

# **Statut du Personnel Administratif des Chambres d'Agriculture**

---

20 ème édition  
Juillet 2018

Homologué par arrêté du 20 mars 1972  
du Secrétaire d'Etat à l'Agriculture,

**Dernières modifications adoptées par la CNP :**

- du 19 octobre 2006,
- des 6 et 20 décembre 2007,
- du 26 novembre 2008,
- du 2 juillet 2009
- du 17 juin 2010
- du 15 octobre 2011
- du 27 novembre 2012
- du 12 juillet 2017
- du 27 juin 2018

# Sommaire

---

	<b>Pages</b>
Titre I - Champ d'application .....	1
Article premier .....	1
Titre II - Emploi.....	1
Article 2 - Recrutement.....	1
Article 3 - Période probatoire et titularisation.....	1
Article 4 - Dossier de l'agent.....	1
Titre III - Droit Syndical.....	2
Article 5 - Liberté syndicale .....	2
Article 6 - Délégués syndicaux .....	2
Article 6 bis - Représentation syndicale.....	4
Article 6 ter - Conditions de négociation et de validité des accords locaux .....	4
Article 7 - Conditions d'exercice des droits syndicaux.....	4
Titre IV - Commissions Paritaires.....	5
Article 8 - Commissions Paritaires Départementales ou d'Etablissement .....	5
Article 9 - Commissions Régionales Paritaires.....	9
Article 10 - Commission Paritaire de l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture .....	12
Article 11 - Commission Nationale Paritaire .....	12
Article 11 bis - Commission Nationale de Concertation et de Proposition .....	13
Article 11 ter - Protection des délégués syndicaux, des représentants du personnel et autres mandatés .....	13
Titre V - Conditions de Rémunération et d'Emploi.....	13
Article 12 – Classification des emplois .....	13
Article 12 bis – Classement du personnel .....	14
Article 12 ter – Examen annuel de la situation du personnel.....	15
Article 13 - Traitement.....	15
Article 13 bis – Primes annuelles exceptionnelles.....	16
Article 14 – Promotion.....	16
Article 15 - Augmentations de traitement .....	17
Article 16 - Compte personnel d'activité .....	19
Article 16 bis – Bilan professionnel d'étape.....	19
Article 16 ter – Formation professionnelle .....	19
Article 16 quater - Compte d'engagement citoyen .....	26
Article 17 - Durée du travail.....	26
Article 17 bis - Travail à temps partiel .....	27
Article 18 - Congés annuels .....	29
Article 18 bis - Congés RTT .....	29
Article 19 – Autres congés et absences .....	30
Article 20 - Congés éducation .....	30
Article 21 - Mise en disponibilité .....	30
Article 21 bis - Congé parental d'éducation.....	31
Article 21 ter – Mise à disposition.....	32

Article 21 quater - Détachement.....	36
Article 22 - Secret professionnel .....	39
Article 23 - Rappel sous les drapeaux.....	39
Titre VI - Mesures disciplinaires - Cessation d'emploi - Mutations - Mobilité - Maladie - Accident.....	39
Article 24 - Mesures disciplinaires.....	40
Article 25 - Cessation d'emploi.....	40
Article 25 bis - Procédure de licenciement.....	41
Article 26 - Délais de préavis.....	41
Article 27 - Indemnité de licenciement, reclassement et indemnisation chômage.....	42
Article 28 - Mutations.....	43
Article 28 bis - Mobilité .....	44
Article 28 ter – Transfert d’activité et fusion d’établissement.....	45
Article 28 quater – Accompagnement de la mobilité .....	46
Article 29 - Maladie et accident du travail.....	47
Article 29 bis - Congé de paternité .....	48
Article 30 - Décès.....	49
Titre VII - Mesures diverses .....	49
Article 31 - Régime de retraite et de prévoyance .....	49
Article 31 bis - Cessation progressive d'activité .....	50
Article 31 ter - Congé de fin d'activité.....	51
Article 32 - Médecine du travail.....	53
Article 33 - Frais de déplacement.....	53
Article 34 - Règlement intérieur du personnel .....	53
Article 35 - Dispositions complémentaires et modificatives.....	53
Article 36 - Avantages acquis.....	53
Titre VIII - Dispositions spéciales concernant les Directeurs Généraux des Chambres Départementales et Régionales d'Agriculture .....	54
Article 37 - Définition de fonction.....	54
Article 38 - Conditions d'accès de la fonction.....	55
Article 39 - Cessation de fonction.....	55
Article 40 - Commission Paritaire.....	58

**Documents joints :**

- Accord-cadre national sur l’aménagement et la réduction du temps de travail dans les Chambres d’Agriculture du 19 avril 2000
- Accord paritaire sur la formation du personnel des Chambres d’Agriculture du 3 juillet 2003
- Accord complémentaire à l’accord du 3 juillet 2003 sur la formation du personnel des Chambres d’Agriculture
- Accord-cadre national sur la modernisation de la gestion des ressources humaines dans les Chambres d’Agriculture du 14 juin 2006

*Annexes :*

- Tableaux des repères de carrière (1)
  - Référentiel des emplois-types (2)
  - Indices de base pour les différents emplois des Chambres d'Agriculture (3)
  - Classification de certains emplois de niveau 1, 2 ou 3 (4)
  - Eléments constitutifs de la fiche de poste (5)
  - Eléments de contenu de l'entretien d'évaluation (5)
  - Exemple d'entrée en vigueur du nouveau système des augmentations
  - Minimales (article 15 – 2°) (6)
  - Reclassement (article 15 – 2°) (6)
- 
- Accord sur la formation du personnel des chambres d'agriculture du 1<sup>er</sup> juillet 2008
  - Avenant n°1 à l'accord sur la formation du personnel des chambres d'agriculture du 1<sup>er</sup> juillet 2008, du 31 mars 2009.
  - Proposition de la CNCP en matière de droit syndical, de représentation du personnel et de mobilité des agents, au sein du réseau des chambres d'agriculture, du 17 juin 2010.
  - Proposition de la CNCP du 15 octobre 2011 en matière de :
    - Commission Paritaire des chambres d'agriculture de région
    - Congé individuel de formation et de conditions de départ à la retraite du personnel des chambres d'agriculture.
  - Proposition de la CNCP du 12 septembre 2012 pour l'actualisation de la grille des emplois au sein du réseau des chambres d'agriculture
  - Proposition de la CNCP du 12 juillet 2017 relative au droit syndical, aux commissions paritaires, à la commission nationale de concertation et de proposition, à la protection des délégués syndicaux, des représentants du personnel et autres mandatés et au transfert d'activité.
  - Proposition de la CNCP du 6 décembre 2017 relative aux congés autres que congés payés et RTT
  - Proposition de la CNCP 20 février 2018 relative au licenciement pour inaptitude
  - Proposition de la CNCP du 4 avril 2018 relative au compte personnel d'activité, à la formation professionnelle et au compte d'engagement citoyen

## **Titre I - Champ d'application**

### **Article premier**

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.

## **Titre II - Emploi**

### **Article 2 – Recrutement**

Les vacances ou créations d'emploi sont portées à la connaissance :

- 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 prévu, ainsi que la date limite pour le dépôt des candidatures ;
- 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.

A qualification égale, la priorité est accordée :

1°/ par promotion interne, aux agents titulaires,

2°/ par recrutement, au personnel visé à l'article premier du présent Statut.

### **Article 3 - Période probatoire et titularisation**

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.

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.

### **Article 4 - Dossier de l'agent**

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.

Sont portés au dossier de chaque agent, les appréciations écrites, avancements, sanctions et toute modification de sa situation.

Ne peut figurer à ce dossier aucune mention faisant état des opinions politiques, philosophiques ou religieuses de l'intéressé.

Le dossier est détenu par l'organisme employeur sous la responsabilité du Président et doit être communiqué à l'intéressé sur sa demande.

### **Titre III - Droit Syndical**

#### **Article 5 - Liberté syndicale**

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.

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.

Le droit de grève s'exerce selon la législation en vigueur.

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 L. 2135-2 du code du travail.

La section syndicale assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, conformément à l'objet des syndicats professionnels.

#### **Article 6 - Délégués syndicaux**

##### **I - Délégués syndicaux départementaux ou d'établissement.**

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.

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.

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.

Les délégués syndicaux départementaux ou d'établissement participent aux réunions de la commission paritaire départementale ou d'établissement, en configuration de concertation.

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.

Les délégués syndicaux départementaux ou d'établissement bénéficient du temps nécessaire pour l'exercice de leurs fonctions, dans la limite de 10 heures par mois.

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.

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.

L'utilisation de ce crédit d'heures donnera lieu à un allègement de la charge de travail des délégués.

## **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 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.

L'utilisation de ce crédit d'heures donnera lieu à un allègement de la charge de travail des délégués.

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.

### **III – Représentants à la Commission Nationale de Concertation et de Proposition**

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.

#### **Article 6 bis - Représentativité syndicale**

La représentativité des organisations syndicales est définie à chaque niveau de négociation (national, régional et départemental ou d'établissement) par l'article L514-3-1-(I) du code rural et de la pêche maritime.

#### **Article 6 ter - Conditions de négociation et de validité des accords locaux**

Les conditions de négociations et de validité des accords locaux, régionaux et départementaux ou d'établissement, sont définies à chaque niveau de négociation, régional et départemental par l'article L514-3-1-(II) du code rural et de la pêche maritime.

#### **Article 7 - Conditions d'exercice des droits syndicaux**

##### **I - Panneau d'affichage.**

Un panneau d'affichage réservé aux communications syndicales est apposé dans un lieu de passage du personnel.

Les communications doivent revêtir un caractère de pure information syndicale, professionnelle ou sociale.

Un exemplaire des communications est transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.

##### **II – Distribution de documents d'origine syndicale.**

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés au personnel, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Un accord local peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale au moyen des outils numériques disponibles dans l'établissement. A défaut d'accord local, l'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à disposition par l'employeur est définie par l'article L514-3-1 du code rural et de la pêche maritime.

##### **III – Collecte des cotisations syndicales.**

La collecte des cotisations syndicales peut être réalisée dans les locaux de l'organisme employeur, en dehors des heures de travail.

##### **IV – Réunions syndicales.**

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.



## **Titre IV - Commissions Paritaires**

### **Article 8 - Commissions Paritaires Départementales ou d'Etablissement**

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.

#### **I – Composition.**

Cette commission paritaire est composée, d'une part, d'au moins trois membres titulaires et trois membres suppléants représentant 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.

Trois catégories d'emplois sont prévues :

#### **- Catégorie-métier A - Assistance.**

Logistique et maintenance ;  
Secrétariat, assistance et comptabilité ;  
Aide-documentaliste.

#### **- Catégorie-métier C - Conseil.**

Appui technique et analyses ;  
Conseil, formation et animation ;  
Informaticien d'exploitation ;  
Documentaliste.

#### **- Catégorie-métier E - Etudes et Encadrement.**

Etudes, recherche et développement ;  
Encadrement, management ;  
Chef de projet informatique ;  
Chargé de communication.

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

#### **II – Election.**

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.

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 collègues.

Les représentants du personnel sont élus pour trois ans, par catégorie.

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.

S'il y a plus d'un siège à pourvoir, le scrutin est de liste, avec représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Quel que soit le mode de scrutin, les candidatures sont présentées, au 1<sup>er</sup> 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.

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.

Les suppléants ne siègent qu'en remplacement des titulaires. Ils ont, dans ce cas, les mêmes pouvoirs que les titulaires.

A l'issue du scrutin, il est établi un procès-verbal dont copie est adressée, dans un délai de 15 jours :

- au Préfet ;
- au Ministre de l'Agriculture et de la Pêche ;
- au Président de l'APCA.

Les représentants du personnel sont rééligibles. Leurs fonctions prennent fin par la perte des conditions d'éligibilité, y compris le changement de catégorie.

Des élections partielles doivent être organisées, à l'initiative de l'employeur, dès lors que l'une des catégories n'est plus représentée.

### **III – Rôle.**

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.

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.

Outre les attributions expressément prévues par lesdites dispositions, la commission a notamment :

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.

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.

3/ A valider les accords conclus entre le président de l'organisme employeur et les délégués syndicaux ou, à défaut, les représentants élus du personnel, en application des dispositions négociées au niveau national ou régional.

4/ A être obligatoirement consultée, en configuration de concertation avec la présence des délégués syndicaux, sur :

- le plan de formation de l'organisme employeur, avant le 31 janvier de l'année en cours, et l'exécution du plan de formation de l'année précédente ;
- les projets de suppression d'emploi et de compression d'effectifs ;
- les mesures de nature à améliorer les conditions de travail et d'emploi du personnel ainsi que les problèmes généraux concernant les conditions de travail ;
- les mesures de nature à affecter la durée du travail ;
- les congés payés ;
- les moyens ou techniques de contrôle de l'activité du personnel ;
- le bilan social ;
- la charte informatique ou les modalités d'utilisation des NTIC.

5/ A être informée annuellement, en configuration de concertation avec la présence des délégués syndicaux, sur :

- 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 ;
- l'évolution de la situation financière de l'organisme employeur.

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).

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.

La commission paritaire est obligatoirement consultée sur :

- toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 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.

En outre, les membres salariés de la Commission paritaire d'établissement qui jouent le rôle de délégués du personnel, sont consultés, pour avis, sur les propositions de reclassement résultant de toute inaptitude.

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.

#### **IV – Fonctionnement.**

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.

Le président et le vice-président sont élus par les membres de la commission pour trois ans.

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, la commission n'a pas été convoquée dans le délai de 15 jours ci-dessus prévu, il appartient au vice-président de se substituer au président pour convoquer sans délai la commission.

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.

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.

A la fin de chaque réunion, un relevé de conclusions est rédigé. Il est signé par le président et par le vice-président.

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 problème posé en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Les frais de déplacement des représentants du personnel sont pris en charge par l'organisme employeur.

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.

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

L'utilisation de ce crédit donnera lieu à un allègement de la charge de travail des représentants.

## **Article 9 - Commissions Régionales Paritaires**

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.

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.

### **I – Composition.**

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.

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 vote, au même titre que le délégué titulaire.

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.

A l'issue du scrutin, il est établi un procès-verbal dont copie est adressée, dans un délai de 15 jours :

- au Préfet de région ;
- au Ministre de l'Agriculture et de la Pêche ;
- au Président de l'APCA.

### **III – Rôle.**

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.

Cette commission doit notamment :

- Définir les modalités de remboursement des frais de déplacement du personnel et fixer les indemnités de déplacement.
- 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 à l'exception du licenciement pour inaptitude.
- Etre tenu informée annuellement sur tous les licenciements consécutifs à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.
- 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.

#### **IV – Fonctionnement.**

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.

Le président et le vice-président sont élus pour trois ans par les membres de la commission.

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 d'un mois ci-dessus prévu, il appartient au vice-président de se substituer au président, pour convoquer sans délai la commission.

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.

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.

A la fin de chaque réunion, un relevé de conclusions est rédigé. Il est signé par le président et par le vice-président.

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.

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.

Les frais de déplacement des membres de la commission 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.

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.

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.

L'utilisation de ce crédit d'heures donnera lieu à un allègement de la charge de travail des représentants.

## **Article 10 - Commission Paritaire de l'Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture**

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 d'Agriculture.

## **Article 11 - Commission Nationale Paritaire**

### **a/ Composition**

Il est institué une Commission Nationale Paritaire permanente, conformément à la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952.

Cette Commission Nationale Paritaire est nommée par arrêté du Ministre de l'Agriculture et se compose :

- 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.

La Commission Nationale Paritaire est renouvelée après chaque élection générale de l'ensemble des Chambres Départementales d'Agriculture.

La nomination intervient dans les trois mois qui suivent les élections du Bureau de l'APCA.

### **b/ Rôle**

La Commission Nationale Paritaire a notamment pour rôle de:

- 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.

### **c/ Convocation**

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.



## **d/ Fonctionnement**

Les modalités de fonctionnement de validation des décisions prises et d'autres modalités de fonctionnement relatives à la Commission Nationale Paritaire sont définies par l'article L514-3 du code rural et de la pêche maritime.

### **Article 11 bis - Commission Nationale de Concertation et de Proposition**

Une Commission Nationale de Concertation et de Proposition, instaurée par la loi n° 99-574 du 9 juillet 1999 d'orientation agricole, examine toutes les questions relatives aux conditions d'emploi, de travail et des garanties sociales des personnels des Chambres d'agriculture.

Sa composition, ses prérogatives et ses modalités de fonctionnement sont définis par les articles L514-3 et D514-28 à 36 du code rural et de la pêche maritime.

Les conditions de négociations et de validité des accords nationaux sont définies par l'article L514-3-1 – (II) du code rural et de la pêche maritime.

### **Article 11 ter - Protection des délégués syndicaux, des représentants du personnel et autres mandatés**

Tous les délégués syndicaux, les représentants du personnel et autres mandatés au niveau national, régional, départemental ou d'établissement bénéficient des protections énoncées par l'article L514-3-2 du code rural et de la pêche maritime.

## **Titre V - Conditions de Rémunération et d'Emploi**

### **Article 12 – Classification des emplois**

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 (annexes 1- accord du 12 septembre 2012).

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.

La révision de la classification des emplois sera effectuée sur la base :

- 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).

### **2°) Modalités de classification des emplois.**

#### **a) Emplois se rattachant aux emplois-types référencés.**

Chacun des emplois existant au sein 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 nationale.

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.

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 nationale, si le marché local de l'emploi et le niveau des recrutements pratiqués pour cet emploi au cours des dernières années le justifie.

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 nationale, 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 correspondant au niveau inférieur.

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.

#### **b) Emplois ne se rattachant pas aux emplois-types référencés.**

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.

### **Article 12 bis – Classement du personnel**

#### **1) Personnel nouvellement recruté**

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.

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.

#### **2) Personnel en fonction.**

Tout agent recruté avant l'entrée en 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.

##### **a) Reclassement en cas d'indice de base identique.**

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.

##### **b) Reclassement en cas d'indice de base supérieur.**

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.

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 et déjà supérieur à cet indice de base.

### **c) Cas particulier des indices les plus bas de la grille**

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.

## **Article 12 ter – Examen annuel de la situation du personnel**

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).

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.

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 de recours auprès du Directeur Général. Il peut, à cette occasion, se faire accompagner d'un représentant du personnel.

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.

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.

## **Article 13 – Traitement**

La rémunération des agents est composée au minimum d'un traitement de base.

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.

Aucun agent ne peut percevoir un traitement inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en vigueur.

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.

Cette indemnité différentielle mensuelle est versée par l'organisme employeur. Son montant est revu chaque fois que le SMIC est revalorisé.

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.

A travail égal, la rémunération des agents féminins est égale à celle des agents masculins.

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 auxdits avantages.

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.

### **Article 13 bis – Primes annuelles exceptionnelles**

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, 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.

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.

### **Article 14 – Promotion**

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.

Tout agent ayant fait l'objet d'une promotion ne peut en aucun cas recevoir un traitement inférieur à son ancien traitement.

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.

## **Article 15 - Augmentations de traitement**

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.

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.

### **1°) Augmentations minimales**

Les augmentations ainsi décidées sont au moins égales à celles prévues dans le tableau des repères de carrière annexé au présent Statut (annexes 1).

Elles doivent donc représenter au total, en fonction de l'indice de base, au moins :

- 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.

### **2°) Application des augmentations minimales au personnel en fonction**

Le personnel en fonction ayant bénéficié d'augmentations au choix 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.

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.

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.

Le mécanisme de reclassement prévu au présent article fait l'objet de fiches explicatives annexées au présent Statut (annexes 6).

### **3°) Maintien de dispositions antérieures jugées plus favorables**

Dans les chambres d'agriculture où a été mis en place, avant l'entrée en 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.

### **5°) Information des représentants du personnel**

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 :

- 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.

Ces informations devront être ventilées :

- par groupe d'emplois,
- par catégorie,
- par répartition hommes / femmes,

sous réserve que chacun de ces sous-ensembles comporte au moins 6 collaborateurs.

## **Article 16 - Compte personnel d'activité**

Chaque agent du réseau bénéficie d'un compte personnel d'activité tel que défini au titre V du livre premier de la 5ème partie du code du travail.

Chaque titulaire d'un compte personnel d'activité peut consulter les droits inscrits sur celui-ci et les utiliser en accédant à un service en ligne gratuit dans les conditions prévues à l'article L5151-6 du code du travail.

## **Article 16 bis – Bilan professionnel d'étape**

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.

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.

## **Article 16 ter – Formation professionnelle**

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<sup>er</sup> juillet 2008, complété par l'accord du 31 mars 2009, et de l'accord complémentaire relatif au choix de l'organisme gestionnaire des contributions formation du 1<sup>er</sup> 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.

### **I - Concertation et orientations**

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.

Réunie au moins une fois par an et autant que de besoin à cet effet, elle a notamment pour mission de :

- examiner la mise en œuvre 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 métiers et des qualifications des salariés des Chambres d'Agriculture et veiller à la mise en œuvre de leurs conclusions
- 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 d'Agriculture des obligations résultant du présent accord, notamment celles concernant le plan de formation.

Dans les six mois précédant le terme du présent accord, la CNCP procédera à son évaluation en vue de son renouvellement.

## **II - Accès à la formation**

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.

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.

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.

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.

Les actions concernées sont mises en œuvre 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 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.

### **III – Plan de formation**

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.

Il comprend :

- 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,

La définition précise des actions de chaque catégorie appartient à chaque organisme employeur après consultation de la Commission spéciale de la formation ci-après mentionnée.

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.

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 :

- 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)

Cette date devra être respectée au plus tard le 31 décembre 2010.

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 formation sollicités, les conditions financières de réalisation, les effectifs concernés et leur répartition par catégories d'emplois et par sexe.

### **IV - Contribution Formation**

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.

Les dépenses de formation prises en compte concernent notamment les versements à l'organisme de mutualisation visé au paragraphe V, les coûts pédagogiques, les

frais de déplacement et de séjour, les traitements et les charges sociales correspondantes.

## **V – Mutualisation**

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 dans le cadre d'un accord, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Ce versement intervient avant le 1<sup>er</sup> 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.

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 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.

Cette mutualisation correspond à :

- 0,55 % de la masse salariale affectée prioritairement au financement des parcours d'adaptation à l'emploi visés au paragraphe VII.
- 0,05 % de la masse salariale affectée prioritairement au financement des périodes de professionnalisation et d'actions qualifiantes visées au paragraphe VIII.
- 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.
- 0,2 % de la masse salariale affectée prioritairement au financement des CIF, de bilan de compétences et de validation des acquis visés au paragraphe IX. Les contrats à durée déterminée, sous réserve des exclusions prévues par les dispositions législatives en vigueur visées dans l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 2008, font, en outre, l'objet d'une contribution supplémentaire égale à 1 % des salaires bruts.
- 0,2 % de la masse salariale affectée au financement du Compte Personnel de Formation.

Les ressources ainsi mutualisées sont affectées à la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et des frais d'hébergement des actions 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.

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.

## **VI – Instance de gestion**

Dans le cadre de l'organisme paritaire collecteur agréé choisi par l'accord complémentaire du 1<sup>er</sup> juillet 2008 pour la gestion des crédits mutualisés, le groupe de travail « Gestion des Fonds mutualisés des Chambres d'agriculture pour la formation » composé à parité de représentants des établissements employeurs désignés par l'APCA et de représentants des organisations syndicales de salariés, siégeant en CNCP, délibère sur les dispositifs de formation pris en charge au titre

des contributions mutualisées. Chacune de ces organisations syndicales désigne deux représentants.

Le groupe de travail mentionné ci-dessus se réunit au moins deux fois par an. La présidence et le secrétariat général sont assurés alternativement tous les deux ans par un représentant des employeurs et un représentant des salariés. Il établit son règlement intérieur en concertation avec l'organisme paritaire collecteur agréé choisi.

## **VII – Parcours d'adaptation à l'emploi**

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.

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:

- 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.

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 expérimentation de l'extension de ces parcours au-delà du public des agents de développement sera proposée dès le début 2009.

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.

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.

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.

## **VIII - Périodes de professionnalisation et actions qualifiantes**

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.

La mise en œuvre d'une période de professionnalisation ou d'une action qualifiante donne lieu, avant le début de la formation, à une convention 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 œuvre en cas de départ volontaire à l'initiative de l'agent. Elle ne pourra être mise en œuvre 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.

Les frais pédagogiques des périodes de professionnalisation ou des actions qualifiantes peuvent être pris en charge au titre de la contribution mutualisée de 0,05% prévue au paragraphe V, sur décision du groupe de travail « Gestion des Fonds mutualisés des Chambres d'agriculture pour la formation ». Le maintien de la rémunération et les frais de déplacement sont assurés dans le cadre du plan de formation de l'organisme employeur.

2 – Les actions qualifiantes s'adressent à l'ensemble des agents.

3 - Les périodes de professionnalisation sont notamment ouvertes en priorité aux catégories suivantes :

- 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.

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.

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.

## **IX – Perfectionnement**

Les agents bénéficient des actions de perfectionnement proposées dans le cadre du plan de formation de l'établissement.

Les demandes de formation des agents qui ne peuvent être satisfaites font l'objet d'un examen prioritaire l'année suivante.

Certaines actions de perfectionnement font l'objet d'une prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques au titre des crédits mutualisés.

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.

## **X – Congé Individuel de Formation, de Bilan de Compétences et de Validation des Acquis de l'Expérience**

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.

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 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.

### **XI – Compte personnel de formation**

Dans le cadre de son compte personnel d'activité, un compte personnel de formation est institué à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 pour chaque agent.

Ce compte est alimenté par les heures acquises au titre du compte personnel de formation pour les heures travaillées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, dans le réseau des Chambres d'agriculture, sur la base pour un temps plein, de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an jusqu'à un maximum de 150 heures.

Les heures acquises au 31 décembre 2016 au titre du droit individuel à la formation et non utilisées sont conservées. Elles peuvent être mobilisées pour suivre une formation dans le cadre du compte personnel de formation.

Son fonctionnement est régi par :

1. le chapitre III du titre II du livre III de la sixième partie du code du travail, sous réserve des adaptations prévues par l'article 2 de l'ordonnance n°2017-43 du 19 janvier 2017
2. le décret n°2017-1872 du 29 décembre 2017.

### **XII - Modalités d'application locale**

Les dispositions du présent accord pourront faire l'objet de mesures d'adaptation, négociées au niveau local, dans chaque Chambre d'Agriculture concernant :

- 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.

## **Article 16 quater - Compte d'engagement citoyen**

Dans le cadre de son compte personnel d'activité, chaque agent du réseau bénéficie d'un compte d'engagement citoyen conformément aux dispositions législatives et réglementaires des articles L5151-7 à L5151-11 du code du travail.

Le compte d'engagement citoyen reprend les droits ouverts au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## **Article 17 - Durée du travail**

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.

### **a/ Durée hebdomadaire du travail**

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.

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 mêmes bases de calcul.

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.

### **b/ Durée journalière de travail**

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.

### **c/ Durée annuelle de travail de référence**

Elle est de 1589 heures.

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 événements familiaux visés à l'article 19.

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.

#### **d/ Octroi de jours de congés RTT**

La réduction du temps de travail 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.

#### **e/ Modulation du temps de travail sur l'année**

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.

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.

L'horaire hebdomadaire est limité à 44 heures sur une semaine et à 42 heures sur une période de 12 semaines consécutives.

#### **f/ Dispositions diverses**

Les jours fériés légaux sont chômés et payés. Les heures non travaillées du fait du chômage un jour férié légal ne sont pas récupérables.

Le repos hebdomadaire est de 2 jours consécutifs dont le dimanche 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.

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

#### **Article 17 bis - Travail à temps partiel**

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:

2/ Les agents recrutés pour occuper un emploi à temps complet ne peuvent bénéficier de cette possibilité qu'après titularisation.

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.

4/ L'autorisation d'effectuer un service à temps partiel est donnée pour une période qui ne peut être 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.

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.

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.

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.

8/ Les agents autorisés à travailler à temps partiel perçoivent les indemnités pour frais de déplacement à taux plein.

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.

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.

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.

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.

11/ Les salariés à temps partiel, qui exercent des fonctions de représentants du personnel, exercent ces responsabilités suivant les dispositions légales et réglementaires.

12/ Les agents autorisés à travailler à temps partiel ont droit aux mêmes congés que ceux dont bénéficient les agents à temps complet.

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.

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.

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.

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.

### **Article 18 - Congés annuels**

Il est accordé chaque année au personnel stagiaire et aux titulaires, un congé annuel dans les conditions suivantes :

- pendant la période probatoire, les stagiaires ont droit à un congé de 2 jours ouvrables 1/2 par mois ;
  - après titularisation, le personnel a droit à un congé annuel de 30 jours ouvrables ;
- 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.

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.

Les périodes d'arrêt pour maladie, accident, accident du travail, maternité, congé de paternité et congés payés sont considérées comme temps de travail

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.

### **Article 18 bis - Congés RTT**

Lorsque la réduction du temps de travail à 35 heures a été mise en œuvre par l'octroi de journées ou de demi-journées de congés RTT dans l'année, le nombre de jours de 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.

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.

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.

### **Article 19 – Autres congés et absences**

Tout agent peut bénéficier au-delà des congés payés et congés RTT prévus par les articles 18 et 18bis du Statut du personnel administratif des chambres d'agriculture d'une autorisation d'absence, rémunérée ou non rémunérée, conformément aux dispositions des articles L3142-1 et suivants du code du travail relatives aux « autres congés » ainsi que les dispositions réglementaires afférentes.

Le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade prévu par l'article L1225-65-1 à 2 du code du travail est applicable à l'ensemble du personnel des Chambres d'agriculture.

Les dispositions de l'article L1225-16 du code du travail relatives aux autorisations d'absence et au congé maternité ainsi que les dispositions réglementaires afférentes sont applicables à l'ensemble du personnel des Chambres d'agriculture.

### **Article 20 – Congés éducation**

Les dispositions des articles L2145-5 à L2145-11 du code du travail relatives au congé de formation économique, sociale et syndicale sont applicables à l'ensemble du personnel des Chambres d'agriculture.

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.

### **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 et dérogatoires aux congés et autres absences prévues à l'article 19. La durée accordée est fonction du motif invoqué sans pouvoir excéder deux années, y compris d'éventuels renouvellements.

La demande écrite de l'agent doit parvenir quatre mois avant la date de départ prévue, l'employeur doit y répondre par écrit dans un délai d'un mois.

L'agent doit justifier de 6 années d'activité professionnelle dont 3 ans au sein de l'établissement dans lequel il exerce ses missions au moment de sa demande.

S'il ne souhaite pas réintégrer les services de la Chambre d'agriculture, l'agent doit informer son employeur par écrit de sa démission au moins deux mois avant la date prévisionnelle de son retour. L'agent est alors dispensé d'effectuer son préavis.

A l'issue de son absence, la réintégration de l'agent est effectuée dans une fonction équivalente avec le même indice total perçu avant sa mise en disponibilité.

### **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 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.

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.

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.

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.

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 bénéficier de l'une ou l'autre des dispositions du 1/ du présent article.

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.

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.

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 âgé de plus de trois ans et n'a pas atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire.

2/ En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage :

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 ;

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.

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.

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.

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.

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. L'agent conserve, en outre, le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de ce congé.

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.

## **Article 21 ter – Mise à disposition**

### **I – Objet – Conditions**

Les nécessités de fonctionnement d'une chambre d'agriculture peuvent justifier le recours à des mises à disposition qui doivent correspondre :

- 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.

Celle-ci ne peut s'opérer qu'auprès :

- 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'Etat, d'une collectivité locale ou d'un établissement public ;
- d'un organisme européen ou international.

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.

Elle peut s'effectuer à temps complet ou à temps partiel.

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.

## **II – Procédure**

### **1/ Consultation des commissions paritaires.**

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.

### **2/ Convention de mise à disposition.**

Une convention est signée préalablement entre la chambre d'agriculture d'origine, l'agent et l'organisme d'accueil. Elle doit préciser notamment :

- 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 fonctions ;
- les conditions d'emploi de l'agent.

En cas de pluralité d'organismes d'accueil, une convention distincte est élaborée avec chacun d'eux.

Toute modification qui pourrait intervenir ultérieurement, doit faire l'objet d'un avenant approuvé par toutes les parties signataires.

### **3/ Durée – Renouvellement.**

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.

Après consultation des commissions paritaires, elle est renouvelable une fois pour une période ne pouvant excéder 3 ans.

Toutefois, lorsque la mise à disposition est prononcée à temps partiel, elle peut être prolongée au-delà de cette durée.

## **III – Droits et obligations**

### **1/ Conditions de travail.**

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 :

- modalités de répartition des horaires de travail,
- utilisation du matériel...

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 :

- remboursements des frais de déplacement et d'hébergement sauf accord contraire,
- accès aux installations (cantines, parking, voiture de service...)
- remboursement des frais de transport collectifs...

## **2/ Période d'essai.**

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.

## **3/ Rémunération.**

L'agent mis à disposition continue à être rémunéré par la chambre d'agriculture d'origine.

Cette rémunération comprend le traitement et les primes éventuellement prévues. Un complément de rémunération peut être versé par la chambre d'agriculture d'origine, sur proposition de l'organisme d'accueil.

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.

## **4/ Gestion des congés.**

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.

En cas de pluralité d'employeurs, une coordination doit s'organiser entre les parties. L'accord de chacun est requis.

## **5/ Instances représentatives du personnel.**

L'agent mis à disposition peut choisir de devenir électeur auprès des instances représentatives de l'organisme d'accueil, sous réserve :

- d'y occuper un emploi représentant la majorité de son temps d'activité ;
- de remplir les conditions d'électorat ou d'éligibilité.

En aucun cas, il ne peut être plusieurs fois électeur.

## **6/ Temps partiel – Congés particuliers.**

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.

## **7/ Formation.**

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.

Toutefois, les besoins et les demandes de formation sont examinées dans le cadre du plan de formation de(s) l'organisme(s) d'accueil.

La prise en charge des dépenses liées :

- 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.

### **8/ Congés maladie – Accident du travail.**

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.

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.

### **9/ Fiche de poste – Evaluation.**

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.

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.

### **10/ Avancement.**

Les propositions d'avancement - 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.

Ces évolutions qui viennent en plus des repères de carrières gérés par l'organisme d'origine sont définitivement acquises.

### **11/ Discipline.**

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.

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.

### **12/ Fin de la mise à disposition – Réintégration et Renouvellement**

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.

Toutefois, elle peut prendre fin avant le terme prévu, à la demande motivée de :

- la chambre d'agriculture d'origine ;
- l'organisme d'accueil ;
- l'agent,

sous réserve du respect du préavis prévu dans la convention et en tout état de cause d'un préavis minimum de 3 mois.

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.

## **Article 21 quater – Détachement**

### **I – Objet – Conditions**

Les nécessités de fonctionnement d'une chambre d'agriculture peuvent justifier le recours à des détachements qui doivent correspondre :

- 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.

Tout détachement doit préalablement faire l'objet d'une décision du Président.

Celui-ci ne peut s'opérer qu'après :

- 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'Etat, d'une collectivité locale ou d'un établissement public ;
- d'un organisme européen ou international.

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.

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.

### **II – Procédure.**

#### **1/ Consultation des commissions paritaires.**

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.

#### **2/ Convention de détachement.**

Une convention est signée préalablement entre la chambre, l'agent et l'organisme d'accueil. Elle doit préciser notamment :

- 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.



Toute modification qui pourrait intervenir, doit faire l'objet d'un avenant approuvé par toutes les parties signataires.

### **3/ Durée – Renouvellement.**

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,

Après consultation des commissions paritaires, elle est renouvelable une fois pour une période ne pouvant excéder 3 ans.

## **III – Droits et obligations**

### **1/ Conditions de travail.**

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 :

- modalités de répartition des horaires de travail,
- utilisation du matériel...

Il bénéficie, par ailleurs, des conditions de travail et d'emploi appliquées au sein de l'organisme de détachement, à savoir notamment :

- 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...

Le nouvel employeur veillera à ce que le salarié ne soit pas globalement désavantagé, au regard de ses conditions de travail antérieures.

### **2/ Rémunération – Cotisations sociales et de retraite.**

L'agent détaché est rémunéré par l'organisme de détachement.

Cette rémunération comprend le traitement et les primes éventuellement prévues.

Un complément de rémunération peut être versé par l'organisme de détachement qui en informe la chambre d'agriculture d'origine.

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.

### **3/ Gestion des congés.**

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.

### **4/ Instances représentatives du personnel**

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.

## **5/ Temps partiel - Congés particuliers**

L'autorisation d'une demande d'activité à temps partiel ou d'un congé particulier (congé parental, syndical...) est délivrée par l'organisme de détachement qui en informe la chambre d'agriculture d'origine.

## **6/ Formation.**

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.

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.

Les autres besoins et demandes de formation sont examinés dans le cadre du plan de formation par l'organisme de détachement qui prend en charge les dépenses liées :

- au maintien de la rémunération,
- aux frais pédagogiques.

## **7/ Fiche de poste - Evaluation.**

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.

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.

## **8/ Avancement.**

Les décisions d'avancement de l'agent détaché sont prises par l'organisme de détachement qui doit tenir compte des repères de carrière définis au sein de la chambre d'agriculture d'origine. Cette dernière est informée des augmentations décidées.

Ces évolutions qui viennent en plus des repères de carrières gérés par l'organisme d'origine sont définitivement acquises.

## **9/ Discipline.**

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.

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.

## **10/ Fin du détachement – Réintégration.**

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.

Toutefois, le détachement peut prendre fin avant le terme prévu, à la demande motivée de :

- la chambre d'agriculture d'origine ;
- l'organisme de détachement ;

- l'agent détaché,  
sous réserve du respect du préavis prévu dans la convention et en tout état de cause d'un préavis minimum de 3 mois.

En cas de réintégration de l'agent au sein de la chambre d'agriculture d'origine, la durée de service effectuée par l'intéressé pendant son détachement est pris 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.

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.

## **Article 22 - Secret professionnel**

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.

## **Article 23 - Rappel sous les drapeaux**

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.

Le temps passé sous les drapeaux ou dans une situation assimilée est considéré comme temps de présence pour l'avancement.

Le temps passé pendant une période d'instruction militaire ne peut être décompté comme temps de congés payés.

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.

## **Titre VI - Mesures disciplinaires - Cessation d'emploi - Mutations - Mobilité - Maladie - Accident**

### **Article 24 - Mesures disciplinaires**

Les mesures disciplinaires applicables aux agents titulaires peuvent être :

- A/ l'avertissement par écrit,
- B/ le blâme avec inscription au dossier,
- C/ la révocation.

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.

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.

Les représentants du personnel au 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.

Les sanctions doivent être motivées et notifiées à l'agent par écrit.

## **Article 25 - Cessation d'emploi**

La cessation d'emploi de l'agent après son engagement définitif ne peut intervenir que dans les cas suivants :

1°/ Par démission volontaire de l'agent, signifiée au Président de la Chambre par lettre recommandée avec accusé de réception.

2°/ Par départ à la retraite, mise à la retraite

Il est octroyé dans les trois cas visés au 2° du présent article une indemnité dite de fin de carrière égale à :

- 1/12e du salaire versé durant les douze derniers mois d'activité, après 10 années d'ancienneté,
- 2/12e après quinze années,
- 3/12e après vingt années.

Le salaire des douze derniers mois servant à calculer l'indemnité de fin de carrière comprend, outre les rémunérations mensuelles, la gratification afférente à la période 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 consécutive à une maladie ou à un accident reconnu par le médecin du travail.

Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, l'agent déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'établissement ou

s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le traitement correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son activité. Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'établissement constaté par le médecin du travail.

5°/ Par licenciement pour insuffisance professionnelle et après refus par l'agent d'un reclassement dans des fonctions correspondant à ses capacités.

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.

### **Article 25 bis - Procédure de licenciement**

Quel que soit le motif de licenciement, l'employeur doit respecter toute la procédure applicable à un licenciement : convocation à un entretien, puis envoi de la lettre de licenciement. Le cas échéant, selon les dispositions statutaires, l'avis de la Commission Régionale Paritaire est requis.

### **Article 26 - Délais de préavis**

#### I / Licenciement

Le délai de préavis à accorder à l'agent en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, pour inaptitude ou pour suppression d'emploi est de trois mois pour l'ensemble du personnel.

En cas de licenciement pour inaptitude, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. L'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice sauf si l'inaptitude est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Dans ces deux derniers cas, le montant est calculé conformément à l'article 27 du présent Statut.

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.

Pendant la durée du préavis pour licenciement, l'agent a droit à deux demi-journées d'absence rémunérée par semaine pour recherche d'emploi.

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.

#### II / Démission

En cas de démission, le délai de préavis est fixé à un mois pour le personnel de la catégorie A et à trois mois pour le personnel des catégories C et E.

## **Article 27 - Indemnité de licenciement, reclassement et indemnisation chômage**

### **I / Indemnité de licenciement**

Il est accordé aux agents licenciés pour inaptitude ou suppression d'emploi, une indemnité de licenciement proportionnelle à l'ancienneté. Elle s'élève à un mois de salaire par année d'ancienneté, avec un minimum de trois mois et un maximum de quinze mois.

En cas d'inaptitude, l'ancienneté est calculée jusqu'à la date théorique de la fin du préavis défini à l'article 26.

L'indemnité de licenciement est versée au départ de l'agent.

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 ainsi que les avantages en nature perçus.

a / Inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle

Si le licenciement pour inaptitude est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le licenciement ouvre droit aux deux indemnités supplémentaires suivantes:

- une indemnité compensatrice de préavis dont le montant est calculé sur la base légale des durées de préavis prévues par l'article L1234-1 1°, 2° et 3° du code du travail.
- une indemnité spéciale de licenciement calculé sur la base légale et réglementaire prévues par l'article L1234-9 du code du travail.

Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.

b / Insuffisance professionnelle et mesure disciplinaire

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.

Dans le cas de licenciement par mesure disciplinaire, l'indemnité éventuelle est fixée par la Commission Paritaire compétente.

### **II / Reclassement**

Avant tout licenciement pour inaptitude, insuffisance professionnelle ou suppression d'emploi, le reclassement dans l'un ou l'autre des services de la Chambre d'agriculture doit être envisagé. Cependant, l'agent n'est pas tenu d'accepter les propositions qui lui sont faites et en cas de refus, les indemnités prévues lui restent dues.

a / Cas d'inaptitude

En cas de licenciement pour inaptitude, cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités de l'agent à exercer l'une des tâches existantes dans la Chambre d'agriculture après avis des représentants du personnel élus à la Commission Paritaire de l'établissement. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité de l'agent à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi à l'agent, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues précédemment, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues précédemment, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

Le contrat de travail du salarié déclaré inapte peut être suspendu pour lui permettre de suivre un stage de reclassement professionnel.

#### b / Cas d'insuffisance professionnelle ou suppression d'emploi

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 qui lui sont faites et en cas de refus, les indemnités prévues ci-dessus lui restent dues.

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.

#### III / Indemnisation chômage

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 5424-1 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 (\*).

### **Article 28 – Mutations**

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.

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.

*(\*) applicable aux agents ayant été indemnisés pendant tout ou partie de la période postérieure au 1er janvier 1997.*

Il en est de même dans le cas de suppression d'emploi avec reclassement nécessitant un déménagement dans une autre ville.

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.

## **Article 28 bis - Mobilité**

### **A/ Priorité d'embauche**

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.

### **B/ Modalités de départ**

#### **1/ Démission**

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.

#### **2/ Mise en disponibilité**

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.

### **C/ Période probatoire**

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.

### **D/ Aide au déménagement**

Lorsqu'un agent titulaire d'une Chambre d'Agriculture est amené à déménager pour occuper un emploi 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.

### **E/ Ancienneté**

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°.



Cette ancienneté est prise en compte, pour le calcul de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 27 :

- pour 1/3 après une année de présence,
- pour 2/3 après deux années de présence,
- en totalité après trois années de présence.

## **Article 28 ter – Transfert d'activité et fusion d'établissement**

Les modalités de transfert ou de mise à disposition en cas de fusion entre établissements du réseau ou de transfert d'activités entre établissement doivent respecter les dispositions précisées par l'article L514-4 du code rural et de la pêche maritime.

### **1/ Transfert dans le cadre d'un service public administratif**

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 repreneur propose aux agents de droit public 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.

Le contrat qu'il propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les agents sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.

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.

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.

Le licenciement ne peut intervenir qu'après que le reclassement de l'agent ait été envisagé dans chacun des organismes concernés.

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.

### **2/ Transfert dans le cadre d'un service public à caractère industriel et commercial**

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 concernés par cette activité un contrat de droit privé à durée déterminée ou indéterminée, selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.

Le contrat qu'il propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les agents sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.

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.

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.

Le licenciement ne peut intervenir qu'après que le reclassement de l'agent ait été envisagé dans chacun des organismes concernés.

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.

### **Article 28 quater – Accompagnement de la mobilité**

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 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.

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.

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.

Le changement d'employeur et de lieu de travail intervenant dans le cadre de la mise en œuvre d'un 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.

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<sup>er</sup> mois suivant le changement d'employeur et pour moitié à l'issue du 13<sup>ème</sup> mois suivant ce changement.

## **Article 29 - Maladie et accident du travail**

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.

Les agents sont astreints à se plier aux contrôles médicaux effectués à la demande du Président de l'organisme employeur.

Si un litige survient pour la 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.

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.

Après guérison ou consolidation, il est réintégré dans son emploi ou un emploi similaire.

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 pendant douze mois consécutifs 90 jours d'interruption de travail au titre du présent alinéa.

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.

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.

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.

E/ En cas de maternité, l'intéressée perçoit intégralement son traitement pendant les périodes de repos admises par la Mutualité Sociale Agricole.

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.

Les prestations en espèces dues par la Caisse de Mutualité Sociale 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.

### **Article 29 bis - Congé de paternité**

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.

Cette durée inclut les périodes de repos hebdomadaires, les jours fériés ainsi que, pour les personnes travaillant à temps partiel, les jours non travaillés.

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 ;

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 ;

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.

La demande doit être accompagnée des justificatifs suivants :

- photocopie du livret de famille ;
- extrait d'acte de naissance ;
- ou certificat médical attestant de la date prévue de naissance;

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.

## **Article 30 – Décès**

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°.

## **Titre VII - Mesures diverses**

### **Article 31 - Régime de retraite et de prévoyance**

Les agents stagiaires et titulaires bénéficient dès leur recrutement d'un régime de retraite et de prévoyance complémentaire du régime des assurances sociales agricoles.

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.

L'ensemble du personnel est, par ailleurs affilié au régime de retraite supplémentaire géré par la CCPMA.

En matière de prévoyance, les organismes employeurs adhèrent à la CCPMA pour assurer au personnel les garanties obligatoires prévues par ce régime.

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.

Sous réserve de prévenir son employeur au moins 3 mois à l'avance, le personnel est autorisé à partir à la retraite :

- 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.

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.

Dans les trois mois qui précèdent la 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.

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.

La même procédure est applicable les années suivantes, jusqu'à ce que l'agent atteigne l'âge de 69 ans.

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.

En tout état de cause, la mise à la retraite par l'employeur doit intervenir dès que l'agent atteint l'âge de 70 ans.

L'employeur qui décide une mise à la retraite respecte un préavis de 3 mois.

### **Article 31 bis - Cessation progressive d'activité**

Les agents âgés d'au moins 56 ans, employés à temps complet, totalisant au moins 10 années d'ancienneté dans l'Institution et qui 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.

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.

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.

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 (\*).

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.

Le bénéficiaire de la cessation 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.

*(\*) Applicable aux agents ayant été indemnisés pendant tout ou partie de la période postérieure au 1er janvier 1997.*

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.

Les agents qui ont été admis au bénéfice de la cessation progressive d'activité ne peuvent revenir sur le choix qu'ils ont fait.

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.

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.

### **Article 31 ter - Congé de fin d'activité**

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 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 d'Agriculture accordant le bénéfice du congé de fin d'activité présente un caractère irrévocable.

Le refus du congé de fin d'activité est motivé et peut être soumis par l'intéressé à la Commission Paritaire compétente.

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).

Il est versé mensuellement par la Chambre d'Agriculture dernier employeur.

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.

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.

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 les mêmes conditions que pour les agents en activité.

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.

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.

La période de perception irrégulière du revenu de remplacement n'ouvre pas droit à la validation au titre des régimes de retraite complémentaires.

Pendant le congé de fin d'activité, l'agent n'acquiert pas de droit à l'avancement.

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.

A l'issue du congé l'agent ne peut pas reprendre une activité rémunérée au sein d'une Chambre d'Agriculture.

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 délogé.

La Commission Paritaire départementale ou d'établissement sera informée des congés accordés et des modalités de remplacement des bénéficiaires.



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.

### **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.

### **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.

### **Article 34 - Règlement intérieur du personnel**

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.

### **Article 35 - Dispositions complémentaires et modificatives**

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.

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.

### **Article 36 - Avantages acquis**

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.

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.

## **Titre VIII - Dispositions spéciales concernant les Directeurs Généraux des Chambres Départementales et Régionales d'Agriculture**

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.

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.

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.

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 :

- 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.

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.

### **Article 37 - Définition de fonction**

a/ Le Directeur nommé dans chaque 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.

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.

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.

c/ Dans une logique de fonctionnement en réseau, le Directeur participe à la mise en œuvre d'actions communes et au partage de moyens, à l'échelle interdépartementale, régionale et nationale.

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.

### **Article 38 - Conditions d'accès de la fonction**

Le Directeur est nommé par le Président.

En cas de vacance du poste, le Président dispose d'un délai de 3 mois pour engager la procédure de recrutement d'un nouveau Directeur.

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.

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.

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 cette période quand il a nommé un agent qui a déjà exercé une fonction de direction dans une autre Chambre d'Agriculture.

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.

En tout état de cause, à l'issue de la période probatoire, le Directeur stagiaire est soit congédié, soit titularisé.

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.

### **Article 39 - Cessation de fonction**

La cessation de fonction d'un Directeur après sa titularisation ne peut intervenir que dans les cas suivants :

## **I - Par licenciement sur décision du Président, signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.**

### **1°/ Principes généraux**

Le délai de préavis est d'un an et il est accordé au directeur une indemnité de licenciement comportant :

- 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 au-delà de deux ans.
- 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.

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.

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.

### **c/ Réduction du préavis et de l'indemnité**

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 doivent reposer sur des faits clairement établis et avoir été portés par écrit à la connaissance du Directeur.

### **II - Par départ à la retraite ou octroi d'une pension d'invalidité consécutif à un classement en invalidité de catégorie 2 ou 3.**

Dans ces deux cas l'intéressé a droit à une indemnité de fin de carrière égale à :

- 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.

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.

Les années de présence ci-dessus sont celles passées dans une ou plusieurs Chambres d'Agriculture Départementales ou Régionales, ou à l'APCA.

### **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.**

Le délai de préavis et l'indemnité éventuels sont fixés par la Commission Paritaire.

### **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.**

En cas de contestation entre le 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.

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.

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.

### **Dispositions communes :**

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.

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.

Sauf dérogation expressément prévue par le présent article, l'indemnité de licenciement est versée au départ du Directeur.

**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.

## **Article 40 - Commission Paritaire**

### **A/ But et rôle**

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.

Cette Commission doit notamment :

- 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 modalités d'examen périodique de leur situation ;
- donner un avis préalable à un blâme, à une révocation ou à un licenciement de Directeur de Chambre Départementale ou Régionale d'Agriculture.

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.

### **B/ Composition**

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.

### **C/ Election des membres**

Les membres de la Commission Paritaire sont élus après chaque élection de l'ensemble des Chambres d'Agriculture.

L'élection des membres a lieu dans les 5 semaines qui suivent les élections au Comité Permanent Général.

Les Présidents de Chambre d'Agriculture titulaires et suppléants sont élus par le Comité Permanent Général.

Les Directeurs de Chambre 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.

#### **D/ Fonctionnement de la Commission**

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.

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.

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 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.

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.

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.

La Commission se réunit sur convocation du Président ou à défaut du Vice-Président et au moins une fois par an.

Les frais de déplacement des membres sont pris en charge par le Fonds National de Péréquation des Chambres d'Agriculture.