une chambre d'agriculture pour la mise en place de sa commission paritaire
<p>Article 11 : - Commission Nationale Paritaire</p> <p>a/ Composition</p> <p>Il est institué une Commission Nationale Paritaire permanente, conformément à la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952.</p> <p>Cette Commission Nationale Paritaire est nommée par arrêté du Ministre de l'Agriculture et se compose :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'un représentant du Ministre de l'Agriculture, Président ; - de six Présidents de Chambres désignés par le Bureau de l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture, dont son Président ; - de six représentants du personnel des Chambres, désignés par les organisations syndicales les plus représentatives. <p>La Commission Nationale Paritaire est renouvelée après chaque élection générale de l'ensemble des Chambres Départementales d'Agriculture.</p> <p>La nomination intervient dans les trois mois qui suivent les élections du Bureau de l'APCA.</p> <p>b/ Rôle</p> <p>La Commission Nationale Paritaire a</p>	<p>Les institutions représentatives du personnel des entreprises de droit privé sont régies par la 2ème partie, livre 3, titres 1 à 8 du code du travail</p>	<p>La composition de la Commission Nationale Paritaire permanente des chambres d'agriculture a été fixée par un arrêté du 3 octobre 2013 modifié le 15 octobre et incluant au titre de la délégation salariale le syndicat des directeurs de chambres, respectant une décision du Conseil d'Etat (arrêt du 11 décembre 1985) .</p> <p>La composition de la commission paritaire nationale des CCI et des chambres des métiers et de l'artisanat (s'appuyant sur la même base législative) est</p>	<p>Les directeurs des chambres d'agriculture sont en charge de la gestion du personnel selon l'article 37 du statut définissant leurs fonctions. Leur présence dans la délégation salariale de la CNP est en contradiction avec le pouvoir de direction qui leur est confié vis à vis du personnel employé dans les chambres. Par ailleurs, leur position n'est pas homogène dans les instances représentatives des agents des chambres au niveau départemental et régional puisqu'ils font partie de la délégation employeur.</p>

<p>notamment pour rôle de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - fixer au moins une fois par an à la fin du mois de juin la valeur du point servant au calcul du traitement de base des agents soumis au présent Statut. Cette valeur et sa date d'application doivent être notifiées dans les quarante-huit heures de la décision aux Présidents des organismes employeurs visés à l'article premier et aux Présidents des Commissions Régionales Paritaires ; - tenir lieu de Commission d'appel pour tous les cas où les Commissions Régionales Paritaires ne pourraient trancher un différend et feraient appel à son arbitrage ; - trancher toutes difficultés auxquelles peut donner lieu la mise en vigueur, l'application et l'interprétation du présent Statut ; - procéder à toute modification du présent Statut. <p>C/ Convocation</p> <p>La Commission Nationale Paritaire est convoquée par le Ministre de l'Agriculture, soit de sa propre initiative, soit à la demande de l'une des parties, la convocation devant, dans ce dernier cas, être adressée dans le mois qui suit.</p>		<p>différente, les directeurs ou secrétaires généraux ayant des prérogatives sur la gestion du personnel n'intervenant qu'à titre consultatif ou en tant que conseillers techniques des employeurs.</p>	<p>L'adoption d'une position identique à celle mise en œuvre dans les autres chambres consulaires et l'harmonisation à tous les niveaux géographiques dans le réseau des chambres d'agriculture est souhaitable.</p> <p>D'autres dispositifs de représentation de leurs intérêts propres peuvent être mis en œuvre ou améliorés à l'instar des CCI par exemple.</p>
<p>Article 12 :Classification des emplois</p> <p>Le tableau annexé au présent statut prévoit la classification des emplois en 13 groupes, avec les indices de titularisation correspondants échelonnés de 235 à 550 points</p>	<p>Aucune disposition sur les classifications dans le code du travail à</p>	<p>L'accord de classification intégré dans le statut contribue à une harmonisation</p>	<p>Pas de modification à prévoir sauf toilettage des dispositions obsolètes et</p>

<p>(annexes 1- accord du 12 septembre 2012).</p> <p>La classification des emplois sera arrêtée par les Commissions Paritaires Départementales ou d'Etablissement, après négociation entre employeur et représentants syndicaux et transmission à la commission de l'accord en résultant. Cette négociation devra s'engager dans les 6 mois suivant la modification de la présente disposition par la Commission Nationale Paritaire, pour se conclure au plus tard le 31 décembre 2007.</p> <p>La révision de la classification des emplois sera effectuée sur la base .</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'un référentiel des emplois-types comportant la liste des principaux emplois existant dans les chambres d'agriculture ainsi que la définition de ces emplois, validé par la commission nationale paritaire et annexé au présent Statut (annexe 2). - de la définition, au niveau national, de 2 indices de base, c'est à dire de 2 groupes de classement possible, par emploi-type ou ensemble d'emplois-types référencés. Cette définition, validée par la commission nationale paritaire et annexée au présent Statut, s'impose aux chambres d'agriculture, pour chacun des emplois se rattachant aux emplois-types référencés (annexes 3 et 4). <p>2°) Modalités de classification des emplois.</p> <p>a) Emplois se rattachant aux emplois-types référencés.</p> <p>Chacun des emplois existant au sein</p>	<p>l'exception de l'obligation quinquennale de négociation sur ce thème prévue par l'article L.2241-7.</p>	<p>des cadres d'emploi dans le réseau des chambres</p>	<p>fixation d'une périodicité obligatoire de révision.</p>
--	--	--	--

<p>de la Chambre d'Agriculture, correspondant ou se rattachant à un des emplois-types référencés dans le référentiel national, devra être positionné sur un des deux indices de base prévus pour cet emploi-type dans le cadre de classification national.</p> <p>L'indice de base choisi sera soit l'indice déjà en vigueur s'il correspond à l'un des deux indices proposés, soit, dans le cas contraire, celui de ces indices qui lui est immédiatement supérieur.</p> <p>Dans l'hypothèse où l'indice de base prévu est supérieur d'au moins 10% à l'indice précédemment en vigueur, la Chambre d'Agriculture disposera d'un délai de 2 ans pour appliquer le nouvel indice. La différence entre l'ancien et le nouvel indice sera répercutée en 2 paliers annuels équivalents. La négociation locale pourra toutefois conduire à opter pour un indice supérieur au deuxième indice de base proposé dans le cadre de classification national, si le marché local de l'emploi et le niveau des recrutements pratiqués pour cet emploi au cours des dernières années le justifie.</p> <p>En aucun cas un emploi ne pourra se voir attribuer un indice de base inférieur à celui précédemment en vigueur. Dans l'hypothèse où plusieurs niveaux sont prévus dans le cadre de classification national, pour prendre en compte les différences de contenu d'un emploi, le choix initial, pour cet emploi, d'un indice de base correspondant au niveau 2 ou au niveau 3, s'oppose à l'application ultérieure, pour le même emploi, d'un indice de base</p>			
--	--	--	--

<p>correspondant au niveau inférieur.</p> <p>Si l'indice de base précédemment en vigueur pour un emploi est supérieur à l'indice de base le plus élevé proposé pour ledit emploi dans le cadre de classification nationale, cet indice ne sera pas modifié.</p> <p>Emplois ne se rattachant pas aux emplois-types référencés.</p> <p>Il appartiendra à la négociation locale de définir et de fixer l'indice de base des emplois existant au sein de la Chambre d'Agriculture qui, éventuellement ne pourraient être rattachés à l'un des emplois-types référencés dans le référentiel national. L'indice de base choisi devra être obligatoirement l'un de ceux prévus dans le cadre de classification nationale.</p>			
<p>Article 12 bis : Classement du personnel</p> <p>1) Personnel nouvellement recruté.</p> <p>Tout agent recruté postérieurement à l'entrée en vigueur de la nouvelle classification au sein de la Chambre d'Agriculture se verra appliquer, dès l'embauche, le nouvel indice de base correspondant à l'emploi occupé, sous réserve du mécanisme d'application progressive de cet indice décrit à l'article 12, 2°) a) du présent Statut.</p> <p>En cas de classement d'un emploi de conseil ou d'études en niveau 2 ou 3, l'agent ne pourra se voir appliquer le niveau inférieur pendant la période probatoire.</p> <p>2) Personnel en fonction.</p> <p>Tout agent recruté avant l'entrée en</p>		<p>Cet article a permis d'homogénéiser les modalités de classement du personnel des chambres. Il est partiellement obsolète</p>	<p>Article à toiler afin de ne pas alourdir inutilement le texte statutaire</p>

<p>vigueur de la nouvelle classification, même en cours de période probatoire, fera l'objet d'un reclassement ayant pour objet de lui attribuer l'indice de base correspondant à l'emploi qu'il occupe.</p> <p>a) Reclassement en cas d'indice de base identique.</p> <p>Si le nouvel indice de base est identique à l'indice de base précédemment en vigueur, aucune modification ne sera apportée à l'indice total de l'agent ni à sa répartition entre base, choix et ancienneté.</p> <p>b) Reclassement en cas d'indice de base supérieur.</p> <p>Si le nouvel indice de base est supérieur à l'indice de base précédemment en vigueur et à l'indice total de l'agent, ce dernier se verra attribuer le nouvel indice de base. Les points attribués à l'agent, à cette occasion, ne seront pas pris en compte dans le calcul de la masse à répartir prévue à l'article 15, 4°) du présent Statut, dans la limite de 0,5% de la masse indiciaire de base. Si l'indice total de l'agent est égal ou supérieur au nouvel indice de base, aucune attribution de points n'interviendra, la différence entre l'ancien indice de base et le nouveau étant prise prioritairement sur les points de choix précédemment accordés à l'intéressé.</p> <p>Le mécanisme d'application progressive du nouvel indice de base décrit à l'article 12, 2°) a) du présent Statut ne concernera pas les agents dont l'indice total est d'ores</p>			
--	--	--	--

<p>et déjà supérieur à cet indice de base.</p> <p>c) Cas particulier des indices les plus bas de la grille.</p> <p>Afin de compenser le phénomène de “tassement” du bas de la grille, lié à la suppression des indices de base antérieurs inférieurs au SMIC et à la fixation d’un premier indice de base supérieur à ce salaire minimum, les agents dont l’indice de base était antérieurement égal à 220 et n’est pas modifié à la suite du reclassement, se verront attribuer un nombre de points de choix égal à la différence entre le SMIC et le premier indice de la nouvelle grille, déduction faite des points de choix et d’ancienneté déjà accordés.</p>			
<p>Article 12 ter : Examen annuel de la situation du personnel</p> <p>La situation de chaque agent est examinée tous les ans, sur la base d’un entretien d’évaluation dont les principaux éléments de contenu sont validés par la commission nationale paritaire et annexés au présent Statut (annexes 5).</p> <p>Cet entretien conduit par le responsable hiérarchique direct a pour but, d’une part, de mesurer le degré de réalisation des missions définies dans la fiche de fonction ainsi que des objectifs fixés pour l’année écoulée, d’autre part, de fixer des objectifs pour l’année suivante.</p> <p>En cas de désaccord sur l’appréciation portée par l’évaluateur sur le bilan de l’année écoulée, non résolu par le supérieur hiérarchique n+2, l’agent dispose d’une possibilité</p>	<p>Aucune disposition dans le code du travail</p>		<p>Pas de modification à prévoir</p>

<p>de recours auprès du Directeur Général. Il peut, à cette occasion, se faire accompagner d'un représentant du personnel.</p> <p>Cet entretien permet également au salarié d'exprimer ses attentes en matière de formation, d'évolution professionnelle et de rémunération, pour transmission au Directeur Général.</p> <p>Les fiches de fonction et entretiens d'évaluation devront être mis en place au sein de tous les organismes employeurs entrant dans le champ d'application du présent Statut, dans l'année qui suivra la validation de la présente disposition par la Commission Nationale Paritaire.</p>			
<p>Article 13 – Traitement</p> <p>La rémunération des agents est composée au minimum d'un traitement de base.</p> <p>Le traitement est obtenu en multipliant l'indice de l'agent par la valeur du point fixée par la Commission Nationale Paritaire pour la durée de travail hebdomadaire fixée aux articles 17 et 17bis.</p> <p>Aucun agent ne peut percevoir un traitement inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.</p> <p>Les agents dont le traitement indiciaire mensuel est inférieur au montant du SMIC bénéficient d'une indemnité différentielle égale à la différence entre le montant brut mensuel du SMIC et le montant brut mensuel de leur traitement indiciaire.</p> <p>Cette indemnité différentielle</p>	<p>Le livre II du code du travail relatif aux salaires et avantages divers ne fixe que le salaire minimum (SMIC)</p>	<p>Le statut assure le respect du minimum de rémunération au SMIC</p>	<p>Pas de modification à prévoir, sauf à préciser les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes en s'inspirant des articles L.3221-1 à 7.</p>

<p>mensuelle est versée par l'organisme employeur. Son montant est revu chaque fois que le SMIC est revalorisé.</p> <p>L'attribution de jours de congé RTT ou toute autre forme d'organisation du temps de travail sur une période annuelle, donne lieu au lissage de la rémunération des intéressés. La rémunération mensuelle est indépendante du nombre de jours ou d'heures travaillés au cours du mois considéré.</p> <p>A travail égal, la rémunération des agents féminins est égale à celle des agents masculins.</p> <p>Les agents titulaires bénéficient en fin d'année d'une gratification correspondant au douzième des traitements perçus dans l'année. Cette gratification ne peut être inférieure aux avantages acquis en cette matière à la date d'application du présent Statut et se substitue aux dits avantages.</p> <p>Lorsqu'un agent titulaire cesse ses fonctions en cours d'année, il bénéficie d'une gratification égale au douzième du traitement qu'il a perçu du début de l'année à la date de son départ</p>			
<p>Article 13 bis Primes annuelles exceptionnelles</p> <p>Une prime exceptionnelle pourra être versée, à l'occasion d'actions ponctuelles ou d'efforts particuliers justifiables accomplis au cours de l'année écoulée, par l'agent ou par un groupe d'agents. La décision d'attribuer une telle prime est prise par le président, sur proposition du Directeur Général au vu,</p>	<p>Aucune disposition dans le code du travail</p>	<p>Cet avantage supplémentaire accompagne la politique de développement des prestations nécessaires à l'équilibre financier des chambres. Il</p>	<p>Bien que les dispositifs d'intéressement ou de participation ne concernent pas les établissements publics, une négociation</p>

<p>notamment, de l'entretien d'évaluation prévu à l'article 12 ter. Le versement de la prime présente un caractère ponctuel et n'est donc pas généralement reconductible, pour ses bénéficiaires, l'année suivante.</p> <p>Le montant des primes exceptionnelles versées chaque année vient en plus de la masse à répartir au titre des augmentations d'indices, prévue à l'article 15, 4°) du présent statut. Les représentants du personnel seront tenus informés chaque année du montant total des primes exceptionnelles attribuées, du nombre de bénéficiaires et des catégories concernées.</p>		<p>est source de différenciation des rémunérations entre chambres.</p>	<p>pourrait s'ouvrir sur des critères permettant d'associer le personnel aux résultats des organismes.</p>
<p>Article 14 - Promotion</p> <p>La promotion à une fonction supérieure qui implique un changement de groupe et d'indice de base, a lieu au choix pour tous les emplois. Les nominations sont faites par le Président de l'organisme employeur, sur proposition du Directeur Général, au vu, notamment, de l'entretien d'évaluation prévu à l'article 12 ter.</p> <p>Tout agent ayant fait l'objet d'une promotion ne peut en aucun cas recevoir un traitement inférieur à son ancien traitement.</p> <p>L'indice total de l'agent bénéficiaire devra être supérieur à la somme du nouvel indice de base et du nombre de points correspondant, pour cet indice, au repère de carrière sur lequel l'agent était positionné avant sa promotion.</p>	<p>Aucune disposition dans le code du travail</p>		<p>Pas de modification à prévoir.</p>
<p>Article 15- Augmentations de traitement</p>	<p>Aucune</p>		<p>Pas de</p>

<p>L'augmentation de traitement, dans chaque emploi, est décidée par le président, sur proposition du Directeur Général, au vu, notamment, de l'entretien d'évaluation prévu à l'article 12 ter</p> <p>Une augmentation normale de traitement se situe au-delà des augmentations minimales ci-dessous, ce qui est globalement garanti par la masse de points à répartir.</p> <p>1°) Augmentations minimales.</p> <p>Les augmentations ainsi décidées sont au moins égales à celles prévues dans le tableau des repères de carrière annexé au présent Statut (annexes 1).</p> <p>Elles doivent donc représenter au total, en fonction de l'indice de base, au moins :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de 13 points pour les emplois classés dans les premiers groupes à 22 points pour les emplois classés dans les derniers groupes, sur une période de 4 ans suivant la titularisation, - de 26 à 44 points sur une période de 8 ans, - de 39 à 66 points sur une période de 14 ans, - de 52 à 88 points sur une période de 22 ans, - de 65 à 110 points sur une période de 30 ans. <p>2°) Application des augmentations minimales au personnel en fonction</p> <p>Le personnel en fonction ayant bénéficié d'augmentations au choix</p>	<p>disposition dans le code du travail</p>		<p>modification à prévoir en dehors des négociations salariales habituelles et du toilettage des dispositions obsolètes</p>
---	--	--	---

<p>et à l'ancienneté dans le cadre du système d'avancement antérieur, conservera le nombre de points ainsi attribué, majoré du nombre de points d'ancienneté correspondant, prorata temporis, au nombre de mois écoulés depuis la dernière échéance d'ancienneté.</p> <p>Cette majoration sera intégrée à l'indice de l'agent à l'échéance de l'ancienneté normalement prévue dans le système d'avancement antérieur. Il ne bénéficiera plus d'autres augmentations à l'ancienneté et se verra appliquer les augmentations minimales prévues, à compter de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Le complément d'augmentation accordé à partir de cette date sera au moins égal à la différence entre le repère de carrière qu'il atteindra et le repère de carrière sur lequel il aura été positionné au moment du reclassement, en fonction de la date de sa titularisation. Cette différence ne sera pas diminuée du nombre de points de choix et d'ancienneté acquis à la date du reclassement.</p> <p>Lors de l'application du premier repère suivant le reclassement, le calcul de l'augmentation minimale se fera prorata temporis, en fonction du nombre de mois passés dans le nouveau système d'avancement.</p> <p>Le mécanisme de reclassement prévu au présent article fait l'objet de fiches explicatives annexées au présent Statut (annexes 6).</p> <p>3°) Maintien de dispositions antérieures jugées plus favorables.</p> <p>Dans les chambres d'agriculture où a été mis en place, avant l'entrée en</p>			
--	--	--	--

vigueur du présent article, un mécanisme d'avancement au choix programmé ou automatique, les partenaires sociaux procéderont à l'examen comparé de l'ancien dispositif et du nouveau, afin de déterminer celui qui peut être considéré comme le plus favorable.

Si l'ancien dispositif est jugé plus favorable que celui résultant de l'application des nouvelles dispositions, il sera, sauf accord contraire, automatiquement maintenu.

Toutefois, si le système de progression de carrière mis en place antérieurement s'est traduit par la confusion totale ou partielle des augmentations au choix et à l'ancienneté, les conditions de son maintien feront l'objet de négociation entre les partenaires sociaux au niveau local.

Dans tous les cas, il sera mis fin à l'application du tableau des augmentations à l'ancienneté calculées sur la base de 30% en moyenne de l'indice de base, et les repères de carrière s'appliqueront dès la mise en vigueur du présent article.

4°) Masse à répartir

Les augmentations au choix incluant celles qui sont liées aux repères de carrière, indépendamment des promotions, devront représenter, chaque année, une masse globale qui sera au minimum de 1,7 % de la masse indiciaire de base de l'année précédente. Le respect de cette obligation s'appréciera sur trois années d'application.

<p>5°) Information des représentants du personnel</p> <p>Les représentants du personnel à la commission paritaire visée à l'article 8 ainsi que les délégués syndicaux visés à l'article 6 se verront communiquer chaque année les informations nécessaires sur l'application des dispositions ci-dessus, à savoir notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la masse indiciaire de base mensuelle du mois de décembre de l'année précédente ; - le nombre mensuel de points distribués au titre des augmentations d'indice et le nombre de bénéficiaires ; - le nombre d'agents bénéficiant d'une promotion. <p>Ces informations devront être ventilées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par groupe d'emplois, - par catégorie, - par répartition hommes / femmes, <p>sous réserve que chacun de ces sous-ensembles comporte au moins 6 collaborateurs.</p>			
<p>Article 16- Formation Professionnelle</p> <p>La formation du personnel de chaque chambre d'agriculture, organisme inter-établissement du réseau et de l'APCA, est assurée dans le cadre de l'accord paritaire sur la formation du 1^{er} juillet 2008, complété par l'accord du 31 mars 2009, et de l'accord complémentaire</p>	<p>Livres 1, 3 et 4 de la sixième partie du code du travail</p>	<p>L'ensemble des dispositions du statut relatives à la formation professionnelle (FP) a fait l'objet d'un accord adopté à l'unanimité.</p>	<p>Pas de modification substantielle à prévoir ; il faut veiller au risque de désengagement des chambres d'agriculture en</p>

<p>relatif au choix de l'organisme gestionnaire des contributions formation du 1^{er} juillet 2008 validés par les Commissions Nationales Paritaires du 26 novembre 2008 et du 2 juillet 2009 et annexés au présent statut, ainsi que de l'accord local d'application éventuellement conclu par les partenaires sociaux, conformément au paragraphe X du présent article.</p> <p>I - Concertation et orientations</p> <p>La CNCP définie par l'article L 514-3 du Code Rural, réunie en configuration emploi et formation professionnelle examine les orientations, les priorités, les objectifs et moyens de la politique d'emploi et de formation professionnelle du groupe Chambres d'Agriculture.</p> <p>Réunie au moins une fois par an et autant que de besoin à cet effet, elle a notamment pour mission de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - examiner la mise en oeuvre des accords sur l'emploi et la formation professionnelle du personnel des Chambres d'Agriculture - s'assurer du respect des engagements pris par l'organisme de gestion des contributions mutualisées des Chambres d'Agriculture - examiner l'évolution de la contribution Formation des Chambres d'Agriculture, - d'évaluer les actions organisées dans le cadre de la mutualisation visée à l'article 6 - définir les travaux de prospective à conduire concernant l'évolution des 		<p>Le taux de financement réservé par les chambres d'agriculture à la FP est très supérieur au minimum légal. Le dispositif a été actualisé par rapport au DIF.</p>	<p>ce domaine qui serait préjudiciable à la qualité des services rendus.</p> <p>Le statut devra néanmoins être actualisé par rapport aux dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi sur le compte personnel de formation.</p>
--	--	---	---

<p>métiers et des qualifications des salariés des Chambres d'Agriculture et veiller à la mise en oeuvre de leurs conclusions</p> <ul style="list-style-type: none"> - être informée de l'évolution, de la dispersion et de la répartition des dépenses de formation engagées annuellement par les Chambres d'Agriculture. Il lui appartient de définir les indicateurs pertinents nécessaires à cette information - définir les conditions de validation des parcours d'adaptation à l'emploi et des périodes de professionnalisation organisées dans le cadre du groupe Chambres d'Agriculture et visées aux articles 8 et 9 - s'assurer du respect par les Chambres <p>Dans les six mois précédant le terme du présent accord , la CNP procédera à son évaluation en vue de son renouvellement.</p> <p>II - Accès à la formation</p> <p>Les agents des établissements entrant dans le champ d'application du présent statut bénéficient, tout au long de leur carrière professionnelle, d'actions de formation. Une information sur l'offre de formation du réseau et d'autres organismes de formation, et sur leurs modalités d'accès, est mise à leur disposition par l'organisme employeur.</p> <p>Ces actions sont organisées dans le cadre du plan de formation de l'établissement, d'une période de professionnalisation, d'un Congé Individuel de Formation ou du Droit Individuel de Formation.</p>			
--	--	--	--

<p>L'ensemble de ces actions prennent en compte les besoins spécifiques et attentes des agents qui sont identifiés, notamment, dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation prévus par l'article 12 ter du présent statut. En outre chaque agent pourra bénéficier tous les cinq ans d'un entretien approfondi sur ses compétences auprès d'un conseiller de formation choisi après avis de la ou des Commissions spéciales de la formation prévue au paragraphe II dans un cadre local ou régional. Cet entretien pourra éventuellement précéder le bilan professionnel d'étape visé à l'article 16 bis. Les modalités d'organisation de cet entretien seront définies dans le cadre d'un accord d'adaptation locale visé au paragraphe X.</p> <p>En référence aux dispositions législatives en vigueur, les actions correspondantes poursuivent des objectifs : d'adaptation à la vie professionnelle, de prévention des risques d'inadaptation à l'évolution des techniques et des structures du réseau, de conversion à des qualifications différentes ou nouvelles, d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, de réalisation d'un bilan de compétences ou du bilan d'étape prévu à l'article 16 bis ou d'une démarche de validation des acquis de l'expérience.</p> <p>Les actions concernées sont mises en oeuvre soit par l'établissement lui-même, soit en application de conventions avec des organismes de formation assujettis à l'obligation de déclaration d'activités au titre de la législation sur la formation professionnelle continue. Elles peuvent être proposées sous forme</p>			
---	--	--	--

<p>de stages collectifs internes ou externes, de formations individualisées, de formations à distance, de participation à des séminaires, de tutorat ou d'autres formes d'accompagnement personnalisé et de validation des acquis de l'expérience.</p> <p>III – Plan de formation</p> <p>Dans chaque organisme entrant dans le champ d'application du présent statut, le plan de formation regroupe, chaque année, l'ensemble des actions de formation prévues dans le cadre de la politique de gestion des ressources humaines pour accompagner les objectifs de l'organisme et favoriser l'adaptation des compétences de ses agents. L'employeur en définit le contenu et les moyens financiers.</p> <p>Il comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des actions d'adaptation au poste de travail. Les parcours d'adaptation à l'emploi définis au paragraphe V sont réputés appartenir à cette catégorie, - des actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi. Les actions de perfectionnement définies au paragraphe VII sont réputées appartenir à cette catégorie, - des actions de développement des compétences. Les périodes de professionnalisation et les actions qualifiantes visées au paragraphe VI –2 et 3 sont réputées appartenir à cette catégorie, <p>La définition précise des actions de chaque catégorie appartient à chaque organisme employeur après</p>			
--	--	--	--

<p>consultation de la Commission spéciale de la formation ci-après mentionnée.</p> <p>Ces actions ont un caractère individuel ou collectif. Elles sont organisées à l'intérieur ou à l'extérieur de l'organisme employeur. Elles se déroulent pendant le temps de travail.</p> <p>Le plan de formation est soumis à la consultation obligatoire d'une Commission spéciale de la formation ou toute autre instance paritaire en tenant lieu, associant l'employeur et les représentants désignés par les organisations syndicales représentatives du personnel. Deux réunions sont organisées à cet effet :</p> <ul style="list-style-type: none">- l'une sur l'exécution du plan de l'année N-1- l'autre sur le plan de formation de l'année N (au plus tard le 31 janvier de l'année concernée) <p>Cette date devra être respectée au plus tard le 31 décembre 2010.</p> <p>Les informations nécessaires à cette consultation sont communiquées aux membres de cette commission (Procédure en annexe 1 de l'accord du 1er juillet 2008). Elles comprennent : les orientations de la formation professionnelle dans l'établissement, le bilan des actions réalisées par rapport aux prévisions, la liste des actions et des organismes de</p> <p>formation sollicités, les conditions financières de réalisation, les effectifs concernés et leur répartition par catégories d'emplois et par sexe.</p>			
--	--	--	--

<p>IV - Contribution Formation</p> <p>Sans méconnaître les objectifs rappelés dans le préambule de l'accord du 1er juillet 2008, chaque établissement consacre à la formation continue de ses agents une contribution annuelle égale au minimum à 2,2 % de la masse salariale de l'année précédente sur la durée de l'accord.</p> <p>Les dépenses de formation prises en compte concernent notamment les versements à l'organisme de mutualisation visé au paragraphe IV, les coûts pédagogiques, les frais de déplacement et de séjour, les traitements et les charges sociales correspondantes.</p> <p>V – Mutualisation</p> <p>Une partie de la contribution annuelle des établissements employeurs est mutualisée au plan national, dans le cadre d'une cotisation assise sur les salaires et versée à un organisme paritaire collecteur agréé choisi par les signataires de l'accord du 1er juillet 2008, conformément aux dispositions législatives en vigueur.</p> <p>Ce versement intervient avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle cette contribution est due. Aucune prise en charge au titre de ces crédits mutualisés ne pourra intervenir à défaut de ce versement.</p> <p>Une convention de gestion passée entre l'organisme choisi et l'APCA, après avis de l'instance paritaire constitué au sein de l'organisme collecteur agréé, précise les engagements respectifs de cet organisme et des Chambres</p>			
---	--	--	--

<p>d'Agriculture, les modalités de versement des contributions et de règlement des actions de formation et des aides aux employeurs, ainsi que les modalités de bilan financier et d'informations statistiques.</p> <p>- Cette mutualisation correspond à :</p> <p>- 0,55 % de la masse salariale affectée prioritairement au financement des parcours d'adaptation à l'emploi visés au paragraphe V.</p> <p>- 0,15 % de la masse salariale affectée prioritairement au financement des périodes de professionnalisation et d'actions qualifiantes visées au paragraphe VI.</p> <p>- 0,2 % de la masse salariale affectée prioritairement au financement des actions de perfectionnement visées au paragraphe VII et de bilan professionnel d'étape visées à l'article 16 bis.</p> <p>- 0,3 % de la masse salariale affectés prioritairement au financement des CIF, de bilan de compétences et de validation des acquis visés au paragraphe VIII. Les contrats à durée déterminée, sous réserve des exclusions prévues par les dispositions législatives en vigueur visées dans l'accord du 1er juillet 2008, font, en outre, l'objet d'une contribution supplémentaire égale à 1 % des salaires bruts.</p> <p>Les ressources ainsi mutualisées sont affectées à la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et des frais d'hébergement des actions</p>			
--	--	--	--

<p>correspondantes, ainsi que pour les congés individuels de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis, à la prise en charge totale ou partielle des salaires, charges sociales et frais de déplacement des agents concernés.</p> <p>Dans la limite de 2 % des sommes collectées au titre du 0,55 % et du 0,15 %, des ressources peuvent être affectées à des travaux de prospective concernant l'évolution des métiers et des qualifications des Chambres d'Agriculture. Ces travaux sont définis à l'initiative de la CNCP et réalisés avec l'appui du Service Commun de l'APCA chargé de l'accompagnement du management et de la formation des Chambres d'Agriculture.</p> <p>VI – Instance de gestion</p> <p>Dans le cadre de l'organisme paritaire collecteur agréé choisi par l'accord complémentaire du même jour pour la gestion des crédits mutualisés, la section paritaire « Contributions Volontaires Chambres d'Agriculture » (CPNCV) composée à parité de représentants des établissements employeurs désignés par l'APCA et de représentants des organisations syndicales de salariés, visées à l'article 2 du décret n° 99-939 du 4 novembre 1999 relatif à la CNCP délibère sur les dispositifs de formation pris en charge au titre des contributions mutualisées. Chacune de ces organisations syndicales désigne deux représentants.</p> <p>La CPNCV se réunit au moins deux fois par an. La présidence et le secrétariat général sont assurés alternativement tous les deux ans</p>			
---	--	--	--

<p>par un représentant des employeurs et un représentant des salariés. La CPNCV établit son règlement intérieur en concertation avec l'organisme paritaire collecteur agréé choisi.</p> <p>VII – Parcours d'adaptation à l'emploi</p> <p>Les parcours d'adaptation à l'emploi (PAE) sont ouverts à l'ensemble des agents au plus tard dans un délai de 6 mois après la fin de la période d'essai.</p> <p>Ils ont pour objectif d'accompagner les agents pendant leurs trois premières années d'activité professionnelle au sein des Chambres d'Agriculture. Ils permettent aux agents:</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'acquérir des compétences complémentaires ou spécifiques de leur métier, - de s'intégrer au sein de leur organisme employeur et du réseau des Chambres d'Agriculture, - de mieux appréhender le rôle du réseau des Chambres d'Agriculture parmi les autres organisations professionnelles et collectivités publiques, - de satisfaire le cas échéant, aux exigences de qualification définies pour l'exercice de leurs missions. <p>Ces parcours sont définis par grandes catégories de métiers et peuvent faire l'objet d'une individualisation sur la base d'un bilan-positionnement préalable. Ils peuvent comprendre un accompagnement tutoral au sein de l'organisme employeur. Une</p>			
---	--	--	--

<p>expérimentation de l'extension de ces parcours au delà du public des agents de développement sera proposée dès le début 2009.</p> <p>Sur la base des orientations générales arrêtées par la CNCP, leurs modalités d'organisation, de financement et d'éventuelles dérogations sont définies par l'instance paritaire constituée au sein de l'organisme collecteur agréé visé au paragraphe IV pour leur(s) partie(s) commune(s), par l'employeur pour leur partie individualisée.</p> <p>A l'issue de ces parcours, les agents concernés reçoivent un certificat de qualification défini par la CNCP et sont inscrits sur une liste tenue à jour par l'APCA et proposée à la validation du Ministère de l'Agriculture.</p> <p>Un bilan intermédiaire de l'application de cet article, concernant en particulier l'élargissement de ce dispositif à l'ensemble des agents, sera établi avant la fin des trois premières années d'application de l'accord.</p> <p>VIII - Périodes de professionnalisation et actions qualifiantes</p> <p>1 - Les agents justifiant d'au moins trois ans d'ancienneté dans un emploi des Chambres d'Agriculture, peuvent bénéficier de périodes de professionnalisation ou d'actions qualifiantes.</p> <p>La mise en oeuvre d'une période de professionnalisation ou d'une action qualifiante donne lieu, avant le début de la formation à une convention</p>			
---	--	--	--

<p>entre l'agent et son employeur. Cette convention définit, sous réserve du bon achèvement de la formation, les fonctions auxquelles l'agent est destiné, la durée de la période de professionnalisation, les qualifications à acquérir et les actions de formation prévues ainsi que la durée éventuelle pendant laquelle l'agent s'engage à rester au service de son employeur sauf à rembourser les coûts engagés au prorata de la durée non effectuée. Cette dernière clause de « dédit formation » sera mise en oeuvre en cas de départ volontaire à l'initiative de l'agent. Elle ne pourra être mise en oeuvre en cas de création ou de reprise d'entreprise ou en cas de non respect par l'employeur de l'obligation de financement du paragraphe III. Elle devra être conforme au modèle type figurant en annexe 2 de l'accord du 1er juillet 2008.</p> <p>Les frais pédagogiques des périodes de professionnalisation ou des actions qualifiantes peuvent être pris en charge au titre de la contribution mutualisée de 0,15% prévue au paragraphe IV, sur décision de la Commission Nationale Paritaire Contributions Volontaires des Chambres d'Agriculture. Le maintien de la rémunération et les frais de déplacement sont assurés dans le cadre du plan de formation de l'organisme employeur.</p> <p>2 – Les actions qualifiantes s'adressent à l'ensemble des agents.</p> <p>3 - Les périodes de professionnalisation sont notamment ouvertes en priorité aux catégories</p>			
--	--	--	--

<p>suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - agents dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, selon les priorités définies par la CNCP, - agents qui comptent vingt ans d'activités professionnelles ou âgés d'au moins 45 ans, - agents qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise, - femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou hommes et femmes après un congé parental, - bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés définis par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. <p>Ces périodes comportent une activité de service et des actions de formation en alternance. Elles ont pour objet de favoriser l'accès des agents à des emplois exigeant des compétences nouvelles ou complémentaires.</p> <p>Ces périodes débouchent sur l'obtention d'un certificat de spécialisation, d'un diplôme ou d'un titre inscrit au Répertoire National des Certifications Professionnelles.</p> <p>IX – Perfectionnement</p> <p>Les agents bénéficient des actions de perfectionnement proposées dans le cadre du plan de formation de l'établissement.</p> <p>Les demandes de formation des agents qui ne peuvent être</p>			
--	--	--	--

<p>satisfaites font l'objet d'un examen prioritaire l'année suivante.</p> <p>Certaines actions de perfectionnement font l'objet d'une prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques au titre des crédits mutualisés.</p> <p>Sur la base des orientations définies par la CNCP, les actions retenues et le montant de leur prise en charge sont fixées chaque année par l'instance paritaire constituée au sein de l'organisme collecteur agréé.</p> <p>X – Congé Individuel de Formation, de Bilan de Compétences et de Validation des Acquis de l'Expérience</p> <p>A leur demande et en référence aux règles fixées par l'instance de gestion des contributions mutualisées des Chambres d'Agriculture, les agents peuvent demander un CIF dans des conditions comparables aux dispositions législatives en vigueur, pour accéder à des actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou à des actions qualifiantes en vue de l'exercice d'une autre activité professionnelle.</p> <p>Dès lors que l'agent dispose d'une ancienneté d'au moins un an au sein de la chambre d'agriculture et à sa demande, l'organisme collecteur paritaire agréé visé à l'article 6 peut assurer la prise en charge, dans le cadre d'un congé individuel de formation, de tout ou partie des frais liés à l'organisation d'une formation se déroulant, avec l'accord écrit du salarié, en dehors du temps de travail, conformément aux règles qui</p>			
--	--	--	--

<p>régissent les conditions de son intervention, sous réserve que la durée de la formation soit d'au moins 120 heures. Pendant la durée de cette formation, l'agent bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.</p> <p>XI – Droit individuel à la formation</p> <p>Un droit individuel à la formation correspondant aux dispositions législatives en vigueur est institué à compter du 1er janvier 2009. Les conditions d'exercice de ce droit sont définies ci-après :</p> <p>1/ Tout agent titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'un an dans le groupe chambres d'agriculture, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de vingt heures.</p> <p>Lorsque le DIF est utilisé dans la cadre du plan de formation de l'organisme employeur, il s'exerce obligatoirement sur le temps de travail.</p> <p>Lorsque le DIF ne relève pas du plan de formation de l'organisme employeur, il s'exerce également sur le temps de travail.</p> <p>Le DIF peut toutefois s'exercer hors temps de travail, avec l'accord exprès de l'agent. Dans ce cas, l'employeur assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que d'une allocation de formation égale à 50% du salaire net de référence.</p> <p>2/ Pour le calcul des droits ouverts</p>			
---	--	--	--

<p>au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence de l'agent pour un congé de maternité, d'adoption, ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.</p> <p>3/ L'agent titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée peut bénéficier du droit individuel à la formation à due proportion du temps, à l'issue d'un délai déterminé de 4 mois dans l'organisme employeur.</p> <p>Dans ce cas et dès lors que le DIF s'exerce hors temps de travail, l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 6 de l'accord du 1er juillet 2008 assure la prise en charge des frais de formation, de transport et d'hébergement ainsi que d'une allocation de formation égale à 50 % du salaire net de référence.</p> <p>4/ Les droits acquis annuellement au titre du droit individuel à la formation 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 cent vingt heures.</p> <p>Ce plafond s'applique également aux agents à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis à due proportion du temps.</p> <p>5/ L'employeur informe chaque agent par écrit avant le 31 janvier de chaque année du total des droits acquis au titre du droit individuel à la formation, y compris les agents titulaires d'un contrat à durée déterminée.</p>			
--	--	--	--

<p>6/ Des priorités peuvent être définies, pour les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du droit individuel à la formation, par l'employeur et les organisations syndicales de salariés, dans le cadre des modalités d'adaptation locale visées à l'article 14 de l'accord du 1er juillet 2008.</p> <p>7/ A défaut d'un tel accord, les actions de formation permettant l'exercice du droit individuel à la formation sont les actions de promotion professionnelle, les actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances, les actions de qualification professionnelle reconnue ainsi que les actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience.</p> <p>Les actions d'adaptation au poste de travail ne relèvent pas du DIF.</p> <p>8/ La mise en oeuvre du droit individuel à la formation relève de l'initiative de l'agent, en accord avec son employeur. La demande de formation doit être formulée par écrit, dans le cadre de l'élaboration du plan de formation ou au moins 2 mois avant le début de la formation.</p> <p>Le choix de l'action de formation envisagée, qui peut prendre en compte les priorités définies par un accord d'adaptation locale, est arrêté par accord écrit de l'agent et de l'employeur.</p> <p>9/ Lorsque l'agent prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation dans le cadre du droit individuel à la formation, l'employeur lui notifie sa réponse par écrit, dans</p>			
---	--	--	--

<p>un délai d'un mois à compter de l'adoption du plan de formation ou de la réception de la demande par l'employeur en cours d'année.</p> <p>L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.</p> <p>10/ Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, l'agent et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme collecteur paritaire agréé visé à l'article 6 de l'accord du 1er juillet 2008 assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par cet organisme.</p> <p>Dans ce cas, l'employeur verse à cet organisme le montant de la moitié de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et des frais de formation, calculés sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation.</p> <p>11/ Pendant la durée de la formation, l'agent bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.</p> <p>12/ Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du agent, sauf pour faute grave ou faute lourde.</p> <p>Dans ce cas et dès lors que le DIF s'exerce hors temps de travail, une allocation de formation</p>			
--	--	--	--

<p>correspondant aux heures acquises au titre du droit individuel à la formation et n'ayant pas été utilisées, est calculée sur la base de 50% du salaire net perçu par l'agent avant son départ.</p> <p>Lorsque l'agent en fait la demande avant la fin du préavis, les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, le montant correspondant au</p> <p>droit individuel à la formation n'est pas dû par l'employeur.</p> <p>13/ Dans la lettre de licenciement, l'employeur informe, s'il y a lieu, l'agent de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.</p> <p>14/ En cas de démission, l'agent 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 préavis.</p> <p>15/ En cas de changement d'employeur au sein du groupe Chambres d'Agriculture, les droits acquis annuellement auprès du précédent employeur sont transférés au nouvel employeur. Dans ce cas, la demande de DIF est prise en</p>			
---	--	--	--

<p>charge par le nouvel employeur. Celui-ci bénéficie du remboursement par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 6 de l'accord du 1er juillet 2008, de la prise en charge assurée au titre de l'ancien employeur.</p> <p>16/ En cas de départ à la retraite, le droit individuel à la formation n'est pas transférable.</p> <p>XII - Modalités d'application locale</p> <p>Les dispositions du présent accord pourront faire l'objet de mesures d'adaptation, négociées au niveau local, dans chaque Chambre d'Agriculture concernant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les modalités d'organisation des entretiens de formation (paragraphe II alinéa 4), - la définition des catégories d'actions entrant dans le plan de formation (paragraphe III - alinéa 2), - le calendrier d'élaboration du plan de formation (paragraphe III - alinéas 5 et 6), - les modalités de mise en œuvre de la clause de dédit formation (paragraphe VIII-1- alinéa 2) - les catégories auxquelles sont ouvertes en priorité les périodes de professionnalisation (paragraphe VIII - 3) - les priorités prévues pour la mise en œuvre du droit individuel à la formation (paragraphe XI - alinéa 6). - ces mesures d'adaptation ne pourront déroger aux dispositions du présent accord et donneront lieu à une information de la CNCP. 			
---	--	--	--

<p>Article 16 bis – Bilan professionnel d'étape</p> <p>Pour accompagner son activité professionnelle jusqu'à l'âge de la retraite, tout salarié âgé d'au moins 40 ans et totalisant 10 années d'ancienneté dans l'institution, se verra proposer par son employeur, lors de son entretien d'évaluation, la possibilité d'effectuer un bilan professionnel d'étape destiné à dresser un constat pour gérer au mieux la suite de sa carrière professionnelle. Ce bilan professionnel d'étape qui se différencie du bilan de compétence sera pris en charge, dans la limite de 21 heures, par l'employeur qui pourra en imputer le coût sur les crédits prévus pour le plan de formation. Les conclusions en seront communiquées à l'employeur et au salarié concerné. Il pourra être renouvelé, selon les besoins, jusqu'à l'âge de 60 ans inclus. Si un risque de décalage apparaît entre les compétences acquises par le salarié et les perspectives d'évolution de son métier ou de son secteur d'activité, l'employeur veillera à ce qu'il bénéficie d'une priorité en matière de formation professionnelle ou d'évolution de carrière.</p> <p>Les modalités d'organisation de ce bilan professionnel d'étape doivent être conformes à un cahier des charges établi par l'instance paritaire constituée au sein de l'organisme collecteur agréé. Le coût pédagogique peut être pris en charge au titre des crédits mutualisés pour le perfectionnement.</p>		<p>Disposition intéressante dans le cadre de la GPEC</p>	<p>Pas de modification à prévoir.</p> <p>A réexaminer éventuellement à la lumière de la nouvelle loi sur la formation professionnelle en cours de discussion</p>
--	--	--	--

<p>Article 17 : - Durée du travail</p> <p>La réduction du temps de travail de 39 heures à 35 heures dans chaque Chambre d'Agriculture, organisme inter-établissements du réseau et à l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture se fait en référence à l'accord-cadre national validé par la Commission Nationale Paritaire du 26 avril 2000 et à l'accord local que les partenaires sociaux doivent avoir conclu au plus tard le 1er novembre 2000.</p>	<p>Troisième partie, Livre 1^{er}, Titres 1 et 2 du code du travail</p>	<p>Le champ d'application des dispositions relatives à la durée du travail fixé par l'article L. 3111-1 concerne les entreprises de droit privé et les EPIC.</p>	
<p>a/ Durée hebdomadaire du travail</p> <p>La durée effective hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures, à compter au plus tard du 1er novembre 2000, réparties sur 5 jours par semaine en fonction des intérêts du service. Le temps de déplacement professionnel qui ne comporte pas de découcher fait partie du temps de travail.</p>	<p>Le travail effectif est défini par l'article 3121-1</p>	<p>Pas de définition du travail effectif</p>	<p>Définir le temps de travail effectif au regard des types d'activités menées dans les chambres d'agriculture, notamment celui des conseillers</p>
<p>Au-delà de 35 heures hebdomadaires et en dehors des cas visés au paragraphe d/ et e/ ci-dessous, l'utilisation d'heures supplémentaires doit être liée à des circonstances exceptionnelles, dont le caractère exceptionnel est défini par la Commission Paritaire visée à l'article 8. Celle-ci est consultée sur les modalités de compensation et informée périodiquement des heures supplémentaires effectuées. Les heures supplémentaires sont rémunérées dans le cadre de la législation en vigueur ; toutefois l'agent concerné peut choisir la compensation en temps sur les</p>	<p>Articles L. 3121-11 à 25</p>	<p>Référence dans le statut à la législation en vigueur</p>	<p>Cette référence entraîne l'application des dispositions du code du travail sur le calcul et la rémunération des heures supplémentaires</p>

<p>mêmes bases de calcul.</p> <p>Pour certaines catégories de personnel dont la liste est arrêtée par la Commission Paritaire visée à l'article 8 après négociation entre employeur et représentants syndicaux, la durée hebdomadaire du travail peut s'apprécier dans le cadre du mois. Pour ces catégories et dans le cadre de cette modulation mensuelle, une durée hebdomadaire maximale est fixée dans les mêmes conditions par la Commission susvisée. Le calcul des heures supplémentaires est effectué au mois.</p> <p>b/ Durée journalière de travail</p> <p>La durée journalière de travail ne peut excéder 10 heures, sauf cas exceptionnels définis dans l'accord local validé par la Commission Paritaire visée à l'article 8.</p> <p>c/ Durée annuelle de travail de référence</p> <p>Elle est de 1589 heures.</p> <p>Viennent en déduction de la durée du travail, les congés supplémentaires en cas de fractionnement et pour ancienneté ainsi que les congés exceptionnels attribués pour évènements familiaux visés à l'article 19.</p> <p>La déduction éventuelle d'autres congés accordés par l'employeur avant la réduction du temps de travail, fera l'objet d'une négociation locale validée par la Commission Paritaire visée à l'article 8.</p> <p>d/ Octroi de jours de congés RTT</p> <p>La réduction du temps de travail</p>	<p>Les articles L.3121-38 à 51 régissent les conventions de forfait en heures ou en jours (avant et après la loi du 20 août 2008)</p> <p>L'article L. 3122-4 fait référence à une durée annuelle de 1607 heures</p>	<p>Disposition imprécise et liste des personnels concernés non définie</p> <p>Le statut est avantageux sur ce point dans le cadre d'un équilibre négocié entre durée, conditions de travail et salaires</p>	<p>La mise en œuvre d'un cadre dérogatoire pour l'application de la durée du travail peut être négociée en respectant les conditions minimales et les contreparties fixées par le code du travail</p>
--	---	---	---

<p>pourra être organisée, en tout ou partie, sous forme de journées ou de demi-journées de congés RTT, selon les modalités arrêtées à l'article 18 bis.</p> <p>e/ Modulation du temps de travail sur l'année</p> <p>L'employeur peut mettre en place pour des raisons de service, arrêtées dans l'accord local validé par la Commission Paritaire visée à l'article 8, pour tout ou partie du personnel, une organisation du travail selon laquelle l'horaire hebdomadaire du travail peut varier autour de l'horaire moyen de 35 heures dans le cadre d'une période maximale de 12 mois consécutifs, les heures effectuées en plus ou en moins, en fonction de l'activité, se compensant arithmétiquement.</p> <p>L'accord définit les règles selon lesquelles est établi le programme indicatif de la modulation pour chacun des services ou des salariés concernés ainsi que les délais de prévenance à respecter en cas de changement des horaires de travail ou du calendrier de ces horaires, sans que ces délais puissent être inférieurs à une semaine.</p> <p>L'horaire hebdomadaire est limité à 44 heures sur une semaine et à 42 heures sur une période de 12 semaines consécutives.</p> <p>f/ Dispositions diverses</p> <p>Les jours fériés légaux sont chômés et payés. Les heures non travaillées du fait du chômage un jour férié légal ne sont pas récupérables.</p> <p>Le repos hebdomadaire est de 2 jours consécutifs dont le dimanche</p>	<p>Livre 1^{er} Titre 3 du code du travail</p>	<p>Disposition imprécise et liste des jours fériés non définie</p>	<p>A préciser par la négociation</p> <p>Paragraphe à réintégrer avec les dispositions relatives à l'exercice des mandats</p>
--	--	--	--

<p>pour l'ensemble du personnel. Toutefois en cas de circonstances exceptionnelles et pour certaines catégories arrêtées par la Commission Paritaire visée à l'article 8 après négociation entre employeur et représentants syndicaux, des dérogations avec repos compensateur pourront être prévues avec l'accord de ladite Commission.</p> <p>Tout salarié qui a un mandat électif dans la Chambre ou un mandat syndical devra voir sa charge de travail allégée en proportion des heures liées à l'exercice de son mandat</p>			
<p>Article 17 bis – Travail à temps partiel</p> <p>1/ Les agents des Chambres d'Agriculture peuvent sur leur demande et sous réserve des nécessités de fonctionnement du service, notamment de la nécessité d'assurer sa continuité compte tenu du nombre d'agents exerçant à temps partiel, être autorisés à accomplir un service à temps partiel, qui ne peut être inférieur au mi-temps, dans les conditions définies ci-après:</p> <p>2/ Les agents recrutés pour occuper un emploi à temps complet ne peuvent bénéficier de cette possibilité qu'après titularisation.</p> <p>3/ La durée du service à temps partiel que les agents peuvent être autorisés à assurer est comprise entre 50% et 90% de la durée hebdomadaire de service à temps complet.</p> <p>4/ L'autorisation d'effectuer un service à temps partiel est donnée pour une période qui ne peut être</p>	<p>Livre 1^{er} Titre 3 du code du travail : articles L.3123-1 à 30</p>	<p>Dispositions complètes donnant de la souplesse au niveau local</p>	<p>La négociation collective nationale pourrait permettre de préciser le cadre des contrats individuels relatifs au travail à temps partiel.</p>

<p>inférieure à 6 mois et supérieure à un an. Elle peut être prolongée au-delà d'un an pour une durée indéterminée, sur demande de l'intéressé présentée au moins deux mois avant l'expiration de la période en cours.</p> <p>5/ La demande de travail à temps partiel est adressée au Président de la Chambre d'Agriculture qui dispose d'un délai de deux mois pour y apporter une réponse favorable ou consulter les représentants du personnel en cas de difficultés résultant des nécessités de fonctionnement du service. En cas de difficultés persistantes, le Président dispose d'un délai supplémentaire d'un mois pour demander l'avis des instances paritaires ou compétentes en matière de personnel et faire parvenir sa réponse définitive à l'intéressé.</p> <p>6/ La réponse du Président précisera les modalités d'exécution du travail à temps partiel, notamment la durée et la répartition des horaires ainsi que la rémunération.</p> <p>7/ Les agents autorisés à travailler à temps partiel perçoivent une fraction du traitement auquel ils pourraient prétendre s'ils étaient employés à temps plein. Cette fraction est au moins égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée hebdomadaire de service accomplie par les agents employés à temps plein et exerçant les mêmes fonctions.</p> <p>8/ Les agents autorisés à travailler à temps partiel perçoivent les indemnités pour frais de</p>			
---	--	--	--

<p>déplacement à taux plein.</p> <p>9/ Les agents travaillant à temps partiel peuvent exceptionnellement effectuer, dans l'intérêt du service, un temps de travail supérieur à celui qui leur est imparti. Les heures complémentaires peuvent donner lieu soit à rémunération, soit à récupération au choix de l'agent. Le taux horaire applicable est déterminé en divisant le montant annuel du traitement par 52 fois le nombre hebdomadaire d'heures de service.</p> <p>Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter le temps de travail effectué par l'agent au niveau de la durée de travail effectuée par les agents employés à temps plein et exerçant les mêmes fonctions.</p> <p>De plus le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail à temps partiel effectuée par l'agent.</p> <p>10/ Pour la détermination des droits à avancement, à promotion et à formation, les périodes de travail à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps plein.</p> <p>11/ Les salariés à temps partiel, qui exercent des fonctions de représentants du personnel, exercent ces responsabilités suivant les dispositions légales et réglementaires.</p> <p>12/ Les agents autorisés à travailler à temps partiel ont droit aux mêmes congés que ceux dont bénéficient les agents à temps complet.</p>			
---	--	--	--

<p>13/ En cas de maladie les agents à temps partiel perçoivent la fraction de la rémunération à laquelle ils auraient droit s'ils travaillaient à temps plein.</p> <p>14/ Pendant la durée d'une formation au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec un service à temps partiel, l'intéressé est soit rémunéré en heures complémentaires, soit autorisé à récupérer. 15/ A l'issue de la période de travail à temps partiel, l'agent est admis à occuper de plein droit à temps plein son emploi, si la durée de cette période n'a pas excédé un an.</p> <p>Lorsque la durée de la période de travail à temps partiel excède un an, l'intéressé bénéficie, à compter du dépôt de sa demande, d'une priorité pour occuper un emploi équivalent à temps plein.</p> <p>16/ Dans chaque Chambre d'Agriculture un bilan sur l'exercice des fonctions à temps partiel et notamment sur les recrutements en découlant auxquels il a été procédé pour maintenir globalement le volume d'emploi est transmis chaque année aux instances réunissant les partenaires sociaux.</p>			
<p>Article 18 - Congés annuels</p> <p>Il est accordé chaque année au personnel stagiaire et aux titulaires, un congé annuel dans les conditions suivantes :</p> <p>- pendant la période probatoire, les stagiaires ont droit à un congé de 2</p>	<p>Livre 1^{er} Titre 4 du code du travail : articles L.3141-1 à 3143-1</p>	<p>Conforme au code du travail</p>	<p>Pas de modifications à prévoir.</p> <p>A noter : ces dispositions s'appliquent strictement dans</p>

<p>jours ouvrables 1/2 par mois ;</p> <p>- après titularisation, le personnel a droit à un congé annuel de 30 jours ouvrables ;</p> <p>En cas de fractionnement, il est attribué deux jours ouvrables supplémentaires de congés lorsque le nombre de jours de congés pris entre le 31 octobre et le 1er mai de l'année suivante, est au moins égal à six, et un seul lorsque ce nombre est compris, entre trois et cinq jours.</p> <p>De plus, un jour ouvrable supplémentaire par an, pris en dehors du congé annuel, est attribué pour chaque période de dix ans accomplie dans une Chambre d'Agriculture.</p> <p>Les périodes d'arrêt pour maladie, accident, accident du travail, maternité, congé de paternité et congés payés sont considérées comme temps de travail</p> <p>Lorsqu'un agent quitte son emploi pour quelque cause que ce soit, sauf départ à la retraite, sans avoir pu bénéficier des congés auxquels il peut encore prétendre, il peut percevoir avec l'accord de l'employeur une indemnité compensatrice calculée sur la base du traitement qu'il aurait effectivement perçu s'il avait pu prendre ses congés.</p>	<p>Article L.3141-5 sur les périodes assimilées à du travail effectif pour le calcul des droits à congés</p>	<p>Le statut est avantageux sur ce point par rapport au code du travail</p> <p>Le statut est avantageux car il inclut les périodes de congés maladie</p>	<p>les chambres qui ne peuvent accorder des avantages supplémentaires via les commissions paritaires locales</p>
<p>Article 18 bis - Congés RTT</p> <p>Lorsque la réduction du temps de travail à 35 heures a été mise en oeuvre par l'octroi de journées ou de demi-journées de congés RTT dans l'année, le nombre de jours de</p>	<p>Troisième partie, Livre 1^{er}, Titre 2 du code du travail</p>	<p>Le champ d'application des dispositions relatives à la</p>	<p>Les modalités d'application de cette article mérite d'être précisé,</p>

<p>congés RTT est déterminé en divisant le nombre d'heures effectuées entre 35 heures et 39 heures hebdomadaires, par 7 heures. Le nombre de jours de congés RTT ne peut être supérieur à 23 jours par année civile. Ces jours ne se confondent pas avec les jours de récupération précédemment accordés en cas de dépassement de l'horaire hebdomadaire de travail antérieur.</p> <p>La Commission Paritaire prévue à l'article 8 détermine les modalités de prise de ces congés RTT, pour partie au choix du salarié et pour partie au choix de l'employeur ainsi que, dans la limite de l'année, les délais maxima dans lesquels ces congés RTT sont pris. Elle peut prévoir qu'une partie de ces congés RTT alimente un compte épargne temps, constitué en référence aux textes en vigueur. Elle en détermine les modalités d'application.</p> <p>Lorsqu'un agent quitte son emploi pour quelque cause que ce soit, sauf départ à la retraite, sans avoir pu bénéficier de tout ou partie des congés RTT auxquels il peut encore prétendre, portés ou non à son compte épargne temps, il perçoit une indemnité compensatrice calculée sur la base du traitement qu'il aurait effectivement perçu s'il avait pu prendre ses congés.</p>		<p>durée du travail fixé par l'article L. 3111-1 concerne les entreprises de droit privé et les EPIC.</p>	<p>notamment sur les modalités d'aménagement du temps de travail sur une durée supérieure à la semaine et sur les conventions de forfait, utilisées sans base légale actuellement dans les chambres</p>
<p>Article 19 : Congés exceptionnels</p> <p>Le personnel a droit sur justification à des congés exceptionnels pour événements familiaux dont la liste et la durée sont arrêtées par la Commission paritaire compétente.</p>	<p>Livre 1^{er} Titre 4 du code du travail : articles L.3142-1 à 3142-116</p>	<p>Certains congés (ex : congé parental d'éducation) ont été détaillés dans le statut alors que d'autres ne sont pas</p>	<p>Pour tous les articles du statut relatifs aux congés, la négociation pourrait aboutir à dresser la liste des différentes catégories de</p>

		évoqués (ex : congé d'adoption)	congés prévues par la législation du travail en précisant les conditions de mise en œuvre dans les chambres d'agriculture
Article 20- Congés d'éducation Les dispositions de la loi du 23 juillet 1957 instituant un congé éducation pour la formation économique, sociale et syndicale sont applicables au personnel soumis au présent Statut.	Articles L.3142-7 à 15 du code du travail		Actualiser en faisant référence aux articles du code du travail
Article 21 - Mise en disponibilité Des congés de mise en disponibilité sans traitement peuvent être accordés à l'agent par le Président de l'organisme employeur pour motifs exceptionnels. La durée accordée est fonction du motif invoqué sans pouvoir excéder un an, éventuellement renouvelable. La réintégration est effectuée dans une fonction équivalente et à l'indice correspondant à celui de l'agent avant sa mise en disponibilité, en fonction des postes disponibles au cas où la durée du congé excéderait un an.	Les congés non rémunérés sont visés par les articles L.3142-16 à 116 du code du travail	Les conditions d'octroi et de gestion des congés non rémunérés sont précises dans le code du travail, ce qui en facilite la gestion dans les entreprises	S'agissant de situations exceptionnelles qui sont bien cadrées par le code du travail, le statut pourrait y faire référence sans avoir à en reprendre textuellement les dispositions
Article 21 bis- Congé parental d'éducation 1/ Pendant la période qui suit l'expiration d'un congé de maternité ou d'adoption, tout agent titulaire a	Les congés d'éducation des enfants sont visés par	Les conditions d'octroi et de gestion des congés non	le statut pourrait faire référence aux dispositions du code du

<p>le droit soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation non rémunéré, soit de demander à travailler à temps partiel, selon les modalités prévues à l'article 17 bis pour celles de ses dispositions qui ne sont pas contraires aux dispositions du présent article. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.</p> <p>Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début.</p> <p>Lorsque l'enfant adopté, ou confié en vue d'adoption, est âgé de plus de trois ans, mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder une année à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.</p> <p>En cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard une année après les dates limites définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début.</p> <p>L'agent doit informer le Président de la Chambre, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend</p>	<p>les articles L.1225-47 à 69 du code du travail</p>	<p>rémunérés sont précisés dans le code du travail, ce qui en facilite la gestion dans les entreprises</p>	<p>travail en ce domaine sans avoir à les reprendre in extenso</p>
--	---	--	--

<p>bénéficiaire de l'une ou l'autre des dispositions du 1/ du présent article.</p> <p>Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, l'agent doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.</p> <p>Lorsque l'agent entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir l'employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental. Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, l'agent ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie, sauf accord de l'employeur.</p> <p>Si une nouvelle naissance ou adoption intervient alors que l'agent se trouve déjà placé en congé parental, celui-ci a droit, du chef de son nouvel enfant, à une prolongation du congé parental d'éducation pour une durée de trois ans au plus, à compter de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté lorsque celui-ci est âgé de moins de trois ans, et d'un an au plus à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant lorsque celui-ci est</p>			
--	--	--	--

<p>âgé de plus de trois ans et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.</p> <p>2/ En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage :</p> <p>a/ l'agent bénéficiaire du congé parental d'éducation a le droit soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à temps partiel selon les modalités prévues à l'article 17 bis ;</p> <p>b/ l'agent exerçant ses fonctions à temps partiel pour élever un enfant a le droit de reprendre son activité à temps plein. Il peut également, avec l'accord de l'employeur, modifier la durée de la période de travail à temps partiel.</p> <p>L'agent doit adresser une demande motivée à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.</p> <p>3/ A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période d'exercice de son activité à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale en application du 2/ ci-dessus, l'agent retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.</p> <p>4/ L'agent en congé parental d'éducation ou qui travaille à temps partiel pour élever un enfant ne peut exercer, par ailleurs, aucune activité professionnelle.</p> <p>5/ La durée du congé parental d'éducation prévue au premier alinéa est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.</p>			
--	--	--	--

<p>L'agent conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.</p> <p>6/ L'agent qui reprend son activité à l'issue du congé parental d'éducation ou d'un temps partiel pour élever un enfant bénéficie, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, d'un droit à une action de formation professionnelle.</p>			
<p>Article 21 ter- Mise à disposition</p> <p>I – Objet – Conditions</p> <p>Les nécessités de fonctionnement d'une chambre d'agriculture peuvent justifier le recours à des mises à disposition qui doivent correspondre :</p> <ul style="list-style-type: none"> -soit à la réalisation d'une mission précise ou d'un projet déterminé, - soit à l'exercice d'une fonction précise requérant des qualifications techniques spécialisées ou spécifiques. Toute mise à disposition doit préalablement faire l'objet d'une décision du Président. <p>Celle-ci ne peut s'opérer qu'auprès :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'une autre chambre d'agriculture ; - d'un organisme inter-établissements du réseau ; - d'une association ou d'un organisme dont l'objet participe à une mission d'intérêt général relevant du domaine d'activité de la chambre d'agriculture ; - d'une administration de l'État, d'une collectivité locale ou d'un établissement public ; - d'un organisme européen ou international. 	<p>Pas de dispositions dans le code du travail</p>	<p>Cet article, comme le suivant (21 quater), permet aux chambres d'agriculture de se réorganiser en assurant certaines garanties aux salariés</p>	<p>Pas de modifications à prévoir</p>

<p>Toute mise à disposition ne peut être prononcée qu'après accord préalable de l'agent concerné et du ou des organismes d'accueil. Elle fait l'objet d'une convention par agent, celui-ci devant occuper un emploi dans l'organisme d'accueil comparable à celui occupé à la chambre d'agriculture.</p> <p>Elle peut s'effectuer à temps complet ou à temps partiel.</p> <p>La mise à disposition est possible auprès d'un ou plusieurs organismes d'accueil pour des missions se rattachant au domaine de compétences de l'agent.</p> <p>II – Procédure</p> <p>1/ Consultation des commissions paritaires.</p> <p>La mise à disposition ne peut être réalisée qu'après consultation de la commission paritaire de la chambre d'agriculture d'origine et de(s) commission(s) paritaires ou des représentants du personnel de(s) l'organisme(s) d'accueil. Celles-ci sont tenues régulièrement informées des mises à dispositions engagées.</p> <p>2/ Convention de mise à disposition.</p> <p>Une convention est signée préalablement entre la chambre d'agriculture d'origine, l'agent et l'organisme d'accueil. Elle doit préciser notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'objet de la mise à disposition ; - la nature et la répartition des activités exercées ; - les modalités de management de l'agent, en cas de pluralité d'organismes de mise à disposition; - la durée et les conditions de renouvellement ; - le niveau hiérarchique des 			
---	--	--	--

<p>fonctions ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - les conditions d'emploi de l'agent. <p>En cas de pluralité d'organismes d'accueil, une convention distincte est élaborée avec chacun d'eux.</p> <p>Toute modification qui pourrait intervenir ultérieurement, doit faire l'objet d'un avenant approuvé par toutes les parties signataires.</p> <p>3/ Durée – Renouvellement.</p> <p>La mise à disposition peut être prononcée pour la durée de réalisation de son objet ou de la mission confiée à l'agent et, en tout état de cause, pour une période minimale de 6 mois et maximale de 3 ans.</p> <p>Après consultation des commissions paritaires, elle est renouvelable une fois pour une période ne pouvant excéder 3 ans.</p> <p>Toutefois, lorsque la mise à disposition est prononcée à temps partiel, elle peut être prolongée au-delà de cette durée.</p> <p>III – Droits et obligations</p> <p>1/ Conditions de travail.</p> <p>L'agent mis à disposition demeure exclusivement placé sous le contrôle et l'autorité de l'organisme d'accueil. Il est soumis aux conditions d'organisation de travail en vigueur au sein de l'organisme d'accueil :</p> <ul style="list-style-type: none"> - modalités de répartition des horaires de travail, - utilisation du matériel... <p>Il bénéficie par ailleurs des conditions de travail appliquées au sein de l'organisme d'accueil, en veillant à ce que l'intéressé(e) ne soit pas pénalisé(e) par rapport à sa situation d'origine, à savoir notamment :</p>			
--	--	--	--

<p>- remboursements des frais de déplacement et d'hébergement sauf accord contraire,</p> <p>- accès aux installations (cantines, parking, voiture de service...)</p> <p>- remboursement des frais de transport collectifs...</p> <p>2/ Période d'essai.</p> <p>En cas de recrutement suivi d'une mise à disposition totale ou partielle immédiate, la période d'essai est effectuée, pour la durée prévue, au sein de l'organisme d'accueil ou au sein de l'ensemble des organismes concernés.</p> <p>3/ Rémunération.</p> <p>L'agent mis à disposition continue à être rémunéré par la chambre d'agriculture d'origine.</p> <p>Cette rémunération comprend le traitement et les primes éventuellement prévues.</p> <p>Un complément de rémunération peut être versé par la chambre d'agriculture d'origine, sur proposition de l'organisme d'accueil.</p> <p>Le montant de la rémunération et des charges sociales et fiscales correspondantes est intégralement remboursé, à l'euro l'euro, par l'organisme d'accueil à la chambre d'agriculture d'origine.</p> <p>4/ Gestion des congés.</p> <p>Toutes les décisions relatives aux congés (congés annuels, RTT, congés exceptionnels..) sont prises par l'organisme d'accueil, sur la base des droits acquis au sein de la chambre d'agriculture d'origine. La chambre d'agriculture d'origine est régulièrement informée de leur utilisation.</p> <p>En cas de pluralité d'employeurs,</p>			
---	--	--	--

<p>une coordination doit s'organiser entre les parties. L'accord de chacun est requis.</p> <p>5/ Instances représentatives du personnel.</p> <p>L'agent mis à disposition peut choisir de devenir électeur auprès des instances représentatives de l'organisme d'accueil, sous réserve :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'y occuper un emploi représentant la majorité de son temps d'activité ; - de remplir les conditions d'électorat ou d'éligibilité. <p>En aucun cas, il ne peut être plusieurs fois électeur.</p> <p>6/ Temps partiel – Congés particuliers.</p> <p>L'autorisation d'une demande d'activité à temps partiel ou d'un congé particulier (congé parental, syndical, disponibilité ...) est délivrée par la chambre d'agriculture d'origine, après accord de(s) l'organisme(s) d'accueil.</p> <p>7/ Formation.</p> <p>L'agent mis à disposition continue à bénéficier des droits à formation prévus à la chambre d'agriculture d'origine (PAE, DIF, bilan de compétences. ...). Ainsi, les droits à DIF sont transférés de la chambre d'agriculture d'origine à l'organisme d'emploi pendant toute la durée de la mise à disposition. Par ailleurs, le suivi d'un PAE peut se prolonger au sein de(s) l'organisme(s) d'accueil.</p> <p>Toutefois, les besoins et les demandes de formation sont examinées dans le cadre du plan de formation de(s) l'organisme(s) d'accueil.</p> <p>La prise en charge des dépenses liées :</p>			
--	--	--	--

<p>- au maintien de la rémunération, - aux frais pédagogiques, est partagée entre les différents employeurs au prorata du temps d'activité exercé respectivement auprès de chacun d'eux, sauf dispositions particulières.</p> <p>8/ Congés maladie – Accident du travail.</p> <p>En cas de maladie, l'agent prévient de son absence l'organisme d'accueil qui transmet les informations et les documents afférents à son absence à la chambre d'agriculture d'origine, afin que celle-ci effectue, auprès des services de la MSA et d'Agrica, les démarches nécessaires à la régularisation de l'absence.</p> <p>En cas d'accident du travail, l'information est transmise à la chambre d'agriculture d'origine qui effectue les démarches auprès de la MSA et supporte la charge du maintien de la rémunération.</p> <p>9/ Fiche de poste – Evaluation.</p> <p>Dans le cadre de chaque mise à disposition, une fiche de poste est élaborée conjointement entre l'agent et le responsable hiérarchique de(s) l'organisme(s) d'accueil. Une copie est transmise pour information à la chambre d'agriculture d'origine.</p> <p>L'entretien annuel de l'agent mis à disposition est effectué par l'organisme d'origine, en lien avec les autres organismes, et selon les modalités qui lui sont propres. Toutefois, une copie des documents utilisés est transmise pour information et suivi à l'ensemble des organismes employeurs.</p> <p>10/ Avancement.</p> <p>Les propositions d'avancement -</p>			
---	--	--	--

<p>choix et promotion - sont présentées par l'organisme d'accueil à la chambre d'agriculture d'origine chargée de les valider et de prendre les décisions qui en résultent.</p> <p>Ces évolutions qui viennent en plus des repères de carrières gérés par l'organisme d'origine sont définitivement acquises.</p> <p>11/ Discipline.</p> <p>La chambre d'agriculture d'origine conserve seule le pouvoir disciplinaire à l'encontre de l'agent mis à disposition. Toutefois, elle peut toujours être saisie par l'organisme d'accueil qui l'informe des fautes reprochées à l'agent.</p> <p>En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin à la mise à disposition de l'agent sans préavis, la chambre d'agriculture d'origine devant alors mettre en œuvre les mesures et procédures applicables.</p> <p>12/ Fin de la mise à disposition – Réintégration et Renouvellement</p> <p>La mise à disposition prend fin automatiquement à l'échéance prévue dans la convention, l'agent étant automatiquement réintégré au sein des services de la chambre d'agriculture d'origine, dans un emploi au moins équivalent à celui qu'il occupait avant sa mise à disposition.</p> <p>Toutefois, elle peut prendre fin avant le terme prévu, à la demande motivée de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la chambre d'agriculture d'origine ; - l'organisme d'accueil ; - l'agent, <p>sous réserve du respect du préavis prévu dans la convention et en tout état de cause d'un préavis minimum</p>			
--	--	--	--

<p>de 3 mois.</p> <p>En cas de réintégration de l'agent au sein de l'organisme d'origine à l'issue de sa mission, la durée de service effectuée par l'agent avant et pendant sa mise à disposition est prise en compte intégralement dans le calcul des avantages liés à l'ancienneté. Lorsque la durée de la mise à disposition est supérieure à 12 mois, un entretien préalable se déroulant entre les parties permet d'organiser les modalités de réintégration ou de renouvellement</p>			
<p>Article 21 quater-Détachement</p> <p>I – Objet – Conditions</p> <p>Les nécessités de fonctionnement d'une chambre d'agriculture peuvent justifier le recours à des détachements qui doivent correspondre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit à la réalisation d'une mission précise ou d'un projet déterminé, - soit à l'exercice d'une fonction précise requérant des qualifications techniques spécialisées ou spécifiques. <p>Tout détachement doit préalablement faire l'objet d'une décision du Président.</p> <p>Celui-ci ne peut s'opérer qu'auprès :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'une autre chambre d'agriculture, - d'un organisme inter-établissements du réseau, - d'une association dont l'objet participe à une mission d'intérêt général relevant du domaine - d'activité de la chambre d'agriculture - d'une administration de l'État, d'une collectivité locale ou d'un établissement public ; 	<p>Absence de dispositions du même type dans le code du travail</p>	<p>Dispositions adaptées aux chambres d'agriculture</p>	<p>Pas de modification à prévoir</p>

<p>- d'un organisme européen ou international.</p> <p>Tout détachement ou son renouvellement ne peut être prononcé qu'après accord préalable de l'agent titulaire concerné et de l'organisme d'accueil. Il ne peut concerner qu'un agent déjà titularisé ou confirmé dans son emploi après sa période d'essai.</p> <p>Un agent ne peut faire l'objet d'un détachement qu'à temps complet et doit occuper dans l'organisme d'accueil un emploi comparable à celui occupé au sein de la chambre d'agriculture d'origine.</p> <p>II – Procédure.</p> <p>1/ Consultation des commissions paritaires.</p> <p>Le détachement ne peut être réalisé qu'après consultation de la commission paritaire de la chambre d'agriculture d'origine et de la commission paritaire ou des représentants du personnel de l'organisme d'accueil. Ils sont tenus régulièrement informés des détachements engagés.</p> <p>2/ Convention de détachement.</p> <p>Une convention est signée préalablement entre la chambre, l'agent et l'organisme d'accueil. Elle doit préciser notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'objet du détachement ; - la nature des activités exercées ; - la durée et les conditions de renouvellement ; - le niveau hiérarchique des fonctions confiées ainsi que le supérieur hiérarchique; - les conditions d'emploi de l'agent. <p>Toute modification qui pourrait intervenir, doit faire l'objet d'un</p>			
--	--	--	--

<p>avenant approuvé par toutes les parties signataires</p> <p>3/ Durée – Renouvellement.</p> <p>Le détachement peut être prononcé pour la durée de réalisation de son objet ou de la mission confiée à l'agent et, en tout état de cause, pour une période minimale de 6 mois et maximale de 3 ans,</p> <p>Après consultation des commissions paritaires, elle est renouvelable une fois pour une période ne pouvant excéder 3 ans.</p> <p>III – Droits et obligations</p> <p>1/ Conditions de travail.</p> <p>L'agent détaché est exclusivement placé sous le contrôle et l'autorité de l'organisme d'accueil. Il est soumis à l'ensemble des conditions d'emploi en vigueur au sein de l'organisme d'accueil :</p> <ul style="list-style-type: none"> - modalités de répartition des horaires de travail, - utilisation du matériel... <p>Il bénéficie, par ailleurs, des conditions de travail et d'emploi appliquées au sein de l'organisme de détachement, à savoir notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - remboursement des frais de déplacement et d'hébergement, - accès aux installations (cantine, parking, voiture de service...) - remboursement des frais de transport collectif - mutuelle obligatoire sans délai de carence... <p>Le nouvel employeur veillera à ce que le salarié ne soit pas globalement désavantagé, au regard de ses conditions de travail</p>			
---	--	--	--

<p>antérieures.</p> <p>2/ Rémunération – Cotisations sociales et de retraite.</p> <p>L'agent détaché est rémunéré par l'organisme de détachement.</p> <p>Cette rémunération comprend le traitement et les primes éventuellement prévues.</p> <p>Un complément de rémunération peut être versé par l'organisme de détachement qui en informe la chambre d'agriculture d'origine.</p> <p>L'organisme de détachement assure le versement des cotisations sociales et de retraite, de manière à faire bénéficier l'agent détaché de droits et garanties au moins équivalents à ceux dont il bénéficiait dans la chambre d'agriculture d'origine.</p> <p>3/ Gestion des congés.</p> <p>Toutes les décisions relatives aux congés (congés annuels, RTT, congés exceptionnels..) sont prises par l'organisme de détachement, sur la base des droits acquis au sein de la chambre d'agriculture d'origine qui est informée de leur utilisation, et de l'organisme de détachement.</p> <p>4/ Instances représentatives du personnel</p> <p>L'agent détaché est électeur auprès des instances représentatives de l'organisme de détachement, sous réserve de remplir les conditions d'électorat. Il n'est plus électeur au sein de la chambre d'origine.</p> <p>5/ Temps partiel - Congés particuliers</p> <p>L'autorisation d'une demande d'activité à temps partiel ou d'un congé particulier (congé parental, syndical...) est délivrée par</p>			
--	--	--	--

<p>l'organisme de détachement qui en informe la chambre d'agriculture d'origine</p> <p>6/ Formation.</p> <p>L'agent détaché peut continuer à bénéficier de certains droits à formation prévus à la chambre d'agriculture d'origine (PAE, DIF). Le suivi d'un PAE peut se poursuivre si l'organisme de détachement relève de ce dispositif.</p> <p>Les droits à DIF sont transférés automatiquement de la chambre d'agriculture d'origine à l'organisme de détachement, pendant toute la durée du détachement.</p> <p>Les autres besoins et demandes de formation sont examinées dans le cadre du plan de formation par l'organisme de détachement qui prend en charge les dépenses liées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au maintien de la rémunération, - aux frais pédagogiques. <p>7/ Fiche de poste - Evaluation.</p> <p>La fiche de poste est élaborée conjointement entre l'agent et le responsable hiérarchique de l'organisme de détachement. Une copie est transmise pour information à la chambre d'agriculture d'origine.</p> <p>L'entretien annuel d'un agent détaché est effectué au sein de l'organisme de détachement et selon les modalités qui lui sont propres. Une copie des documents utilisés est transmise pour information et suivi à la chambre d'agriculture d'origine.</p> <p>8/ Avancement.</p> <p>Les décisions d'avancement de l'agent détaché sont prises par l'organisme de détachement qui doit tenir compte des repères de carrière</p>			
---	--	--	--

<p>définis au sein de la chambre d'agriculture d'origine. Cette dernière est informée des augmentations décidées.</p> <p>Ces évolutions qui viennent en plus des repères de carrières gérés par l'organisme d'origine sont définitivement acquises.</p> <p>9/ Discipline.</p> <p>La chambre d'agriculture d'origine conserve seule le pouvoir disciplinaire à l'encontre de l'agent détaché. A cet effet, elle peut être saisie par l'organisme de détachement qui l'informe des fautes reprochées à l'agent.</p> <p>En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin au détachement de l'agent sans préavis, la chambre d'agriculture d'origine devant alors mettre en œuvre les mesures et procédures applicables.</p> <p>10/ Fin du détachement – Réintégration.</p> <p>Le détachement prend fin automatiquement à l'échéance prévue dans la convention, l'agent étant automatiquement réintégré au sein des services de la chambre d'agriculture d'origine dans un emploi équivalent à celui qu'il occupait avant son détachement.</p> <p>Toutefois, le détachement peut prendre fin avant le terme prévu, à la demande motivée de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la chambre d'agriculture d'origine ; - l'organisme de détachement ; - l'agent détaché, <p>sous réserve du respect du préavis prévu dans la convention et en tout état de cause d'un préavis minimum de 3 mois.</p> <p>En cas de réintégration de l'agent au</p>			
---	--	--	--

<p>sein de la chambre d'agriculture d'origine, la durée de service effectuée par l'intéressé pendant son détachement est prise en compte intégralement dans le calcul de tous les avantages liés à l'ancienneté. Ce temps est notamment pris en compte dans l'application des repères de carrière par la chambre d'agriculture d'origine.</p> <p>En cas d'intégration de l'agent, à l'issue de sa mission, au sein de l'organisme de détachement, la durée de service effectuée par l'intéressé avant et pendant son détachement est prise en compte intégralement dans le calcul de tous les avantages liés à l'ancienneté. Les éléments de rémunérations sont constitués de l'intégralité de ceux dont il bénéficiait avant l'intégration.</p>			
<p>Article 22 – Secret professionnel</p> <p>Tous les agents doivent observer une discrétion absolue à l'égard des faits, études, travaux et renseignements de tous ordres, dont ils peuvent avoir connaissance, soit au cours, soit à l'occasion du service. Tout manquement à cette disposition entraîne l'application des mesures disciplinaires prévues à l'article 24.</p>	<p>Pas de disposition générale dans le code du travail</p>	<p>Habituellement dans les règlements intérieurs, cette disposition n'appelle aucune remarque</p>	
<p>Article 23- Rappel sous les drapeaux</p> <p>Les agents titulaires appelés sous les drapeaux en temps de paix, soit pour une période d'instruction, soit en cas de mobilisation, ont droit à une indemnité égale à la différence entre leur traitement global et leur solde militaire.</p>	<p>Articles L.3142-71 à 77</p>	<p>Disposition avantageuse sur le plan de la rémunération par rapport au code du travail</p>	<p>Article à actualiser</p>

<p>Le temps passé sous les drapeaux ou dans une situation assimilée est considéré comme temps de présence pour l'avancement.</p> <p>Le temps passé pendant une période d'instruction militaire ne peut être décompté comme temps de congés payés.</p> <p>En cas de mobilisation générale ou partielle, la Commission Nationale Paritaire prévue à l'article 11 étudie immédiatement les mesures à proposer aux pouvoirs publics pour subvenir aux besoins des familles des agents mobilisés.</p>			
<p>Article 24- Mesures disciplinaires</p> <p>Les mesures disciplinaires applicables aux agents titulaires peuvent être :</p> <p>a/ l'avertissement par écrit, b/ le blâme avec inscription au dossier, c/ la révocation.</p> <p>Ces sanctions sont prononcées par le Président de l'organisme employeur. Toutefois, dans les deux derniers cas, les sanctions sont prononcées après avis de la Commission Paritaire compétente et après que l'agent ait été mis en mesure de prendre communication de son dossier et de connaître les faits reprochés.</p> <p>L'agent est, sur sa demande, entendu par la Commission Paritaire compétente et peut se faire assister par un représentant du personnel ou par un délégué syndical appartenant à l'un des organismes visés à l'article 1er.</p> <p>Les représentants du personnel au</p>	<p>Livre 1er Titre 3 Articles 1331-1 à 1332-5</p>	<p>L'intervention d'une commission paritaire est une garantie supplémentaire pour les salariés.</p>	<p>Des modalités formalisant la procédure de sanction disciplinaire devraient être définies en s'inspirant du code du travail. Revoir la panoplie des sanctions en tenant compte des pratiques réelles des chambres (mise à pied conservatoire ou non) pour les cadres. Prévoir la prescription des faits fautifs.</p>

<p>sein de ladite Commission doivent en ce cas être titulaires d'un emploi au moins égal à celui de l'intéressé ; les agents des organismes employeurs de la région considérée doivent en conséquence être invités à compléter leur représentation dans un délai maximum de quinze jours.</p> <p>Les sanctions doivent être motivées et notifiées à l'agent par écrit.</p>			
<p>Article 25 –Cessation d’emploi</p> <p>La cessation d'emploi de l'agent après son engagement définitif ne peut intervenir que dans les cas suivants :</p> <p>1°/ Par démission volontaire de l'agent, signifiée au Président de la Chambre par lettre recommandée avec accusé de réception.</p> <p>2°/ Par départ à la retraite, mise à la retraite ou octroi d'une pension d'invalidité consécutif à un classement en invalidité de catégorie 2 ou 3.</p> <p>Il est octroyé dans les trois cas visés au 2° du présent article une indemnité dite de fin de carrière égale à :</p> <p>1/12e du salaire versé durant les douze derniers mois d'activité, après 10 années d'ancienneté,</p> <p>2/12e après quinze années,</p> <p>3/12e après vingt années.</p> <p>Le salaire des douze derniers mois servant à calculer l'indemnité de fin de carrière comprend,</p> <p>outre les rémunérations mensuelles, la gratification afférente à la période</p>	<p>Livre 2 Titre 3 Articles L.1231-1 à L.1237-16</p>	<p>Cet article énumère des cas de cessation d'emploi sans en fixer suffisamment les modalités</p> <p>Les conditions de mise à la retraite par l'employeur sont encadrées par les articles L. 1237-5 à 8 du code du travail et prévoit une indemnité supérieure au statut</p>	<p>A compléter</p> <p>Préciser dans le statut les conditions de mise à la retraite par l'employeur et le niveau d'indemnisation qui doit être au moins équivalent à l'indemnité légale de licenciement</p>

de référence ;

Les périodes d'interruption de travail n'ayant pas donné lieu à une rémunération normale ne sont pas prises en compte dans la période de référence des 12 derniers mois.

Dans ce cas, une période d'une durée équivalente au cours de laquelle l'agent a bénéficié d'une rémunération normale est prise en compte pour le décompte des salaires des 12 derniers mois.

En cas de départ à la retraite progressive, dans les conditions définies par les articles L 351-15 et L 351-16 du code de la sécurité sociale, l'indemnité de fin de carrière est versée à la date de cessation complète d'activité de l'agent. Elle est calculée sur la base de la rémunération perçue au cours des 12 mois précédant le départ à la retraite progressive, revalorisée pour prendre en compte les éventuelles augmentations indiciaires ou de valeur du point intervenues pendant la période de retraite progressive.

3°/ Par révocation par mesure disciplinaire après observation des formalités prescrites en matière disciplinaire et avis de la Commission Paritaire compétente.

4°/ Par licenciement pour inaptitude physique consécutive à une maladie ou à un accident reconnu par le médecin du travail en accord avec le médecin traitant.

En cas de contestation entre le médecin traitant et le médecin du travail, le litige est tranché par le médecin désigné par la Commission Paritaire compétente.

<p>5°/ Par licenciement pour insuffisance professionnelle et après refus par l'agent d'un reclassement dans des fonctions correspondant à ses capacités.</p> <p>6°/ par suppression d'emploi après avis de la Commission Paritaire compétente. Les représentants du personnel et les délégués syndicaux seront obligatoirement informés de tout projet de suppression d'emploi, préalablement à la prise de décision par la Chambre d'Agriculture.</p>			
<p>Article 26 - Délais de préavis</p> <p>Le délai de préavis à accorder à l'agent en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, pour inaptitude physique ou pour suppression d'emploi est de trois mois au moins pour le personnel de service et d'exécution. Ce délai est porté à six mois pour les autres catégories de personnel.</p> <p>En cas de révocation par mesure disciplinaire, le délai de préavis est fixé par le Président après avis de la Commission Paritaire compétente sans toutefois pouvoir excéder trois mois.</p> <p>Pendant la durée du préavis, l'agent a droit à deux demi-journées d'absence par semaine pour recherche d'emploi</p> <p>En cas de licenciement, l'agent n'est pas tenu d'accomplir le préavis. Toutefois, il conserve ses droits à l'indemnité de licenciement qui est calculée à partir de la date de son départ.</p> <p>En cas de démission, ce délai est</p>	<p>Article L.1234-1 du code du travail</p>	<p>Préavis supérieur au préavis légal</p>	<p>Dispositif adapté aux chambres d'agriculture ; pas de modification à proposer dans l'immédiat</p>

<p>fixé à un mois pour le personnel de service et d'exécution, à trois mois pour le personnel spécialisé, à six mois pour le personnel d'études, d'encadrement et de direction.</p>			
<p>Article 27 - Indemnité de licenciement</p> <p>Il est accordé aux agents licenciés pour inaptitude physique ou suppression d'emploi, une indemnité de licenciement proportionnelle à l'ancienneté ; elle s'élève à un mois de salaire par année de présence, avec un minimum de trois mois et un maximum de quinze mois. Elle est versée au départ de l'agent.</p> <p>Pour le calcul de cette indemnité, est retenu comme référence le douzième du salaire annuel brut tel que défini à l'article 13, calculé sur les douze derniers mois, incluant la gratification de fin d'année.</p> <p>En cas d'insuffisance professionnelle, l'indemnité de licenciement calculée sur les bases ci-dessus peut être réduite de moitié sur avis de la Commission Paritaire compétente.</p> <p>Dans le cas de licenciement par mesure disciplinaire, l'indemnité éventuelle est fixée par la Commission Paritaire compétente.</p> <p>Avant tout licenciement pour inaptitude physique, insuffisance professionnelle ou suppression d'emploi, le reclassement dans l'un ou l'autre des services doit être envisagé. Cependant, l'agent n'est pas tenu d'accepter les propositions</p>	<p>Article R.1234-2 du code du travail</p>	<p>Cet article statutaire est plus favorable que l'indemnité légale</p> <p>La commission paritaire n'est pas encadrée dans sa décision et risque de prendre des décisions contestables</p>	<p>Pas de modification à proposer</p> <p>Négocier un cadre garantissant un traitement équitable des salariés sanctionnés</p>

<p>qui lui sont faites et en cas de refus, les indemnités prévues ci-dessus lui restent dues.</p> <p>Si l'agent est reclassé dans un emploi, au sein du même organisme, comportant un traitement inférieur à celui dont il bénéficiait précédemment ou s'il remplit d'ores et déjà auprès d'une institution de prévoyance les conditions d'octroi immédiat d'une retraite proportionnelle, l'indemnité de licenciement est établie compte tenu de l'ancienneté de l'agent et dans les conditions définies à l'alinéa 1er ci-dessus. Le montant en est calculé sur la base de la différence entre l'ancienne rémunération et la nouvelle ou entre l'ancienne rémunération et le montant de la retraite effectivement perçu suivant le cas.</p> <p>En cas de licenciement, les agents titulaires ont droit à des allocations chômage servies par l'organisme employeur, dans les conditions fixées par l'article L. 351-12 du Code du Travail et ses textes d'application. Pendant la durée d'indemnisation, l'organisme employeur prend en charge les cotisations nécessaires à la validation de cette période au titre de la retraite complémentaire, dans les conditions et sur la base des taux obligatoires fixés par les régimes complémentaires de retraite ARRCO et AGIRC (*).</p> <p><i>(*) applicable aux agents ayant été indemnisés pendant tout ou partie de la période postérieure au 1er janvier 1997.</i></p>		<p>Le statut fait explicitement référence au code du travail sur l'indemnisation chômage, même si les chambres d'agriculture ne cotisent pas à l'UNEDIC</p>	<p>L'article devrait comporter le référence au FNAGE, fonds mutualisé d'assurance chômage du réseau des chambres.</p> <p>Un dispositif garantissant le paiement des allocations chômage en cas de défaillance de l'employeur pourrait être négocié</p>
---	--	---	--

<p>Article 28- Mutations</p> <p>Des mutations avec changements de lieu de travail ou de résidence peuvent être décidées par le Président de l'organisme employeur pour les besoins du service. Elles tiendront compte autant que possible de la situation familiale de l'employé.</p> <p>En cas de mutation exigée par l'employeur et nécessitant le déménagement de l'agent dans une autre ville, il sera octroyé à l'employé muté, qui présentera un devis préalable au Président de l'organisme employeur, une indemnité couvrant la totalité des frais de déménagement, déduction faite de la prime éventuellement versée par la Mutualité Sociale Agricole.</p> <p>Il en est de même dans le cas de suppression d'emploi avec reclassement nécessitant un déménagement dans une autre ville.</p> <p>Les modalités de remboursement d'éventuels débits formation résultant de l'application de l'article 16 dernier alinéa, font l'objet d'une négociation entre les deux employeurs et l'agent.</p>	<p>Absence de références dans le code du travail ; construction jurisprudentielle</p>	<p>Les mutations ressortant de l'organisation du travail, responsabilité du directeur, il serait justifié de lui confier la responsabilité de la décision</p>	<p>Valider dans cet article le renforcement des pouvoirs du directeur de chambre préconisé à l'article 37 ci-après</p>
<p>Article 28 bis –Mobilité</p> <p>A/ Priorité d'embauche</p> <p>La priorité d'embauche prévue par l'article 2 en faveur des agents titulaires de l'Institution pour occuper un emploi à pourvoir dans une Chambre d'Agriculture, est accordée si le candidat s'est vu reconnaître la qualification requise notamment à l'issue du parcours de formation défini pour l'exercice de la fonction.</p> <p>B/ Modalités de départ</p>	<p>Absence de dispositions spécifiques dans le code du travail</p>	<p>Modalités statutaires permettant d'affirmer le réseau des chambres sur le plan social et facilitant la mutualisation et les transferts de</p>	<p>Pas de modification à prévoir dans l'immédiat</p>

<p>1/ Démission</p> <p>Lorsqu'un agent titulaire démissionne d'une Chambre d'Agriculture pour occuper un emploi dans une autre Chambre d'Agriculture, la durée du préavis prévu par l'article 26 dernier alinéa, est au moins réduite de moitié et l'intéressé peut être autorisé à effectuer au cours de cette période des stages de courte durée auprès de son futur employeur.</p> <p>2/ Mise en disponibilité</p> <p>Une mise en disponibilité sans traitement et d'au moins trois mois durant la période probatoire peut être accordée, conformément à l'article 21, à l'agent qui envisage de démissionner pour occuper un emploi dans une autre Chambre d'Agriculture. L'intéressé doit en faire la demande par écrit à son employeur en respectant un délai de prévenance dont la durée est identique à celle du préavis qu'il aurait à effectuer s'il démissionnait de son poste. La disponibilité prend fin par la démission de l'agent ou sa réintégration dans son poste d'origine ou dans une fonction équivalente conformément à l'article susvisé.</p> <p>C/ Période probatoire</p> <p>La durée de la période probatoire prévue par l'article 3, est au moins réduite de moitié lorsque le candidat recruté par une Chambre d'Agriculture a précédemment occupé en tant que titulaire un emploi dans une autre Chambre d'Agriculture.</p> <p>D/ Aide au déménagement</p> <p>Lorsqu'un agent titulaire d'une Chambre d'Agriculture est amené à déménager pour occuper un emploi</p>		<p>compétences . Mesures d'accompagnement plus favorables que le code du travail.</p>	
---	--	---	--

<p>dans une Chambre d'Agriculture située dans un autre département, cette dernière participe aux frais de déménagement dans la limite de 50% de la dépense effective et sans que cette participation puisse excéder 150 points.</p> <p>E/ Ancienneté</p> <p>La Chambre d'Agriculture qui titularise un agent ayant occupé un emploi dans une ou plusieurs autres Chambres d'Agriculture, prend en compte l'ancienneté totale de l'intéressé au service de l'Institution pour l'attribution du congé supplémentaire d'ancienneté prévu par l'article 18 - alinéa 3, et le calcul de l'indemnité de fin de carrière prévue par l'article 25 - 2°.</p> <p>Cette ancienneté est prise en compte, pour le calcul de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 27 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour 1/3 après une année de présence, - pour 2/3 après deux années de présence, - en totalité après trois années de présence. 			
<p>Article 28 ter –Transfert d'activité</p> <p>1/ Transfert dans le cadre d'un service public administratif.</p> <p>Lorsque l'activité d'une chambre d'agriculture ou d'un organisme inter-établissements du réseau est reprise totalement ou partiellement par une autre chambre d'agriculture ou par un organisme inter-établissements du réseau, dans le cadre d'un service public à caractère administratif, l'organisme reprenneur propose aux agents de droit public</p>	<p>Article 1222-6 du code du travail applicables aux modifications du contrat de travail pour motif économique</p>	<p>Disposition plus large et plus sécurisante que celle du code du travail, mais moins formalisée dans les procédures d'information du salarié</p>	<p>Formaliser les procédures et délais d'information du salarié</p>

<p>ou de droit privé concernés par cette activité un contrat de droit public à durée indéterminée ou déterminée, selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.</p> <p>Le contrat qu'il propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les agents sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.</p> <p>Les services accomplis au sein de la chambre d'agriculture ou de l'organisme inter-établissements du réseau d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de l'organisme d'accueil.</p> <p>En cas de refus des agents d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. L'organisme qui reprend l'activité applique les dispositions de droit public relatives aux agents licenciés.</p> <p>Le licenciement ne peut intervenir qu'après que le reclassement de l'agent ait été envisagé dans chacun des organismes concernés.</p> <p>En cas de licenciement, la chambre d'agriculture ou l'organisme inter-établissements du réseau doit apporter un appui à l'agent dans sa recherche d'emploi.</p> <p>2/ Transfert dans le cadre d'un service public à caractère industriel et commercial</p> <p>Lorsque l'activité d'une chambre d'agriculture ou d'un organisme inter-établissements du réseau est reprise totalement ou partiellement par une autre chambre d'agriculture ou un organisme inter-établissements du réseau, dans le cadre d'un service public industriel et commercial, l'organisme repreneur propose aux agents de droit public ou de droit privé</p>			
---	--	--	--

<p>concernés par cette activité un contrat de droit privé à durée déterminée ou indéterminée, selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.</p> <p>Le contrat qu'il propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les agents sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.</p> <p>Les services accomplis au sein de la chambre d'agriculture ou de l'organisme inter-établissements du réseau d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de l'organisme d'accueil.</p> <p>En cas de refus des agents d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. L'organisme qui reprend l'activité applique les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit public ou par le droit du travail et par leur contrat.</p> <p>Le licenciement ne peut intervenir qu'après que le reclassement de l'agent ait été envisagé dans chacun des organismes concernés.</p> <p>En cas de licenciement, la chambre d'Agriculture ou l'organisme inter-établissements du réseau doit apporter un appui à l'agent dans sa recherche d'emploi.</p>			
<p>Article 28 quater- Accompagnement de la mobilité</p> <p>Tout changement d'employeur et de lieu de travail intervenant à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet de mutualisation régionale, ne pourra avoir lieu qu'après consultation des commissions paritaires de chacun</p>	<p>Absence de dispositions sur les mesures financières d'accompagne-ment dans le</p>	<p>Modalités statutaires permettant d'affirmer le réseau des chambres sur le plan social et</p>	<p>Pas de modification à prévoir</p>

<p>des organismes employeurs et négociation des conditions de ce changement entre le salarié et les employeurs concernés. Il devra tenir compte, dans la mesure du possible, de la situation familiale du salarié.</p> <p>Lorsque le changement d'employeur et de lieu de travail intervient à l'initiative de l'employeur et nécessite le déménagement du salarié, il sera octroyé à l'intéressé qui déménagera dans un délai maximum d'un an pour réduire d'au moins une heure le temps de trajet séparant son domicile du nouveau lieu de travail et qui présentera au préalable trois devis à l'organisme employeur, une indemnité couvrant la totalité des frais de déménagement, ainsi que deux jours de congés payés exceptionnels pour l'organisation et la réalisation du déménagement. Dans l'attente du déménagement effectif, l'organisme employeur prendra en charge les frais de déplacement entre le domicile du salarié et son nouveau lieu de travail jusqu'au déménagement et dans la limite d'un an. Les autres frais liés au changement de résidence seront remboursés sur justificatifs, dans la limite de 330 points.</p> <p>En cas de difficulté de relogement, l'organisme employeur devra apporter un appui au salarié pour la recherche d'un nouveau logement. En cas de démission du conjoint consécutive au changement d'employeur du salarié, l'organisme employeur devra lui apporter un appui en matière de recherche d'emploi.</p> <p>Le changement d'employeur et de lieu de travail intervenant dans le cadre de la mise en œuvre d'un</p>	<p>code du travail</p>	<p>facilitant la mutualisation et les transferts de compétences . Mesures d'accompagnement plus favorables que celles prévues par le code du travail</p>	
--	------------------------	--	--

<p>projet de mutualisation régionale, pourra donner lieu à l'attribution de points de choix. Lorsque le changement se traduit par une complexification des activités du salarié et/ou un accroissement de ses responsabilités, l'organisme employeur devra examiner les conditions dans lesquelles pourra intervenir un reclassement de l'intéressé sur un nouvel emploi type correspondant mieux à ses nouvelles attributions, ou une promotion.</p> <p>En cas de changement permanent ou durable d'employeur et de lieu de travail intervenant à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet de mutualisation régionale et nécessitant le déménagement du salarié hors de son département d'origine, il sera octroyé à l'intéressé une prime incitative de mobilité de 1.310 points. Cette prime sera versée par le nouvel employeur, pour moitié à l'issue du 1^{er} mois suivant le changement d'employeur et pour moitié à l'issue du 13^{ème} mois suivant ce changement.</p>			
<p>Article 29 - Maladie et accident du travail</p> <p>A/ En cas de maladie ou d'accident, l'employé doit en aviser le Président de l'organisme employeur dans les 24 heures, sauf cas de force majeure et faire parvenir un certificat médical indiquant la durée probable de l'interruption dans les 48 heures.</p> <p>Les agents sont astreints à se plier aux contrôles médicaux effectués à la demande du Président de l'organisme employeur.</p> <p>Si un litige survient pour la</p>	<p>Pas de disposition générale sur ce thème dans le code du travail</p>	<p>Le statut rappelle des règles liées à la mensualisation et fixe des conditions avantageuses d'indemnisation en cas de maladie</p>	<p>Donner les prérogatives sur la gestion du personnel au directeur en enlevant explicitement dans le texte les références au président</p>

<p>constatation de la maladie ou de la durée du repos entre le médecin traitant de l'employé et le médecin du travail, il peut à la requête de l'une ou de l'autre partie, être demandé l'arbitrage, rendu sans appel, d'un médecin désigné en commun par les deux premiers médecins. Les frais de cette expertise sont supportés par l'employeur.</p> <p>B/ En cas d'accident ou de maladie survenu par le fait ou à l'occasion du travail, l'employé blessé ou malade perçoit jusqu'à guérison ou consolidation une indemnité équivalente à un traitement intégral qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler, déduction faite de l'indemnité journalière et éventuellement, des prestations "invalidités" servies par la Caisse de Prévoyance visée à l'article 31.</p> <p>Après guérison ou consolidation, il est réintégré dans son emploi ou un emploi similaire.</p> <p>C/ En cas de maladies contractées ou de blessures reçues en dehors du service, dûment constatées par un médecin désigné par l'organisme employeur et ne résultant pas d'une faute intentionnelle de l'agent titulaire, l'organisme employeur complète, à concurrence du montant du traitement, les indemnités légales pendant la période d'incapacité temporaire jusqu'à ce que l'intéressé ait totalisé à ce titre pendant douze mois consécutifs 45 jours de calendrier d'interruption de travail. Au-delà de 45 jours l'organisme employeur peut sur décision du Président continuer à verser le complément de traitement. Celui-ci, en tout état de cause, cesse d'être versé dès que l'intéressé totalise</p>			
--	--	--	--

<p>pendant douze mois consécutifs 90 jours d'interruption de travail au titre du présent alinéa.</p> <p>S'il s'agit d'une même maladie ou d'une même blessure, l'organisme employeur verse le complément ci-dessus pendant 90 jours. Il complète également les indemnités légales, à concurrence de la moitié du traitement normal, pendant les trois mois suivants.</p> <p>Lorsqu'un salarié justifie médicalement, pour la même affection, d'interruptions de travail non consécutives, celles-ci ne s'additionnent pas pour le décompte des 90 jours de carence, si les reprises intermédiaires de travail excèdent deux mois.</p> <p>D/ Les agents atteints de longue maladie reconnue par la Mutualité Sociale Agricole perçoivent pendant trois ans l'intégralité de leur traitement, l'organisme employeur versant à cet effet une indemnité complémentaire aux prestations versées par la Mutualité Sociale Agricole et la Caisse de Prévoyance.</p> <p>E/ En cas de maternité, l'intéressée perçoit intégralement son traitement pendant les périodes de repos admises par la Mutualité Sociale Agricole.</p> <p>F/ En cas d'accident, l'organisme employeur est subrogé de plein droit à l'employé bénéficiaire des dispositions du présent article dans ses droits à prestations ou indemnités dans la limite des sommes versées par lui durant cette période à l'intéressé, sans compter les dommages et intérêts auxquels il pourrait prétendre de tiers.</p> <p>Les prestations en espèces dues par la Caisse de Mutualité Sociale</p>			
--	--	--	--

<p>Agricole, par les Caisses ou Compagnies d'Assurances contre les accidents du travail et par la Caisse de Prévoyance visée à l'article 31 ci-après, à l'agent bénéficiaire des dispositions du présent article sont reversées à l'employeur dans la limite du traitement perçu par l'intéressé.</p>			
<p>29 bis Congés de paternité</p> <p>1/ Les agents stagiaires et titulaires des Chambres d'Agriculture peuvent, lors d'une naissance ou d'une adoption, bénéficier, sur leur demande, d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances et d'adoptions multiples.</p> <p>Cette durée inclut les périodes de repos hebdomadaires, les jours fériés ainsi que, pour les personnes travaillant à temps partiel, les jours non travaillés.</p> <p>Le congé de paternité se cumule et peut être pris consécutivement ou non à l'autorisation spéciale d'absence accordée dans le cadre des dispositions prévues par l'article 19 du Statut ;</p> <p>2/ Le congé de paternité doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant adopté. Cependant, le père a la faculté de reporter ce congé en cas d'hospitalisation de l'enfant ou du décès de la mère ;</p> <p>3/ L'agent doit adresser sa demande, par écrit, au Président de la Chambre d'Agriculture un mois au moins avant la date de début du congé, en précisant les dates de départ et de retour. Toutefois, ce délai ne pourra être opposé au demandeur en cas de naissance avant terme.</p>			<p>Article à replacer dans les articles traitant des congés (18 à 21 bis)</p>

<p>La demande doit être accompagnée des justificatifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - photocopie du livret de famille ; - extrait d'acte de naissance ; - ou certificat médical attestant de la date prévue de naissance; <p>4/ Pendant le congé de paternité, l'agent perçoit l'intégralité de son traitement, versé par l'employeur, dans les conditions prévues à l'article 29 E et F, deuxième alinéa, du Statut.</p>			
<p>Article 30 - Décès</p> <p>En cas de décès survenu à l'issue de maladie professionnelle ou d'un accident du travail, l'employeur verse aux bénéficiaires du capital-décès servi par la CCPMA ou tout autre régime de prévoyance visé à l'article 31 ci-après, une indemnité qui ne peut être inférieure aux indemnités visées à l'article 25, 2°.</p>	<p>Pas de disposition générale sur ce thème dans le code du travail</p>	<p>Le statut fixe des conditions avantageuses d'indemnisation en cas de décès</p>	<p>Pas de modification envisagée</p>
<p>Article 31 - Régime de retraite et de prévoyance</p> <p>Les agents stagiaires et titulaires bénéficient dès leur recrutement d'un régime de retraite et de prévoyance complémentaire du régime des assurances sociales agricoles.</p> <p>En matière de retraite, l'ensemble du personnel est affilié à la caisse de retraite complémentaire CAMARCA, laquelle relève de l'ARRCO. Le personnel remplissant les conditions requises pour relever de l'AGIRC est en outre affilié à la CRCCA.</p> <p>L'ensemble du personnel est, par ailleurs affilié au régime de retraite supplémentaire géré par la CCPMA.</p> <p>En matière de prévoyance, les</p>	<p>Pas de disposition générale sur ce thème dans le code du travail</p>	<p>Le statut fixe le régime de prévoyance et de retraite des agents des chambres d'agriculture</p>	<p>Pas de modification envisagée</p>

<p>organismes employeurs adhèrent à la CCPMA pour assurer au personnel les garanties obligatoires prévues par ce régime.</p> <p>Ils peuvent, par ailleurs, sur décision du Bureau, mettre en place une mutuelle complémentaire santé, sous la forme d'un contrat collectif obligatoire. L'adhésion à ce contrat est obligatoire pour tous les nouveaux embauchés, dès leur titularisation, ainsi que pour tous les agents en fonctions ne relevant pas antérieurement d'une autre mutuelle obligatoire. Le taux de participation de l'employeur au coût de cette mutuelle est défini par le Bureau, après négociation avec les délégués syndicaux ou, à défaut, consultation des représentants du personnel. La part de cotisation à la charge du salarié adhérent fait l'objet d'un prélèvement direct sur le salaire.</p> <p>Sous réserve de prévenir son employeur au moins 3 mois à l'avance, le personnel est autorisé à partir à la retraite :</p> <ul style="list-style-type: none"> - A partir de l'âge légal de la retraite tel qu'il est défini par l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale ; - Avant l'âge légal de la retraite mentionné ci dessus, s'il rentre dans les catégories de salariés définies par la loi comme pouvant bénéficier d'une retraite de base à taux plein avant d'avoir atteint cet âge. <p>Qu'il remplisse ou non les conditions légales requises pour bénéficier d'une retraite de base à taux plein, le personnel reste en fonction, sauf décision contraire de sa part, jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge mentionné au 1°) de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.</p> <p>Dans les trois mois qui précèdent la</p>		<p>La mise en place d'une mutuelle santé est prévue par le statut à titre facultatif</p>	<p>Négociation à engager dans le cadre de la mise en oeuvre de l'ANI du 7 janvier 2013 (Cf. annexe 3)</p>
--	--	--	---

<p>date à laquelle l'agent atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L 351-8 du code de la sécurité sociale l'employeur l'interroge par écrit sur son intention de quitter volontairement son emploi, pour bénéficier d'une pension de vieillesse. En cas de réponse positive, l'intéressé est mis à la retraite par l'employeur.</p> <p>En cas de réponse négative notifiée par l'agent dans le délai d'un mois ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut faire usage de la possibilité de mise à la retraite de l'intéressé pendant l'année qui suit la date à laquelle l'agent atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L 351-8 du code de la sécurité sociale.</p> <p>La même procédure est applicable les années suivantes, jusqu'à ce que l'agent atteigne l'âge de 69 ans.</p> <p>Cette procédure ne s'applique pas en cas de cessation progressive d'activité où la mise à la retraite intervient à l'échéance prévue, sous réserve que le bénéficiaire remplisse les conditions requises pour bénéficier d'une retraite de base à taux plein.</p> <p>En toute état de cause, la mise à la retraite par l'employeur doit intervenir dès que l'agent atteint l'âge de 70 ans.</p> <p>L'employeur qui décide une mise à la retraite respecte un préavis de 3 mois.</p>			
<p>Article 31 bis - Cessation progressive d'activité</p> <p>Les agents âgés d'au moins 56 ans, employés à temps complet, totalisant au moins 10 années d'ancienneté dans l'Institution et qui</p>	<p>Absence de dispositif légal sur la</p>	<p>Disposition statutaire avantageuse</p>	<p>Pas de modification envisagée</p>

<p>en font la demande, peuvent être autorisés par le Président à travailler à mi-temps au cours d'une période maximale de 4 ans avant leur départ à la retraite, en percevant 70% de leur traitement à temps complet.</p> <p>La condition d'âge fixée à 56 ans pour pouvoir bénéficier de la cessation progressive d'activité sera toutefois portée progressivement à 58 ans, dans les mêmes conditions et aux mêmes échéances que la condition d'âge définie par la loi pour pouvoir bénéficier d'une retraite de base à taux plein.</p> <p>Ils bénéficient dès lors des dispositions de l'article 17 bis régissant le travail à temps partiel, qui ne sont pas incompatibles avec le contenu du présent article.</p> <p>Pendant la durée du travail à mi-temps, l'organisme employeur prend en charge le complément de cotisation nécessaire à la validation intégrale du mi-temps non travaillé au titre de la retraite complémentaire, sur les mêmes bases et aux mêmes taux que si l'intéressé avait poursuivi son activité à temps plein (*).</p> <p>Toutefois, si les conditions d'obtention de la retraite de base à taux plein par le bénéficiaire de la CPA se trouvent légalement modifiées postérieurement à l'acceptation de sa demande et au commencement de la période de travail à mi-temps, il se verra obligatoirement proposer une prolongation de la CPA au-delà de 4 ans ou de la durée initialement fixée, jusqu'à ce qu'il puisse réellement prétendre à une retraite de base à taux plein.</p> <p>Le bénéficiaire de la cessation</p>	<p>cessation progressive d'activité dans le code du travail</p>	<p>qui permet un ajustement des ressources humaines dans de bonnes conditions sociales, mais contradictoire avec les accords seniors conclus dans les chambres</p>	
---	---	--	--

<p>progressive d'activité s'engage par écrit à n'occuper aucun autre emploi rémunéré et à cesser totalement ses fonctions dès qu'il remplira les conditions requises pour bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein et au plus tard 4 ans après avoir été autorisé à occuper son emploi à mi-temps.</p> <p>(*) Applicable aux agents ayant été indemnisés pendant tout ou partie de la période postérieure au 1er janvier 1997.</p> <p>Il perçoit alors l'indemnité de fin de carrière prévue par l'article 25-2°. Celle-ci est calculée sur la base du traitement qui lui aurait été versé s'il était resté à temps complet dans le même emploi.</p> <p>Les agents qui ont été admis au bénéfice de la cessation progressive d'activité ne peuvent revenir sur le choix qu'ils ont fait.</p> <p>La Chambre d'Agriculture dont au moins deux agents bénéficient de la cessation progressive d'activité, examine la possibilité de maintenir le niveau global de l'effectif, sans que ce maintien puisse entraîner une majoration de la masse salariale.</p> <p>En cas de cessation progressive d'activité, un bilan de l'emploi dans la Chambre d'Agriculture est établi annuellement et présenté aux représentants du personnel à la Commission Paritaire visée à l'article 8.</p>			
<p>Article 31 ter - Congé de fin d'activité</p> <p>I/ Les agents âgés de 58 ans au moins, au plus tard au 31 décembre 2003, peuvent accéder sur leur demande et sous réserve de l'intérêt du service au congé de fin d'activité, s'ils remplissent les conditions</p>			<p>Disposition obsolète</p>

suivantes :

1/ Ne pas être en congé non rémunéré ;

2/ Justifier de 160 trimestres validés au titre des régimes de base obligatoires d'assurance vieillesse ;

3/ Avoir accompli au moins 12 années de service dans une Chambre d'Agriculture, à l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture ou dans un organisme en dépendant et justifier d'une ancienneté minimum d'une année au sein de la Chambre d'Agriculture dernier employeur.

La condition d'âge n'est pas opposable à l'agent qui justifie de 172 trimestres validés au titre des régimes susvisés.

A compter du 1er janvier 2004, les agents nés après le 31 décembre 1946 ne pourront pas prétendre au congé de fin d'activité.

Les agents placés en cessation progressive d'activité, en application de l'article 31bis du présent Statut, peuvent être admis, sous réserve de l'intérêt du service, au bénéfice du congé de fin d'activité s'ils remplissent les conditions ci-dessus définies.

L'agent admis au bénéfice du congé de fin d'activité ne peut revenir sur le choix qu'il a fait.

II/ La demande de congé de fin d'activité est déposée au plus tôt 6 mois et au plus tard un mois avant la date souhaitée de départ.

L'employeur dispose d'un délai de réponse d'un mois à compter de la date de dépôt de la demande.

La décision de la Chambre

<p>d'Agriculture accordant le bénéfice du congé de fin d'activité présente un caractère irrévocable.</p> <p>Le refus du congé de fin d'activité est motivé et peut être soumis par l'intéressé à la Commission Paritaire compétente.</p> <p>III/ L'agent admis au bénéfice du congé de fin d'activité perçoit un revenu de remplacement égal à 65% de son traitement brut soumis à cotisations sociales obligatoires. Ce revenu de remplacement est calculé et revalorisé dans les mêmes conditions que l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE).</p> <p>Il est versé mensuellement par la Chambre d'Agriculture dernier employeur.</p> <p>Le revenu de remplacement est soumis à cotisation de Sécurité Sociale dans les conditions prévues par les articles L. 131-2 et L. 131-3 du code de la Sécurité Sociale. Il est également soumis à la CSG et à la CRDS.</p> <p>La période de congé de fin d'activité n'ouvre aucun droit au titre du régime général ou agricole d'assurance vieillesse de Sécurité Sociale.</p> <p>L'agent continue à bénéficier de la validation de ses droits à retraite complémentaire en contrepartie du versement des cotisations correspondantes calculées sur l'assiette de la rémunération antérieure et sur la base des taux obligatoires et supplémentaires des régimes complémentaires de retraite AGIRC, ARRCO et CCPMA, dont bénéficient les agents en activité. La Chambre d'Agriculture verse la part patronale de ces cotisations dans</p>			
---	--	--	--

<p>les mêmes conditions que pour les agents en activité.</p> <p>IV/ L'agent admis au bénéfice du congé de fin d'activité ne peut exercer aucune activité lucrative pendant ce congé. Cette interdiction ne s'applique pas à la production d'œuvres scientifiques, littéraires ou artistiques.</p> <p>En cas de violation de cette interdiction, le service du revenu de remplacement est suspendu et il est procédé à la répétition des sommes indûment perçues.</p> <p>La période de perception irrégulière du revenu de remplacement n'ouvre pas droit à la validation au titre des régimes de retraite complémentaires.</p> <p>Pendant le congé de fin d'activité, l'agent n'acquiert pas de droit à l'avancement.</p> <p>V/ Le versement du revenu de remplacement cesse le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire atteint l'âge de 60 ans. Il perçoit à cette date l'indemnité de fin de carrière prévue à l'article 25,2/ du présent Statut, celle-ci étant calculée sur la base du traitement brut perçu au cours des 12 mois précédant le congé de fin d'activité.</p> <p>A l'issue du congé l'agent ne peut pas reprendre une activité rémunérée au sein d'une Chambre d'Agriculture.</p> <p>VI/ Tout emploi libéré par l'attribution d'un congé de fin d'activité donne lieu à recrutement dans les conditions prévues au titre II du présent Statut. Ce recrutement s'effectue dans un délai de 3 mois suivant l'attribution du congé de fin d'activité, sur la base de l'équivalent temps plein correspondant à l'emploi</p>			
--	--	--	--

<p>dégagé.</p> <p>La Commission Paritaire départementale ou d'établissement sera informée des congés accordés et des modalités de remplacement des bénéficiaires.</p> <p>Un bilan national du nombre de congés de fin d'activité attribués ainsi que des recrutements opérés sera effectué à l'issue de chaque année d'application. Il sera communiqué à la Commission Nationale Paritaire et aux organisations syndicales.</p>			
<p>Article 32 - Médecine du travail L'organisme employeur adhère pour ses agents à une association médicale du travail. Cette adhésion comporte pour le personnel l'obligation de se soumettre à la visite de recrutement et aux contrôles médicaux obligatoires.</p>	<p>Les dispositions relatives à la médecine du travail se trouvent en Partie 4 Livre 6 Titre 2 du code du travail</p>	<p>Le statut reprend très partiellement les dispositions relatives à la médecine du travail</p>	<p>La médecine du travail des salariés agricoles est régie par le code rural (L.717-1 à 7) qui exclut les salariés des EPA. Cet article doit être complété par des règles relatives aux examens médicaux et à l'inaptitude en s'inspirant du code du travail</p>
<p>Article 33 - Frais de déplacement Les frais engagés par les agents dans l'exercice de leurs fonctions sont remboursés par l'organisme employeur selon un tarif fixé par la Commission Régionale Paritaire.</p>	<p>Absence de dispositions dans le code du travail sauf les dispositions du décret du 30 décembre 2008 sur la</p>	<p>Le dispositif statutaire est appliqué au niveau régional. L'application des mêmes taux de</p>	<p>Un cadre de référence commun, voire une décision nationale, pourrait être fixé au niveau national pour</p>

	prise en charge des frais de transport	remboursement aux agents et aux élus biaise les négociations	éviter des disparités de traitement entre les chambres de différentes régions
<p>Article 34 - Règlement intérieur du personnel</p> <p>Il est établi, dans les organismes employeurs visés à l'article 1er du présent statut, un règlement intérieur élaboré paritairement et soumis à l'approbation de la Chambre d'Agriculture.</p>	Partie 1 Livre 3 Titre 2 du code du travail. Non applicables aux EPA, ces dispositions précisent le contenu du règlement intérieur et ses règles d'établissement sous le contrôle de l'inspecteur du travail	<p>Absence d'inventaire des chambres ayant établi un règlement intérieur.</p> <p>La portée juridique du règlement intérieur est incertaine</p>	Préciser par la négociation le contenu, la portée et les modalités d'adoption et de validation du règlement intérieur
<p>Article 35 - Dispositions complémentaires et modificatives</p> <p>Le présent statut, dont l'application prendra effet à compter de l'homologation, pourra être complété et modifié en tant que de besoin par la Commission Nationale Paritaire prévue à l'article 11.</p> <p>La Commission Nationale Paritaire est convoquée à cet effet par le Ministre de l'Agriculture, de sa propre initiative ou sur la demande de l'une des parties.</p>	Absence de dispositions dans le code du travail sur la CNP, mais un cadre existe pour l'organisation de la négociation collective et le fonctionnement des institutions représentatives du personnel	Les conditions de réunion (périodicité, élaboration de l'ordre du jour, priorisation des questions, documentation, ...) et de fonctionnement ne sont pas déterminées, ce qui est source de blocages	Arrêter par voie réglementaire les modalités de fonctionnement de la CNP : périodicité des réunions, élaboration de l'ordre du jour, priorisation des questions, documentation à fournir et délais, décompte des voix, relations CNPC-CNP.
Article 36 - Avantages acquis			

<p>La mise en vigueur du présent statut ne peut en aucune manière être la cause d'une diminution de rémunération ni de suppression d'emploi ou de compression de personnel en fonction à la date de l'homologation du présent Statut.</p> <p>Les agents en fonction à cette date conservent de plein droit, à titre personnel, le bénéfice des dispositions du statut, conventions collectives, règlements particuliers ou usages antérieurs qui leur sont plus favorables.</p>			<p>Disposition utile lors de l'adoption du statut, obsolète aujourd'hui dans sa rédaction</p>
<p>Titre VIII - Dispositions spéciales concernant les Directeurs Généraux des Chambres Départementales et Régionales d'Agriculture</p> <p>Les dispositions du présent titre s'appliquent aux directeurs généraux des chambres d'agriculture. Elles continuent à s'appliquer aux directeurs généraux agréés et titularisés ayant cessé totalement ou partiellement de remplir les missions définies à l'article 37, pour occuper, à la suite d'une fusion de deux ou plusieurs chambres d'agriculture, un autre emploi relevant du présent statut, au sein du nouvel établissement issu de la fusion. Elles continuent également à s'appliquer aux directeurs généraux agréés et titularisés qui, à la suite d'une réorganisation, cessent d'exercer leurs fonctions de directeur de chambre pour être reclassés à la direction d'un organisme inter-établissement du réseau.</p>	<p>Absence de références dans le code du travail à la catégorie d'emploi spécifique des directeurs généraux, sauf l'inéligibilité aux fonctions de représentation du personnel lorsqu'ils exercent des pouvoirs assimilables au chef d'entreprise</p>	<p>Les pouvoirs des directeurs des chambres d'agriculture et de l'APCA sont insuffisamment définis par les textes réglementaires.</p> <p>Les dispositions statutaires spécifiques pour cette catégorie d'agents se justifient.</p>	<p>Préciser par décret les conditions de recrutement et d'agrément ministériel des directeurs des chambres d'agriculture, ainsi que leurs pouvoirs en matière de gestion administrative, financière et de gestion du personnel. Les conditions d'emploi des directeurs devraient faire</p>

<p>L'emploi de directeur d'une Chambre d'Agriculture, prévu par l'article R.511-69 du code rural, doit être occupé par un agent investi d'un emploi permanent, exerçant ses fonctions à temps complet, ayant été agréé à cet effet conformément aux dispositions prévues par l'article 38 ci-après et titularisé.</p> <p>La notion de temps complet s'entend de la direction d'une chambre départementale et/ou régionale d'agriculture ainsi que de la direction d'une chambre d'agriculture de région. Elle est compatible avec toute autre mission au sein du réseau des chambres d'agriculture, quelles qu'en soient les modalités : mise à disposition, délégation, responsabilité de projet ou autre.</p> <p>Elle ne s'oppose pas à ce que le directeur puisse, ès qualité, assurer, la direction d'un organisme distinct de la chambre d'agriculture à la double condition que cet organisme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - remplisse une mission d'intérêt général agricole et se situe dans le prolongement de l'activité de la chambre - ait passé avec la chambre une convention de prestation de services pour la charger d'assurer sa direction. Cette convention devra recueillir l'autorisation de la tutelle et est transmise à l'APCA, en tant que tête de réseau. <p>Le Directeur est également soumis aux dispositions des autres articles du Statut dès lors qu'elles ne sont pas contraires à celles du présent titre.</p>			<p>l'objet d'une négociation particulière, via la commission de l'article 40 aménagée pour lui donner un caractère équivalent à celui de la CNCP.</p>
<p>Article 37 - Définition de fonction a/ Le Directeur nommé dans chaque</p>			

<p>Chambre d'Agriculture est le collaborateur direct et le conseiller permanent du Président de la Chambre d'Agriculture dans tous les aspects de la fonction représentative, consultative et d'intervention de la Chambre d'Agriculture.</p> <p>Placé sous l'autorité directe du Président, il participe à toutes les instances professionnelles de la Chambre d'Agriculture, qu'il est chargé d'organiser et d'animer. Il veille à l'application de leurs décisions.</p> <p>b/ Pour ce faire, il gère les ressources et dirige l'ensemble des services en tant que Directeur Général. Il est le chef du personnel : c'est après établissement d'une proposition motivée du Directeur et analyse conjointe, que le Président prend les décisions de nomination, révocation, promotion et avancement des agents de la Chambre d'Agriculture.</p> <p>c/ Dans une logique de fonctionnement en réseau, le Directeur participe à la mise en oeuvre d'actions communes et au partage de moyens, à l'échelle interdépartementale, régionale et nationale.</p> <p>d/ Les fonctions et responsabilités exercées dans le cadre de ces missions, ainsi que les conditions de leur exercice, font l'objet d'un référentiel défini et mis à jour par la commission paritaire prévue à l'article 40.</p> <p>Article 38 - Conditions d'accès de la fonction</p> <p>Le Directeur est nommé par le Président.</p> <p>En cas de vacance du poste, le</p>			
---	--	--	--

<p>Président dispose d'un délai de 3 mois pour engager la procédure de recrutement d'un nouveau Directeur.</p> <p>Les candidats à un poste de Directeur doivent satisfaire aux conditions définies par la Commission Paritaire visée à l'article 40 ci-dessous et portées à la connaissance de tous les organismes visés à l'article 1er du présent Statut. Ils ne peuvent être nommés Directeur qu'après avoir effectué un bilan d'aptitude et obtenu l'agrément à la fonction donné par un jury selon les modalités définies par la Commission Paritaire visée à l'article 40. Ce jury dont les membres sont choisis parmi ceux de ladite Commission Paritaire, est composé de 3 Présidents de Chambre d'Agriculture titulaires dont le Président de la Commission Paritaire qui assure également la présidence du jury, de trois Présidents de Chambre d'Agriculture suppléants et de trois Directeurs de Chambre d'Agriculture titulaires et de trois Directeurs de Chambre d'Agriculture suppléants. Les suppléants ne siègent qu'en remplacement des titulaires. Le secrétariat du jury est assuré par l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture.</p> <p>Dans le cas d'une promotion interne, le candidat est soumis à une période probatoire maximum de six mois. A l'issue de cette période, le candidat est soit titularisé dans la fonction de Directeur, soit réintégré dans ses fonctions précédentes.</p> <p>Pour les candidats venant d'un autre organisme visé à l'article 1er du présent Statut, ou de l'extérieur, la période probatoire est fixée à un an maximum. Le Président peut réduire</p>			
--	--	--	--

<p>cette période quand il a nommé un agent qui a déjà exercé une fonction de direction dans une autre Chambre d'Agriculture.</p> <p>Pendant la période probatoire, l'agent stagiaire peut être congédié, de même qu'il peut reprendre sa liberté à tout moment sous réserve d'un préavis d'un mois.</p> <p>En tout état de cause, à l'issue de la période probatoire, le Directeur stagiaire est soit congédié, soit titularisé.</p> <p>Le candidat agréé qui a exercé la fonction de Directeur dans le même poste pendant deux ans après sa titularisation, conserve sans limitation de durée le bénéfice de l'agrément pour être candidat sur un autre poste de Directeur de Chambre d'Agriculture.</p>			
<p>Article 39 - Cessation de fonction</p> <p>La cessation de fonction d'un Directeur après sa titularisation ne peut intervenir que dans les cas suivants :</p> <p>I - Par licenciement sur décision du Président, signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.</p> <p>1°/ Principes généraux</p> <p>Le délai de préavis est d'un an et il est accordé au directeur une indemnité de licenciement comportant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une indemnité de base égale à 20 mois de salaire, - une indemnité supplémentaire pour tous les Directeurs âgés de plus de 40 ans, égale à un mois de salaire pour chaque année après 40 ans et 			

jusqu'à 55 ans, sous réserve que le Directeur exerce ses fonctions depuis au moins 5 ans.

Pour le calcul de ces indemnités, est retenu comme référence le douzième du salaire annuel brut tel que défini à l'article 13, calculé sur les douze derniers mois, incluant la gratification de fin d'année.

2°/ Cas particuliers

a/ Réembauche par une autre chambre

Lorsque le Directeur licencié retrouve un poste équivalent dans une autre Chambre d'Agriculture pendant le préavis, la moitié seulement de l'indemnité de licenciement est versée par la Chambre d'Agriculture d'origine. Le versement par cette dernière de la 2ème moitié est suspendu. Il n'intervient que si le Directeur n'est pas confirmé dans ses nouvelles fonctions.

b/ Licenciement de fin de carrière

Lorsque le Directeur est âgé d'au moins 60 ans ou s'engage à prendre sa retraite dans les 5 ans qui suivent la notification de la décision de licenciement du Président, celui-ci n'est tenu au respect d'aucun préavis mais doit observer un délai de prévenance de 6 mois. Il est accordé au Directeur une indemnité de licenciement se substituant à celle prévue au 1°/ ci-dessus et comportant:

Une indemnité forfaitaire représentant trois mois de salaire. Si le Directeur est âgé de moins de 63 ans et s'engage à prendre sa retraite plus de 2 ans après la notification de la décision du Président, cette indemnité est majorée d'un mois de salaire par année supplémentaire

<p>au-delà de deux ans.</p> <p>Une indemnité différentielle égale au produit du nombre de mois restant à courir jusqu'à ce que le Directeur soit âgé de 65 ans ou s'engage à prendre sa retraite, par la différence entre un pourcentage du salaire brut mensuel pris en compte pour le calcul des allocations de chômage dues par la Chambre d'Agriculture et le montant mensuel net de ces allocations, tel qu'il est établi à la date du départ du Directeur.</p> <p>Le pourcentage du salaire mensuel brut à retenir est de 75% pour la première année, 70% pour la deuxième et la troisième année, 65% pour la quatrième année, 60% pour la cinquième année.</p> <p>Les parties concernées, Président et Directeur, pourront toutefois convenir de substituer totalement ou partiellement à l'indemnité différentielle prévue ci-dessus, une indemnité prenant en compte le rachat pour la retraite des années d'études, effectué par le directeur, dès lors que ce choix se traduira par une moindre charge financière pour la Chambre d'Agriculture et qu'il sera sans incidence sur les droits à retraite du Directeur.</p> <p>c/ Réduction du préavis et de l'indemnité</p> <p>La durée maximum du préavis et le montant de l'indemnité de licenciement prévus au 1/ ci-dessus, peuvent être réduits dans la limite de 50%, sur décision de la Commission Paritaire visée à l'article 40, en fonction de motifs de nature professionnelle invoqués par le Président de la Chambre d'Agriculture concernée. Ces motifs</p>			
--	--	--	--

<p>doivent reposer sur des faits clairement établis et avoir été portés par écrit à la connaissance du Directeur.</p> <p>II - Par départ à la retraite ou octroi d'une pension d'invalidité consécutif à un classement en invalidité de catégorie 2 ou 3.</p> <p>Dans ces deux cas l'intéressé a droit à une indemnité de fin de carrière égale à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1/12e du traitement versé durant les douze derniers mois de présence après 10 années de présence, - 2/12e après quinze années - 3/12e après vingt années. <p>Le salaire des douze derniers mois servant à calculer l'indemnité de fin de carrière comprend, outre les rémunérations annuelles, la gratification afférente à la période de référence.</p> <p>Les années de présence ci-dessus sont celles passées dans une ou plusieurs Chambres d'Agriculture Départementales ou Régionales, ou à l'APCA.</p> <p>III - Par révocation par mesure disciplinaire après observation des formalités prescrites en matière disciplinaire et avis de la Commission Paritaire visée à l'article 40 ci-dessous.</p> <p>Le délai de préavis et l'indemnité éventuels sont fixés par la Commission Paritaire.</p> <p>IV - Par licenciement pour inaptitude physique consécutive à une maladie ou à un accident l'une ou l'autre devant être reconnu par le médecin du travail en accord avec le médecin traitant.</p> <p>En cas de contestation entre le</p>			
--	--	--	--

<p>médecin traitant et le médecin du travail, le litige est tranché par un médecin désigné par la Commission Paritaire visée à l'article 40 ci-dessous.</p> <p>Le délai de préavis est d'un an et l'indemnité de licenciement est proportionnelle à l'ancienneté dans les organismes visés à l'article 1er du présent Statut. Elle s'élève à un mois de salaire par année de présence avec un minimum de 6 mois et un maximum de 30 mois.</p> <p>Avant tout licenciement pour inaptitude physique, le reclassement dans l'un ou l'autre des services doit être envisagé. Cependant, le Directeur n'est pas tenu d'accepter les propositions qui lui sont faites et en cas de refus, l'indemnité prévue ci-dessus lui reste due. Si le Directeur est reclassé dans un emploi, au sein du même organisme, comportant un traitement inférieur à celui dont il bénéficiait précédemment, une indemnité calculée sur la base de la différence entre l'ancienne rémunération et la nouvelle lui est versée pendant un nombre de mois identique à celui qui aurait été pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.</p> <p>Dispositions communes :</p> <p>Dans tous les cas de cessation de fonction intervenant à l'initiative du Président, celui-ci apprécie seul l'opportunité de faire accomplir effectivement, en totalité ou en partie, le préavis au Directeur. Si le Directeur est dispensé de tout ou partie du préavis à l'initiative du Président, il reçoit à son départ une indemnité compensatrice correspondant au nombre de mois de service non effectué.</p>			
--	--	--	--

<p>Toutefois, lorsque la cessation de fonction intervient sur décision du Président en application du I/ du présent article, l'indemnité compensatrice de préavis est versée mensuellement jusqu'à ce que le Directeur retrouve un emploi, dans la limite de 3 mois minimum et d'un an maximum.</p> <p>Sauf dérogation expressément prévue par le présent article, l'indemnité de licenciement est versée au départ du Directeur.</p> <p>V/ Par démission du Directeur, signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. Le Directeur doit respecter un délai de préavis de 6 mois. Il peut cependant, à sa demande, être dispensé par le Président de l'effectuer en totalité ou en partie. Il ne perçoit dans ce cas aucune indemnité compensatrice.</p>			
<p>Article 40 - Commission Paritaire</p> <p>A/ But et rôle</p> <p>Il est créé une Commission Paritaire spécifique siégeant à l'échelon national chargée de veiller à l'application des dispositions spéciales concernant les Directeurs de Chambre d'Agriculture et d'élaborer toutes dispositions complémentaires afférentes à cette application.</p> <p>Cette Commission doit notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> déterminer les modalités d'accès et d'exercice de la fonction de Directeur de Chambre d'Agriculture ; établir le référentiel des missions et des compétences sur lequel se fonde le bilan d'aptitude à la fonction, déterminer l'indice minimum de base applicable aux Directeurs de Chambre d'Agriculture ainsi que les 			

<p>modalités d'examen périodique de leur situation ;</p> <p>donner un avis préalable à un blâme, à une révocation ou à un licenciement de Directeur de Chambre Départementale ou Régionale d'Agriculture.</p> <p>Elle est habilitée à examiner toutes réclamations individuelles ou collectives pour dégager des solutions de conciliation qui seront proposées aux parties en présence. Elle est seule habilitée à proposer à la Commission Nationale Paritaire visée à l'article 11 toute modification du présent Titre qu'elle estime souhaitable.</p> <p>B/ Composition</p> <p>Cette Commission Paritaire est composée de quatre Présidents de Chambre d'Agriculture titulaires, de quatre Présidents de Chambre d'Agriculture suppléants, et de quatre Directeurs de Chambre d'Agriculture titulaires et de quatre Directeurs de Chambre d'Agriculture suppléants. Les suppléants ne siègent qu'en remplacement des titulaires et selon leur ordre d'élection.</p> <p>C/ Election des membres</p> <p>Les membres de la Commission Paritaire sont élus après chaque élection de l'ensemble des Chambres d'Agriculture.</p> <p>L'élection des membres a lieu dans les 5 semaines qui suivent les élections au Comité Permanent Général.</p> <p>Les Présidents de Chambre d'Agriculture titulaires et suppléants sont élus par le Comité Permanent Général.</p> <p>Les Directeurs de Chambre</p>			
--	--	--	--

<p>d'Agriculture titulaires et suppléants sont élus au scrutin de liste sans panachage, sur des listes complètes qui ne peuvent être présentées au 1er tour que par les organisations syndicales. Au premier tour, le résultat est acquis à la majorité absolue des votants et, au second tour, à la majorité relative. Le secrétariat de la Commission transmet les listes de candidats déposées par les syndicats dans les huit jours après les élections au Comité Permanent Général de l'APCA, aux Directeurs de Chambres Départementales et Régionales qui votent par correspondance dans un délai de quinze jours. En cas de ballottage, le deuxième tour de scrutin se déroule dans un délai de quinze jours après le premier tour.</p> <p>D/ Fonctionnement de la Commission</p> <p>La présidence est assurée de plein droit par un Président de Chambre d'Agriculture et la vice-présidence par un Directeur de Chambre d'Agriculture. Le Président et le Vice-Président sont élus par les membres de la Commission pour la durée du mandat de ses membres.</p> <p>Le Directeur Général des Services de l'APCA participe à titre consultatif aux réunions de la Commission. Le secrétariat de la Commission est assuré par l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture.</p> <p>La Commission se réunit obligatoirement à la demande de l'une des parties (Présidents ou Directeurs) dans les quinze jours qui suivent cette demande. Il en est de même à la demande du Président de la Commission Nationale Paritaire. Les délibérations de la</p>			
---	--	--	--

<p>Commission sont notifiées aux parties intéressées, ainsi qu'au Président de la Commission Nationale Paritaire, dans les quinze jours suivant la date de la réunion.</p> <p>Si la Commission ne peut, après deux convocations à quinze jours au plus d'intervalle, se réunir au complet, elle siège valablement quel que soit le nombre des membres présents. Toutefois, ne participent pas au vote le ou les suppléants et éventuellement, le ou les plus jeunes membres de la délégation la plus représentée afin que le vote soit paritaire.</p> <p>Dans le cas où la Commission doit donner un avis sur un point dans lequel se trouve impliqué un membre, Président ou Directeur, celui-ci ne peut y siéger et est remplacé d'office par un suppléant.</p> <p>La Commission se réunit sur convocation du Président ou à défaut du Vice-Président et au moins une fois par an.</p> <p>Les frais de déplacement des membres sont pris en charge par le Fonds National de Péréquation des Chambres d'Agriculture.</p>			
---	--	--	--

Annexe 3 : Articulation du statut des chambres d'agriculture avec l'ANI du 7 janvier 2013

Contenu de l'Accord National Interprofessionnel (ANI)	Texte du statut des personnels des chambres d'agriculture	Analyse	Recommandations Propositions
<p>1- La généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé</p> <p><i>L'ANI prévoit :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - l'ouverture de négociations avant le 1er avril 2013 pour que tous les salariés ne bénéficiant pas encore d'une couverture collective puissent en bénéficier d'ici le 1er janvier 2016. - le financement de cette couverture pour moitié au moins par l'employeur 	<p>L'article 31 prévoit que les employeurs</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ souscrivent sans obligation une mutuelle complémentaire santé sous contrat collectif obligatoire ◆ inscrivent obligatoirement à la mutuelle choisie les nouveaux embauchés, dès leur titularisation ◆ un taux de participation de l'employeur arrêté par les bureaux des chambres après négociation avec les délégués syndicaux 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ le processus de souscription d'une garantie santé est facultatif. Certaines chambres ont conclu des accords spécifiques avec des taux de prise en charge par l'employeur variables. Un point d'inventaire s'impose pour connaître le suivi de cette recommandation. ◆ l'APCA souhaite faire un appel d'offre au nom du réseau auprès des mutuelles et assurances pour proposer aux chambres la meilleure prestation. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Ouvrir à brève échéance une négociation sur le périmètre des garanties santé attendues et sur le cadrage des taux de prise en charge par l'employeur ; cela permettra de lancer un appel d'offre global géré par l'APCA de façon à généraliser aux meilleures conditions la mise en place de la couverture santé-prévoyance, au plus tard le 1er janvier 2016

<p>2- L'amélioration de la portabilité de la couverture santé et prévoyance pour les demandeurs d'emploi.</p> <p><i>L'ANI prévoit :</i></p> <p>Un système de mutualisation du financement du maintien des garanties de couverture de frais de santé et de prévoyance pendant 12 mois ouvert aux salariés devenus demandeurs d'emploi.</p>	<p>Le statut des personnels des chambres d'agriculture ne prévoit rien sur ce point.</p>		<p>Ouvrir des discussions dans le délai de 2 ans fixé par l'ANI après évaluation du coût de cette mesure</p>
<p>3- Création de droits rechargeables à l'assurance-chômage</p> <p><i>L'ANI prévoit :</i></p> <p>de mettre en place une procédure permettant aux salariés qui ont repris une activité après une période de chômage de conserver tout ou partie du reliquat des droits aux allocations chômage non utilisés pour les ajouter à ceux qui s'ouvriraient naturellement en cas de nouvelle perte d'emploi.</p>	<p>Le statut des personnels des chambres d'agriculture ne prévoit rien sur ce point.</p>		<p>Mesure de très faible enjeu pour le personnel des chambres d'agriculture ; à l'appréciation des partenaires sociaux.</p>

<p>4- Majoration de la cotisation d'assurance chômage des contrats à durée déterminée</p> <p><i>L'ANI prévoit :</i></p> <p>une augmentation différentielle du taux de la cotisation au régime d'assurance chômage pour les contrats à durée déterminée selon la durée du contrat en excluant les contrats visés au 1 ,2, et 5 de l'article L.1242-2 du code du travail et les contrats pour les emplois saisonniers.</p>	<p>Sans objet</p>	<p>Les cas d'exclusion couvrent la quasi-totalité des situations pour lesquelles une chambre d'agriculture pourrait être amenée à conclure des contrats à durée déterminée.</p>	<p>Mesure de très faible enjeu pour le personnel des chambres d'agriculture</p>
<p>5- Création d'un compte personnel de formation.</p> <p><i>L'ANI prévoit :</i></p> <p>l'instauration d'un compte personnel de formation, universel, individuel et transférable.</p> <p>La mobilisation du compte par le salarié se fait avec l'accord de l'employeur sauf si le salarié veut bénéficier d'un CIF.</p> <p>Une concertation entre l'État, les régions et les partenaires sociaux pour financer le compte</p>	<p>L'article 16 enrichi de 3 accords sur la formation professionnelle (étendus aux agents de droit privé) prévoit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ l'examen du plan de formation par une commission associant employeurs et organisations syndicales ◆ le droit donné a chaque salarié de bénéfici 	<p>Une évaluation globalement positive est portée sur le dispositif de formation. Les accords sur la formation sont signés par l'unanimité des parties prenantes. Les dépenses de formation des chambres ont été toujours supérieures au seuil contractuel ;</p> <p>La différence entre le DIF et le compte</p>	<p>Ouvrir des discussions sur le compte personnel de formation. Une évaluation du coût potentiel de cette mesure serait utile pour apprécier le risque de désengagement d'autres actions au profit du CPF, éventuellement préjudiciable à la qualité de la production globale des chambres</p>

<p>personnel</p> <p>L'adaptation des dispositions conventionnelles interprofessionnelles.</p>	<p>d'actions de formation (adaptation à l'emploi, développement des compétences) tout au long de sa carrière et d'accéder à des bilans professionnels</p> <p>◆ une contribution annuelle des employeurs de 2.2% de la masse salariale mutualisée au plan national et gérée par le FAFSEA et contrôlée par une section paritaire (CPNCV)</p> <p>◆ l'institution du DIF de 20 heures pour chaque agent en CDI avec un an d'ancienneté.</p>	<p>personnel de formation apparaît ténue et de faible effet pour les chambres d'agriculture dont le personnel est stable.</p>	
<p>6- Assouplissement des conditions d'accès des salariés de moins de 30 ans au CIF-CDD.</p> <p>L'ANI prévoit :</p> <p>- de ramener à 4 mois de travail consécutifs ou non en CDD la condition d'accès au bénéfice d'un CIF pour les agents de moins de 30 ans.</p>	<p>Le chapitre X de l'article 16 prévoit que les agents peuvent demander un CIF dans les conditions comparables aux dispositions législatives en</p>	<p>Les besoins de financement des CIF pour les agents en CDI sont importants au regard de la collecte des contributions, ce qui risque de créer des situations dans</p>	<p>Mesure de très faible enjeu pour le personnel des chambres d'agriculture, à l'appréciation des partenaires sociaux.</p>

	vigueur en référence aux règles fixées par l'instance de gestion des contributions mutualisées	lesquelles les demandes des agents en CDD seront mal placées.	
<p>7-Création d'un droit à une période mobilité volontaire sécurisée</p> <p><i>L'ANI prévoit :</i></p> <p>que les agents qui justifient d'une ancienneté minimale de deux ans dans une entreprise de plus de 300 salariés puissent avec l'accord de l'employeur suspendre son contrat de travail pour une durée déterminée pour aller travailler dans une autre entreprise.</p>	L'article 21quater prévoit la possibilité de placer à sa demande un agent en détachement après d'une autre chambre, d'un organisme inter-établissement du réseau, une association avec une mission d'intérêt général, ou une administration ou un organisme européen ou international	Cette mesure est étrangère au champ d'application du statut car les chambres d'agriculture ont toutes moins de 300 salariés. L'article 21quater permet déjà de répondre favorablement à un grand nombre de situations.	Pas d'intégration de cette mesure dans le statut
<p>8- Accompagnement financier des demandeurs d'emploi bénéficiant d'un accès au contrat de sécurisation professionnel expérimental.</p>		Cet article concerne Pôle Emploi	
<p>9-Développement de la préparation opérationnelle à l'emploi</p>	L'article 16 prévoit des formations	Cette mission se situe bien en amont de celles d'une	Pas de texte à négocier

<p><i>L'ANI prévoit :</i></p> <p>de développer la préparation opérationnelle à l'emploi</p>	<p>d'adaptation à l'emploi pour toutes les catégories d'agents recrutés (secrétaire, assistantes, techniciens)</p>	<p>chambre d'agriculture.</p>	
<p>10- Faciliter l'accès au logement en mobilisant « Action Logement »</p> <p><i>L'ANI prévoit :</i></p> <p>- aides et services financés par l'UESL réservés prioritairement aux primo-entrants sur le marché du travail</p>	<p>Pas de disposition dans le statut</p>	<p>Cette mesure ne concerne pas les chambres d'agriculture</p>	<p>Aucune action à prévoir.</p>
<p>11-Travail à temps partiel</p> <p><i>L'ANI prévoit :</i></p> <p>l'ouverture de négociations pour aménager les durées de travail et les séquences de travail dans la journée et dans la semaine pour les salariés travaillant à temps partiel notamment dans des entreprises dont un tiers des effectifs travaillent à temps partiel.</p>	<p>Article 17 bis relatif au travail à temps partiel</p>	<p>Les chambres d'agriculture ne sont pas concernées par ces dispositions en raison du faible nombre d'agents qui travaillent à temps partiel</p>	<p>Aucune action à prévoir</p>

<p>12- Information et consultation anticipée des IRP</p> <p><i>L'ANI prévoit :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - la mise au point d'une base de données unique comportant des informations d'ordre économique, financier, social qui sera le support de la consultation des IRP sur les options stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences. - le recours éventuel à des conseils externes pour éclairer les IRP sur l'analyse des informations données par l'employeur - l'information du comité d'entreprise sur les projets de reprise 	<p>L'article 8 chapitre IV prévoit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - que la commission paritaire doit être obligatoirement consultée en configuration de concertation et en présence des délégués syndicaux entre autres sur les projets de suppression d'emploi et de compression d'effectifs, les problèmes généraux concernant les conditions de travail, les mesures de nature à affecter la durée du travail, l'évolution de la situation financière de la chambre et à jouer le rôle de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail lorsque l'effectif est au moins égal à 50. 	<p>Les chambres d'agriculture ne sont pas concernées par ces dispositions en raison du nombre d'agents inférieur au seuil fixé. La présence de représentants des salariés élus à la session, instance de délibération de la chambre, est un atout que les agents peuvent utiliser pour analyser les orientations stratégiques de leur employeur.</p> <p>Toutefois, le statut ne définissant pas la forme, ni le contenu des documents permettant aux représentants des salariés d'apprécier les situations sur lesquelles ils sont consultés, des propositions d'amélioration de la consultation de ces représentants sont souhaitables.</p>	<p>Une négociation peut valablement s'engager en s'inspirant des dispositions prévues dans le code du travail.</p>

<p>13- Représentation des salariés dans l'organe de gouvernance de tête qui définit la stratégie de l'entreprise (conseil d'administration ou conseil de surveillance)</p> <p>L'ANI prévoit :</p> <p>la présence de salariés de l'entreprise avec voix délibérative dans l'organe qui définit sa stratégie lorsque les effectifs appréciés au plan mondial atteignent 1000 salariés ou 5000 au plan national</p>		<p>Les seuils d'effectifs fixés pour l'application de cet article placent les chambres d'agriculture dont la gouvernance est spécifique hors de son champ d'application.</p>	<p>Pas de négociation à ouvrir sur ce sujet à la CNP.</p>
<p>14- Articulation de la négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et du plan de formation</p> <p><i>L'ANI prévoit :</i></p> <p>-que les IRP soient consultés sur la mise en perspective des parcours professionnels, les grandes orientations du plan de formation, les perspectives d'utilisation des différents formes de contrat de travail, les contrats de génération, la mobilité interne en complément des points de consultation prévus</p>	<p>L'article 16 chapitre III prévoit que :</p> <p>◆ le plan de formation regroupe, chaque année, l'ensemble des actions de formation prévues dans le cadre de la politique de gestion des ressources humaines pour accompagner les objectifs de l'organisme et</p>	<p>◆ L'article L.2242-15 du code du travail s'applique aux entreprises de plus de 150 salariés en France ; il exclut de fait la quasi-totalité des chambres d'agriculture et demande une consultation sur ce thème tous les trois ans.</p> <p>◆ Les accords conclus en CNP sur la formation</p>	<p>Pas de négociation à ouvrir sur ce sujet à la CNP.</p> <p>Toutefois, il reste souhaitable que l'APCA se dote des moyens et outils nécessaires à la GPEC et fournisse tous les 2 ans à la CNCP une note prospective sur l'évolution des emplois et des compétences.</p>

<p>à l'article L.2242-15 du code du travail.</p>	<p>favoriser l'adaptation des compétences de ses agents</p> <p>◆ le plan de formation est soumis à la consultation obligatoire d'une commission spéciale de la formation réunie deux fois par an</p>	<p>avec des consultations bisannuelles des représentants des salariés pour l'évaluation et le lancement du plan de formation permettent des anticipations.</p>	
<p>15-Mobilité interne</p> <p>L'ANI prévoit :</p> <p>des négociations pour gérer la mobilité interne des salariés en prévoyant des aides et des formations, en définissant les limites géographiques des emplois proposés, des dispositions concilier vie professionnelle et vie familiale.</p> <p>la confirmation que la mobilité ne se traduira pas par une diminution du niveau de rémunération ou de classification du salarié et qu'en cas de refus de mobilité seul le motif personnel pourra être évoqué comme cause du licenciement.</p>	<p>Les articles 28 bis, 28 ter, et 28 quater prévoient que pour tout changement d'employeur et de lieu de travail, dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet de mutualisation, les commissions paritaires de chaque organisme doivent être consultées. Des indemnités pour les déplacements et le déménagement, un reclassement éventuel et une prime incitative de mobilité de 1310 points sont prévus.</p>	<p>Le statut ne traite pas explicitement de la mobilité interne telle que prévue à l'article 15, mais traite de la mobilité dans le cadre de la mutualisation.</p>	<p>Saisir la CNP sur l'interprétation de l'article 28 quater du statut au regard des situations visées par l'ANI</p>
<p>16-Création d'un conseil en évolution</p>			

<p>professionnelle</p> <p><i>L'ANI prévoit :</i></p> <p>l'organisation d'une offre de service d'information de proximité sur l'évolution professionnelle pour les salariés des TPE et PME plus particulièrement.</p>	<p>L'article 16 chapitre II prévoit que :</p> <p>Les attentes et besoins spécifiques des agents en matière de formation sont identifiés dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation</p>		<p>Aucune action à prévoir</p>
<p>17- Mise en œuvre du dialogue social dans l'entreprise</p> <p><i>L'ANI prévoit :</i></p> <p>un délai d'un an pour la mise en œuvre des obligations complètes liées au seuil de 11 et 50 salariés</p>	<p>Les articles 6, 8, 9, 10, 11 prévoient et organisent la mise en place des commissions paritaires, quelle que soit la taille des chambres</p>	<p>Les chambres ne sont pas concernées par les dispositions de cet article puisque les IRP sont en place et définies par la CNP en application de la loi de 1952.</p>	<p>Aucune action à prévoir</p>
<p>18- Accord de maintien dans l'emploi</p> <p><i>L'ANI prévoit :</i></p> <p>la possibilité est donnée aux entreprises en difficulté conjoncturelle de conclure des accords spécifiques pour retrouver un nouvel équilibre sans déroger aux éléments de l'ordre public social.</p>	<p>Le statut des personnel ne prévoit pas de disposition particulière, sauf celle relative à la consultation des instances paritaires de l'établissement</p>	<p>Cette disposition s'applique aux entreprises commerciales ; elle est hors du champ d'un établissement public.</p>	<p>Aucune modification à prévoir</p>
<p>19- Recours à l'activité partielle</p>			

<p><i>L'ANI prévoit :</i></p> <p>la mise en œuvre d'un nouveau régime d'activité partielle encadré.</p>	<p>Aucune disposition n'est prévue</p>		<p>Une évaluation de l'intérêt d'un régime d'activité partielle pour les chambres en difficulté est nécessaire avant de traiter ce sujet dans les instances paritaires</p>
<p>20- Règles relatives au licenciement de 10 salariés et plus sur une même période de 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés-</p> <p><i>L'ANI prévoit :</i></p> <p>que la procédure de licenciement collectif pour motif économique et le plan de sauvegarde de l'emploi soit fixée soit par un accord collectif majoritaire, soit par un document qui sera soumis à homologation par le DIRECCTE.</p>	<p>Aucune disposition n'est prévue</p>	<p>Cet article ne concerne pas les établissements publics.</p>	<p>Aucune action à prévoir</p>
<p>21- Congés de reclassement</p> <p><i>L'ANI prévoit :</i></p> <p>la durée maximale du congé de reclassement soit portée à 12 mois.</p>	<p>Aucune disposition n'est prévue</p>	<p>Cet article ne concerne pas les établissements publics.</p>	<p>Aucune action à prévoir</p>

<p>22- Expérimenter le contrat de travail intermittent</p> <p><i>L'ANI prévoit :</i></p> <p>l'expérimentation dans les entreprises de moins de 50 salariés du contrat de travail intermittent</p>	<p>Aucune disposition n'est prévue</p>	<p>Cet article ne concerne pas les établissements publics</p>	<p>Aucune action à prévoir</p>
<p>23- Ordre des licenciements</p> <p><i>L'ANI prévoit :</i></p> <p>-que la compétence professionnelle soit privilégiée pour établir la liste des salariés licenciés pour motif économique.</p>	<p>Aucune disposition n'est prévue</p>	<p>Cet article ne concerne pas les établissements publics</p>	<p>Le statut peut inscrire le critère de compétence professionnelle comme privilégié pour établir la liste des salariés licenciés en cas de licenciement pour motif économique.</p>
<p>24- Sécurité juridique des relations de travail</p> <p><i>L'ANI prévoit :</i></p> <p>d'examiner avec le concours des pouvoirs publics, les cas dans lesquels les irrégularités de forme risquent de primer sur le fond .</p>	<p>Aucune disposition n'est prévue</p>		<p>Disposition qui ne relève pas du statut</p>

<p>25- Faciliter la conciliation prud'homale</p> <p><i>L'ANI prévoit :</i></p> <p>une grille de calcul de l'indemnité forfaitaire en cas de rupture du contrat de travail qui serait accepté par les parties au moment de la conciliation.</p>	<p>L'article 27 prévoit une indemnité de licenciement s'élevant à un mois de salaire par année de présence avec un minimum de 3 mois et un maximum de quinze mois.</p>		<p>Disposition qui ne relève pas du statut</p>
<p>26- Délais de prescription</p> <p><i>L'ANI prévoit :</i></p> <p>- que le délai d'engagement devant une juridiction d'une réclamation portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail ne pourra pas dépasser 24 mois.</p>	<p>Aucune disposition n'est prévue</p>		<p>Disposition d'ordre public qui ne relève pas du statut</p>
<p>27- Dispositions diverses.</p> <p>Elles ne concernent que la gestion de l'accord</p>		<p>Sans objet</p>	<p>Aucune action à prévoir</p>

Annexe 4 : Examen des amendements à la loi d'avenir proposés sur le statut des personnels des chambres d'agriculture

Numéro	Contenu de l'amendement	Analyse	Avis CGAAER
N ° CE1325 Députés	<p>I. Au 3e alinéa, substituer le mot : "quatre" par le mot : "six"</p> <p>II. Après l'alinéa 7, insérer deux nouveaux alinéas ainsi rédigés :</p> <p>Chaque établissement du réseau des chambres d'agriculture dispose, en fonction de ses effectifs, des institutions représentatives du personnel exerçant leurs prérogatives à la fois pour les salariés de droit privé et de droit public selon les modalités prévues par le Code du travail et notamment les institutions prévues par les articles L. 2142-1 à L. 2146-2, L. 2311-1 à L.2316-1, L. 2321-1 à L.2328-2 et L. 2381-1 à L. 2381-2.</p> <p>Dans chaque circonscription d'élection des chambres régionale d'agriculture, est mis en place un comité central d'établissement régional dont les missions et prérogatives sont celles d'un comité central d'entreprise tel que défini aux articles L.2327-1 à 14 du code du travail. Chaque organisation syndicale représentative au niveau régional peut</p>	<p>Cette proposition tend à remplacer les instances statutaires (CNP) et réglementaires (CNCP) par les institutions représentatives du personnel prévues par le code du travail en appliquant également les règles de représentativité de la loi de 2008. Cette modification du statut implique une modification de la loi de 1952 et donc un accord préalable en interministériel.</p>	<p>La modification de la loi de 1952 serait à prévoir en accord avec les autres chambres consulaires et en interministériel. Or, les entretiens menés lors de la mission ayant montré que les autres réseaux n'étaient pas favorables à cette évolution, les missionnaires concluent au rejet de l'amendement.</p> <p>En outre, la référence au code du travail pour les IRP implique de prendre tout le dispositif IRP de ce code et de considérer les chambres d'agriculture comme un groupe d'entreprises structurées sous une direction unique, ce qu'elles ne sont pas. Ce sont des établissements publics à structure autonome.</p> <p>On ne peut pas non plus les considérer comme une branche professionnelle au sens du code du travail, ce qui conforte la proposition de rejet.</p> <p><u>Propositions :</u></p> <p>Mettre en place des CHSCT par dispositions statutaires au niveau régional pour impulser la politique santé-sécurité en relais du rôle des Commissions</p>

	désigner un délégué syndical central dont les missions et prérogatives sont définies aux articles L.2143-5 et L. 2143-15 du code du travail.		Paritaires d'établissements. Négocier un dispositif harmonisant la gestion au niveau régional des activités sociales et culturelles en prenant en compte l'existant et en fixant un taux de contribution minimal identique à celui prévu par le code du travail, soit 0,2% de la masse salariale.
N ° CE1227 N ° CE1232 N ° CE1228 N° CE1229 N° CE1230 N° CE1231 Députés	<p>L'article L. 514-4 du Code Rural est complété par un alinéa ainsi rédigé :</p> <p>« A défaut de dispositions statutaires ou conventionnelles plus favorables pour les salariés, les dispositions collectives et individuelles du Code du Travail s'appliquent aux établissements du réseau des Chambres d'Agriculture tels que définis par les articles L. 510-1 et L. 514-2 du Code Rural et à tous les agents relevant de ces établissements, qu'ils soient employés dans une situation contractuelle de droit public ou de droit privé, à durée déterminée ou indéterminée. Les seuils d'effectif définis par le Code du Travail sont calculés sur la base de l'effectif total de chaque établissement.»</p> <p>Dans un délai de 12 mois à compter de la promulgation de la présente loi, un décret en Conseil d'État précise, le cas échéant, les modalités d'application du</p>	<p>Le code du travail n'inclut pas dans son champ d'application les établissements publics administratifs (art. L 1111-1 CT) et il ne les fait pas entrer dans le champ de compétence de l'inspection du travail. Le récent arrêt du Conseil d'État en date du 19 juin 2013 déboutant la CFDT a confirmé la non application des dispositions du code du travail aux personnels des chambres d'agriculture.</p> <p>Cet amendement tendrait à cumuler les avantages statutaires issus de la loi de 1952 et les dispositions du code du travail.</p>	<p><u>Rejet</u> vu l'incompatibilité juridique et le coût du cumul d'avantages.</p> <p><u>Proposition</u> :</p> <p>La réglementation permet de transférer après négociation des éléments du code du travail dans le statut ou les conventions d'établissement en les adaptant aux caractéristiques des chambres. C'est cette voie que préconisent les auditeurs, en révisant les instances de négociation actuellement défailtantes dans leur fonctionnement de façon à relancer les négociations au sein du réseau des chambres.</p> <p>Il convient par ailleurs d'assurer aux salariés des chambres les garanties sociales minimales inscrites dans le socle du droit du travail national (protection contre les discriminations et le harcèlement, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, représentation collective du personnel, salaire minimum, droit à la formation professionnelle, garanties santé et prévoyance) et dans le droit communautaire,</p>

	présent article.		notamment en santé-sécurité au travail. Des dispositions existent dans le statut, mais elles doivent être ajustées à ce socle dans le cadre d'une opération de toilettage des textes statutaires et conventionnels applicables aux chambres d'agriculture. Il serait envisageable de fixer un calendrier à cette opération et, si les parties en sont d'accord, de proposer un appui à la négociation de la part de l'administration à l'instar du fonctionnement des commissions de négociation des conventions collectives.
N ° CE1233 Députés	<p>« III – Les deux premiers alinéas de L. 514-3 du Code Rural et de la pêche maritime sont remplacés par un paragraphe ainsi rédigé :</p> <p>« Une commission nationale de concertation et de proposition examine toutes questions relatives aux conditions d'emploi, de travail et de garanties sociales des personnels des chambres d'agriculture. A ce titre, elle conduit les négociations obligatoires annuelles, triennales et quinquennales prévues par les articles L.2241-1 à L.2241-13 du Code du Travail.</p> <p>Elle est composée en nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives des personnels des chambres d'agriculture et de</p>	<p>Le fonctionnement de la CNCP est apprécié par les partenaires sociaux en tant que lieu d'échanges et de construction des accords qui prend en compte la diversité des catégories de personnel via leurs organisations syndicales représentés à parts égales.</p> <p>Il n'en demeure pas moins que la loi de 1952 donne à la seule CNP la capacité juridique à modifier le statut.</p>	<p>Pour transférer le pouvoir de modification du statut à la CNCP, il faudrait modifier la loi de 1952. (Cf argumentaire précédent). Les missionnaires concluent au rejet de l'amendement.</p> <p>L'adoption de règles est intéressante pour structurer le dialogue social ; les obligations de négociation périodique pourraient être reprises par décret sans faire explicitement référence aux articles du code du travail.</p> <p>La modification de la composition de la CNCP serait à priori contre productive pour l'amélioration du dialogue social. En effet, la CNCP avait été créée pour que tous les syndicats soient représentés dans l'objectif de faire l'inventaire des questions à traiter, de les hiérarchiser et de mieux faire circuler l'information dans toutes les</p>

	<p>représentants des employeurs, dont le président ou le secrétaire général de l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture, et d'un directeur d'un établissement du réseau.</p> <p>Sont représentatives et membres de la commission nationale de concertation et de proposition, les organisations syndicales de salariés qui satisfont aux règles de représentativité définies par l'article L.2122-5 du Code du Travail</p> <p>A titre transitoire, la mesure d'audience se fera par l'addition, au niveau national, des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des représentants du personnel titulaires qui ont eu lieu en 2013, quel que soit le nombre de votants, des établissements qui composent le réseau des chambres d'agriculture et des organismes inter-établissements du réseau.</p> <p>Lorsque la représentativité des organisations syndicales est établie, celles-ci fixent, en lien avec les organisations d'employeurs, la liste des sujets qui font l'objet de la négociation collective du réseau ainsi que les modalités de son organisation.</p>		chambres.
--	---	--	-----------

	<p>La commission nationale de concertation et de proposition élabore des accords dont les conditions de validité sont déterminées par l'article L.2232-6 du Code du Travail. Tout accord signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience syndicale et ne faisant pas l'objet d'une opposition par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience syndicale est transmis à la commission nationale paritaire instituée par la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952 relative à l'établissement obligatoire d'un statut du personnel administratif des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et d'industrie territoriales et des chambres de métiers ». »</p>		
<p>N ° CE1288 Députés</p>	<p>III. Rédiger ainsi l'article L. 514-4 du code rural et de la pêche maritime :</p> <p>"En cas de fusion entre établissements du réseau mentionnés à l'article L. 510-1, le personnel en fonction dans ces établissements est transféré de plein droit au</p>	<p>L'article 28 ter du statut pris en application de l'article L514-4 CRPM dans sa rédaction issue de la loi 27/07/2010 garantit déjà le principe de continuité en cas de fusion ou de transfert et donne des avantages qui vont au</p>	<p>Cette proposition fait partie des outils qui vont faciliter la restructuration des chambres.</p> <p><u>Amendement acceptable</u></p>

	<p>nouvel établissement.</p> <p>La même règle est applicable en cas de transfert d'activités intervenu en application de l'article L. 514-2 ou de reprise des missions et une activité d'une structure de droit public ou privé.</p> <p>Le transfert de personnel et de leur contrat de travail s'effectue conformément aux dispositions prévues par les articles L. 1224-1 et 2 du Code du Travail."</p>	<p>delà des dispositions prévues dans le code du travail.</p>	
--	---	---	--

Annexe 5 : Liste des personnes rencontrées

Nom Prénom	Organisme	Fonction	Date de rencontre
MONTARIOL Benoît	APCA	Directeur administratif	18/12/2013 07/01/2014
COUSTALLAT Jean-Louis	APCA	Ancien chef du service RH	18/12/2013
SAMIE Bruno	SNACAR CFE-CGC	Président du syndicat national du conseil agricole et rural, membre de la CNCP	07/01/2014
MONNIER	SNACAR CFE-CGC	Vice-président du syndicat national du conseil agricole et rural, membre de la CNCP	07/01/2014
GIROUD Joseph	APCA	Secrétaire général, chargé des négociations à la CNP des chambres d'agriculture	07/01/2014
MALTERRE Frédéric	FGA-CFDT	Secrétaire national de la FGA-CFDT Membre de la CPN des chambres d'agriculture	10/01/2014
JOSSELIN Vincent	FGA-CFDT	Délégué syndical de la chambre d'agriculture de la Sarthe, membre de la CNCP	10/01/2014
BERTELLIER Bernard COLIN Damien FOUILLARD Philippe	Syndicat des directeurs de chambres d'agriculture	Représentants du SNDCA, membres des CPN et CNCP des chambres d'agriculture	14/01/2014 22/01/2014
GRUAND Emmanuel	FNAF-CGT	Secrétaire fédéral FNAF-CGT, membre de la CNCP des chambres d'agriculture	14/01/2014
DUFFAUT Jean-Claude	FO-FGTA	Délégué syndical FO-FGTA de la chambre d'agriculture de la Corrèze	15/01/2014
RICHE Renaud	DGCIS	Sous-directeur du service de la compétitivité et du développement des PME	15/01/2014
DOUILLIEZ Christophe	CFTC	Représentant de la CFTC, membre de la CNCP des chambres d'agriculture	23/01/2014

Annexe 6 : Historique des évolutions du statut des personnels des chambres d'agriculture

Dates	Articles modifiés et Objets des accords
11-mai-53	Création du statut-homologation le 25 octobre 1954
2-mai-60	Homologation des modifications
13-févr-61	Homologation des modifications de l' article 6
20-mars-72	Homologation des décisions de la commission paritaire de substituer un nouveau statut à celui de 1953
2-déc-73	Homologation des modifications des articles 9,33
30-nov-74	Homologation des modifications des articles 9,11,13
15-avr-81	Homologation des modifications de l' article 8
6-mars-85	Homologation des modifications des articles 8,13,17,18
3-juin-85	Homologation des modifications de l' article 17 bis
20-nov-86	Homologation des modifications des articles 8,9,12,14,15
4-mai-87	Homologation des modifications de l' article 9
28-oct-87	Homologation des modifications des articles 1,3,8,9,12,16,26
24-déc-93	Homologation des modifications des articles 28bis et 31 bis
19 février 1997	Mise en place du congés de fin d'activité
19 avril 2000	Accord RTT
15 décembre 2001	Mise en place du CIF, modification titre VIII, evolution commission paritaires
18 juillet 2002	Introduction du congé de paternité et confirmation de la base de calcul des congés payés
7 mai 2003	Actualisation d'une date sur l'accord congés de fin d'activité
3 juillet 2003	Accord paritaire sur la formation
3 septembre 2003	Accord complémentaire paritaire sur la formation
14 juin 2006	Accord sur la modernisation des ressources humaines
14 septembre 2006	Accord complémentaire paritaire sur la formation
1 juillet 2008	Accord CNCP sur la formation professionnelle
26 novembre 2008	Adaptation mineure de l'accord sur la formation
31 mars 2009	Possibilité de mise en place d'une mutuelle de prévoyance complémentaire
2 juillet 2009	Accord sur la formation professionnelle
17 juin 2010	Application du statut à tous les agents titulaires , Mobilité,
15 octobre 2011	Actualisation CIF, départ à la retraite
27 novembre 2012	Revalorisation des indices

Évolution décennale du nombre d'accords conclus en CPN depuis 1952

Décennies		
1952-1962	3	11 %
1962-1972	1	4 %
1972-1982	3	11 %
1982-1992	5	18 %
1992-2002	4	14 %
2002-2012	12	43 %

Annexe 7 : Signification des sigles

AGIRC	Association Générale des Institutions de Retraites des Cadres
ANI	Accord National Interprofessionnel
APCA	Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture
ARPE	Association de Réinsertion par l'Emploi
ARRCO	Association pour le Régime de Retraite Complémentaire des Salariés
CCPMA	Caisse Centrale de Prévoyance Mutuelle Agricole
CDD	Contrat à Durée Déterminée
CDI	Contrat à durée Indéterminée
CFTC	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGAAER	Conseil Général de l'Alimentation, de l'Agriculture et des Espaces Ruraux
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail
CIF	Congé Individuel de Formation
CNCP	Commission Nationale de Concertation et de Proposition
CNP	Commission Nationale Paritaire
CPF	Compte Personnel de Formation
CRDS	Contribution de Remboursement de la Dette Sociale
CRPM	Code Rural et de la Pêche Maritime
CSG	Contribution Sociale Généralisée
CT	Code du Travail
DGCIS	Direction Générale de la Compétitivité, de l'Industrie et des Services
DGPAAT	Direction Générale des Politiques Agricole, agroalimentaire et des Territoires
DIF	Droit Individuel à la Formation
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
EPA	Établissement Public Administratif
FAFSEA	Fonds d'Assurance Formation des Salariés d'Exploitation Agricole
FGA-CFDT	Fédération Générale de l'Agriculture - Confédération Française Démocratique du Travail
FNAF-CGT	Fédération Nationale de l'Agroalimentaire et de la Forêt - Confédération Générale du Travail
FO-FGTA	Force Ouvrière - Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
IRP	Instance Représentative du Personnel

MAAF	Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation et de la Forêt
PME	Petites et Moyennes Entreprises
RH	Ressources Humaines
RTT	Réduction du Temps de Travail
SNACAR CFE- CGC	Syndicat National des Agents du Conseil Agricole et Rural - Confédération Française de l'Encadrement - Confédération Générale des Cadres
SNDCA	Syndicat National des Directeurs de Chambres d'Agriculture
TATFNB	Taxe Additionnelle à la Taxe sur le Foncier Non Bâti
TPE	Très Petites Entreprises
UESL	Union des Entreprises et des Salariés pour le Logement