

ACCORD PORTANT MODIFICATION DE DIVERSES DISPOSITIONS DU STATUT DU PERSONNEL DES CHAMBRES D'AGRICULTURE RELATIVES A LA PERIODE PROBATOIRE

Préambule

Vu l'article 3 – Période probatoire et titularisation – du Statut du Personnel Administratif des Chambres d'Agriculture ;

Vu les récentes adaptations du Statut du Personnel Administratif des Chambres d'Agriculture qui manifestent son inclination vers le Code du travail ;

Vu les difficultés de recrutement actuelles rencontrées par l'ensemble du réseau des Chambres d'agriculture, et les problématiques de fuite des talents ;

Vu les inégalités entre le personnel de droit public, soumis à la période probatoire statutaire d'un an, et du personnel de droit privé qui bénéficie quant à lui d'une période d'essai, d'une durée plus courte, régie par le Code du travail ;

Les signataires du présent accord conviennent de la nécessité de modifier le système en remplaçant la « période probatoire » d'un an par une « période d'essai » dont la durée ne peut excéder celle prévue par l'article L.1221-19 du Code du travail ;

Article 1: Modification de l'article 3 du Statut du personnel administratif des Chambres d'Agriculture

Les parties signataires du présent accord conviennent de substituer à l'article 3 du Statut du Personnel Administratif des Chambres d'agriculture, un nouveau contenu ainsi rédigé :

« Article 3 – Période d'essai

1) Durées

Sauf disposition expresse contraire, la lettre d'engagement ou le contrat de travail est écrit et débute par une période d'essai pendant laquelle l'employeur apprécie, en situation de travail, les compétences professionnelles du salarié par rapport à celles requises par l'emploi concerné et le salarié apprécie les conditions et l'intérêt de son emploi. La période d'essai et la possibilité de renouveler sont expressément stipulées dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

La durée de la période d'essai est la suivante :

- Catégorie-métier A - Assistance : 2 mois
- Catégorie-métier C - Conseil : 3 mois
- Catégorie-métier E - Etudes et Encadrement : 4 mois

La période d'essai peut être renouvelée une seule fois.

Par conséquent, la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- Catégorie-métier A - Assistance : 4 mois
- Catégorie-métier C - Conseil : 6 mois
- Catégorie-métier E - Etudes et Encadrement : 8 mois

Pendant la période d'essai, les parties peuvent, par écrit, rompre le contrat de travail ou renouveler la période d'essai en respectant les délais de prévenance suivants :

Présence	Rupture à l'initiative de l'employeur	Rupture à l'initiative du salarié
Inférieure à 8 jours	24 heures	24 heures
Supérieure ou égale à 8 jours	48 heures	48 heures
Supérieure ou égale à 1 mois	2 semaines	48 heures
Supérieure ou égale à 3 mois	1 mois	48 heures

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

2) Cas particuliers

Lorsqu'un CDI est proposé à l'issue de tout contrat ou d'une mission intérimaire et que les missions proposées sont les mêmes, la Chambre d'agriculture employeur tient compte du temps que le salarié a déjà passé dans l'entreprise dans le cadre de son contrat précédent et prévoit une période d'essai réduite de la durée déjà accomplie dans le cadre du précédent contrat ou de la mission intérimaire.

Lorsqu'un salarié bénéficie du dispositif de mobilité inter-établissements mentionné à l'article 28 bis du présent Statut, les dispositions relatives à la période d'essai ne lui sont pas applicables.

La durée de la période d'essai prévue à l'article 3.1 du contrat de travail pourra être aménagée d'un commun accord.

3) Modalités

Un entretien intermédiaire portant sur les différents aspects de la tenue du poste sera programmé en milieu de la période d'essai lorsque celle-ci dépasse 2 mois. Cet entretien a vocation à déceler les éventuels écarts entre les attentes de chacune des parties et la réalité de fonctionnement.

La période d'essai ne pourra être renouvelée qu'à l'issue d'un entretien portant sur les différents aspects de la tenue du poste. À l'issue de l'entretien, si une période de renouvellement est proposée par l'employeur, l'accord du salarié est formalisé dans un document signé par les parties.

Les périodes de suspension du contrat de travail (maladie, accident du travail, accident de trajet, congés payés, de repos, etc.) entraînent la suspension de la période d'essai.

En cas de suspension pour les motifs ci-dessus mentionnés, la période d'essai sera prolongée de la durée restante à courir. Le décompte des jours de suspension du contrat de travail est effectué en jours calendaires. »

Article 2 : Modification de l'article 12 bis du Statut du personnel administratif des Chambres d'Agriculture

A l'article 12 bis relatif au « Classement du personnel », les mots « période probatoire » sont remplacés par « période d'essai ».

Article 3 : Modification de l'article 18 du Statut du personnel administratif des Chambres d'Agriculture

A l'article 18 relatif aux « Congés annuels », les mots « période probatoire » sont remplacés par « période d'essai ».

Article 4 : Entrée en vigueur, durée et révision du présent accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur, pour l'ensemble du personnel des Chambres d'agriculture, dès leur validation et leur intégration dans le Statut du personnel administratif par la Commission Nationale Paritaire.

Les contrats de travail et lettres d'engagement signées avant l'entrée en vigueur du présent accord resteront soumis au régime antérieur.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par voie d'avenant sur proposition de l'une ou l'autre des parties signataires.

Fait en 3 exemplaires à Paris, le 17 juillet 2023

Le représentant des employeurs
M. Christophe HILLAIRET
Président de la CNCP

Les organisations syndicales
Pour la FGA – CFDT
M. Emmanuel DELETOILE

Pour le SYNAPSA CFE-CGC
Mme Véronique TORT