

Remis à ITEPSA lors de ma visite  
M<sup>me</sup> EYNARS du 28.06.99

**ACCORD-CADRE  
SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

*Entre les soussignés :*

\* Le Groupement des Organismes de Formation et de Promotion Agricoles (G.O.F.P.A.)  
situé : 10 route de la Croix blanche 60117 VAUMOISE  
représenté par son Président, Monsieur Jean KERNALEGUEN

*d'une part,*

*Et*

\* La Fédération Générale de l'Agro-alimentaire - (F.G.A.-C.F.D.T.)  
49 rue Simon Bolivar 75019 PARIS  
représentée par : Odile Beillocin

\* Le Syndicat National de l'Enseignement Chrétien (S.N.E.C.-C.F.T.C.)  
10 Villa d'Este 75013 PARIS  
représenté par : Christian Luvet

\* La Fédération C.G.T. de l'Education de la Recherche et de la Culture  
263 rue de Paris - Case 544 93515 MONTREUIL CEDEX  
représentée par : \_\_\_\_\_

\* La Confédération Française de l'Encadrement - C.G.C.  
59/63 rue du Rocher 75008 PARIS  
représentée par : \_\_\_\_\_

\* La C.G.T. - Force Ouvrière - Branche de l'enseignement agricole  
141 avenue du Maine 75014 PARIS  
représentée par : : \_\_\_\_\_

*d'autre part,*

*il a été convenu ce qui suit :*

*J.M. cu J.R.*

## PREAMBULE

Le présent accord cadre traduit la volonté des parties signataires de participer au développement de l'emploi et de lutter contre le chômage.

Les parties signataires considèrent que la réduction du temps de travail accompagnée d'une nouvelle organisation de celui-ci peut contribuer à réduire le chômage et la précarité en créant ou en préservant des emplois.

Les parties signataires décident par le présent accord de définir les modalités d'application de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail:

Loi AUBRY n° 98-461 du 13 juin 1998.

Les parties prenantes du présent accord déclarent mettre en oeuvre corrélativement à la réduction du temps de travail, une meilleure organisation du travail fondée notamment sur l'annualisation afin d'une part, de permettre aux salariés de bénéficier de repos supplémentaires et d'autre part, de permettre aux établissements de mieux répondre aux impératifs et aux évolutions des activités de formation et une meilleure utilisation des installations et des outils pédagogiques.

Cette réduction du temps de travail doit permettre la création ou la préservation des emplois, source de dynamisme de la vie des établissements et du milieu rural.

Ceci étant exposé les parties signataires conviennent de ce qui suit :

## ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION :

Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire de la Métropole, à tous les organismes, y compris les centres de formation professionnelle continue et les centres de formation d'apprentis agricoles, à but non lucratif, privés laïcs, dont les membres sont des parents d'élèves ou des structures professionnelles, économiques ou sociales, gestionnaires d'établissements d'enseignement agricole fonctionnant selon le rythme approprié ou à temps plein.

Sont exclus du champ d'application du présent accord les organismes gestionnaires suivants : chambres consulaires, Mutualité Sociale Agricole et les organismes privés concernés par d'autres conventions collectives ou protocoles sociaux.

Sont exclus du champ d'application du présent accord les enseignants contractuels de l'Etat.

Le présent accord-cadre dont les modalités sont exposées ci-après, constitue un dispositif incitatif et optionnel. Sa mise en oeuvre implique une négociation au sein des établissements et la signature d'un accord collectif de travail.

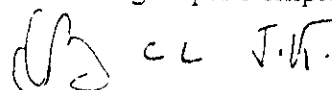
Dans le cadre des négociations mises en oeuvre au niveau des établissements, les dispositifs de réduction et d'aménagement du temps de travail concerneront l'ensemble du personnel à l'exclusion des personnels de direction et d'encadrement, sauf dispositions particulières à prévoir par l'accord d'établissement.

Les parties s'engagent à chercher des solutions adaptées aux personnels de direction et d'encadrement -à l'exception des enseignants qui n'assurent que des fonctions normales d'enseignant - en utilisant notamment la mise à disposition d'un capital-temps pour la formation et le compte épargne-temps.

Pour les autres salariés : enseignants et formateurs, personnel éducatif et de surveillance, personnel administratif, technique et de service, on privilégiera le compte épargne-temps. Les accords d'établissement devront préciser les conditions d'utilisation du compte épargne-temps et d'octroi des congés.

On pourra également recourir exceptionnellement au capital temps-formation en particulier pour les salaires inférieurs à 1,25 SMIC et dans la limite de 10 jours par an.

Dans ce cas, le capital temps-formation du salarié sera abondé d'une durée égale par l'employeur.

 CL J.V.

Bien que la loi ne fasse pas obligation d'inclure les emplois à temps partiel dans le dispositif d'aménagement et de réduction du temps de travail, les accords d'établissement devront inclure obligatoirement les dispositions applicables à ces salariés, étant rappelé que la situation des salariés à temps partiel fera l'objet de dispositions particulières dans le projet de loi qui, dès la fin de 1999, doit définir les modalités concrètes de mise en oeuvre et d'accompagnement de la baisse de la durée légale du travail.

## **ARTICLE 2 - DUREE DU TRAVAIL**

### **2.1 - Définition du temps de travail effectif :**

Conformément à l'article L 212-4 du Code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les temps de pause ou d'inactivité pendant lesquels le salarié peut librement vaquer à des occupations personnelles sont exclus du temps de travail effectif.

### **2.2 - Personnels assurant des permanences de nuit :**

Compte tenu des spécificités liées aux fonctions des personnels chargés de la surveillance de l'internat, il est convenu d'un horaire d'équivalence défini de la manière suivante : trois heures de surveillance de nuit équivalent à une heure de service pour la détermination du temps de travail effectif et de la rémunération.

La surveillance de nuit est comprise entre l'extinction des feux et l'allumage le matin.

Dans le cas exceptionnel où le surveillant serait amené à effectuer une intervention, celle-ci serait considérée comme du temps de travail effectif et rémunérée comme telle.

### **2.3 - Calcul du temps de travail effectif annuel :**

Le temps de travail effectif annuel basé sur 35 heures hebdomadaires en moyenne sera calculé selon la même méthode qu'il l'était jusqu'alors sur la base de 39 heures.

C'est à dire, par exemple pour l'année 1998-1999 :

Temps de travail effectif annuel maximum :	365 jours
Congés payés annuels : 6 jours ouvrables x 5 :	- 30 jours
Dimanches :	- 52 jours
Jours fériés conventionnels de l'année de référence :	- 9 jours
Total à déduire :	91 jours
Temps de travail effectif possible 365-91=	274 jours

soit : 35 heures x 274 = 1598 heures annuelles

6

### **2.4 - Repos quotidien :**

Le repos quotidien doit être de 11 heures consécutives en règle générale. Toutefois, pour le personnel de surveillance, de restauration et d'entretien, le temps de repos quotidien pourra être ramené à 9h00.

Les accords d'établissement devront définir les services concernés par la réduction du repos quotidien et les raisons justifiant la réduction du dit repos.

*JB LL J.V.*

### 2-5 - Interruptions journalières des personnels à temps partiel :

Le temps d'interruption fixé par la loi est de 2 heures maximum. Toutefois, pour les personnels de surveillance et de restauration il pourra être supérieur à 2 heures. Ces interruptions seront limitées à 2 pour le personnel de surveillance et à 1 pour le personnel de restauration.

En cas de dépassement, un crédit d'heures de 10% du temps excédant la durée d'interruption fixée par la loi sera accordé en contrepartie au salarié.

### 2-6 - Repos hebdomadaire :

Les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives sous réserve de circonstances exceptionnelles justifiant le report de ce repos.

Le repos hebdomadaire des personnels d'internat et de restauration pourra être octroyé un autre jour que le dimanche dans le respect de la réglementation en vigueur.

### 2-7 - Définition de la durée quotidienne de travail :

La durée quotidienne maximale de travail ne peut excéder 10 heures. Par dérogation il est admis pendant les périodes exceptionnelles de forte activité que la durée quotidienne du travail pourra être portée à 12 heures dans les conditions fixées par l'article 992 du Code rural et conformément aux dispositions du décret n°97-541 du 26 mai 1997.

### 2-8 - Contingent d'heures supplémentaires :

Hors le cas d'annualisation du temps de travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 130 heures.

## **ARTICLE 3 - MISE EN OEUVRE**

La réduction et l'aménagement conventionnels du temps de travail tels que prévus par le présent accord, constituent un dispositif incitatif et optionnel dont la mise en oeuvre implique une négociation par établissement de formation ou d'enseignement.


Les parties conviennent de la nécessité d'en ouvrir l'accès à tous les établissements tels que définis à l'article 1.

Dans le souci de développer et généraliser le dialogue social et la pratique contractuelle à tous niveaux, il est convenu ce qui suit :

A) Dans les établissements comportant une représentation syndicale, les dispositions du présent accord-cadre ne pourront être mises en place que par accord d'établissement avec les délégués syndicaux d'établissement.

B) Dans les organismes ou établissements ne comportant pas de délégués syndicaux, quel que soit leur effectif, les dispositions du présent accord-cadre pourront être mises en oeuvre par conclusion d'un accord d'établissement négocié avec un salarié mandaté par une organisation salariale syndicale représentative au niveau national.

Ce mandatement s'inscrit dans le cadre de la loi « Aubry » et vise la conclusion des accords ouvrant droit à l'aide de l'Etat soit, jusqu'au 31.12.99 pour les établissements de plus de 20 salariés et jusqu'au 31.12.01 pour les autres.

 cc J.K.

Le texte ainsi négocié par un salarié mandaté entrera en vigueur après étude de conformité avec le présent accord-cadre par la commission paritaire instituée à cet effet à l'article 10 du présent accord-cadre.

Le mandat devra préciser :

- l'objet de la négociation
- que la cessation du mandat interviendra à la date de la signature de l'accord
- qu'il y a pour le mandaté l'obligation d'informer le syndicat mandant de l'état des négociations
- qu'en cas de non respect de l'obligation d'information le syndicat mandant pourra mettre fin au mandat à tout moment sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours avec information par lettre recommandée avec accusé de réception auprès de l'employeur et du salarié.

Le salarié bénéficiera pendant la durée de son mandat et pendant les 6 mois qui suivront la signature de l'accord, de la protection prévue à l'article L 412-18 du Code du travail.

Le salarié mandaté pourra se faire accompagner lors des négociations par un salarié de l'établissement.

Dans le cadre de la négociation, le salarié mandaté bénéficiera d'un crédit d'heures maximum de 35 heures de délégation (formation, démarches...) incluant le temps consacré aux réunions avec l'employeur.

Le crédit d'heures maximum de 35 heures ne vise que le salarié mandaté et non le salarié qui l'accompagnera éventuellement lors des négociations.

#### **ARTICLE 4 - REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL :**

La loi AUBRY prévoit deux possibilités ouvrant droit à allègement des cotisations sociales à la charge de l'employeur.

Les embauches devront intervenir dans un délai de 12 mois à compter de la date de signature de la convention avec l'Etat.

Conformément à la législation en vigueur l'effectif de l'établissement sera maintenu pendant au moins deux ans à compter de la dernière embauche.

#### **ARTICLE 5 - AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL :**

##### **5-1-Modulation du temps de travail :**

Parmi les dispositifs d'aménagement et de modulation du temps de travail figure l'annualisation qui a pour vocation naturelle d'être associée à une organisation du temps de travail sur l'année.

L'annualisation permet notamment de mieux gérer les variations d'activité auxquelles sont confrontés les établissements et donne la possibilité de moduler le temps de travail de sorte que sur une période donnée, les hausses d'activité soient compensées par des baisses d'activité.

*BB u A.V.*

Les établissements qui associeront l'aménagement du temps de travail à sa réduction devront prévoir dans un accord d'établissement notamment les dispositions suivantes :

- répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année, à condition que sur la période retenue cette durée moyenne du travail n'excède pas 35 heures (ou 33 heures 15 pour une réduction de la durée du travail de 15 %).

La période d'annualisation ne pourra en aucun cas être supérieure à 12 mois, cette période s'appréciant sur l'année scolaire, c'est à dire du 1er septembre au 31 août, sauf accord d'établissement arrêtant une autre période à l'intérieur de la limite de 12 mois définie ci-dessus.

- organisation de la modulation horaire hebdomadaire selon un horaire compris entre 0 et 46 heures maximum, étant précisé que les établissements s'efforceront de respecter en règle générale une limite de 44 heures.
- fixation du programme indicatif de la répartition par trimestre.  
L'accord d'établissement devra prévoir les modalités d'information des salariés et des institutions représentatives du personnel.
- délai de prévenance de l'adaptation de l'horaire programmé : 7 jours et 3 jours en cas de circonstances exceptionnelles.
- bilan annuel - traitement des heures excédentaires: sous réserve du respect des 35 heures dans le cas où l'établissement demande l'aide de l'Etat, les signataires du présent accord, en cas de dépassement de l'horaire annuel de référence, incitent à la mise en place, dans la mesure du possible, d'un repos de remplacement majoré par priorité à toute autre mesure, ou à défaut d'un capital-temps.

### 5-2- Journées de repos supplémentaires :

Les établissements pourront organiser la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires, pour tout ou partie, par l'octroi de jours de repos supplémentaires.

La réduction du temps de travail accordée sous forme de repos supplémentaire devra être préalablement convertie en journée entière de repos, en fonction de l'horaire quotidien moyen des intéressés. Une partie de ce repos pourra alimenter un compte épargne-temps dans la limite fixée par la loi.

Les journées de repos devront être prises au plus tard avant le terme de l'année de référence retenue pour fixer les conditions de la modulation et selon un calendrier arrêté en début de période annuelle.

Sous réserve d'assurer la continuité du service, les jours de repos supplémentaires pourront être pris isolément ou regroupés dans les conditions suivantes : 50% au choix du salarié et 50% au choix de l'employeur.

En tout état de cause, il appartiendra à chaque établissement de définir les périodes au cours desquelles les jours de repos supplémentaires pourront être pris.

### 5-3- Chômage partiel

Lorsque, compte tenu de la variation de l'horaire hebdomadaire de travail, la durée moyenne annuelle de travail tombe en-deçà de la durée hebdomadaire moyenne prévue sur la période de référence, l'établissement est fondé à solliciter de l'Administration, l'indemnisation au titre du chômage partiel, dans les conditions définies par la loi.

*JB LL J.K.*

## ARTICLE 6- PERSONNELS A TEMPS PARTIEL :

Pour les personnels sous contrat à temps partiel, la règle générale de réduction du temps de travail est de 10% (15%.....) pour l'ensemble de l'établissement, sauf prise en compte de cas exceptionnels à la demande du salarié ou selon les besoins de fonctionnement de l'établissement.

## ARTICLE 7- CONTRIBUTION DES SALARIES A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET A LA CREATION OU LE MAINTIEN DES EMPLOIS. INCIDENCE DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SUR LES REMUNERATIONS :

La modification de la grille d'ancienneté définie dans l'article 8 du présent accord, fait partie de la contribution des salariés à la réduction du temps de travail et à la création ou au maintien des emplois.

La nouvelle grille d'ancienneté concernera uniquement les établissements qui auront mis en oeuvre par accord collectif d'établissement la réduction anticipée de la durée du travail avant le 01.01.2000 (plus de 20 salariés) et avant le 01.01.2002 (au plus 20 salariés).

Elle sera applicable en tout état de cause au 01.01.2000 pour les établissements de plus de 20 salariés et au 01.01.2002 pour les établissements d'au plus 20 salariés qui n'auront pas, avant cette date, conclu un accord de réduction anticipée de la durée du travail.

Dans le cas d'un abaissement de la durée du travail supérieur à 10%, les partenaires sociaux, par accord d'établissement, pourront convenir d'une participation complémentaire des salariés.

## ARTICLE 8 - DEROULEMENT DE CARRIERE :

A compter de la date de mise en oeuvre du présent accord dans l'établissement, et en tout état de cause à compter

- du 01.01.2000 pour les établissements de plus de 20 salariés
- du 01.01.2002 pour ceux comptant au plus 20 salariés

qui n'auront pas conclu un accord de réduction anticipée de la durée du travail avant ces dates, les dispositions suivantes seront applicables :

### 8-1 - Calcul de la rémunération de base :

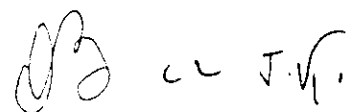
Tous les indices servant au calcul de la rémunération de base (hors primes et ancienneté) seront majorés uniformément de 12 points.

### 8-2 - Déroulement de carrière - ancienneté :

La progression de la rémunération en fonction de l'ancienneté s'effectuera selon le plan de déroulement de carrière annexé au présent accord : ANNEXE I - DEROULEMENT DE CARRIERE.

### 8-3 - Reclassement des personnels actuellement en fonction :

Les personnels actuellement en fonction seront reclassés dans le nouveau plan de déroulement de carrière en respectant l'ancienneté qui leur était reconnue à la date d'application de l'accord.



#### 8-4 - Dispositions particulières aux personnels justifiant de plus de 18 ans d'ancienneté reconnue à la date de mise en œuvre de l'accord :

- ces personnels bénéficieront au moment du passage à la 19<sup>ème</sup> année d'ancienneté d'une majoration supplémentaire uniforme de 3 points de l'indice servant au calcul de leur rémunération de base (hors primes et hors ancienneté).

- une majoration supplémentaire uniforme de 3 points de l'indice servant au calcul de la rémunération de base (hors primes et hors ancienneté) sera attribuée au moment du passage à la 27<sup>ème</sup> année d'ancienneté.

- en outre ces personnels bénéficieront de congés annuels supplémentaires dans les conditions suivantes :

19<sup>ème</sup> et 20<sup>ème</sup> année : 1 jour par an

21<sup>ème</sup> et 22<sup>ème</sup> année : 2 jours par an

23<sup>ème</sup> et 24<sup>ème</sup> année : 3 jours par an

25<sup>ème</sup> et 26<sup>ème</sup> année : 4 jours par an

à partir de la 27<sup>ème</sup> année : 5 jours ouvrés par an.

Cet article est complété par l'ANNEXE II - PERSONNELS COMPTANT PLUS DE 18 ANS D'ANCIENNETE.

Ces dispositions particulières ne s'appliqueront qu'aux personnels justifiant de plus de 18 ans d'ancienneté au moment de la mise en œuvre de l'accord et deviendront caduques au fur et à mesure des départs des personnels concernés.

#### **ARTICLE 9 - COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI :**

Il est créé une Commission de suivi. Celle-ci est composée des organisations signataires du présent accord.

Elle se réunit à la demande d'une des organisations signataires et au moins une fois par an pour dresser le bilan du présent accord

#### **ARTICLE 10 - COMMISSION PARITAIRE DE CONFORMITE :**

Une Commission paritaire de conformité est également créée.


Elle est composée de 2 membres par organisation syndicale signataire de l'accord et d'un nombre au plus égal pour la délégation des employeurs.

Cette commission est chargée d'examiner la conformité avec le présent accord-cadre des accords collectifs de travail négociés conformément à l'article 3, dans les établissements dépourvus de délégués syndicaux.

#### **ARTICLE 11 - DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

D'un commun accord entre les parties, il est expressément prévu que les signataires réexamineront le présent accord en cas d'adoption de nouvelles lois, décrets, arrêtés et règlements affectant les dispositions prévues dans cet accord ou ayant un lien avec sa nature même.

 C. L. F. V.



Il appartiendra aux établissements de prévoir les cas de suspension et de dénonciation des accords qu'ils auront conclus.

Le présent accord pourra également être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du Code du Travail, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée par l'auteur de la dénonciation à tous les signataires de l'accord, notamment en raison des motifs suivants :

- modification des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles ayant présidé à la conclusion et à la mise en oeuvre du présent accord et modifiant l'équilibre du système.
- suppression ou réduction des aides de l'Etat avant la fin de la période de 5 ans.

#### **ARTICLE 12 - COMMISSION DE SUIVI D'ETABLISSEMENT :**

Les accords d'établissement conclus en application du présent accord-cadre devront prévoir l'institution d'une Commission paritaire de suivi.

Cette commission, composée des signataires de l'accord d'établissement, sera destinataire des informations lui permettant le suivi de cet accord et notamment le respect de ses dispositions selon des modalités à déterminer.

#### **ARTICLE 13 - ENTREE EN VIGUEUR :**

Le présent accord entrera en application au premier jour du mois civil suivant sa signature.

Son extension est demandée.

Conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi n°98-461 du 13 juin 1998, cet accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (en 5 exemplaires) ainsi qu'au Greffe du Conseil des Prud'hommes et au Service départemental de l'Inspection du Travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricole.

 CC J.R.

Fait à PARIS, le 8 avril 1999,

ont signé :

Pour la F.G.A. / C.F.D.T :

(Nom-prénom-fonction-signature) : Arlette Belloren Secrétaire générale

Arlette Belloren

Pour le S.N.E.C. / C.F.T.C. :

(Nom-prénom-fonction-signature) : Christian Lerud Président

Pour la Fédération C.G.T. de l'Education de la Recherche et de la Culture :

(Nom-prénom-fonction-signature) : \_\_\_\_\_

Pour la Confédération Française de l'Encadrement - C.G.C.:

(Nom-prénom-fonction-signature) : \_\_\_\_\_

Pour la C.G.T. - F.O. - Branche de l'enseignement agricole :

(Nom-prénom-fonction-signature) : \_\_\_\_\_

Pour le G.O.F.P.A. :

(Nom-prénom-fonction-signature) : Jean BERNARD GUEN Président

JB cc JG.