NOTE PARITAIRE D'APPLICATION

DE LA CONVENTION COLLECTIVE

DES ETABLISSEMENTS AGRICOLES PRIVES RELEVANT DU C.N.E.A.P.

Initiée il y a plus de 15 ans, la négociation sur la mise en place d'une seule convention collective pour les personnels de nos établissements s'est conclue par la signature de ce texte le 24 novembre 2016 entre le collège employeur (FFNEAP, UNEAP) et l'unanimité des organisations syndicales siégeant au sein de la commission paritaire nationale (CFDT, CFTC, CGC, CGT, SPELC).

Ce long travail a été souvent interrompu par la nécessité pour la commission paritaire d'aborder d'autres sujets de négociation, notamment du fait de l'actualité légale, qui ont donné lieu à différents avenants aux conventions et accords de branche. Sur cette période en effet, neufs avenants et trois accords de branche étendus ont été conclus (les plus récents en date : l'accord étendu sur le temps partiel de décembre 2014, l'accord sur le dialogue social signé en juillet dernier et l'accord CQP EVS/CVS).

L'entrée en application de cette convention collective – longtemps dénommée « convention collective unique » - met fin à la coexistence de trois textes conventionnels distincts selon les familles de métiers : PAT, PVS et personnels de formation.

La CCN CNEAP (Convention Collective Nationale des personnels des établissements agricoles privés relevant du C.N.E.A.P.) se substitue donc aux trois conventions préexistantes à compter du 1er janvier 2017.

Ses dispositions s'appliquent à compter de cette date et n'ont pas d'effet rétroactif.

Eléments de contexte

Outre la volonté de simplification et de rationalisation pour les responsables et les personnels des établissements, les partenaires sociaux ont souhaité :

- harmoniser les dispositions générales,
- mettre fin à certains points sujets à interprétation,
- en actualiser d'autres au regard de l'évolution législative et règlementaire,
- renforcer la lisibilité de la branche professionnelle par un identifiant unique (un seul IDCC).

En parallèle, les partenaires sociaux ont été interpellés par le mouvement de restructuration des branches professionnelles initié par le gouvernement en 2014. La nécessité, dans cette actualité, de regrouper au sein d'un seul texte les trois conventions historiques s'est faite plus prégnante.

La méthode

Le collège salarié et le collège employeur ont ainsi privilégié la signature d'un texte qui se substitue aux trois conventions collectives, abouti dans la négociation sur les dispositions générales (titre 1) et reprenant, sans modification de fond, les dispositions spécifiques aux trois familles de métiers qui définissaient auparavant le champ des conventions.
La première partie de la note d'application présente les modifications significatives du titre 1 et en apporte les justifications.

Elle contient également, sur certains points, les préconisations de la commission.

Les titres 2, 3 et 4 retranscrivent à l'identique sur le fond les dispositions propres à chaque famille de métiers : personnels de formation, personnels de vie scolaire, personnels administratifs et techniques.

Parallèlement, un travail d'écriture de fiches métiers a été réalisé par les partenaires sociaux. Elles figurent en annexe de la convention.
A cette occasion, plusieurs métiers ont été intégrés et ont fait par conséquent l'objet d'une classification.

Un résumé vous en est fait en deuxième partie.

Quelles conséquences sur les contrats de travail ?

La mise en œuvre de cette nouvelle convention collective ne nécessite, a priori, pas la rédaction d'avenant(s) aux contrats de travail puisqu'elle ne modifie aucun élément substantiel de ceux-ci.
Les classifications ainsi que les grilles de rémunération en vigueur depuis septembre 2016 demeurent identiques.

La rédaction d'un avenant (ou d'un contrat dans son intégralité éventuellement) s'imposera si, à l'occasion de la relecture des intitulés de poste, ou de l'élaboration des fiches de postes sur le fondement ou l'exemple des fiches métiers, il s'avérait que des éléments du contrat étaient modifiés.

1ère PARTIE : DISPOSITIONS GENERALES COMMUNES

Art. 2 -Droit syndical

La possibilité de bénéficier d'une autorisation d'absence, pour participer à des réunions statutaires ou à des congrès, n'est plus réservée aux seuls délégués syndicaux mais ouverte à chaque salarié.
Chaque organisation syndicale représentative dans l'établissement ou dans la branche dispose, dans la limite maximale de 4 jours par an, d'une possibilité de mandater un salarié ou plusieurs salariés à cet effet.
L'autorisation d'absence est donnée, sous réserve que le service ne soit pas désorganisé. L'instauration d'un délai de prévenance de 30 jours calendaires permet que cela ne soit pas le cas.

Si la durée de l'absence est assimilée à du travail effectif pour les droits à congés, elle ne donne pas lieu à maintien de rémunération.
Cependant, tout accord plus favorable au salarié peut être trouvé, notamment en maintenant la rémunération et en rendant possible le report des heures non effectuées.

Avant	Après - CCN CNEAP
Le délégué syndical peut bénéficier de tout ou partie de 3 jours par an d'autorisation d'absence pour participer aux réunions statutaires ou congrès de son organisation syndicale	A l'occasion de son congrès ou de ses réunions statutaires, chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement ou de la branche bénéficie - sous réserve d'un délai de prévenance de 30 jours calendaires et de ne pas désorganiser le service - d'un droit à ce que soit accordée, dans une limite maximale totale de 4 jours par an, une absence non rémunérée, pour un ou plusieurs salariés porteur(s) d'un mandat nominatif présenté au chef d'établissement.

Art. 5.2 Accords dérogatoires

La convention collective maintient le principe de la primauté des dispositions de la convention sur les éventuels accords d'entreprise conclus dans les établissements.
Ainsi, les dispositions de ces derniers ne peuvent être que plus favorables aux salariés.

Néanmoins, dans l'objectif premier de contribuer, par certaines mesures exceptionnelles, à la pérennité des structures confrontées à des difficultés économiques alarmantes, les partenaires sociaux ont envisagé la possibilité d'accords dits dérogatoires, mais de manière restrictive :

- En cas de procédure d'alerte déclenchée par le Commissaire aux Comptes et ce, pour une durée maximale d'un an, renégociable dans la limite de la levée de l'alerte ;
- En cas de procédure de redressement judiciaire ou de plan de sauvegarde, pour une durée déterminée. Au terme de la procédure, afin de consolider la situation de l'établissement, l'accord peut être renégocié et ce, pour une durée déterminée.

Au-delà des obligations légales sur les informations/consultations des instances représentatives du personnel, les partenaires sociaux insistent sur l'importance du dialogue social au sein des établissements confrontés à des difficultés économiques, indépendamment de la mise en œuvre de la procédure exceptionnelle visée ci-dessus.

Art. 6.1 Engagement – priorité d'embauche

a) Priorité pour les salariés à temps partiel

L'article rappelle la priorité d'accès au temps plein dont bénéficient les salariés à temps partiel. En effet, l'article 17 de l'accord de branche sur le temps partiel développe les règles relatives à l'exercice de cette priorité : « *Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants. […]* »

b) Priorité pour les salariés ayant fait l'objet d'un licenciement économique

Pour mémoire, la priorité de réembauche prévue par le code du travail ne concerne que l'établissement qui a procédé au licenciement économique et ce, dans une limite d'un an.

Les partenaires sociaux ont souhaité porter conventionnellement la durée de cette priorité à 2 ans.
Elle ne s'exerce pas uniquement sur le poste précédemment occupé par le salarié ou, à l'inverse sur tous les postes, mais sur les « postes équivalents ».
Pour faire jouer la priorité, le salarié doit :

- Dans l'établissement ayant procédé au licenciement, demander par écrit à bénéficier de la priorité de réembauche. Dans ce cas, l'employeur porte à sa connaissance tout emploi disponible équivalent à celui qu'il occupait ou compatible avec sa qualification ;
- Dans un ou plusieurs autres établissements adhérant à la présente convention, faire acte de candidature.

Le candidat refusé peut toujours demander l'arbitrage de la commission de conciliation (émanation de la CPPNI).

Pour mémoire, les offres d'emplois peuvent être mises en ligne sur le site du CNEAP.

Avant	Après - CCN CNEAP
Lorsque, dans un établissement relevant de la présente convention collective, un emploi est à pourvoir, priorité doit être accordée, dans la limite du temps plein : - aux candidats qui auraient été embauchés à temps incomplet ou qui auraient subi, pour des raisons économiques, une réduction substantielle de leur temps de travail,	Lorsque, dans un établissement relevant de la présente convention, un emploi est à pourvoir, priorité doit être accordée, sur un emploi équivalent, dans la limite du temps plein : - aux salariés à temps partiel dans l'établissement ; - aux salariés licenciés pour motif économique depuis moins de deux ans sous réserve qu'ils

- aux salariés ayant perdu leur emploi dans l'établissement ou dans un des établissements d'enseignement agricole privé adhérant à la présente convention collective et qui font acte de candidature à l'emploi vacant.	aient demandé à bénéficier de la priorité de réembauche ; - aux candidats licenciés depuis moins de deux ans pour motif économique dans un des établissements adhérant à la présente convention et qui font acte de candidature à l'emploi vacant.

Art. 6.2 Contenu du contrat / Fiche de poste

⇨ L'importance de la fiche de poste

Bien que la fiche de poste ne soit pas un élément obligatoire à faire figurer dans ou en annexe du contrat de travail, les partenaires sociaux insistent sur l'importance de cette dernière et préconisent fortement qu'elle soit remise avec le contrat de travail.

La fiche de poste décrit les caractéristiques de la fonction dans une structure donnée. Elle présente l'avantage de formaliser et donc de clarifier les missions, les activités et les éventuelles responsabilités exercées par le salarié.

La fiche de poste est par définition évolutive.

Elle aide le chef d'établissement (et/ou le responsable hiérarchique) à suivre les évolutions du poste et sert de base pour les différents entretiens professionnels.

La mise en place de fiches de poste est à inscrire dans une démarche de gestion qualitative des ressources humaines.

Elle permet aussi d'entrevoir les possibles évolutions quant au poste occupé et ainsi de pouvoir prétendre à des améliorations. A une autre échelle, elle offre une meilleure connaissance des contributions de chacun, favorise une meilleure organisation et adaptation du travail en fonction des observations relevées.

⇨ Prise en compte des personnels qui exercent des fonctions qui relèvent de différents emplois

Les partenaires sociaux ont pris en compte cette situation fréquente dans les établissements.
A titre d'illustration, un salarié à temps plein peut être pour partie personnel de vie scolaire et pour partie personnel administratif. De même, un salarié à temps partiel peut être à la fois enseignant et documentaliste ou formateur.

Jusqu'alors était nécessaire, dans un seul et même contrat, de faire référence à une seule convention collective de rattachement (qui correspondait à l'activité prépondérante) et de développer les dispositions de chaque convention pour les dispositions spécifiques relatives aux congés, à la durée du travail de référence et à la rémunération.

Dorénavant, quelles que soient les fonctions exercées, elles ne relèvent plus que d'une seule convention collective.

Le contrat devra obligatoirement préciser les différentes fonctions assurées, la répartition du temps de travail, ainsi que les droits à congés et rémunération spécifiques à chaque fonction.

Art. 7 <u>Réduction de la période d'essai dans le cadre d'un CDI et dans certaines situations</u>

Les trois conventions collectives contenaient des dispositions disparates.
Les nouvelles dispositions sont homogénéisées.

La seule situation ouvrant droit automatiquement à une réduction de la période d'essai concerne les personnels ayant été licenciés pour motif économique dans un établissement du CNEAP.

Il est rappelé que le chef d'établissement a toujours la possibilité de ne pas prévoir dans le contrat de travail – au regard du parcours professionnel du salarié recruté – de période d'essai ou de réduire la durée de celle-ci.

Avant	Après - CCN CNEAP
<u>CCN PAT</u> • La période d'essai sera réduite de moitié lorsqu'un salarié a déjà eu un contrat dans un établissement du CNEAP, quelles qu'aient été les fonctions précédemment exercées. • Le salarié qui a bénéficié de la priorité d'embauche (consécutivement à un licenciement économique dans un établissement du CNEAP) n'est pas soumis à une période d'essai. <u>CCN PVS</u> La période d'essai sera réduite de moitié pour les personnels ayant déjà été employés dans la même catégorie d'emploi dans un établissement relevant de la présente convention collective. <u>CCN FORMATION</u> Le salarié qui a bénéficié de la priorité d'embauche (consécutivement à un licenciement économique) n'est pas soumis à la période d'essai.	La période d'essai sera réduite de moitié pour les candidats ayant été licenciés pour motif économique dans les établissements relevant de la présente convention et qui bénéficient de la priorité d'embauche prévue à l'article 6.1 (salariés licenciés pour motif économique et qui bénéficient de la priorité pendant 2 ans)

Art. 8 – <u>Modification du contrat de travail</u>

La convention collective homogénéise et modifie la durée du délai de réflexion dont bénéficie le salarié dans le cadre d'une procédure de modification d'un élément essentiel de son contrat de travail.
Ce faisant, le délai de réflexion légal d'un mois dans le cadre d'une procédure de proposition de modification du contrat de travail pour motif économique est respecté et le délai de deux semaines permet de mettre en œuvre une procédure dans le cadre d'une proposition de reclassement consécutif à une inaptitude à l'emploi ou encore à une sanction disciplinaire.

Avant	Après – CCN CNEAP
CCN PAT Pour répondre à cette notification, le salarié doit bénéficier d'un délai de réflexion de **30 jours** après réception du courrier de notification. CCU PVS Pour répondre à cette notification, le salarié doit bénéficier d'un délai de réflexion d'**un mois** après réception du courrier de notification. CCN FORMATION Pour répondre à cette notification, le salarié doit bénéficier d'un délai de réflexion de **quinze jours** après réception du courrier de notification.	Pour répondre à cette notification, le salarié doit bénéficier d'un délai de réflexion • de deux semaines après réception de la notification ; • ce délai sera d'un mois lorsque la proposition de modification repose sur un motif économique.

Les partenaires sociaux entendent rappeler qu'un salarié ne peut se voir imposer une modification de son contrat de travail.

Il convient donc de distinguer ce qui relève d'une modification du contrat de travail, par opposition à ce qui relève des modifications des conditions de travail qui s'imposent au salarié.

L'employeur ne peut imposer au salarié une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail. Il peut lui proposer, mais devra dans ce cas mettre en place une procédure particulière laissant au salarié un délai de réflexion pour que celui-ci soit en capacité de refuser ou d'accepter la modification envisagée.

Les éléments essentiels du contrat de travail ne font pas l'objet d'une définition légale.
En font partie la rémunération, l'emploi, la durée du travail stipulée au contrat, parfois les horaires, parfois le lieu de travail.

En ce qui concerne le lieu de travail, l'indication du lieu de travail dans le contrat de travail n'a qu'une valeur informative. Le lieu de travail peut donc être modifié mais la jurisprudence pose des limites sur le critère du « même ressort géographique ». Les juges considèrent que le changement de lieu de travail constitue une modification du contrat de travail si le nouveau lieu de travail se situe dans un secteur géographique différent. Le secteur géographique est déterminé au cas par cas par les juges sur la base de plusieurs critères dont principalement : la distance, les modes de transports en commun, le réseau routier.

En ce qui concerne les horaires, théoriquement, pour un salarié à temps plein, une modification des horaires ne constitue qu'une modification des conditions de travail. Cependant, si la modification est importante, elle constituera une modification du contrat ; par exemple passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit - ou inversement -, horaire continu à un horaire discontinu.

Art. 9 – <u>Sanctions</u>

Les partenaires sociaux ont supprimé deux obligations qui s'imposaient jusqu'alors lorsqu'un salarié faisait l'objet d'une mise à pied conservatoire à effet immédiat.

Le délégué du personnel devait en être avisé et, à défaut de DP, l'employeur devait aviser de la procédure mise en œuvre la commission nationale de conciliation.
Les partenaires sociaux ont considéré qu'il revenait au salarié qui fait l'objet d'une mise à pied de faire le choix d'informer ou non les représentants du personnel et que, pour des raisons de respect de la personne, l'employeur ne pouvait en prendre l'initiative.
Par ailleurs, le rôle de la commission de conciliation était inexistant puisqu'il ne s'agissait que d'une simple information. Son recours est donc supprimé.

Art. 10.1/10.4/Ancienneté prise en compte pour le calcul des indemnités de rupture du contrat de travail

Une harmonisation des dispositions des conventions a été faite et les modalités de prise en compte de l'ancienneté modifiées.

Les bases de calcul sont désormais calées sur les dispositions légales afin de rétablir **l'exigence d'une ancienneté ininterrompue** au titre du ou des derniers contrats.

A titre d'illustrations :

- Un salarié licencié touche une indemnité de licenciement (ex. avec 10 ans d'ancienneté, 2.5 mois), il est réembauché ultérieurement puis à nouveau licencié. Sur la base des anciennes dispositions, l'indemnité de licenciement aurait été à nouveau calculée sur les 10 premières années qui ont déjà donné lieu à versement d'une indemnité.
  Sur la base des nouvelles dispositions l'indemnité sera calculée uniquement sur les années de service au titre du dernier contrat.
- Un salarié démissionne puis réintègre l'établissement. S'il est licencié, son indemnité de licenciement aurait été calculée sur l'ancienneté globale acquise au titre des deux contrats alors même que la rupture du premier n'est pas de la responsabilité de l'établissement.
  Sur la base des nouvelles dispositions l'indemnité sera calculée sur l'ancienneté acquise au titre du dernier contrat.
- Un salarié a travaillé 20 ans dans un établissement puis 5 ans dans un autre. Le dernier établissement devait entièrement supporter le paiement de l'indemnité de départ à la retraite, au titre d'une ancienneté qui n'a pas été effectuée en son sein.
  Sur la base des nouvelles dispositions, ce salarié n'aura pas de droit à percevoir une indemnité de départ à la retraite.

La prise en compte d'une ancienneté ininterrompue est néanmoins tempérée par la prise en compte de périodes d'activités en discontinue au titre de certains CDD. Les partenaires sociaux ont tenu compte du recours dans les établissements aux contrats à durée déterminée :

- d'usage : pour les personnels de formation, …
- saisonniers : les CDD conclus dans le cadre des exploitations, …
- conclus au titre de la politique de l'emploi : les CUI CAE, …

Il a été tenu compte du fait que ces CDD ne donnent pas lieu à versement de l'indemnité de précarité.

L'ancienneté sera prise en compte, à la condition que le ou les contrats aient été conclus pour au minimum 10 mois en continu.

En l'absence de précision dans le texte conventionnel, les partenaires sociaux recommandent donc que, dans cette situation, l'ancienneté valorisée soit d'une année complète.

Illustration :
Année scolaire 1 : CDD d'usage de septembre à juin (pas d'indemnité de précarité)
Année scolaire 2 : pas de contrat
Année scolaire 3 : CDD de remplacement d'un an (indemnité de précarité)
Année scolaire 4 : CDD d'usage de septembre à juin (pas d'indemnité de précarité)
Année scolaire 5 : CDD d'usage de 6 mois
Année scolaire 6 : engagement en CDI
En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à versement d'une indemnité, celle-ci sera calculée sur l'ancienneté acquise au titre du CDI mais aussi, alors même qu'il y a discontinuité dans l'ancienneté, de deux années supplémentaires au titre des CDD des années 1 et 4.

Avant	Après – CCN CNEAP
Indemnité de licenciement : PAT/PVS/FORM. En fonction de leur ancienneté dans **l'**établissement Indemnité départ volontaire retraite : PAT/PVS/FORM. En fonction de leur ancienneté dans **les** établissements du CNEAP Indemnité de mise à la retraite : PVS En fonction de l'ancienneté dans **l'**établissement	En fonction de **l'ancienneté acquise au titre du ou des derniers contrats ininterrompus dans l'établissement.** Par exception à cette condition d'ininterruption, il sera tenu compte, dans la détermination de l'ancienneté globale du salarié, **de l'ancienneté acquise au titre des contrats à durée déterminée conclus dans le cadre des contrats d'usage, des contrats saisonniers ou des contrats conclus au titre de la politique de l'emploi, à la condition que la durée de ces contrats soit d'au moins dix mois en continu.**

En ce qui concerne les indemnités versées à l'occasion d'une rupture conventionnelle homologuée, la convention collective renvoie aux dispositions légales.
Dans ce cadre, le montant de l'indemnité est librement négocié entre les parties.
Le montant de l'indemnité spécifique de rupture ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement (rappel : les établissements relevant du CNEAP ne sont pas couverts par les dispositions de l'avenant 4 à l'ANI du 11.01.2008).
Il est donc fait application des seules règles légales de prise en compte de l'ancienneté ininterrompue.

Art. 11.1 Absences autorisées rémunérées « jours pour enfants malades/maladie d'une personne à charge »

Les anciennes conventions collectives prévoyaient que des autorisations d'absence « pouvaient » être accordées par le chef d'établissement.

Il ne s'agissait aucunement de congés de droit.

Légalement, les salariés peuvent bénéficier de 3 jours d'absence pour enfant malade de moins de seize ans ou de 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans. Ces jours ne donnent pas lieu à maintien de rémunération.

La nouvelle convention pose le principe d'une **autorisation d'absence de droit**, avec **maintien de rémunération, dans la limite de 3 jours par an** :

- en cas de **maladie d'un enfant de moins de 16 ans**,
- ou en cas de **nécessité impérieuse de sa présence auprès de son conjoint ou ascendants malades.**

Le salarié doit, pour en bénéficier, avoir prévenu préalablement le chef d'établissement et fournir à l'établissement dans les meilleurs délais un certificat médical.

Les trois jours peuvent faire l'objet d'un fractionnement par demi-journées.

Avant	Après – CCN CNEAP
Une autorisation d'absence exceptionnelle, sans retenue de salaire, **peut** être accordée **dans la limite de 6 jours** par an pour : - maladie d'une personne à charge sur présentation d'un certificat médical ; - motif personnel dûment justifié.	En cas de maladie d'enfant de moins de 16 ans ou de nécessité impérieuse de la présence du salarié auprès de son conjoint ou de ses ascendants malades, **tout salarié bénéficie**, sans retenue de salaire, sur justificatif médical et après avoir dûment prévenu le chef d'établissement, d'une autorisation d'absence pour soigner la personne, **dans la limite de trois jours par année scolaire.**

Art. 11.2 Maladie, accident de travail, maladie professionnelle – maintien de salaire par l'employeur

a) Durée maximale du maintien de salaire par l'établissement

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention, la période de maintien de salaire par l'employeur pouvait, au maximum, être de 6 mois en fonction de l'ancienneté.
A compter du 1er janvier 2017, cette **durée maximale est de 3 mois**.

Les anciennes dispositions avaient été négociées antérieurement à la signature par la FFNEAP et l'UNEAP des accords nationaux de prévoyance qui prévoient que, lorsque le salarié arrive au terme de la période de maintien de salaire, le régime de prévoyance prend le relais et complète les indemnités journalières versées par les organismes sociaux pour maintenir 95% du salaire net.

b) Conditions d'ancienneté et de perception des IJ

Le calcul de l'ancienneté s'opère à compter du 1er janvier 2017 **sur la base de l'ancienneté ininterrompue au titre du ou des derniers contrats.**

Le droit à maintien de salaire est ouvert à la condition que le salarié perçoive des IJ maladie de la MSA ou de la SS.

Avant	Après – CCN CNEAP
Pendant 1 mois pour les personnels ayant de 3 mois à un an de présence dans l'établissement ; Pendant 3 mois pour ceux ayant de 1 an à 5 ans de présence, continuelle ou non, dans l'établissement ; Pendant 6 mois, pour ceux ayant plus de 5 ans de présence, continuelle ou non dans l'établissement.	Pendant 1 mois pour les personnels ayant de 3 mois à un an d'ancienneté au titre du ou des derniers contrats ininterrompus dans l'établissement ; Pendant 3 mois pour ceux ayant plus d'1 an d'ancienneté au titre du ou des derniers contrats ininterrompus dans l'établissement.
Dans tous les cas pour bénéficier de ces avantages, les intéressés auront à faire valoir leurs droits auprès des organismes de Sécurité Sociale.	Dans tous les cas pour bénéficier de ces avantages, les intéressés devront être pris en charge par les organismes de Sécurité Sociale.

c) Détermination des droits à maintien de salaire par l'employeur

La rédaction des anciennes conventions sur ce point a soulevé de nombreuses questions d'interprétation quant à ce qu'il fallait entendre par « *le total des congés de maladie rémunérés ne peut dépasser les limites ci-dessus à l'intérieur d'une période de 12 mois à compter du 1er jour de 1er arrêt de travail* ».

Devant l'inapplicabilité concrète de cette disposition ancienne, les partenaires sociaux ont souhaité clarifier ce point par une disposition conforme aux dispositions de la loi de mensualisation et à l'article D 1226-4 du Code du travail : le droit à indemnisation est ouvert dans la mesure où les droits n'ont pas été épuisés au cours des 12 mois précédant l'arrêt.
Il est tenu compte des périodes de maintien de salaire déjà perçu durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que si plusieurs absences pour maladie ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas les durées prévues (1 mois ou 3 mois).

Il faut donc se placer au début de l'arrêt de travail et regarder où en sont les droits du salarié à maintien sur les 12 mois précédents.

C'est sur cette période glissante (et non fixe) que l'on détermine si le salarié a encore des droits ou s'il a déjà bénéficié de l'intégralité de ses droits.

Avant	Après – CCN CNEAP
Le total des congés de maladie rémunérés ne peut dépasser les limites ci-dessus à l'intérieur d'une période de 12 mois à compter du 1er jour de 1er arrêt de travail.	Ce droit est ouvert dans la mesure où il n'a pas été épuisé au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail.

Art. 11.4 <u>Congés pour évènements familiaux</u>

Tout comme pour le mariage, la conclusion d'un **PACS** ouvre droit à **4 jours** d'absence rémunérée.
La convention collective intègre également les deux jours d'autorisation d'absence au titre des congés pour évènements familiaux à l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant (disposition introduite dans le code du travail par la loi Travail du ……).

Par conjoint, il convient d'entendre les couples mariés, pacsés, ou en concubinage.

Art. 13 – <u>Jours fériés/rémunération en cas de travail un jour férié</u>

Sur ce point aussi, les partenaires sociaux ont souhaité harmoniser les dispositions conventionnelles pour le moins hétérogènes.
Ainsi, le travail exceptionnel un jour férié autre que le 1er mai donnait lieu à majoration de 100% pour les PAT et les personnels de formation mais uniquement de 50% pour les PVS.
Une disposition était même incohérente et contraire au code du travail : dans la CCN des PAT un article indiquait que la majoration de salaire de 100% pour travail le 1er mai ne donnait lieu qu'à 50% de majoration lorsque la valorisation était accordée en repos alors qu'un autre précisait que, dans ce cas, le « congé compensateur » était de 2 jours ….

Le travail sur un jour férié doit être exceptionnel et fait l'objet d'une majoration.

Dans ce cadre, à compter du 1er janvier 2017, cette majoration est différente entre le 1er mai et les jours fériés ordinaires.

<u>Pour le 1er mai,</u> la **majoration est de 100%.** Ainsi, un salarié travaillant ce jour, percevra une rémunération double.
Attention ! La majoration du 1er mai est légalement obligatoirement attribuée sous forme numéraire. Un repos compensateur n'est pas possible.

Pour les autres jours fériés, la **majoration est de 50%.** Elle peut être attribuée – au choix du salarié – sous forme numéraire ou de repos compensateur équivalent.

Il est rappelé que lorsque le travail sur un jour férié amène à constater que des heures supplémentaires sont dues, les majorations de salaire prévues au titre des jours fériés se cumulent avec celles des heures supplémentaires.

A l'inverse, si le jour férié tombe un dimanche, la majoration prévue pour travail exceptionnel le dimanche ne trouve pas lieu à s'appliquer, mais uniquement celle prévue pour les jours fériés.

Avant	Après – CCN CNEAP
CCN PAT Lorsqu'il y a obligation de travailler exceptionnellement un jour férié (excepté le 1er mai pour lequel le repos compensateur est de deux jours), le personnel recevra soit une rémunération complémentaire égale à 100 % de son salaire, soit un jour ½ de congé compensatoire rémunéré. La permanence assurée le 1er mai donne droit à un congé compensateur de 2 jours. CCN PVS Lorsqu'il y aura obligation de travailler exceptionnellement un jour férié, le personnel aura droit : - S'il s'agit du 1er mai, à une indemnité égale au montant du salaire correspondant au travail effectué ce jour-là, ou à un repos compensateur de remplacement équivalent (soit 2 heures de repos pour 1 heure de travail). - S'il s'agit d'un autre jour férié légal, à une indemnité égale à 50 % de cette rémunération, ou à un repos compensateur de remplacement équivalent (soit 1h. 30 de repos pour 1 h. de travail). CCN FORMATION En outre, lorsqu'il y aura obligation de travailler exceptionnellement un jour férié, le personnel recevra soit une rémunération complémentaire égale à 100 % de son salaire, soit un jour de congé compensatoire rémunéré.	Lorsqu'il y aura obligation de travailler exceptionnellement un jour férié, le personnel aura droit : • S'il s'agit du 1er mai, à une indemnité égale au montant du salaire correspondant au travail effectué ce jour-là. Cette indemnité s'ajoutera au salaire dû pour le travail de ce jour. • S'il s'agit d'un autre jour férié légal, le personnel aura droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale à 50% de cette rémunération, ou, au choix du salarié à un repos compensateur de remplacement équivalent (soit 1h30 de repos pour 1h de travail). Ces indemnités s'ajoutent au salaire dû pour le travail effectué le ou les jours fériés. Lorsque le travail d'un jour férié entraîne l'exécution d'heures supplémentaires, les majorations légales pour heures supplémentaires se cumulent avec celles visées aux alinéas ci-dessus. Si un jour férié travaillé coïncide avec un dimanche, la majoration pour travail du dimanche ne s'applique pas.

Art. 14 – Travail dominical

Comme indiqué dans l'accord de branche relatif à l'aménagement du temps de travail du 11 mars 1999, les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoute le repos quotidien (de 11 h pouvant, dans les conditions prévues à cet accord, être réduit à 9 h).
Selon les dispositions du Code du travail et du Code rural, le repos hebdomadaire est en principe donné le dimanche.

Toutefois, compte-tenu de la nécessité pour certains de nos établissements de fonctionner pour une partie de leurs activités en continu (exploitation, internat de week-end, gardiennage, accueil de groupes, ...), l'accord de branche a prévu la possibilité de déroger au repos dominical.

Lorsque, dans le contrat de travail, la répartition de la durée hebdomadaire de travail inclut le dimanche (étant entendu que le salarié ne peut être amené à travailler tous les dimanches, voir ci-dessous les dispositions complètes de la convention), ce temps de travail ne donne pas lieu à majoration.

Lorsque, à l'inverse, il n'est pas prévu contractuellement que le salarié soit amené à travailler le dimanche, le travail sur un dimanche devient exceptionnel et, à ce titre, donne lieu obligatoirement à une majoration de 50%.
La majoration peut être attribuée sous forme de salaire ou sous forme de repos compensateur de remplacement.
La modalité de valorisation sera discutée entre le chef d'établissement et le salarié.

Les partenaires sociaux encouragent dans tous les cas, et autant que faire se peut, une valorisation du travail dominical.

Avant	Après – CCN CNEAP
CCN PAT La permanence du dimanche donne droit à un repos compensateur de 1 jour et demi ; une journée à prendre dans la semaine qui suit et une demi-journée à prendre pendant la période des vacances scolaires ou bien, après entente avec le chef de service ou la direction, à une autre période. Lorsqu'il est prévu, dans le contrat de travail du salarié, que le dimanche est compris dans le service hebdomadaire, la rémunération correspondante ne donne pas lieu à majoration de salaire ni à l'attribution de repos supplémentaire. Le salarié devra bénéficier au minimum d'un jour de repos hebdomadaire dans la semaine. Ce service devra être établi par roulement, afin que le salarié puisse disposer au moins d'un dimanche sur deux. CCN PVS Le travail exceptionnel le dimanche donnera lieu, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une indemnité égale à 50 % de cette rémunération, ou à un repos compensateur de remplacement équivalent (1h.30 de repos pour 1h. de travail). La majoration de salaire se cumulera le cas échéant (hors cas de modulation du temps de travail) avec les majorations légales pour heures supplémentaires. CCN FORMATION Aucune disposition car non concernés	Lorsqu'il est **prévu, dans le contrat de travail** du salarié, que le dimanche est compris dans le service hebdomadaire, la rémunération correspondante ne donne lieu **ni à majoration de salaire** ni à l'attribution de repos supplémentaire. Le salarié devra bénéficier dans ce cas, au minimum d'un jour de repos hebdomadaire dans la semaine. Le service du dimanche devra être établi par roulement, afin que le salarié puisse disposer au moins d'un dimanche sur deux, hors cas visés à l'article 10 de l'accord de branche du 19 mars 1999 modifié. **Le travail exceptionnel le dimanche** donnera lieu, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une **indemnité égale à 50** % de cette rémunération ou à un repos compensateur de remplacement équivalent (1h30 de repos pour 1h de travail). La majoration de salaire se cumulera le cas échéant avec les majorations légales pour heures supplémentaires.

Art. 15 Contribution des familles

Les salariés des établissements **bénéficient de droit**, pour leurs enfants, d'une exonération de la contribution des familles.
Cette exonération s'applique en cas de scolarisation dans l'établissement au sein duquel le ou les parents sont salariés mais également **dans tous les** établissements relevant de la présente convention collective.

Auparavant, cette exonération ne relevait pas d'une obligation.

Elle est **limitée** dans son montant au seuil fixé par l'administration, c'est-à-dire **30% du tarif** fixé par l'établissement. Les établissements restent bien entendu libres d'accorder une réduction supérieure à ce seuil et d'aller jusqu'à la gratuité. Mais, dans ce cas, pour leurs salariés, l'avantage consenti sera, dans sa globalité, assimilé à un « avantage en nature ». L'établissement serait donc tenu dès le 1er euro d'appliquer l'ensemble des charges patronales.

De son côté, le salarié se verrait également précompter les charges salariales sur l'ensemble, et réintégrer cet avantage dans ses revenus soumis à imposition.

Avant	Après – CCN CNEAP
Gratuité de l'enseignement Pour leurs enfants, les personnels bénéficient de la gratuité de la scolarité ou de la contribution des familles, à l'exclusion des frais personnels (pension, demi-pension, assurances, visite médicale...), dans les établissements relevant de la présente convention collective**. Ils doivent tenir compte de la répartition géographique de ces établissements et de leurs possibilités économiques**. Sauf accord particulier entre l'employeur et le salarié, cet avantage n'est **pas accordé aux salariés employés en contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à une année**.	**Dans les limites fixées par l'administration**, les salariés visés par la présente convention bénéficient pour leurs enfants de l'exonération de la contribution des familles, à l'exclusion des frais personnels (pension, demi-pension, assurances, visite médicale...), dans les établissements entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Art. 19.3 – Avantages en nature repas

Le repas en avantage en nature ne concerne toujours que deux catégories de personnels : les personnels de restauration tenus de prendre leur repas pendant leurs heures de travail et les personnels éducatifs contraints de prendre leur repas avec les élèves.

Les partenaires sociaux préconisent que le service de restauration puisse proposer des plats adaptés aux personnes astreintes à suivre un régime pour raisons médicales.

Intégration des personnels en charge des élèves à besoins éducatifs particuliers : AVS

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective « unique », les personnels en charge des élèves à besoin éducatifs particuliers ne relevaient formellement d'aucune convention.
Les partenaires sociaux, en 2008 avaient préconisé aux établissements de recruter ces personnels par le biais des CDD d'usage et de les faire relever des dispositions de la convention collective des personnels de vie scolaire, sur la base du statut des AEVS.

Le chapitre 4 de la convention leur est dédié. Il reprend le principe d'une durée du travail et d'une rémunération calée sur celles des AEVS.

Même si les SRFD imposent de plus en plus le recrutement des AVS par le biais des CDD conclus au titre de la politique de l'emploi (CUI CAE), les partenaires sociaux ont souhaité sécuriser le recours au CDD d'usage dans la branche en inscrivant cette possibilité à l'article 6.3.

2ème PARTIE : DISPOSITIONS SPECIFIQUES

LES FICHES METIERS/LES CLASSIFICATIONS

Un important travail de rédaction de fiches « métiers » a été réalisé.
Jusqu'alors, seuls les métiers de la formation continue/apprentissage et de la vie scolaire étaient définis de manière précise.
Les métiers présentés dans la convention collective des PAT l'étaient de manière très succincte et parfois obsolète.

Les fiches sont regroupées par familles de métiers, en référence aux trois titres spécifiques de la convention collective, et sont bâties sur le même modèle : le cœur de métier et le champ d'activité.

Elles sont un excellent support pour rédiger des fiches de postes, étant entendu que leur contenu n'est pas supposé être exhaustif ou limitatif.

Les fiches métiers existantes ont été réécrites, d'autres ont été créées (par exemple pour le métier d'enseignant).

D'autres métiers, présents dans les établissements, ont été intégrés dans la convention par l'élaboration d'une fiche métier spécifique et de dispositions relatives à leur classement.
Il en est ainsi de :

- l'**éducateur sportif** ➢ L'éducateur sportif est un éducateur de catégorie A ou B.
  Il doit être titulaire des diplômes requis : licence STAPS, BPJEPS, DESJEPS, …

Et, pour les personnels administratifs et techniques,

- le **technicien de maintenance bâtiments et équipements** ➢ 2-1,2-2 ou 1-1
- le **conducteur d'engins agricoles** ➢3, 2-1, 2-2
- le **mécanicien** ➢ 3, 2-1, 2-2
- l'**assistant pédagogique** ➢ 2-1, 2-2
- le **psychologue scolaire** ➢ 2-2, 1-1 ou 1-2
- l'**aide documentaliste** ➢ 3, 2-1, 2-2
- le **veilleur de nuit** ➢ 3 ou 2-1,
- le **gestionnaire des ressources humaines** ➢ 2-2, 1-1 ou 1-2
- le **chargé de mission d'études** ➢ 2-2, 1-1 ou 1-2
- le **technicien qualité hygiène et sécurité, prévention, environnement**➢ 2-1, 2-2, ou 1-1
- le **chargé de communication, relations extérieures**➢ 2-1, 2-2, 1-1 ou 1-2

Les intitulés des métiers tels qu'ils figuraient dans l'annexe II de la convention des PAT ont souvent été « modernisés », vous trouverez la correspondance dans le tableau ci-dessous ainsi que les classements des métiers qui y ont été intégrés.

Les classements n'ont pas été modifiés.

Intitulé convention PAT	**Correspondance nouvelle convention**
Agent de service	Agent de service ou Agent de service/aide cuisinier Nouveau ! classement en catégorie 3 mais aussi possible en catégorie 2-1
Agent d'entretien polyvalent	Agent de maintenance
Chef des services techniques	Responsable des services techniques
Ouvrier agricole	Ouvrier agricole
Technicien d'exploitation	Technicien agricole
Responsable d'exploitation	Responsable d'exploitation
Chauffeur de car	Conducteur de bus, de véhicule de transport en commun
Agent de laboratoire	Agent de laboratoire Nouveau ! classement en catégorie 3 mais aussi possible en catégorie 2-1 ou 2-2
Technicien de laboratoire	Technicien de laboratoire
Infirmier	Infirmier scolaire
Agent de restauration	Aide cuisiner ou Aide cuisinier/agent de service Nouveau ! classement en catégorie 3 mais aussi possible en catégorie 2-1
Cuisinier	Cuisinier
Chef de cuisine Chef de restauration	Chef de cuisine/Responsable de restauration Nouveau ! classement en catégorie 2-1, 2-2, 1-1 mais aussi possible en catégorie 1-2
Agent de gardiennage	Gardien
Technicien informatique	Technicien informatique
Responsable informatique	Responsable informatique
Agent d'accueil	Chargé d'accueil
Agent administratif	Chargé d'accueil ou secrétaire
Secrétaire bureautique	Secrétaire
Assistant de direction	Assistant de direction
Secrétaire bureautique/comptable	Secrétaire/aide comptable ou Secrétaire et comptable
Technicien administratif/comptable	Comptable
Chef comptable	Comptable ou Responsable comptable et financier
Chef des services adm. et économiques	Responsable comptable et financier

Quelles perspectives de discussions et de négociations en commission paritaire sur cette convention ?

Le travail conséquent fait par les partenaires sociaux n'est pas pour autant abouti dans son intégralité.

Les partenaires sociaux continueront d'enrichir cette construction en intégrant d'autres métiers/fonctions mais aussi en travaillant l'ensemble des dispositions spécifiques.