

NEWSLETTER

Edito

Chères collègues, chers collègues,

Nous sommes heureux de relancer notre newsletter à destination des personnels de droit privé de l'enseignement agricole (CNEAP/GOFPA).

Parce que l'information syndicale doit être accessible à tous, nous reprenons la publication régulière de cette lettre pour vous tenir informés simplement et efficacement sur l'actualité de la branche.

Dans chaque numéro, vous retrouverez :

- **Les échos de la CPPNI** : ce qui se décide en commission paritaire
- **Les nouveautés du droit du travail** : ce qui change pour vous
- **Les rappels réglementaires** : vos droits essentiels
- **Des ressources utiles** : pour aller plus loin

Que vous soyez éducateur, enseignant-formateur, personnel administratif ou technique, nous sommes là pour vous accompagner, vous conseiller et défendre vos intérêts.

Cette newsletter est aussi la vôtre : n'hésitez pas à nous faire part de vos questions et préoccupations.

Bonne lecture !

L'équipe FEP-CFDT de l'enseignement agricole privé

Vincent GARAUD, Maxime Pouyet, Philippe Caldas

CDD d'usage dans la branche OEFMT : des clarifications importantes obtenues

Lors de la dernière Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la branche OEFMT (cneap/Gofpa), nous FEP-CFDT avons obtenu des employeurs des clarifications essentielles sur le recours au contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) dans les établissements agricoles privés.

Un cadrage nécessaire

Face à l'utilisation parfois abusive de ce type de contrat, nous avons demandé aux représentants patronaux de préciser les conditions légales de recours au CDDU. Les réponses apportées constituent désormais une référence pour l'ensemble de la branche.

Les principes rappelés

Conformément à l'article L12.2 de notre Convention Collective Nationale, le CDDU dans notre branche doit respecter deux principes fondamentaux :

La nature temporaire de l'activité : le contrat d'usage ne peut être utilisé que pour des activités ponctuelles, limitées à une fraction de l'année. Il s'agit d'un point crucial qui exclut tout usage pour des besoins permanents.

L'interdiction de substitution au CDI : le CDDU ne doit jamais servir à pourvoir un poste permanent. Cette précision est essentielle pour préserver des emplois stables dans nos établissements.

Les emplois concernés

Les employeurs ont identifié deux catégories d'emplois concernées par le CDDU :

- Les AESH-AVS
- Les enseignants-formateurs

Une avancée à défendre

Ces clarifications représentent une avancée importante dans la sécurisation juridique de nos emplois. Elles doivent servir de garde-fou contre les dérives et permettre à chacun de vérifier la conformité des pratiques dans son établissement. Nous resterons vigilants sur l'application de ces principes et n'hésiterons pas à intervenir en cas de non-respect du cadre ainsi défini.



L'impératif nécessité pour le salarié d'avoir son PIV

Pourquoi le PIV est absolument indispensable :

1. Visibilité et prévisibilité

Le PIV permet au salarié de **connaître à l'avance** comment son temps de travail va évoluer sur l'année entière (septembre à août). Sans ce document, il est dans le flou total sur son rythme de travail.

2. Organisation de la vie personnelle

Avec des variations pouvant aller de **0 à 42 heures par semaine** (voire 44h), le salarié doit pouvoir anticiper :

Les périodes de forte activité

Les semaines non travaillées

Ses contraintes familiales (garde d'enfants, etc.)

Ses engagements personnels

3. Contrôle de ses droits

Le PIV permet au salarié de vérifier que l'employeur respecte :

Le plafond annuel de 1 607 heures

Les 2 semaines à 0 garanties minimum

Les limites hebdomadaires (42h standard, 44h exceptionnel)

La compensation arithmétique autour de 35h/semaine

4. Protection juridique

Sans PIV remis dans les délais légaux (**10 jours avant le début de période**) :

Le salarié ne peut pas être tenu de respecter un planning qu'il n'a pas reçu

Il dispose d'un argument en cas de litige

L'employeur est en **infraction** vis-à-vis de ses obligations

5. Opposabilité en cas de modification

Le PIV sert de **référence** : toute modification ultérieure doit respecter le délai de 10 jours de prévenance (sauf urgence ou accord du salarié). Sans PIV initial, impossible de prouver qu'il y a eu modification.



L'**I.fep**, est une application mobile de la **Fep-Cfdt** qui peut être téléchargée gratuitement sur tout téléphone portable, que l'on soit adhérent·e ou pas. Son contenu est régulièrement mis à jour.



Retrouver ici

Les textes applicables dans la branche OEFMT

Congés payés vs Arrêt maladie

Acquisition de droits à congés sur une période d'arrêt maladie simple ?

Depuis la loi du 22 avril, les salariés en arrêt maladie simple acquièrent désormais des droits à congés payés. L'absence pour maladie est assimilée à du temps de travail effectif. Le salarié cumule 2 jours ouvrables par mois d'arrêt, dans la limite de 24 jours par an. En cas d'impossibilité de prendre ses congés du fait de la maladie, ceux-ci peuvent être reportés sur une période de 15 mois après la reprise, sous réserve que l'employeur ait informé le salarié de ses droits.

Quelles sont les incidences de la maladie sur la prise des congés payés ?

Le salarié est malade avant le début de ses vacances : il bénéficie d'un report de ses congés non pris du fait de la maladie

Les congés ne peuvent pas être pris pendant la période d'arrêt maladie. Le salarié bénéficie d'un report de ses congés non pris. L'employeur doit permettre la prise ultérieure de ces congés, dans le respect du délai de report (15 mois maximum après la reprise, si l'information a bien été donnée).

Le salarié est malade pendant ses congés

Lorsqu'un salarié tombe malade pendant ses congés payés, les jours de congés qui coïncident avec la période d'arrêt maladie doivent être restitués et pourront être pris ultérieurement, à condition que l'arrêt maladie ait été notifié à l'employeur.

