

Avis et communications

AVIS DIVERS

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Avis relatif à la décision du 24 janvier 2024 de la Commission nationale paritaire des chambres d'agriculture instituée par la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952 relative à l'établissement obligatoire d'un statut du personnel administratif des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers

NOR : AGRT2410083V

Le statut du personnel administratif des chambres d'agriculture peut être consulté auprès du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire, direction générale de la performance économique et environnementale des entreprises, 3, rue Barbet-de-Jouy, Paris (7^e) et de Chambres d'agriculture France, 9, avenue George-V, Paris (8^e).

Conformément à l'article L. 514-3 du code rural et de la pêche maritime, la Commission nationale paritaire des chambres d'agriculture instituée par la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952 relative à l'établissement obligatoire d'un statut du personnel administratif des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers a décidé d'entériner :

- l'accord national conclu et signé le 17 juillet 2023 par les parties à la Commission nationale de concertation et de proposition des chambres d'agriculture relatif à la période probatoire ;
- l'accord national conclu et signé le 17 juillet 2023 par les parties à la Commission nationale de concertation et de proposition des chambres d'agriculture relatif aux instances de représentation du personnel ;
- l'accord national conclu et signé le 20 décembre 2023 par les parties à la Commission nationale de concertation et de proposition des chambres d'agriculture relatif aux jours de congés exceptionnels pour événements familiaux ;
- l'accord national conclu et signé le 20 décembre 2023 par les parties à la Commission nationale de concertation et de proposition des chambres d'agriculture relatif au télétravail.

I. – L'accord national relatif à la période probatoire a pour effet de modifier les articles 3, 12 *bis*, et 18 du statut du personnel administratif des chambres d'agriculture.

Les modifications apportées sont les suivantes :

A. – L'article 3 (Période d'essai) est modifié comme suit :

« 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. A 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. »

B. – L'article 12 bis (Classement du personnel) est modifié comme suit :

Au 2^e paragraphe du 1 et au 1^{er} paragraphe du 2 de l'article 12 bis, les mots : « période probatoire » sont remplacés par les mots : « période d'essai ».

C. – L'article 18 (Congés annuels) est modifié comme suit :

Au 1^{er} paragraphe de l'article 18, les mots : « période probatoire » sont remplacés par les mots : « période d'essai ».

II. – L'accord national relatif aux instances de représentation du personnel a pour effet de modifier les articles 6, 6 bis, 6 ter, 8, 9, 10, 11 bis, 12, 15, 16 ter, 17, 18 bis, 19, 21 ter, 21 quater, 24, 25, 25 bis, 26, 27, 28 quater, 31 bis, 31 ter, 33 du statut du personnel administratif des chambres d'agriculture.

Les modifications apportées sont les suivantes :

A. – Les mots : « titre IV - Commissions Paritaires » sont remplacés par les mots : « titre IV - Instances représentatives du personnel ».

B. – L'article 6 (Délégués syndicaux) est modifié comme suit :

Le I de l'article 6 est ainsi rédigé :

« I. – Délégués syndicaux

Chaque organisation syndicale représentative ayant créé une section syndicale au sein de l'organisme employeur, peut désigner un délégué syndical titulaire et un délégué syndical suppléant parmi le personnel de droit public ou de droit privé de l'organisme, y compris dans les établissements de moins de 50 salariés.

Les conditions de désignation et les règles relatives au mandat des délégués syndicaux sont précisées aux articles L. 2143-1 et suivants du code du travail.

Chaque délégué syndical dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Ce temps, partagé entre le titulaire et le suppléant, est considéré comme temps de travail, et, est au moins égal à :

– 10 heures par mois dans les établissements de moins de 25 salariés ;

- 15 heures par mois dans les établissements de plus de 25 salariés et de moins de 150 salariés ;
- 20 heures par mois dans les établissements d'au moins 150 salariés ;
- 24 heures par mois dans les établissements d'au moins 500 salariés. »

Le paragraphe II de l'article 6 est abrogé.

Les mots : « III. – Représentants à la Commission Nationale de Concertation et de Proposition » sont remplacés par les mots : « II. – Représentants à la Commission Nationale de Concertation et de Proposition ».

C. – L'article 6 bis (Représentativité syndicale) est rédigé comme suit :

« Article 6 bis – Représentativité syndicale

La représentativité des organisations syndicales est fixée par les articles L. 2121-1 à L. 2121-13 du code du travail. »

D. – L'article 6 ter (Conditions de négociation et de validité des accords locaux) est rédigé comme suit :

« Article 6 ter – Conditions de négociation et de validité des accords locaux

Les conditions de négociation et de validité des accords collectifs, sont définies par les articles L. 2242-1 à L. 2242-21 du code du travail ainsi que les articles L. 2232-1 à L. 2232-38 du code du travail ; les accords collectifs nationaux restent soumis à une négociation en Commission Nationale de Concertation et de Proposition (CNCP) et une validation de la Commission Nationale Paritaire (CNP) (lorsqu'ils modifient le Statut du personnel). »

E. – L'article 8 (Commissions Paritaires Départementales ou d'Etablissement) est rédigé comme suit :

« Article 8 – Comité social et économique

Un comité social et économique est mis en place, pour l'ensemble du personnel de droit public ou privé, dans chaque chambre d'agriculture tel que défini par l'article L. 510-1 du code rural et de la pêche maritime, conformément aux dispositions du titre 1^{er} du livre III du code du travail (2^e partie législative du code du travail).

En l'absence de dispositions particulières explicitées dans le présent Statut, les attributions, les fonctions et les moyens du comité social et économique sont définies en fonction de l'effectif de la chambre d'agriculture conformément aux dispositions des articles L. 2311-1 à L. 2317-2 du code du travail et aux dispositions réglementaires afférentes.

Le comité social et économique est assujéti au secret professionnel, notamment à l'égard des procédés de fabrication, ainsi qu'à l'obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme tel par l'employeur, tel qu'en dispose l'article L. 2315-3 du code du travail.

I. – Elections

a) Organisation des élections

Les modalités d'organisation des élections sont établies conformément aux dispositions des articles L. 2314-4 à L. 2314-10 du code du travail, ainsi que par les dispositions réglementaires afférentes.

b) Collèges électoraux

Pour tenir compte des spécificités du réseau des chambres d'agriculture, trois collèges électoraux sont possibles :

- le collège 1, correspondant à la catégorie-métier A – Assistance et composé des salariés appartenant aux catégories d'emplois liés aux métiers de Logistique et maintenance ; Secrétariat, assistance et comptabilité ; Aide-documentaliste ;
- le collège 2, correspondant à la catégorie-métier C – Conseil et composé des salariés appartenant aux catégories d'emplois liés aux métiers d'Appui technique et analyses ; Conseil, Formation et animation ; Informaticien d'exploitation ; Documentaliste ;
- le collège 3, correspondant à la catégorie-métier E – Etudes et Encadrement et composé des salariés appartenant aux catégories d'emplois liés aux métiers d'Etudes, recherche et développement ; Encadrement, management ; Chef de projet informatique ; Chargé de communication.

c) Electorat et éligibilité

Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont prévues par les articles L. 2314-18 et 19 et L. 2314-23 du code du travail, ainsi que par les dispositions réglementaires afférentes.

Toutefois, si l'application des dispositions concernant les conditions d'ancienneté venait à réduire à moins de 2/3 de l'effectif la population des électeurs, les conditions d'électorat pourront être définies dans le cadre du protocole d'accord préélectoral.

Il en est de même lorsque l'application des dispositions concernant les conditions d'ancienneté pour l'éligibilité conduirait à une réduction du nombre de candidats qui ne permettrait pas l'organisation normale des opérations électorales.

L'ancienneté permettant de déterminer les conditions d'électorat et d'éligibilité d'un salarié est celle qu'il a acquise au sein de la chambre d'agriculture dont il relève à la date des élections.

Par dérogation à l'article L. 2314-33 du code du travail, le nombre de mandats successifs aux élections du comité social et économique n'est pas limité.

d) *Mode de scrutin et résultats des élections*

Les modalités concernant le scrutin sont définies par les articles L. 2314-26 à L. 2314-29 du code du travail, ainsi que par les dispositions réglementaires afférentes.

Une copie des procès-verbaux est adressée :

- à la préfecture ;*
- au ministre chargé de l'agriculture ;*
- aux partenaires sociaux de la chambre d'agriculture ;*
- au président de Chambres d'agriculture France.*

e) *Représentativité syndicale*

Se référer aux dispositions de l'article 6 bis du présent statut.

f) *Conditions de négociation et de validité des accords collectifs*

Se référer aux dispositions de l'article 6 ter du présent statut.

g) *Représentation équilibrée des femmes et des hommes*

La mise en œuvre de la représentation équilibrée des femmes et des hommes est définie par les articles L. 2314-30 à L. 2314-31 du code du travail, ainsi que par les dispositions réglementaires afférentes.

h) *Contestations*

Les modalités de contestations du processus électoral sont définies par l'article L. 2314-32 du code du travail, ainsi que par les dispositions réglementaires afférentes.

II. – Attributions

Les attributions du comité social et économique (CSE) sont définies a minima en fonction de l'effectif de la chambre d'agriculture et conformément aux dispositions de l'article L. 2312-1 du code du travail.

Le CSE peut demander à ce que le président de l'Etablissement préside une ou plusieurs réunions du CSE.

a) *Attributions pour les chambres d'agriculture d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés*

Les attributions du comité social et économique d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ainsi que les modalités de leur exercice sont celles prévues par les articles L. 2312-5 à L. 2312-7 du code du travail, ainsi que par les dispositions réglementaires afférentes.

b) *Attributions pour les chambres d'agriculture d'au moins 50 salariés*

Les attributions du Comité social et économique d'au moins 50 salariés ainsi que les modalités de leur exercice sont celles prévues par les articles L. 2312-8 à L. 2312-10 du code du travail, ainsi que par les dispositions réglementaires afférentes.

c) *Attributions pour les chambres d'agriculture d'au moins 300 salariés*

En complément des attributions prévues par les articles L. 2312-8 à L. 2312-10 du code du travail, le comité social et économique d'au moins 300 salariés comporte des obligations sociales mentionnées aux articles L. 2312-28, L. 2312-29, L. 2312-34, L. 2312-36 et L. 2312-69 du code du travail.

III. – Moyens

Les moyens du comité social et économique sont définis en fonction de l'effectif de la chambre d'agriculture et conformément aux dispositions des articles L. 2315-1 à L. 2315-18 du code du travail, ainsi que par les dispositions réglementaires afférentes. Un crédit d'heures de délégation supplémentaire de 5 heures/mois est attribué à chaque représentant du personnel élu par rapport aux règles légales (fixées à l'article R. 2314-1 du code du travail).

a) *Moyens pour les chambres d'agriculture d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés*

Les moyens du comité social et économique d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ainsi que les modalités de leur exercice sont celles prévues par les articles L. 2315-19 à L. 2315-22-1 du code du travail, ainsi que par les dispositions réglementaires afférentes.

Pour les CSE représentants de 11 à 49 salariés, le nombre de représentants titulaires est porté :

- de 1 à 2 représentants du personnel pour les CSE représentants de 11 à 25 salariés ;*
- de 2 à 3 représentants du personnel pour les CSE représentants de 26 à 49 salariés.*

b) *Moyens pour les chambres d'agriculture d'au moins 50 salariés*

Les moyens du comité social et économique d'au moins 50 salariés ainsi que les modalités de leur exercice sont ceux prévues par les articles L. 2315-23 à L. 2315-95 du code du travail, ainsi que par les dispositions réglementaires afférentes.

Un accord d'établissement peut décider de la mise en place de représentants de proximité, conformément à l'article L. 2313-7 du code du travail. »

F. – L'article 9 (Commissions Régionales Paritaires) est rédigé comme suit :

« Article 9 – Instance de coordination régionale

Une instance de coordination régionale peut se réunir au sein de la chambre d'agriculture régionale afin d'assurer l'animation, la coordination et l'échange de bonnes pratiques entre les chambres d'agriculture d'une même région, en coordonnant leurs actions et leurs rencontres.

Cette instance n'a pas vocation à se réunir dans les chambres d'agriculture régionales lorsqu'elles sont l'unique employeur dans une région.

a) Composition

Cette instance de coordination régionale est composée :

- d'une délégation employeur, composée de trois membres, dont le président de la chambre d'agriculture régionale ou son représentant, le directeur général de la chambre d'agriculture régionale ou son représentant ainsi que le directeur général de l'une des chambres d'agriculture de la région choisi par ses pairs pour les représenter ;*
- d'une délégation syndicale, composée d'un délégué syndical désigné comme coordinateur par chacun des syndicats représentatifs dans au moins l'un des établissements de la région. Par dérogation, dans les régions dont le nombre de syndicats représentatifs est inférieur ou égal à 2, chacun des syndicats peut alors désigner jusqu'à 2 délégués syndicaux.*

Chaque délégué syndical coordinateur dispose de 15 heures de délégation par réunion.

Le secrétariat de l'instance de coordination régionale est assuré par la chambre d'agriculture régionale.

b) Rôle

L'objectif de l'instance de coordination régionale est de partager les informations, les bonnes pratiques et d'opérer une réflexion collective sur les enjeux et les problématiques rencontrés à l'échelle régionale.

Cette instance veille, notamment au moyen de pédagogie et d'harmonisation, à la bonne application des accords nationaux par les chambres d'agriculture de la région.

c) Fonctionnement

Cette instance peut se réunir à la demande de l'un des membres de la délégation employeur ou de l'un des membres de la délégation syndicale, sur convocation du Président de la chambre d'agriculture régionale.

Les heures dévolues à l'instance de coordination régionale ne sont pas imputées sur le crédit d'heures de délégation des représentants du personnel.

Les frais de déplacement des membres de l'instance de coordination régionale sont pris en charge par la chambre d'agriculture dont ils relèvent. »

G. – L'article 10 (Commission paritaire de l'Assemblée permanente des chambres d'agriculture) est abrogé.

H. – L'article 11 bis (Commission nationale de concertation et de proposition) est modifié comme suit :

« 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.

Elle fixe notamment :

- les barèmes et les modalités de remboursement des frais de déplacement et frais professionnels, qui devront être négociés dans les meilleurs délais après signature du présent accord, et, en tout état de cause, avant son entrée en vigueur ;*
- congés exceptionnels pour événements familiaux.*

Les accords ou dispositions locales sur ces sujets restent en vigueur jusqu'à ce que leur soit substitué des dispositions nationales (par accord en CNCP).

La Commission Nationale de Concertation et de Proposition est également consultée en cas de désaccord relatif à l'interprétation faite des dispositions du présent Statut.

Sa composition, ses prérogatives et ses modalités de fonctionnement sont définies par les articles L. 514-3 et D. 514-28 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 L. 514-3-1 – (II) du code rural et de la pêche maritime. »

I. – L'article 12 (Classification des emplois) est modifié comme suit :

Le 2^e alinéa de l'article 12 est ainsi rédigé :

« La classification locale des emplois et le rattachement à un indice de base fait l'objet d'un accord négocié entre l'employeur et les représentants syndicaux. Cet accord est ensuite transmis au comité social et économique pour information. »

J. – L'article 15 (Augmentations de traitement) est modifié comme suit :

Le 5 de l'article 15 est ainsi rédigé :

« 5°) *Information des représentants du personnel*

Dans le cadre des articles R. 2312-7 et suivants du code du travail, les représentants du personnel au comité social et économique 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' salariés bénéficiant d'une promotion.*

Ces informations devront être ventilées :

- *par groupe d'emplois ;*
- *par catégorie ou collègues ;*
- *par répartition hommes/femmes ;*

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

K. – L'article 16 *ter* (Formation professionnelle) est modifié comme suit :

Le III « Plan de développement des compétences » de l'article 16 *ter* relatif est ainsi rédigé :

« III. – *Plan de développement des compétences*

A. – *Dispositions particulières pour l'ensemble des établissements du réseau des établissements*

Dans le cadre de la consultation obligatoire sur les orientations stratégiques de l'établissement prévue à l'article L. 2312-24 du code du travail pour les CSE représentants plus de 50 salariés, le comité social et économique émet un avis sur le plan de développement des compétences et peut proposer des orientations alternatives. Dans les CSE représentants moins de 50 salariés, il s'agit d'une simple information.

Conformément à l'article R. 2312-8 du code du travail, les informations nécessaires à cette consultation sont communiquées aux membres du comité social et économique via la rubrique dédiée à la formation professionnelle de la base de donnée économique et sociale.

B. – *Dispositions particulières des établissements d'au moins 300 salariés*

Les chambres d'agriculture de plus de 300 salariés renseignent dans la base de données économique et sociale des informations complémentaires mentionnées à l'article R. 2312-9 du code du travail ».

L. – L'article 17 (Durée du travail) est modifié comme suit :

- au « a/ Durée hebdomadaire du travail », les mots : « la commission paritaire visée à l'article 8 » sont remplacés par les mots : « le comité social et économique », et les mots : « Celle-ci est consultée » sont remplacés par les mots : « celui-ci est consulté », les mots : « la Commission susvisée » sont remplacés par les mots : « le comité susvisé » ;
- au « b/ Durée journalière de travail », les mots « validé par la commission Paritaire visée à l'article 8 » sont supprimés ;
- au « c/ Durée annuelle de travail de référence », les mots : « validée par la commission paritaire visée à l'article 8 » sont supprimés ;
- au « e/ Modulation du temps de travail sur l'année », les mots : « arrêtées dans l'accord local validé par la commission paritaire visée à l'article 8 » sont supprimés ;
- au « f/ Dispositions diverses », les mots : « la commission paritaire visée à l'article 8 » sont remplacés par les mots : « le comité social et économique », et les mots : « de ladite Commission » sont remplacés par les mots : « du comité social et économique ».

M. – L'article 18 *bis* (Congés RTT) est modifié comme suit :

Le 2^e alinéa de l'article 18 *bis* est ainsi rédigé :

« Chaque chambre d'agriculture 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 ou période de référence, 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, dans le respect des accords locaux le cas échéant. Le comité social et économique est consulté annuellement sur ces modalités. »

N. – L'article 19 (Autres congés et absences) est modifié comme suit :

Au dernier paragraphe de l'article 19, les mots : « la commission paritaire compétente » sont remplacés par les mots : « le comité social et économique ».

O. – L'article 21 *ter* (Mise à disposition) est modifié comme suit :

Le 1/ du II (Procédure) de l'article 21 *ter* est ainsi rédigé :

« 1/ *Consultation du comité social et économique.*

Dans le cadre de la consultation obligatoire sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi prévues à l'article L. 2312-26 du code du travail, la mise à disposition ne peut être réalisée qu'après consultation du comité social et économique de la chambre d'agriculture d'origine et du comité social et économique de(s) (l') organisme(s) d'accueil. »

P. – L'article 21 *quater* (Détachement) est modifié comme suit :

Le 1/ du II (Procédure) de l'article 21 *ter* est ainsi rédigé :

« 1/ Consultation du comité social et économique

Dans le cadre de la consultation obligatoire sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et d'emploi prévues à l'article L. 2312-26 du code du travail, le détachement ne peut être réalisé qu'après consultation du comité social et économique de la chambre d'agriculture d'origine et du comité social et économique de l'organisme d'accueil.

Ces comités sociaux et économiques sont tenus régulièrement informés des détachements engagés. »

Q. – L'article 24 (Mesures disciplinaires) est modifié comme suit :

Aux 2^e paragraphe de l'article 24, les mots : « la commission paritaire compétente » sont remplacés par les mots : « le comité social et économique », et au dernier paragraphe les mots : « ladite commission » sont remplacés par les mots : « ledit comité ».

L'avant dernier paragraphe de l'article 24 est supprimé.

R. – L'article 25 (Cessation d'emploi) est modifié comme suit :

– le 3^e l'article 25 est ainsi rédigé :

« 3/ Par révocation par mesure disciplinaire après observation des formalités prescrites en matière disciplinaire ».

– le 6^e l'article 25 est ainsi rédigé :

« 6/ Par suppression d'emploi. Les représentants du comité social et économique 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. »

– le 7^e l'article 25 est ainsi rédigé :

« 7/ Par rupture conventionnelle. »

S. – L'article 25 *ter* (Procédure de licenciement) est modifié comme suit :

*« Article 25 *ter* – 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 légales et réglementaires, l'avis du comité social et économique est requis. »

T. – L'article 26 (Délais de préavis) est modifié comme suit :

Au 3^e paragraphe du « I/Licenciement » de l'article 26, les mots : « après avis de la commission paritaire compétente » sont supprimés.

U. – L'article 27 (Indemnité de licenciement, reclassement et indemnisation chômage) est modifié comme suit :

– Le b/ du I (Indemnité de licenciement) de l'article 27 est ainsi rédigé :

« b/ Insuffisance professionnelle et mesure disciplinaire

En cas d'insuffisance professionnelle, l'indemnité de licenciement est calculée sur les bases ci-dessus.

Dans le cas de licenciement par mesure disciplinaire, l'indemnité éventuelle est fixée par la direction de la chambre d'agriculture »

– le a/ du II (Reclassement) est ainsi rédigé :

« 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. Le comité social et économique est consulté sur les mesures de reclassement, dans les cas et les conditions prévues par les dispositions du code du travail (articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail). 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. »

V. – L'article 28 *quater* (Accompagnement de la mobilité) est modifié comme suit :

Au premier paragraphe de l'article 28 *quater*, les mots : « commissions paritaires » sont remplacés par les mots : « comités sociaux et économiques ».

W. – L'article 31 *bis* (Cessation progressive d'activité) est modifié comme suit :

Au dernier paragraphe de l'article 31 *bis*, les mots : « à la commission paritaire visée à l'article 8 » sont supprimés.

X. – L'article 31 *ter* (Congé de fin d'activité) est abrogé.

Y. – L'article 33 (Frais de déplacement) est modifié comme suit :

« Article 33 – Frais de déplacement

Les frais engagés par les salariés dans l'exercice de leurs fonctions sont remboursés par l'employeur sur la base des barèmes de remboursement définie sur la base de l'article 11 bis du Statut »

III. – L'accord national relatif aux jours de congés exceptionnels pour événements familiaux a pour effet de modifier l'article 19 du statut du personnel administratif des chambres d'agriculture.

Les modifications apportées sont les suivantes :

L'article 19 (Autres congés et absences) est modifié comme suit :

« Article 19 – Autres congés et absences

Tout agent peut bénéficier au-delà des congés payés et congés RTT prévus par les articles 18 et 18 bis du Statut du personnel administratif des chambres d'agriculture d'une autorisation d'absence, rémunérée ou non rémunérée, conformément aux dispositions des articles L. 3142-1 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 les articles L. 1225-65-1 et -2 du code du travail est applicable à l'ensemble du personnel des chambres d'agriculture.

Les dispositions de l'article L. 1225-16 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.

Par ailleurs, tout agent a droit, sur justification, à des congés exceptionnels afin de gérer les questions matérielles soulevées par les événements importants de sa vie personnelle ; ils contribuent aussi, en lui donnant du temps, à l'aider à faire face à des événements douloureux.

Ces journées d'absence sont comptées en jours "ouvrables". Aucune diminution de rémunération ne peut être appliquée en raison de la prise de ces congés qui sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

La liste exhaustive des congés exceptionnels pour événements familiaux est établie par la Commission Nationale de Concertation et de Proposition conformément à l'article 11 bis du présent Statut, comme suit :

- mariage ou remariage : 4 jours ;
- PACS : 4 jours ;
- naissance ou adoption : 3 jours ;
- mariage de son enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint marié, concubin ou pacsé : 5 jours ;
- décès du père ou de la mère : 4 jours ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère (entendus seulement comme les parents du conjoint) : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 5 jours ;
- annonce de la survenue d'un cancer ou d'une pathologie chronique et évolutive chez un enfant : 5 jours ;
- décès d'un enfant de 25 ans ou plus : 12 jours ;
- décès d'un enfant lui-même parent, quel que soit son âge : 14 jours ;
- décès d'un enfant de moins de 25 ans : 14 jours + 8 jours fractionnables ;
- décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié : 14 jours + 8 jours fractionnables ;
- décès du grand-père ou de la grand-mère : 1 jour ;
- tout autre congé exceptionnel relatif à un événement familial, et non prévu au présent article, ne peut être négocié au niveau local. »

IV. – L'accord national relatif au télétravail a pour effet d'insérer un article 17 *ter* dans le statut du personnel administratif des chambres d'agriculture.

L'article 17 *ter* (Télétravail) est rédigé comme suit :

« Article 17 *ter* – Télétravail

Le télétravail est défini comme "toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait normalement été exécuté dans le lieu habituel d'exercice est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication."

Au sein des chambres d'agriculture, un dispositif de télétravail peut être mis en place dans le cadre d'un accord, ou, en cas d'échec de la négociation, dans le cadre d'une décision unilatérale de l'employeur. L'accord ou la

décision doit intégrer, a minima, l'ensemble des dispositions du présent article, dans le respect des limites édictées. Des modalités supplémentaires d'exercice du télétravail peuvent être négociées au niveau local.

I/ Champs d'application

1. Personnel concerné

Sont éligibles au télétravail l'ensemble des salariés, de droit public ou de droit privé, exerçant leur activité à temps plein ou à temps partiel, en contrat à durée indéterminée ou déterminée, à l'issue de leur période d'essai.

Par conséquent, les conventions de stage, contrats d'alternance, et les salariés en période d'essai ne sont pas éligibles au dispositif de télétravail.

Toutefois, en accord avec la direction de la chambre d'agriculture compétente et sur motif légitime, le responsable hiérarchique du salarié alternant, stagiaire ou en période d'essai peut solliciter, pour lui, une ouverture des droits au télétravail.

2. Activité concernée

Compte tenu des spécificités de ce mode d'organisation, le télétravail ne peut être ouvert qu'à des activités compatibles avec cette forme d'organisation.

L'analyse de la compatibilité de l'activité avec le télétravail est menée au regard notamment :

- des contraintes techniques (accès aux outils informatiques, données, documents ou équipements) ;
- des impératifs de sécurité des données traitées ou des opérations réalisées ;
- de la nécessité d'une présence physique obligatoire dans les locaux ou sur les sites agricoles ;
- de l'organisation du service (nombre de salariés déjà en télétravail ou travaillant à temps partiel, ancienneté de l'équipe...) ;
- de la faisabilité d'une réalisation des tâches à distance.

Par conséquent, il est demandé à chaque responsable de service de définir, au sein de son équipe, de manière objective, quels sont les activités qui sont compatibles avec le télétravail.

La liste des activités compatibles avec le télétravail est ensuite entérinée par la direction de la chambre d'agriculture concernée, et doit être annexée à l'accord collectif ou la décision unilatérale local relative au télétravail.

II/ Conditions d'exercice

1. Lieu de travail

Le télétravail est exercé depuis le lieu de résidence principale ou un autre lieu compatible avec son exercice et ayant fait l'objet d'une déclaration préalable à l'employeur, accompagnée de l'attestation d'assurance multirisque habitation afférente.

Le télétravail peut également s'effectuer dans un tiers-lieu, que ce soient les locaux d'une autre chambre d'agriculture ou encore depuis un autre lieu à usage professionnel.

Chaque chambre d'agriculture valide les tiers-lieux susceptibles d'accueillir des personnels en télétravail et s'assure de l'adéquation de ces locaux avec les activités concernées.

Dans tous les cas, le lieu d'exercice doit remplir les conditions suivantes :

- disposer d'une connexion internet suffisante pour ne pas altérer la visioconférence, le transfert et le téléchargement de fichiers volumineux ;
- être soit un lieu privé à usage d'habitation couvert par une assurance multirisque habitation, soit un tiers-lieu ;
- constituer un espace de travail adapté pour travailler et permettant de respecter la confidentialité et la discrétion professionnelle ;
- ne pas constituer de faille dans le dispositif de sécurité des systèmes d'information et la protection des données personnelles.

Pour les besoins impérieux de l'activité ou en cas de dysfonctionnement des équipements informatiques, le lieu d'exercice doit se situer dans un périmètre compatible avec un accès du salarié, dès le début de la journée suivante, sur son site d'affectation habituel.

2. Equipement de travail

a. Matériel informatique

Le salarié en télétravail doit impérativement utiliser le matériel informatique fourni par sa chambre d'agriculture.

b. Solution d'accès à distance

Le salarié doit disposer d'une connexion internet offrant un débit suffisant pour ne pas altérer la visioconférence, le transfert et le téléchargement de fichiers volumineux.

Dans le cas d'une suspension de cette connexion internet, le télétravail peut être suspendu.

c. Conformité de l'installation à domicile

La mise en œuvre du télétravail implique l'utilisation d'un lieu propice au travail au sein du domicile, comportant une prise de terre et un disjoncteur.

d. Assurance

Le salarié doit fournir à l'employeur une attestation nominative de l'assurance multirisque habitation de chaque lieu de télétravail.

3. Modalités

Il existe, au sein des chambres d'agriculture, deux modalités de recours au télétravail : le télétravail régulier, et le télétravail exceptionnel.

a. Télétravail régulier

Chaque salarié éligible peut faire une demande d'ouverture des droits au télétravail au sein de sa chambre d'agriculture.

La demande est ensuite étudiée au regard de la compatibilité de cette forme d'organisation du travail avec l'activité exercée par le salarié. La validation ou le refus de la demande est formulé par écrit dans un délai d'un mois à compter de son dépôt. Le refus fait obligatoirement l'objet d'une réponse motivée.

En cas de modification de ses missions, le salarié doit présenter une nouvelle demande de télétravail.

L'accord donné au salarié l'est pour une durée d'un an, reconductible après bilan. Ce bilan est obligatoirement réalisé entre le salarié et son responsable hiérarchique à l'occasion de son entretien annuel afin d'apprécier l'opportunité de sa reconduction.

L'accord collectif ou la décision unilatérale doit préciser le nombre de jours de télétravail par an, dans le respect des limites suivantes :

- 45 jours minimum, pour un salarié à temps plein ;*
- 90 jours maximum, pour un salarié à temps plein.*

Pour le salarié à temps partiel, ce nombre de jours de télétravail est proratisé selon sa quotité de temps de travail contractuel (arrondi à la demi-journée supérieure).

Ces jours peuvent être fixes (jours fixes dans la semaine) ou flexibles (jours différents d'une semaine sur l'autre) mais toujours déterminés avec le responsable hiérarchique.

Le crédit de journées se décompte par demi-journée.

Le salarié formule sa demande de jours de télétravail à son responsable hiérarchique sur l'outil d'enregistrement des jours de télétravail en respectant un délai de prévenance d'au minimum 24 heures avant la date prévue.

Pour des raisons tenant à l'organisation et/ou la charge de travail du service, le responsable hiérarchique peut refuser ou demander à modifier/reporter la demande.

Les jours non pris sont reportables d'une semaine sur l'autre, dans la limite des 2 jours maximum de télétravail par semaine.

b. Télétravail exceptionnel

Le télétravail exceptionnel est une modalité de travail mise en place pour permettre exceptionnellement l'exécution d'activité pour répondre à des situations inhabituelles ou d'urgence.

Le télétravail exceptionnel nécessite que soient réunies au préalable les conditions pour que le salarié soit effectivement en capacité de télétravailler.

En cas de contrainte collective (intempéries notables, épidémie, grève des transports, travaux dans les locaux de l'entreprise...) ou de contrainte individuelle (personne en situation de handicap, femme enceinte, personnel éligible au congé de proche aidant...), l'employeur peut recourir, pour tout ou partie des salariés, à la modalité de télétravail exceptionnel, de manière unilatérale après information, par tout moyen, des instances représentatives du personnel.

S'agissant des cas individuels, une modalité particulière de télétravail peut en effet être préconisée par le médecin du travail, et, dans l'intervalle, par le médecin traitant, pour les salariés dont la santé pourrait être altérée par des déplacements trop fréquents.

La préconisation est étudiée par l'employeur qui adresse sa décision motivée au salarié ainsi qu'au médecin du travail.

S'agissant de pallier des circonstances particulières, les jours de télétravail réalisés dans ce cadre ne sont pas limités par un plafond de nombre de jours.

III/ Principes fondamentaux

1. Principe de volontariat

Le télétravail revêt un caractère volontaire. Le volontariat est fondé sur un principe d'acceptation mutuelle et un principe de double réversibilité tant à l'initiative de l'employeur que du salarié.

Ce principe implique que le salarié soit obligatoirement informé, dès son embauche, des modalités de mise en œuvre du télétravail dans sa chambre d'agriculture. Un recueil de ces modalités est également tenu à sa disposition.

Le fait de demander à télétravailler ne peut être ni un motif de sanction, ni pénalisant par rapport au déroulement de carrière, ni de nature à réduire les droits du salarié.

2. Principe de réversibilité

L'accord des parties relatif au télétravail est réversible, tant à l'initiative du responsable que du salarié, sous réserve d'une demande formalisée par écrit et dans un délai de prévenance de 15 jours.

L'autorisation de télétravail est :

- systématiquement revue en cas de modification des missions ;*
- suspendue en cas de manquements notables aux modalités du dispositif ;*
- suspendue en cas d'incompatibilité avec l'organisation et le bon fonctionnement d'une équipe ou afin de répondre à l'obligation de permanence des services de la chambre d'agriculture.*

Une décision de refus, de retrait d'autorisation ou de changement des conditions du télétravail doit être motivée.

Le salarié peut demander un entretien à son responsable hiérarchique en cas de contestation éventuelle des motivations de la réversibilité décidée par l'employeur. Lors de cet entretien, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de sa chambre d'agriculture.

3. Principe d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

a. Respect de la charge de travail

Le salarié en télétravail bénéficie des mêmes droits que les autres salariés.

La charge de travail et l'amplitude horaire demandées au salarié qui télétravaille sont équivalentes à celles des salariés ayant des fonctions analogues mais travaillant dans les locaux habituels de sa chambre d'agriculture.

Ainsi, le passage en télétravail ne modifie en rien le contenu et les objectifs de la fonction exercée par le salarié.

Le responsable hiérarchique s'assure avec le salarié que la charge du travail demandée au salarié qui télétravaille est compatible avec la durée contractuelle du travail, dans le respect de la vie privée.

b. Droit à la déconnexion

L'organisation du télétravail s'exerce dans le cadre des horaires de travail habituel de la chambre d'agriculture concernée.

Il est rappelé que le salarié est en droit de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail.

Les périodes de repos, congé et suspension du contrat de travail doivent être respectées par l'ensemble des acteurs des chambres d'agriculture.

4. Principe de préservation du collectif de travail

Au vu de l'incidence du télétravail sur le mode de management et sur le fonctionnement interne du service, le responsable hiérarchique a pour mission de veiller à la continuité du service et préserver la cohésion et l'opérationnalité de son équipe en organisant des temps de présence sur site. Il détermine un nombre de jours par mois au cours desquels l'ensemble des membres de son équipe sont obligatoirement sur site pour faire le bilan et trouver des solutions aux éventuelles difficultés organisationnelles, techniques et relationnelles.

Pour ce faire, chaque Chambre d'agriculture accompagne et forme ses responsables hiérarchiques sur, notamment, le management à distance, les outils de télétravail, le numérique et la gestion du temps de travail.

5. Respect des règles de sécurité informatique

Tout salarié en télétravail s'engage à respecter les règles de sécurité informatique en vigueur dans les chambres d'agriculture et à mettre en œuvre tous les protocoles visant à assurer les protections des données et leur confidentialité prévue à la charte informatique en vigueur.

Etant donné que le salarié en télétravail a l'usage de ces informations, dans son environnement privé qu'il est le seul à maîtriser, il s'attache à une vigilance particulière sur leur intégrité et le maintien de leur confidentialité notamment par l'application des dispositions en matière de mot de passe pour les travaux qu'il accomplira à son domicile. »