

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Préambule

Ce préambule a pour objet de définir l'esprit de la Convention collective.

Outre la définition des droits du salarié(e), la présente Convention collective définit les règles de l'organisation du travail au sein de la Confédération paysanne, de la FADEAR et de ses organismes affiliés.

A côté de ces règles, il convient de préciser et d'affirmer l'esprit et la nature des relations salarié(e)s/employeurs qui caractérisent les structures précitées.

L'application de cette convention doit être l'occasion d'une réflexion globale sur l'organisation du travail, la place et la considération des salarié(e)s avec les employeurs. Le projet de société que défend la Confédération paysanne doit s'appliquer aux employeurs à l'égard de leurs salarié(e)s dans leurs fonctions.

L'une des richesses du travail des salarié(e)s à la Confédération paysanne et organismes affiliés tient à la relation de confiance qui peut s'installer entre salarié(e)s et paysans-employeurs, permettant une autonomie et une responsabilité accrue du salarié(e) dans la gestion de son travail au quotidien, rompant avec la logique salariale classique basée uniquement sur un rapport de subordination.

Cet esprit définit un rapport moral salariés/employeurs qui doit être soutenu et complété par des règles définies dans la présente Convention collective. Ces règles ont notamment pour objet de fixer les limites à une souplesse de travail quand celle-ci ne peut plus être assumée par l'une ou l'autre des parties signataires de la présente convention, et d'encadrer le champ de travail où cette autonomie peut s'exercer.

Cette Convention collective s'applique à l'ensemble des salarié(e)s. Elle est la base minimum à la définition d'un accord d'entreprise, ce dernier peut être mis en place dans chaque structure.

Ret CB P.B. B.B. Rm 27 AL M Ret ³² ¹ JG

Table des matières

I – DISPOSITIONS GENERALES.....	3
Article 1 - Champ d'application.....	3
Article 2 – Durée – Révision – Dénonciation – Adhésion – Avantages acquis.....	3
Article 3 - Publicité.....	4
Article 4 - Liberté d'opinion, exercice du droit syndical.....	4
Article 5 – Délégué(e)s du personnel.....	4
II – EMPLOIS ET REMUNERATIONS.....	6
Article 6 - Classification des postes.....	6
6.1 – Catégorie 1 – Agent de service.....	6
6.2 - Catégorie 2 – Secrétaire.....	6
6.3 - Catégorie 3 – Animateur-trice.....	6
6.4 - Catégorie 4 – Coordinateur-trice réseaux – Animateur-trice.....	8
III – CONTRAT DE TRAVAIL.....	10
Article 7 - Recrutement.....	10
Article 8 - Contrat de travail.....	10
Article 9 – L’entretien professionnel et le bilan annuel.....	11
Article 10 - Rupture du contrat de travail.....	12
Article 11 - Durée du travail.....	13
Article 12 - Travail à temps partiel.....	13
Article 13 – Récupération des heures de travail hors horaires habituels.....	13
Article 14 – Déplacements.....	14
Article 15 - Congés payés.....	15
Article 16 - Congés spéciaux rémunérés.....	15
Article 17 – Absence pour enfants malades.....	15
Article 18 - Mise en disponibilité.....	16
Article 19 - Jours Fériés.....	16
Article 20 - Santé.....	16
Article 21 - Maternité - Adoption.....	19
Article 22 – Ancienneté - Reconstitution de carrière - Avancement - Mutation.....	19
Article 23 - Professionnalisation - Formation professionnelle continue.....	20
IV – COMMISSION PARITAIRE.....	21
Article 24 - Commission Paritaire d’interprétation et de conciliation.....	21
V – COMPTE EPARGNE TEMPS.....	24
Article 25 – Mise en place d’un Compte épargne temps (CET).....	24
VI – DISPOSITIONS DIVERSES.....	27
Article 25 - Application.....	27
Article 26 - Annexes.....	27
ANNEXE 1.....	28
ANNEXE 2.....	29
ANNEXE 3.....	30

RCT CG P.B. B-B Rm 207 HLM RCT  

En application des dispositions collectives entre les représentants des organisations professionnelles ci-après :

Confédération paysanne - 104 rue Robespierre 93170 Bagnole - et ses structures adhérentes, de la FADEAR - 104 rue Robespierre 93170 Bagnole - et ses structures adhérentes, d'une part,

Et le STCPOA (Syndicat des Travailleurs de la Confédération paysanne et de ses organisations affiliées) affilié à l'Union syndicale SOLIDAIRES - 104 rue Robespierre 93170 Bagnole - d'autre part,

Il a été convenu ce que suit :

I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national les rapports entre les employeurs et les salarié(e)s des Confédérations paysannes, de la FADEAR et leurs organisations adhérentes.

Article 2 – Durée – Révision – Dénonciation – Adhésion – Avantages acquis

2.1 – Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Chacune des parties signataires ayant la possibilité de la réviser ou de la dénoncer.

2.2 – Révision

Lorsqu'une des parties contractantes envisage une révision, elle peut présenter sa demande sans que celle-ci entraîne la dénonciation de la présente convention.

L'introduction de la demande se fait au cours d'une réunion de la Commission paritaire. Afin de laisser à chacune des parties signataires le délai de réflexion et de consultation suffisant, la question ne pourra être tranchée qu'au terme d'un délai de 3 mois à compter de l'introduction de la demande : si, à l'issue de ce délai, aucun accord n'a été trouvé, les négociations se poursuivront au rythme minimum d'une rencontre tous les 3 mois.

Cette révision sera déposée à l'organisme compétent (DIRECCTE) et s'appliquera à la date de l'enregistrement.

2.3 – Dénonciation

La dénonciation peut être faite à la fin de chaque année civile, avec un délai de préavis de trois mois ; c'est-à-dire avant le 30 septembre pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier suivant.

L'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires, devra être accompagné d'un projet de texte de transformation. Les négociations devront s'engager dans le délai de deux mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation et se poursuivre au rythme d'une rencontre minimum tous les trois mois jusqu'à conclusion d'un accord. La présente Convention collective restera en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, ou, à défaut d'accord, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

2.4 – Adhésion

RET CG P.A. B.B. Am 27 AL AN RET E

Toute organisation syndicale représentative des salarié(e)s, toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement peut adhérer à la présente convention dans les conditions prévues à l'article L.2261-3 du Code du Travail.

2.5 - Avantages acquis

La présente convention ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis à titre individuel ou par application d'un accord collectif conclu antérieurement à la signature de la présente convention. Son application ne peut en aucun cas constituer une cause de rupture du contrat de travail.

Article 3 - Publicité

Conformément aux articles R.2231-1 et D.2231-2 du Code du travail, « les conventions et accords, ainsi que leurs avenants et annexes, sont déposés par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail. Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique ».

La partie la plus diligente remet également un exemplaire de chaque convention ou accord auprès de l'organisme compétent (la DIRECCTE).

Un dossier est constitué au siège de la Confédération paysanne, de la FADEAR et autres organisations adhérentes. Il contient un exemplaire de la présente convention ainsi que toutes les dispositions accessoires concernant le personnel. Ce dossier est constamment tenu à la disposition du personnel par l'employeur. Un exemplaire sera distribué à chaque salarié(e) des organisations signataires à son embauche.

Article 4 - Liberté d'opinion, exercice du droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit pour le ou la salarié(e) d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du Livre 1^{er} de la deuxième partie du Code du travail.

Elles s'engagent à ne pas tenir compte de l'appartenance ou de la non appartenance à un syndicat, des fonctions représentatives syndicales ou autres, des opinions politiques, philosophiques ou religieuses, de l'origine sociale ou raciale, du sexe ou de l'âge, pour arrêter leurs décisions, de quelque nature qu'elles soient, intéressant le fonctionnement de l'entreprise et notamment en ce qui concerne les employeurs, l'embauche, les conditions de travail, la rémunération et l'avancement, la formation professionnelle, l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et le licenciement.

Article 5 – Délégué(e)s du personnel

5.1 - Élections des délégué(e)s du personnel

Le nombre de délégués du personnel à élire est fonction de l'effectif de l'entreprise :

- de 11 à 25 salariés = 1 titulaire et 1 suppléant
- de 26 à 74 salariés = 2 titulaires et 2 suppléants
- de 75 à 99 salariés = 3 titulaires et 3 suppléants
- de 100 à 124 salariés = 4 titulaires et 4 suppléants
- de 125 à 174 salariés = 5 titulaires et 5 suppléants
- de 175 à 249 salariés = 6 titulaires et 6 suppléants

RCT CB P. B - B B B m U AL MRA  4

L'élection, la durée des fonctions et des attributions des délégués du personnel sont déterminées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

5.2 - Heures de délégation

Les heures de délégation des représentants du personnel élus sont de 10 heures par mois par délégué pour les entreprises de moins de 50 salariés et de 15 heures par mois par délégué pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

5.3 - Fonctions syndicales et électives

Sauf dispositions légales plus favorables, le ou la salarié(e) appelé(e) à une fonction syndicale ou élective nécessitant la suspension de ses activités professionnelles peut, sur sa demande, bénéficier d'une mise en disponibilité.

Son contrat de travail sera suspendu et reprendra son plein effet au moment de sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi de même niveau de qualification avec le maintien des avantages antérieurement acquis.

Cette possibilité sera ouverte pour une durée maximale d'un an renouvelable une fois ou plus par accord entre les parties.

5.4 - Congés de formation économique, sociale et syndicale

Ce congé permet d'acquérir des connaissances économiques, sociales ou syndicales, dans le but d'exercer des responsabilités syndicales. Il est ouvert à l'ensemble des salariés (adhérents ou non à un syndicat). Aucune condition d'ancienneté n'est nécessaire pour en bénéficier.

Conditions d'accès du congé de formation économique, sociale et syndicale voir les articles L2145-5 à L2145-13

Rémunération du salarié : maintien du salaire sur 2 jours de formation par an et par salarié, les autres jours sont à la charge du syndicat du salarié.

Refus du congé par l'employeur : voir les articles R3142-2 à R3142-5-2 du code du travail

RCT CO P.B. B-D Rm 207 AL M RCT &



II – EMPLOIS ET REMUNERATIONS

Article 6 - Classification des postes

La position d'un(e) salarié(e) dans la classification des postes se fait en fonction des missions qui lui sont confiées et des tâches réalisées par le (la) salarié(e) correspondantes au plus haut poste.

Une fiche de poste se construit en s'appuyant sur le profil de poste pour préciser les missions, en prenant en compte le temps de travail.

Lors de l'entretien annuel (voir art. 9), une évolution du profil de poste en fonction des tâches réellement effectuées par le ou la salarié(e) pourra avoir lieu.

6.1 – Catégorie 1 – Agent de service

6.11 – Agent de service

Il s'agit de l'exécution de tâches simples et bien définies par des consignes détaillées fixant la nature du travail et la manière de le faire.

A titre d'exemple, peuvent être classé(e)s dans cette catégorie les salarié(e)s suivant(e)s : concierge, personnel de nettoyage de petit entretien, agent de bureau, de cuisine, de lingerie, employé(e) de reprographie.

6.2 - Catégorie 2 – Secrétaire

6.21 - Secrétaire

Profil de poste comprenant les missions et les compétences suivantes :

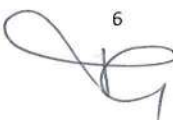
- standard, réponses au téléphone, accueil,
- envoi et distribution du courrier,
- classement, photocopies de courriers et de documents,
- prises de notes rapide et élaboration de comptes rendus,
- rédaction de courriers et documents divers,
- constitution et saisie de dossiers,
- gestion de dossiers administratifs et de programmes simples,
- utilisation de l'outil informatique, de traitements de texte et de divers logiciels,
- gestion de la circulation de l'information,
- gestion d'une documentation;
- suivi de la trésorerie (prévision, proposition de gestion), préparation des écritures comptables;
- gestion de l'informatique;
- mise en page d'un journal.

A titre d'exemple, peuvent être classé(e)s dans cette catégorie les salarié(e)s suivant(e)s : secrétaire, secrétaire technique, secrétaire-comptable, aide-comptable.

6.3 - Catégorie 3 – Animateur-trice

6.31- Responsable administratif

RCT CB P B B-B Rm ZM AL AN RCT x

6


Profil de poste comprenant les missions et les compétences des profils précédents mais concernant des salarié(e)s ayant à assumer des responsabilités de gestion, d'organisation et de prise de décision :

- organisation du travail avec plusieurs collaborateurs;
- organisation du travail et gestion d'un service ou d'une structure.

A titre d'exemple, peuvent être classé(e)s dans cette catégorie les salarié(e)s suivant(e)s : comptable, secrétaire à responsabilités, chargé(e) de mission administratif.

6.32 - Technicien(ne)

L'objet de ce poste est de l'ordre de la réalisation de missions techniques, liées à des projets ou des dossiers techniques. Il vient nécessairement en complément d'un poste déjà existant d'animateur sur le même domaine dans la structure employeuse.

Les missions peuvent être :

- recueil et analyse de données, étude/expérimentation;
- montage de dossiers;
- analyse technique des dossiers et organisation des activités;
- accompagnement de projet;
- participation à la vie associative.

6.33 - Chargé(e) d'étude

Fonction afférente à une action limitée dans le temps et dont la durée a été fixée par avance. Peut être recruté(e) à l'intérieur ou à l'extérieur de l'ensemble des Confédérations paysannes ou organismes affiliés.

6.34 – Animateur(trice) syndical / développement

Le travail d'animation se fait sous la responsabilité directe et en collaboration avec les responsables élu(e)s désigné(e)s par la structure employeuse.

Tronc commun	
Animer la vie de la structure, des instances décisionnelles, des groupes thématiques et locaux, avec les responsables Assurer la circulation de l'information interne Organiser des actions (événements, manifestations...) en appui aux responsables Contribuer au lien entre les structures départementales, régionales, nationales du réseau Accompagner les responsables au dépôt et au suivi de dossiers de financement de la structure Appuyer les responsables dans la recherche de nouvelles sources de financement Mettre en place et encadrer des formations Réaliser, en appui des responsables, la gestion administrative de la structure, avec les responsables Étudier et analyser les dossiers technico-politiques, appuyer les responsables dans le travail de ces dossiers	
Syndical	Développement
Appuyer les responsables dans la stratégie syndicale (défense individuelle et collectives des paysan-ne-s, mise en place d'actions) Accompagner les responsables dans leurs représentations politiques	Accompagner des projets individuels ou collectifs pour l'installation, la transmission en agriculture, pour le développement et la promotion de l'agriculture paysanne Mener des études, des expérimentations

RET CB P.B. B-B Rm 207 AL m RET ⁷ 

Appuyer l'équipe bénévole dans la stratégie de communication (rédaction, diffusion du journal, dans les relations aux médias et la rédaction des communiqués de presse)	Participer à des projets partenariaux et/ou territoriaux Coordonner des projets de la structure
---	--

6.4 - Catégorie 4 – Coordinateur-trice réseaux – Animateur-trice

6.41 - Coordinateur-trice réseaux – Animateur-trice

Ce poste a des missions de coordination et d'animation qui comportent un partage de responsabilités avec les employeurs, encadrées par écrit sur la gestion des ressources humaines, la gestion financière et la représentation.

Les missions de ce poste sont décrites ci-dessous. La fiche de poste doit comporter les missions spécifiques au coordinateur-trice réseaux et une partie des missions dans le profil animateur-trice, en fonction du temps de travail du poste.

COORDINATEUR-TRICE RÉSEAUX
Coordonner le/les réseaux des structures adhérentes ou partenariales (équipes salariés et administrateurs), Appuyer les responsables dans la gestion des ressources humaines. Gérer les dossiers de financements et coordonner les actions financées en collaboration avec les structures adhérentes ou partenariales, Assurer la gestion administrative et financière de la structure, Rechercher de nouvelles sources de financement pour sa structure et pour les structures adhérentes ou partenariales, Étudier, analyser et rédiger des contributions, en concertation avec les structures adhérentes ou partenariales, sur les dossiers techniques et politiques Organiser la mutualisation des pratiques et des outils du/des réseau/x Missions assurées à la demande des administrateurs et en concertation : - Coordonner l'équipe salariée de la structure, - Organiser des formations pour les salariés et les responsables (professionnalisation), - Assurer la représentation de la structure (à la demande des responsables paysans, après concertation),
Tronc commun
Animer la vie de la structure, des instances décisionnelles, des groupes thématiques et locaux, avec les responsables Assurer la circulation de l'information interne Organiser des actions (événements, manifestations...) en appui aux responsables Contribuer au lien entre les structures départementales, régionales, nationales du réseau Accompagner les responsables au dépôt et au suivi de dossiers de financement de la structure Appuyer les responsables dans la recherche de nouvelles sources de financement Mettre en place et encadrer des formations Réaliser, en appui des responsables, la gestion administrative de la structure, avec les responsables

RCT CB P.B. B-B RM JA AL M 2

Étudier et analyser les dossiers technico-politiques, appuyer les responsables dans le travail de ces dossiers	
Syndical	Développement
Appuyer les responsables dans la stratégie syndicale (défense individuelle et collectives des paysan-ne-s, mise en place d'actions) Accompagner les responsables dans leurs représentations politiques Appuyer l'équipe bénévole dans la stratégie de communication (rédaction, diffusion du journal, dans les relations aux médias et la rédaction des communiqués de presse)	Accompagner des projets individuels ou collectifs pour l'installation, la transmission en agriculture, pour le développement et la promotion de l'agriculture paysanne Mener des études, des expérimentations Participer à des projets partenariaux et/ou territoriaux Coordonner des projets de la structure

6.42 - Conseiller(ère) juridique

Responsable du suivi des aspects juridiques des dossiers individuels et collectifs,
Analyse juridique de ces dossiers,
Analyse politique de ces dossiers juridiques.

6.43 – Journaliste

Responsable de rédaction : rédacteur(rice) en chef
Rédaction/secrétaire de rédaction

Pour ces deux postes, des dispositions spécifiques sont appliquées conformément à la Convention Collective Nationale des Journalistes.

RET CG P.B B-B Rm 20 AL m &

III – CONTRAT DE TRAVAIL

Article 7 - Recrutement

En cas de vacance ou de création de poste, les employeurs sont dans l'obligation de diffuser dans le réseau Confédération paysanne et FADEAR, les offres d'emploi et d'en informer la Commission paritaire.

Par ailleurs, les offres d'emploi devront obligatoirement faire clairement référence à la présente Convention collective et à un des profils de poste qui y sont définis.

Le recrutement est soumis à la législation et à la réglementation en vigueur avec la possibilité pour les salarié(e)s de participer au recrutement à titre consultatif.

Article 8 - Contrat de travail

8.1 - Établissement du contrat de travail

L'engagement se fait obligatoirement par écrit en 2 exemplaires dont l'un est remis au salarié(e) et l'autre conservé par l'employeur, signé par les parties contractantes. L'absence de contrat écrit qualifie un contrat à durée indéterminée.

Le contrat devra obligatoirement spécifier :

- la date d'entrée en fonction,
- la classification du poste,
- la durée du travail et sa répartition,
- le lieu de travail et sa répartition,
- le salaire de base et tous les éléments de rémunération en particulier les éléments de reconstitution de carrière,
- la fonction, la catégorie professionnelle et son coefficient,
- la durée de la période d'essai,
- l'intitulé de la convention collective applicable,
- le nombre de réunions en soirée par semaine,
- les déplacements en voiture s'il y a lieu,
- l'objet du contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ainsi que sa durée et son terme.

8.2 - Contrat à durée indéterminée

Les contrats sont de façon générale conclus à durée indéterminée.

8.3 - Contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée, conformément au Ccode du travail.

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et il doit comporter obligatoirement les mentions obligatoires suivantes :

- le nom et la qualification du salarié(e) remplacé(e) lorsqu'il est conclu au titre de l'article L.1242-2,
- la date de fin de contrat, et le cas échéant, une clause de renouvellement, ou la durée minimale, pour les contrats à terme incertain,

- la désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, la mention que le poste occupé figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité de cette catégorie de salariés,
- l'intitulé de la convention collective applicable,
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue,
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaires,
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Le contrat de travail doit être transmis au salarié, au plus tard, dans les 2 jours suivant l'embauche.

Pour tous les emplois, autres que pour des missions ponctuelles, l'employeur s'engage, en concertation avec les salarié(e)s, à rechercher tous les moyens pour pérenniser le poste.

8.4 - Contrat de travail à temps partiel (voir article 12)

8.5 - Modification du contrat de travail

Toute modification substantielle du contrat de travail doit faire l'objet d'une proposition notifiée par écrit au salarié concerné. Si ce dernier ou dernière n'accepte pas cette modification, l'employeur devra maintenir le contrat de travail aux conditions initiales ou engager une procédure de licenciement.

8.6 - Période d'essai

Les contrats de travail peuvent prévoir une période d'essai.

En cas de contrat à durée déterminée, la Convention collective se rapporte aux conditions relatives à l'article L.1221-19 à L.1221-24 du Code du travail : la période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

En cas de contrat à durée indéterminée, elle pourra être de deux mois renouvelable une fois pour les salarié.e embauché.e.s en catégorie B, C et D et de trois mois renouvelable une fois, pour les salarié.e.s embauché.e.s en catégorie A.

Article 9 – L'entretien professionnel et le bilan annuel

L'entretien professionnel se distingue du bilan annuel. Ils peuvent être réalisés le même jour.

9.1 – L'entretien professionnel

L'entretien professionnel réunit le salarié et son employeur. C'est un moment de dialogue entièrement consacré à l'évolution professionnelle du salarié, ses qualifications et ses souhaits de formation.

Selon l'Article L6315-1 du code du travail, l'entretien professionnel doit avoir lieu au moins tous les deux ans ou au retour de certaines absences. Il est assorti d'un certain formalisme (rédaction d'un écrit, bilan du parcours professionnel du salarié tous les 6 ans...) et d'une obligation de résultat (l'évolution du salarié, le maintien de ses capacités à occuper un emploi...).

9.2 – Le bilan annuel

Un entretien individuel, employeurs – salarié(e), devra être réalisé chaque année. Il sera effectué avec le ou les référents professionnels mandatés par la structure employeuse. Il est consacré au travail du salarié, à la communication employeur – salarié, au fonctionnement de la structure.

Il pourra être réalisé de manière plus fréquente sur demande du salarié(e) ou de l'employeur.

Ret C@ P.B. B.B Rim 24 AL 17 Ret

Article 10 - Rupture du contrat de travail

10.1 - Préavis

Après la période d'essai, le licenciement (sauf faute grave ou lourde) donne lieu à un préavis égal à la période d'essai sauf disposition plus favorable de la loi pour le ou la salarié(e). Au delà de deux années d'ancienneté, un préavis minimum de deux mois doit être respecté.

10.2 - Démission

En cas de démission, le délai congé est égal à la période d'essai pour toutes les catégories. Cependant, les délais accordés peuvent être très courts si, à la suite de la demande du salarié(e), l'employeur estime que le départ précipité ne perturbe pas la bonne marche de l'entreprise. Ces délais sont à discuter au cas par cas et ne peuvent, en tout état de cause, être supérieurs à la durée du préavis fixé ci-dessus en cas de licenciement.

Les salarié(e)s en période de préavis auront le droit de s'absenter deux heures par jour. Ces absences de deux heures pourront être cumulées après accord de l'employeur et déduites du salaire. En cas de licenciement, ces heures ne donneront pas lieu à réduction de salaire.

10.3 - Clause de licenciement

Il pourra être mis fin au contrat de travail d'un(e) salarié(e) pour les cas suivants :

- d'une part économique (conformément au Code du Travail) donnant droit à un congé de conversion,
- d'autre part non économique.

Les sanctions disciplinaires sont définies dans le code du travail (articles L1131-1 et suivants, L1132-1 et suivants).

10.4 - Modalités de licenciement (voir Article L.1232-1 et suivants du Code du Travail)

10.5 - Indemnités de licenciement

Il sera alloué au salarié(e) licencié(e), sauf pour faute grave ou lourde de sa part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit : $\frac{1}{4}$ de mois de salaire brut par année d'ancienneté, auquel s'ajoute un douzième de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse pour le ou la salarié(e), le traitement normal le plus élevé perçu au cours des trois derniers mois de travail.

10.5 - Rupture conventionnelle du contrat de travail (voir Article L.1237-11 à 1237-16 du Code du Travail)

La rupture conventionnelle doit se faire d'un commun accord entre le salarié(e) et l'employeur.

Elle donne droit à une indemnité de licenciement définie selon les modalités de l'article 10.4.

10.6 - Départ à la retraite

Le/la salarié-e qui remplit les conditions pour prendre sa retraite peut percevoir certaines indemnités, sous réserve de respecter les conditions prévues par la loi ou par la convention collective applicable. Le mode de

Ret CP P.B. B.B. Rm 27 Az m

calcul de l'indemnité de retraite versée par l'employeur varie selon que l'initiative du départ à la retraite est prise par le/la salarié ou l'employeur.

10.61 Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Lorsque le/la salarié-e quitte volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite, il/elle perçoit une indemnité conventionnelle de départ à la retraite s'il/elle bénéficie d'une ancienneté d'au moins 10 ans. L'indemnité conventionnelle de mise à la retraite est versée à la place de l'indemnité légale si elle est plus favorable.

Cette indemnité est calculée de la manière suivante :

Ancienneté du salarié-e	Montant de l'indemnité
De 10 à 15 ans d'ancienneté révolus	1 mois de salaire brut
De 15 à 20 ans d'ancienneté révolus	1 mois et demi de salaire brut
Au-delà de 21 ans d'ancienneté révolus	2 mois de salaire brut

10.62 Départ à la retraite à l'initiative de l'employeur

Lorsque le/la salarié-e est mis à la retraite par l'employeur, l'indemnité versée est calculée dans les mêmes conditions que l'indemnité de licenciement prévue à l'article 10.4 de la convention collective.

Si les conditions de la mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat constitue un licenciement abusif.

Dans les deux cas, le salaire à prendre en compte est le même que celui prévu pour l'indemnité de licenciement.

Article 11 - Durée du travail

La durée du travail, sans préjudice des dispositions relatives au travail à temps partiel, se réfère à la durée légale en vigueur (elle est fixée à 35 heures hebdomadaires). Les horaires sont précisés dans le contrat de travail.

Article 12 - Travail à temps partiel

Le contrat de travail peut prévoir un travail à temps partiel hebdomadaire, mensuel, ou annualisé. Dans le cas de contrat de travail à temps partiel annualisé, l'employeur a la possibilité de pratiquer un lissage mensuel des salaires.

Article 13 – Récupération des heures de travail hors horaires habituels

13 .1 Heures supplémentaires pour les contrats à temps plein

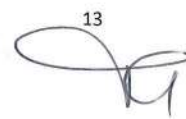
La notion d'heures supplémentaires se raisonne à la semaine, au-delà de la durée hebdomadaire de travail (fixée à 35 heures pour un temps plein). Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande des employeurs. Elles doivent être soit payées, soit récupérées.

Les heures supplémentaires

- sont comptées doubles à partir de 22 heures le soir,
- sont plafonnées à 45 heures sur 3 mois,.

Néanmoins, une annualisation des heures supplémentaires pourra être établie, dans la limite de 180 heures par an, si accord des deux parties.

RCT CB P.B. B.B Rm 27 A M &

13


Après accord entre le salarié et l'employeur, il peut être convenu de récupérer les heures supplémentaires effectuées. La récupération des heures supplémentaires s'effectue sur la base suivante :

- 25 % de la première à la 8^{ème} heure supplémentaire (soit, pour un temps plein, de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure),
- 50 % à partir 9^{ème} heure supplémentaire (soit, pour un temps plein, à partir de 44 heures hebdomadaires).

Le salarié tiendra un cahier document établi d'un commun accord entre employeur et salarié, permettant de visualiser le temps de travail journalier.

13.2 Salariés à temps partiels – Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont les heures effectuées au-delà de la durée fixée par le contrat de travail mais dans la limite de la durée légale (35 heures). Les heures complémentaires ne sont possibles que dans la limite de 10% de la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle portée au contrat. Elles sont majorées de 10% et sont rémunérées et payées au taux normal.

Les heures complémentaires peuvent être lissées sur la semaine, sur le mois ou sur l'année. Leur gestion doit faire l'objet d'un accord entre les deux parties et être inscrite dans le contrat de travail ou un avenant.

13.3 Salariés à temps partiels – Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires éventuellement réalisées, quand le Code rural les autorise, sont majorées de 25% jusqu'à 43 heures, puis majorées de 50% au delà. Une rémunération des heures supplémentaires est possible à la demande du salarié (elles sont rémunérées à 110 % jusqu'à 35 heures hebdomadaires, puis majorées au-delà de 25 % jusqu'à 43 heures et, enfin, majorées de 50 % au-delà) ; ces heures supplémentaires rémunérées sont cependant plafonnées à 10 jours par an.

13-4 Travail en soirée et week-ends

Si, à la demande de l'employeur, le salarié doit travailler un samedi ou un dimanche, une récupération est établie sur la base d' 1 jour ½ pour chaque samedi travaillé et de 2 jours par dimanche travaillé.

Le nombre de réunions en soirée doit être de 2 par semaine au maximum sauf accord des deux parties.

Article 14 – Déplacements

14.1 - Heures passées en déplacement

Les heures passées en déplacement à titre professionnel sont comptabilisées en heures de travail à 100%.

Une nuit passée dans le train équivaut à 4 heures de travail.

14.2 - Assurance professionnelle des véhicules personnels

Si le salarié est amené à utiliser son véhicule personnel dans l'exercice de ses fonctions, l'employeur est tenu de souscrire une assurance pour couvrir l'utilisation professionnelle du véhicule personnel du salarié.

Dans le cas où, après accord écrit entre les parties, l'assurance liée à l'utilisation professionnelle de son véhicule personnel serait souscrite par le salarié, l'ensemble des frais afférents reste à la charge de l'employeur : surcoût de la cotisation, franchises (en cas de sinistre), malus engendré pendant plusieurs années suite à un accident où la responsabilité du salarié est engagée, etc... C'est pourquoi la souscription directe d'une assurance par la structure est à privilégier pour plus de clarté dans les relations entre employeurs et salariés.

RCT CB P.B B.B RmZM AL M ca



14.3 - Trajet Domicile – Bureau

Lorsque, par commodité, le trajet s'effectue du lieu de réunion au domicile, il est pris en considération la distance lieu de réunion – domicile.

Article 15 - Congés payés

Le droit aux congés est déterminé d'après la période de référence qui comprend les douze mois commençant le 1^{er} juin de l'année précédente et se terminant le 31 mai de l'année en cours.

La durée du congé annuel est de 25 jours ouvrés payés pour l'ensemble des salarié(e)s. Deux jours ouvrés, compris dans les 25 jours de congés annuels, sont à la disposition de l'employeur pour organiser les ponts.

Les congés devront être pris au moins en 2 fractions dont l'une ne pourra pas être inférieure à 3 semaines, dans une période définie avec la structure employeur sauf accord des deux parties.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période. Si l'employeur impose des congés payés en dehors de cette période (du 1^{er} mai au 31 octobre), il est attribué 2 jours ouvrés de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égale à 6 et un seul lorsqu'il est compris entre 3 et 5 jours.

Le reliquat accepté sera de 6 jours seulement. Les jours de congés non pris à l'échéance prévue sont perdus sauf accord réciproque. Le reliquat, après accord réciproque devra être pris avant le 31 août.

Article 16 - Congés spéciaux rémunérés

A l'occasion de certains événements les salarié(e) bénéficient sur justification, à des congés spéciaux rémunérés dans les conditions suivantes :

- Naissance d'un enfant / adoption (Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité : ils peuvent se cumuler avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ou le congé d'adoption) 4 jours
- Décès du conjoint ou d'un enfant 4 jours
- Décès d'une sœur, d'un frère, du père ou de la mère 2 jours
- Décès d'un beau parent 2 jours
- Décès d'un grand parent 1 jour
- Déménagement du fait de l'employeur 2 jours
- Pour le déménagement du fait du ou de la salarié.e 1 jour
- Mariage ou PACS du ou de la salarié.e 4 jours
- Mariage ou PACS d'un enfant 2 jours

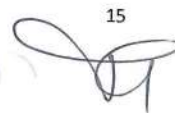
Article 17 – Absence pour enfants malades

17.1 – Nombre de jours et conditions

Sur présentation du certificat médical attestant d'une maladie ou d'un accident :

- enfant malade de moins de 3 ans ou 3 enfants de moins de 16 ans : 5 jours par an et par enfant,
- enfant malade de plus de 3 ans ou moins de 3 enfants de moins de 16 ans : 3 jours par an et par enfant.

RCT CB P.D. B.B Am Zy AL Am e

15


Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris en continu au moment des événements en cause, ils n'entraîneront pas de réduction de rémunération et ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

A la suite de ce congé, le ou la salarié(e) peut prendre des jours d'absence à valoir sur les congés annuels ou à prendre sans solde dans la limite de 3 jours consécutifs et de 12 jours maximum par an, qui ne peuvent lui être refusés. Il en va de même pour la maladie grave du conjoint dans la limite ci-dessus autorisée.

17.2 - Don de jours de repos à un collègue parent d'un enfant gravement malade

Art. L. 1225-65-1 du code du travail : Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Article 18 - Mise en disponibilité

Les salariés peuvent obtenir un congé sans solde dans les conditions prévues par la loi :

- les articles L.3142-56 et suivants relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat,
- les articles L.1225-47 à L.1225-60 relatifs au congé parental d'éducation,
- les textes légaux et réglementaires relatifs à la formation professionnelle,
- les articles L.3172-7842-91 et suivants instituant le congé sabbatique,
- les articles L.3142-81 et suivants instituant le congé pour création d'entreprise.

Les conditions de reprise du travail et de décompte de l'ancienneté sont celles prévues par les dispositions légales ou réglementaires s'y rapportant.

Article 19 - Jours Fériés

Les jours fériés sont: 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1^{er} mai, 8 mai, jeudi de l'Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 novembre, 25 décembre. Ils sont chômés et payés.

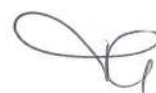
En outre, lorsqu'il y a obligation de travailler exceptionnellement un jour férié, le ou la salarié(e) recevra soit une rémunération complémentaire égale à 100 % de son salaire, soit 2 jours de congés compensatoires payés. Cette obligation ne peut pas avoir lieu pour la date du 1^{er} mai, qui est obligatoirement chômé pour tous les salariés.

Article 20 - Santé

20.1 Incidence des absences pour maladie et accident

Sans préjudice des adaptations conventionnelles concernant les salarié(e)s titulaires d'un contrat de travail, après six mois d'ancienneté au jour de l'arrêt médical, sauf dans le cas d'un accident du travail où le ou la

RCT COT. B. B-B Rm 2A AL m e



salarié(e) n'a pas besoin de justifier d'ancienneté, et en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou d'un accident professionnel ou non, dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé(e) bénéficie des dispositions suivantes, à condition d'avoir justifié, dans les quarante-huit heures de cette incapacité, d'être pris en charge par la sécurité sociale et d'être soigné sur le territoire national ou dans l'un des pays de l'Union européenne.

En cas de mission se déroulant en dehors de l'Union européenne, l'employeur doit souscrire une assurance complémentaire destinée à couvrir tous les risques encourus par le ou la salarié(e).

Tout(e) salarié(e) bénéficie du régime de prévoyance et de retraite CCPMA dont les cotisations sont supportées à la fois par l'employeur et le ou la salarié(e). Le régime de prévoyance couvre les situations énoncées ci-dessous :

- incapacité de travail temporaire;
- incapacité permanente totale;
- obsèques;
- décès.

Pour les salarié(e)s qui dépendent du régime général (URSAFF - CPAM), l'employeur s'engage à faire bénéficier leurs salarié(e)s d'un régime de prévoyance et de retraite identique à celui du régime CCPMA, dans les conditions prévues par le contrat (voir le contrat type en annexe 3).

20.2 - Incidence de la maladie sur le contrat de travail

Les absences résultant de la maladie ou d'un accident y compris les accidents de travail et justifiées dans les 48 heures par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

A l'issu du congé pour maladie ou accident, le ou la salarié(e) est réintégré(e) dans son emploi et aux conditions d'emploi dont il ou elle bénéficiait avant son départ c'est-à-dire au même classement et au même indice.

Sans préjudice des dispositions régissant les accidents du travail et les maladies professionnelles visées aux articles L.122-32-1 et suivants du Code du Travail, si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du ou de la salarié(e) absent(e) et qu'il ne peut y pallier par une embauche à terme imprécis, la notification de rupture du contrat de travail sera faite à l'intéressé(e) par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le ou la salarié(e) n'aura pas épuisé ses droits complémentaires à indemnisation de maladie tels que définis ci-dessus.

S'il remplit les conditions, le ou la salarié(e) ainsi remplacé(e) percevra en outre, une indemnisation égale à l'indemnisation de licenciement à laquelle lui aurait donné droit son ancienneté en cas de licenciement et percevra l'indemnisation de préavis prévu non effectué.

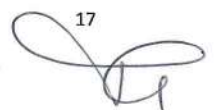
L'employeur prenant acte de la rupture du contrat de travail, par nécessité de remplacement, devra au préalable respecter une procédure identique à celle prévue en cas de licenciement par les articles L.1232-2 et suivants du Code du Travail.

20.3 - Conditions et périodicité

Le régime de prévoyance et de retraite est rediscuté tous les 3 ans par la Commission paritaire.

20.4 - Complémentaire santé obligatoire

RCT CB P-B-B-B Am 2M R M x

17


Au 1er janvier 2016, les employeurs ont l'obligation de proposer une complémentaire santé obligatoire à leur(s) salarié(s). Le présent accord a pour objet de définir les conditions d'une couverture complémentaire collective et obligatoire de remboursement des frais médicaux au profit des salariés sans conditions d'ancienneté et s'impose à l'ensemble des salarié-es.

20.41 - Bénéficiaires :

Sont adhérents à titre obligatoire l'ensemble des salariés et ceux à venir (nouveaux/nouvelles embauchés-es).

20.42 - Conditions :

La complémentaire santé doit couvrir les salariés sur les bases suivantes :

- Niveau de garantie supérieure : les garanties proposées par l'employeur via une complémentaire santé doivent être au moins égales aux prestations négociées dans le contrat de groupe en novembre 2015 (et ses évolutions). Voir Grille de prestation disponible en Annexe.
- Prise en charge par l'employeur du salarié seul (enfant(s) et famille facultatifs)
- Prise en charge par l'employeur de la cotisation à hauteur de 50 % minimum, le reste restant à la charge du salarié.

20.43 - Dérogations

Peuvent en être dispensés (Art. R242-1-6 du code de la Sécurité Sociale) :

- a) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
 - b) Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
 - c) Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
 - d) Les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la Sécurité Sociale ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la Sécurité Sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
 - e) Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
 - f) Les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année.
- Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

20.44 - Durée et révision de l'accord :

Le présent accord, qui prendra effet au 1er janvier 2016, est établi pour une durée indéterminée.

RC CP P.A. RM M AL B.B. M



Cet accord pourra être révisé chaque fin d'année à la demande du collège salariés ou du collège employeurs de la Commission paritaire. La demande devra être faite par écrit à l'ensemble de la Commission paritaire au plus tard le 31 octobre.

20.45 - Evolution de la législation et de la réglementation :

Le présent accord est conclu sur la base de la législation et de la réglementation fiscale et sociale, actuellement en vigueur applicable à la protection complémentaire santé. Il respecte le contrat responsable.

Il n'y a pas de délais de carence pour les salariés qui arrivent en poste.

Article 21 - Maternité - Adoption

21.1 - Congés de maternité

Pendant la durée légale du congé de maternité (article L.1225-17 du Code du Travail), les salariées bénéficient du versement intégral de leur salaire, déductions faites des indemnités de sécurité sociale et éventuellement des indemnités versées par les organismes de prévoyance.

Les salariées concernées bénéficient à partir du début du 5^{ème} mois de grossesse, au choix de la salariée :

- soit d'une demie journée de congé par semaine,
- soit d'une réduction journalière d'une heure de travail. Cette heure journalière peut être prise en début ou en fin de journée ou à l'heure du déjeuner au choix des salariées.

Pendant une période de 1 an après l'accouchement, les salariées peuvent bénéficier d'1 heure par jour pour allaitement.

21.2 - Congés d'adoption

Le Congé d'adoption par enfant sera ouvert au personnel féminin ou masculin dont le ou la conjoint(e) salarié(e) n'a pas utilisé ce droit. Il ou elle devra, dans ce cas, fournir une attestation de l'employeur.

Article 22 – Ancienneté - Reconstitution de carrière - Avancement - Mutation

22.1- Ancienneté

L'ancienneté d'un(e) salarié(e) correspond au temps écoulé depuis sa date d'embauche dans tout organisme relevant de la même convention, CDD et service civique compris, dans leur intégralité. Tou(te)s les salarié(e)s bénéficient de l'obtention de points supplémentaires liés à l'ancienneté après un temps maximum passé au même échelon. Le principe de rétroactivité s'applique à compter de la date d'application de la convention.

L'ancienneté est prise en compte selon les modalités indiquées dans la grille de salaire.

22.2 - Reconstitution de carrière à l'embauche

Lors de l'embauche, le temps d'ancienneté d'un(e) salarié(e) appelé(e) est évalué et pris en compte à l'embauche en fonction des expériences acquises antérieurement en rapport avec le poste à pourvoir.

Cette évaluation se fera en concertation avec la commission d'embauche et le ou la futur(e) salarié(e).

22.3 – Avancement - Promotion

Rcr CB P.B. RM 24 AL BB 77

Le changement de catégorie professionnelle a lieu sans condition d'ancienneté. Celui-ci intervient d'une part, lorsque l'employé justifie de la qualification requise pour l'exercice de l'emploi et, d'autre part, lorsque l'employeur demande au salarié d'exécuter, de manière permanente, un travail correspondant à celui de la catégorie supérieure.

Le changement de catégorie n'entraîne pas une nouvelle période d'essai.

L'avancement et la promotion seront affinés par une grille d'échelons (cf annexe).

22.4 - Mutation

En cas de mutation exigée par la structure d'emploi et entraînant un changement de résidence, il est octroyé au salarié(e) une indemnité d'installation équivalente à un mois de salaire brut. Elle ne doit pas se traduire par une diminution de son indice de traitement pour un poste équivalent.

Article 23 - Professionnalisation - Formation professionnelle continue

L'employeur s'engage à faire bénéficier les employé(e)s des dispositions légales en matière de formation continue et professionnelle dispensée en interne ou en externe (chapitre VI du code du travail).

IV – COMMISSION PARITAIRE

Article 24 - Commission Paritaire d'interprétation et de conciliation

Une Commission paritaire est instituée pour le personnel soumis à la présente Convention collective.

24.1 – Fonction et compétences

24.11 - Interprétation de la Convention collective

La Commission est chargée d'interpréter les dispositions de la présente Convention collective et annexes et de statuer sur les litiges nés de leur application. Elle est chargée de régler les litiges et les conflits à tous les échelons des organismes affiliés (voir paragraphe 24.14). Son interprétation s'impose aux parties, sous réserve de recours devant les Tribunaux compétents.

24.12 - Révision de la Convention collective

La présente Convention collective et ses annexes sont révisées ou modifiées par la Commission paritaire qui représente les parties signataires et qui constitue le lieu de discussion privilégié entre employeurs et salariés.

24.13 - Unique lieu légitime de discussion entre employeurs et salariés

Seul lieu paritaire d'expression des salariés et des employeurs, la Commission peut se saisir de toute question relative aux relations entre salariés et employeurs (élaboration du plan de formation, de séminaires « salariés », etc...).

24.14 – Domaines de compétence

Tous les litiges survenant à l'occasion de l'application de cet accord collectif peuvent être soumis, à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, à une procédure de conciliation de la Commission paritaire.

Tous les autres litiges, individuels ou collectifs, peuvent être soumis, à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, à une procédure de conciliation de la Commission paritaire.

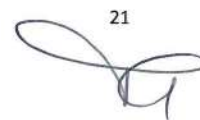
Dans le cas d'examen de litige individuel, la Commission paritaire pourra auditionner le salarié et l'employeur ; chacune des parties pouvant éventuellement se faire assister d'une personne de son choix.

Dans tous les cas, la Commission paritaire pourra se faire assister par toute personne compétente.

A l'issue de chaque rencontre, un procès-verbal sera établi et constatera l'accord ou le désaccord total ou partiel des parties. Le procès-verbal précisera les points sur lesquels les parties se sont mises d'accord et le cas échéant ceux sur lesquels le désaccord persiste.

Dans le cas d'examen d'un litige individuel, une copie du procès-verbal sera remise au salarié et à l'employeur, qui reste cependant libre d'engager d'autres démarches ou procédures de conciliation.

RCT CB P.B. B.B. Rm ZM AL m x

21


24.2 - Composition

Les parties signataires de la présente Convention participent à cette Commission par l'intermédiaire de délégués librement désignés et mandatés.

Les mandats au sein de la commission paritaire sont de deux ans renouvelables trois fois (considérant uniquement les mandats de même nature).

Le nombre de délégués est de :

- **6 pour l'employeur** : 1 représentant de la Confédération Paysanne nationale élu par le Comité national, 1 représentant de la Fadear élu par l'Assemblée générale qui précède le congrès, 1 membre de la commission paritaire de l'accord d'entreprise de l'UES Confédération paysanne – FADEAR, 2 représentants des structures locales employant de 1 à 2 salariés et 1 représentant des structures locales de plus de 2 salariés. Ces 3 derniers étant élus par le Congrès de la Confédération paysanne (jusqu'au prochain congrès). Ces 6 représentants sont élus de congrès à congrès.

- **6 pour les organisations de salarié(e)s** signataires de la Convention collective : les représentants des salariés sont élu(e)s tous les 2 ans lors de la rencontre annuelle des salarié(e)s du réseau (décision votée au Congrès du Mans en 2007). Dans sa composition, il sera tenu compte de la représentativité de toutes les catégories de postes, des différents échelons et des différents types de structures (Confédération paysanne et ADEAR) : 1 représentant de la Conf' nationale, 1 représentant de la Fadear (dont un membre de la commission paritaire de l'accord paritaire), 2 représentants des structures de 1 à 2 salariés, 2 représentants des structures de plus de 2 salariés. Un des salariés doit être mandaté par un syndicat.

La réunion annuelle des salariés se déroule au dernier trimestre de chaque année et est prise en charge de la manière suivante :

- temps de préparation et de participation à la charge des structures employeuses,
- frais de déplacements et de repas payés sur le budget de la commission paritaire de la présente convention collective.

L'employeur d'une structure Confédération Paysanne, FADEAR ou organisations affiliées ne peut refuser la participation d'un ou d'une salarié(e) à la Commission paritaire.).

24.3 - Fonctionnement

Le ou la Président(e) et le ou la Secrétaire sont élu(e)s par les membres de la Commission paritaire.

La présidence de la Commission est assurée alternativement par un représentant du collège employeur et l'année suivante par un représentant du collège salarié. Un Secrétaire est également élu dans le collège n'assurant pas la présidence. Le premier Président est tiré au sort.

Pour tous litiges, la Commission peut être saisie par la partie la plus diligente par lettre recommandée adressée au Président en exercice ou remise en main propre après signature.

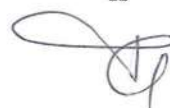
Le ou la Président(e) décide, après examen du dossier, de convoquer la Commission dans les trois semaines qui suivent la réception du courrier (mail ou lettre postale) la saisissant.

A chaque séance, un membre du collège salarié(e)s assurera le compte-rendu de la réunion qui sera visé avant publication par le (la) Président(e) et le (la) Secrétaire.

La Commission paritaire devra se réunir au moins une fois par an, au dernier trimestre, pour discuter de la revalorisation de la valeur du point, eu égard à l'augmentation du coût de la vie constatée l'année précédente et à la revalorisation du SMIC effectuée au 1^{er} janvier précédent.

24.4 - Indemnités

RCT CD P.B. B-B A M 21 AZ M e



Pour les salarié(e)s :

La participation d'un (e) délégué(e) salarié(e) de la Confédération Paysanne ou organisation affiliée aux séances de travail de la Commission paritaire ne devra causer aucune perte de salaire pour l'intéressé(e). La rémunération est maintenue par la structure départementale, régionale ou nationale, qui pourra se faire rembourser par la Confédération Paysanne nationale, sur la base de la grille de salaire en vigueur, en produisant les justificatifs nécessaires dans un délai maximum de 3 mois.

Cette participation ne peut excéder un temps équivalent à 10 heures par mois, soit l'équivalent de 15 jours de travail répartis sur l'année.

Le salarié tiendra un document, établi d'un commun accord entre employeur et salarié, permettant de visualiser le temps de travail journalier.

Pour les employeurs :

La participation des employeurs aux séances de travail de la Commission paritaire sera indemnisée sur la base de l'indemnité octroyée aux représentants régionaux au Comité national.

24.5 – Temps de réunions, de préparation et de comptes rendus

Lorsque des salarié(e)s sont appelé(e)s à siéger aux réunions des Commissions paritaires de la présente Convention collective, ils sont tenus d'informer leur employeur de leur participation à ces commissions dès qu'ils ont eu connaissance des dates de réunions.

En cas de nécessité et d'obligation de réunions, employeurs et salarié(e)s disposent d'un temps de préparation des réunions et d'élaboration de comptes rendus équivalent à celui passé en Commission paritaire (réunions physiques ou téléphoniques). Celui-ci sera indemnisé selon les modalités prévues au paragraphe 24.4.

24.6 - Frais de transport, repas et hébergement

Les frais de transport engagés par les salarié(e)s et les employeurs pour se rendre aux Commissions paritaires seront remboursés par la Confédération paysanne nationale sur la base des remboursements en vigueur.

Il sera remboursé un repas pour les séances commencées le matin et se terminant au plus tard à 18 heures, deux repas pour ces mêmes séances se terminant après 19 heures.

Pour obtenir ces indemnisations, les membres de la Commission paritaire devront produire une note de frais avec les justificatifs habituels.

RCT CG P.B.B - B Am 24 11 11



V – COMPTE EPARGNE TEMPS

Article 25 – Mise en place d'un Compte épargne temps (CET)

A la demande conjointe des employeurs et des salariés-es, un Compte Epargne temps peut être mis en place au sein de la structure employeuse selon les modalités définies ci-après.

Article 25.1 – Salarié.es bénéficiaires

Tout salarié sous contrat à durée indéterminée ou déterminée peu s'il le souhaite, sur demande écrite à son initiative, ouvrir activer un CET dès qu'il a au moins un an d'ancienneté.

L'ouverture du CET s'effectue à sa première alimentation.

Article 25.2 - Alimentation du CET

Sur demande écrite adressée à l'employeur avant le 31 décembre de l'année, le CET peut être alimenté en temps par l'affectation de :

- 5 jours acquis au titre des Congés payés : *Jours de congés au-delà du minimum de 20 jours ouvrés (5^{ème} semaine ou jours de congés supplémentaires prévus à l'article 15...).*
- 10 jours acquis au titres des jours récupérés : *Jours acquis au titre du repos compensateur liés aux heures supplémentaires, complémentaires et de récupération (article 13.1 à 13.3)*
- *Jours fériés récupérés en application de l'article 19.*

dans la limite de 10 jours acquis au titre de l'année.

Le CET est plafonné à 75 jours.

Article 25.3 - Utilisation du CET

Dans la limite des jours inscrits sur le compte et dans le respect des dispositions du Code du Travail, le CET est utilisé pour :

- Congés pour convenances personnelles pour tout ou partie, soit
- Congé parental d'éducation,
- Congé pour création ou reprise d'entreprise,
- Congé sabbatique,
- Indemnisation d'un passage à temps partiel
- Cessation anticipée d'activité
- Période de formation
- Congés de fin de carrière (CFC)

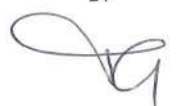
Sous réserve d'un préavis de 6 mois, le salarié qui souhaite opter pour un départ anticipé peut - par lettre manifestant son acceptation que le CFC soit immédiatement suivi d'une retraite ou préretraite - demander à bénéficier d'un CFC.

Comme le CET doit obligatoirement être soldé avant la retraite, le salarié dont le nombre de jours inscrit au compte correspond à la durée restant à courir jusqu'à sa retraite est tenu d'opter pour un CFC (par dérogation au principe d'utilisation des jours dans le délai de 5 ans).

Article 25.4 – Délais de prévenance et validation de la demande

Afin de faire face à l'absence du salarié, les parties conviennent de fixer les délais de prévenance suivants :

Rcr CB P.B. B-BR M 21 AL 11 4



- 0 à 15 jours : même procédure que pour congés payés
- 15 à 60 jours : 12 mois
- 60 jours à 6 mois : 2 mois
- Au-delà de 6 mois : 3 mois

Un refus devra être fondé sur des raisons liées aux nécessités de bon fonctionnement du service.
L'employeur devra communiquer sa réponse dans un délai de 15 jours ouvrés après la réception de la demande de congé.

Article 25.5 - Durée du congé

Le congé pris dans le cadre d'un compte épargne temps doit être d'une durée d'au moins 1 jour

Article 25.6 - Imputation des droits utilisés

Les droits utilisés seront imputés dans l'ordre suivant :

- Droits issus de l'épargne des jours de récupération
- Droits issus des congés payés
- Droits issus des jours fériés récupérés

Article 25.7 - Résiliation du compte épargne temps

Le salarié pourra renoncer à tout moment à son compte épargne temps selon les modalités prévus à l'article 25.4.

Article 25.8 - Statuts du salarié pendant le congé épargne temps

Contrat de travail

Le contrat de travail n'est pas suspendu lorsque le CET utilise les droits épargnés

Rémunération du salarié

Pendant la durée d'utilisation des droits épargnés, la rémunération versée au salarié sera égale au salaire de base pour un congé à temps complet.

Cette rémunération a le caractère d'un salaire.

Maladie ou maternité pendant le CET

La maladie ou la maternité survenant pendant le congé compte épargne temps suspend le cours de ce dernier. Cette suspension a pour effet de prolonger automatiquement la durée du congé CET de la durée de la maladie ou la maternité.

Article 25.9 - Retour du salarié après sa période de congé

A l'issue du congé d'une durée maximum d'un an, le salarié sera réintégré dans son précédent emploi.

Article 25.10 - Liquidation du Compte épargne temps

Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail quel qu'en soit le motif, pendant la période de constitution ou d'utilisation du CET, le salarié percevra une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis à la date de la rupture, sur la base de la valeur du 30^{ème} au moment de la rupture du contrat de travail

RCT CB P.B.B.B. Rm 207 AL M²

25

Transfert des droits en cas de mutation

En cas de changement d'employeur, il sera possible de transférer les droits acquis sur un autre CET si celui-ci en dispose et sous réserve de l'acceptation expresse de ce dernier.

A défaut, les droits acquis seront liquidés selon les modalités définies aux articles 25.7 et 25.10.

Ror CO P.B B.B Rm 27 AL An 8



VI – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 25 - Application

Le personnel en service avant la signature du présent accord est soumis à ce texte. Les contrats individuels de travail doivent s'y référer pour toutes les conditions générales d'emploi.

L'application de la présente Convention ne remet en aucun cas en cause les avantages acquis.

La présente Convention collective entre en application au lendemain du dépôt de celle-ci à l'organisme compétent (DIRECCTE).

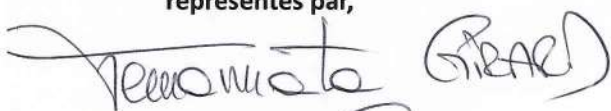
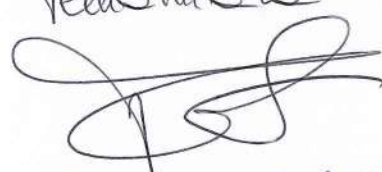
Article 26 - Annexes

Des annexes sont adjointes à cette Convention collective et en sont parties intégrantes afin de préciser :

- ANNEXE 1 : la grille de rémunération et les conditions de remboursements de frais,
- ANNEXE 2 : la composition de la Commission paritaire,
- ANNEXE 3 : le régime de prévoyance en vigueur.

Fait à : Bagnole Le : 9 février 2017
Les signataires de la présente Convention sont :

Les employeurs,
représentés par,

BARRON Patrice


Bernard Bedouet

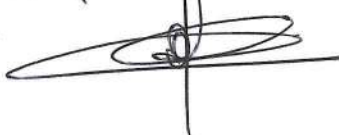

Roux Michèle


Simon CARRAZ

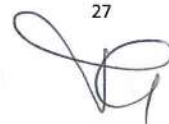
Pour le STCPOA, les salariés,
représentés par,

Raphaële CORNERAIS-THOMIN 
Cédric BERNARD 
Zinka JAHN 

Loïc BUISSON 

Martin METAYER 
P/O STCPOA 

CB P.B. B.B. R.m. P.M. A.L.M.



ANNEXE 1

Grille de rémunération - conditions de remboursements de frais

RAT CB P.A. B.B Rm ZN AL AN

Annexe 1 : Grille de salaires 2017

1^{er} mars 2017



Rct CP P.B. B.B Rm 27 AL m e

ANNEXE 2

Commission paritaire du réseau Confédération Paysanne / FADEAR

Composition au 4 novembre 2016

Contact : commissionparitaire@confederationpaysanne.fr

Collège Employeur	Collège Salarié
Patrick BARON (élu congrès structures + 2 salariés) Lot des Landes 44660 FERCE 02 40 55 30 32 / 06 71 40 07 22 mpbaron@wanadoo.fr	BERNARD Cédric ARDEAR Centre Val de Loire 87 A route de Château-Renault 41000 BLOIS 02.54.43.32.94 cedric.bernard@ardearcentre.org
CARRAZ Simon (élu congrès structure 1 à 2 salariés) L'Hermet - Prévenchères 48250 LABASTIDE PUYLAURENS Tél. 04 66 46 22 35 / 06 89 41 23 24 scarraz@fadear.org	LOST Allison ADEAR 13 2 avenue du Colonel Reynaud 13660 ORGON 04 90 55 17 86 alost@adear13.com
Bernard BEDOUET (élu congrès structure 1 à 2 salariés) 49 rue de la Gaité 37600 LOCHES 02 47 94 32 34 / 06 74 91 30 01 bernard.bedouet0293@orange.fr <i>Président de la Commission paritaire</i>	MAHMOUDI Zorha Confédération paysanne nationale 104 rue Robespierre 93170 BAGNOLET 01 43 62 18 75 zmahmoudi@confederationpaysanne.fr
ROUX Michel (représentant FADEAR) 9 rue de la Fontaine 17240 St-CIERS DU TAILLON 05 46 86 01 06 – 06 89 18 24 35 roumi17240@orange.fr	METAYER Martin FADEAR 104 rue Robespierre 93170 BAGNOLET 01 43 63 41 52 mmetayer@fadear.org <i>Secrétaire de la Commission paritaire</i>
GIRARD Temanuata (représentante CN) La Grange d'Ave 37230 LUYNES Tel. 06 75 91 07 34 temgirard@hotmail.com	Raphaëlle CORMERAIS-THOMIN ADEAR INDRE-ET-LOIRE 2 carrefour 11 Nov. 37170 CHAMBRAY LES TOURS 02 47 28 52 16 raphaelle.cormerais@adear37.org

RCT CB P.B. B.B Rm 2A AL M E

Hy

ANNEXE 3

REGIME DE PREVOYANCE

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Pendant 90 jours (ou 180 jours dans le cas d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle), le ou la salarié(e) recevra la rémunération qu'il aurait perçue si il ou elle avait travaillé sans délai de carence.

L'indemnité journalière et l'indemnité d'invalidité seront remboursées à l'employeur par le régime de prévoyance. Dans les deux cas, les congés annuels sont maintenus dans leur intégralité.

Incapacité de travail temporaire

Les indemnités journalières de AGRICA INCAPACITE s'ajoutent à celles des assurances sociales; ces indemnités correspondent à :

- 31% du salaire annuel brut de base sur la partie inférieure au plafond des assurances sociales,
- 81% du salaire annuel brut de base sur la partie supérieure au plafond des assurances sociales.

Elles sont versées à partir de 91^{ème} jour d'interruption de travail.

Incapacité de travail permanente

Dès que le ou la salarié(e) est reconnu(e) invalide par les assurances Sociales, AGRICA INCAPACITE intervient en versant une pension mensuelle jusqu'à l'âge de la retraite et au plus tard jusqu'à la date du 65^{ème} anniversaire.

La pension est égale à :

- 33% du salaire annuel brut de base sur la partie inférieure au plafond des assurances sociales,
- 81% du salaire annuel brut de base sur la partie supérieure au plafond des assurances sociales.

Si le taux d'incapacité est compris entre 33% et 66%, l'assuré perçoit 75% de la pension ainsi définie.

Décès

Le capital versé par AGRICA DECES correspond à 130% du salaire annuel brut.

Il est majoré selon la situation familiale :

- plus 50% du salaire lorsque l'assuré laisse un conjoint non séparé de corps ou un concubin
- plus 25% du salaire pour chaque enfant à charge
- plus 75% du salaire pour un enfant orphelin (25% par enfant supplémentaire)

Le capital est attribué au conjoint(e), concubin(e) ou aux enfants. Il peut être réparti entre le ou la conjointe ou concubin(e) et les descendants à condition que le ou la conjoint(e) ou concubin(e) bénéficie d'au moins 50% de la somme. Dans le cas où l'assuré(e) serait veuf(ve) ou célibataire ou sans enfant, il ou elle peut désigner la personne de son choix.

Obsèques

Le montant de AGRICA OBSEQUES est égal à un pourcentage du plafond mensuel des Assurances Sociales en vigueur à la date du décès, fixé par le Conseil d'Administration de la caisse concernée.

RCT P.B. B.B. Rm 2M AC m e



**Convention collective de la Confédération paysanne, de la FADEAR et de ses
organismes affiliés**

IDCC 7514

Avenant n°1

**Accord collectif sur l'aménagement du travail sur l'année conclu sur le fondement
de l'article L. 3121-44 du code du travail**

L'article 13 est complété de la manière suivante :

13.5 - Aménagement du temps de travail sur l'année

13.51 Salariés concernés :

L'aménagement du temps de travail sur un an ne peut concerner que les salariés ayant une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. La période d'essai (avec renouvellement) ne peut pas être comprise dans l'aménagement du temps de travail.

Pour pouvoir lisser le temps de travail d'un salarié sur l'année, celui-ci doit donner son accord. Il faut donc faire figurer l'aménagement du temps de travail sur l'année dans le contrat de travail du salarié.

13.52 Période de référence

L'aménagement du temps de travail pour le salarié embauché se calcule sur l'année civile.

Au sein de cette période de référence, des périodes de modulation, équivalentes à 1 trimestre, sont définies.

Au sein de ces périodes de modulation, la durée du travail est séquencée en phases, hebdomadaires ou mensuelles, avec des limites hautes et basses d'heures travaillées.

13.53 Les conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail

La prévision annuelle

L'organisation du temps de travail est programmée de façon prévisionnelle, à l'issue de la période d'essai du salarié jusqu'à la fin de l'année civile et sur 12 mois maximum.

Minimum un mois avant la fin de l'année civile, l'employeur et le salarié programment l'organisation du temps de travail de façon prévisionnelle pour les 12 mois à venir.

Suivi de réalisation et ajustement de la prévision

Le salarié tient un décompte des heures de travail. Il est signé mensuellement par l'employeur.

A la fin de chaque période de modulation (1 fois par trimestre minimum), l'employeur et le salarié font le point sur le nombre d'heures de travail réalisées et prévoient l'ajustement de l'organisation du travail de la période de modulation suivante.

L'éventuelle modification de l'emploi du temps doit être communiquée au salarié au moins 7 jours ouvrés avant le début de la nouvelle phase.

Consignation des décisions

La programmation annuelle, son suivi et les ajustements faits en cours d'année sont consignés par écrit et conservés ensemble.

13.54 Pour les salariés à temps plein :

Limites haute et basse de la modulation

Les salariés peuvent effectuer des heures supplémentaires qui sont décomptées sur la période définie par l'article 13.51. Ainsi, en cas de répartition annuelle du temps de travail, le volume d'heures supplémentaires



disponibles s'apprécie par rapport à la durée annuelle, au-delà de 1607 heures. Les heures supplémentaires constatées en fin de période de référence doivent être rémunérées, elles ne sont pas récupérables.

La durée hebdomadaire du travail pourra être comprise entre 0 heure de travail et 44 heures de travail.

Rappel : La durée de travail effectif hebdomadaire ne doit pas dépasser les deux limites suivantes : 48 heures sur une même semaine, et 44 heures par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives (dérogation possible si autorisation de l'inspecteur du travail voir code du travail).

Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences, des arrivées et départs en cours de période

La rémunération mensuelle des salariés est indépendante des heures de travail effectuées dans le mois : l'employeur procède à un lissage des rémunérations sur l'année.

En cas d'arrivée ou départ en cours de période de référence, les heures accomplies au-delà de trente-cinq heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires. Les semaines où la durée de travail est inférieure à trente-cinq heures, le salaire est maintenu sur la base de trente-cinq heures hebdomadaires.

13.55 Pour les salariés à temps partiel :

Limites haute et basse de la modulation

Les salariés peuvent effectuer des heures complémentaires. Celles-ci sont décomptées sur la période définie par l'article 13.51. Ainsi, en cas de répartition annuelle du temps de travail, le volume d'heures complémentaires disponibles s'apprécie par rapport à la durée annuelle fixée par le contrat de travail. Les heures complémentaires constatées en fin de période de référence sont limitées à 10 % de la durée totale du travail, elles sont majorées et rémunérées.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale soit, pour une répartition annuelle du temps de travail, à hauteur de 1607 heures (heures complémentaires comprises).

La durée hebdomadaire du travail pourra être comprise entre 0 heure de travail et 34 heures de travail.

Lorsque, pendant la période de modulation soit un trimestre, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

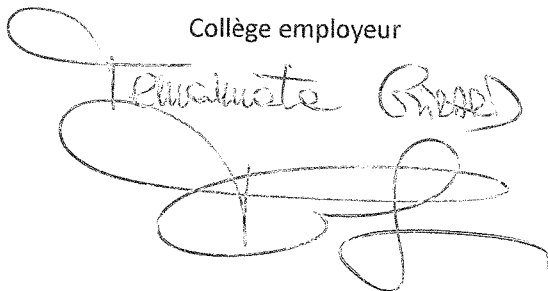
Les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences, des arrivées et départs en cours de période

La rémunération mensuelle des salariés est indépendante de l'horaire réel : l'employeur procède à un lissage des rémunérations sur l'année.

En cas de départ en cours de période de référence, les heures accomplies au-delà de la durée du travail fixée dans le contrat de travail sont des heures complémentaires. Les semaines où la durée de travail est inférieure à la durée du travail fixée dans le contrat de travail, le salaire est maintenu sur la base du nombre d'heures fixées par le contrat de travail.

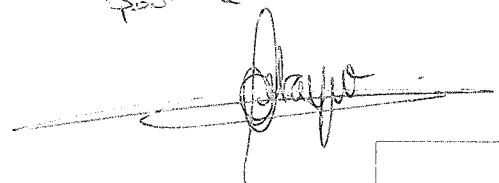
Fait à Bagnolet, le 23 avril 2018

Collège employeur



Collège salarié

Hartou HETAYER
pour le SCBA



Convention collective de la Confédération paysanne, de la FADEAR et de ses organismes affiliés

IDCC 7514

Avenant n°2

Les parties signataires de la convention collective de la Confédération paysanne, de la FADEAR et de ses organismes affiliés (IDCC 7514) ont décidé des dispositions suivantes :

Article 16 - Congés spéciaux rémunérés :

Les mentions suivantes sont supprimées :

- décès du conjoint ou d'un enfant 4 jours
- décès d'une sœur, d'un frère, du père ou de la mère 2 jours

Et remplacées par :

- décès du conjoint, d'un enfant, d'une sœur, d'un frère, du père ou de la mère 5 jours

Le reste de l'article 16 ne change pas.

Annexe I : Grille de salaires

Les mentions suivantes sont ajoutées :

Evolution de la **valeur du point** :

La valeur du point est revalorisée chaque année automatiquement en fonction de l'augmentation du coût de la vie à compter du 1^{er} janvier 2019. Indices de référence : indice des prix à la consommation et indice des prix à la consommation harmonisé publié par l'INSEE.

Indemnité repas :

Pour un repas à l'extérieur pris dans un cadre contraint, l'indemnité est portée à frais réel du repas dans la limite de 20 €. Au-delà de ce tarif et de 5 repas à l'extérieur pris dans un cadre contraint par an, la prise en charge relève d'une acceptation par l'employeur.euse. Les boissons ne sont pas prises en charge.

Définition de « un repas à l'extérieur pris dans un cadre contraint » : repas pris dans un cadre de travail avec des partenaires où le.la salarié.e n'a pas le choix du restaurant. Le cadre de travail est par exemple une réunion, un colloque, un salon sur une journée entière.

Le reste de l'annexe I ne change pas.

Fait à Bagnolet, le 24 mars 2021

Pour le collège employeur, Véronique Marchesseau



Pour le collège salarié, Victor Pereira



Convention collective de la Confédération paysanne, de la FADEAR et de ses organismes affiliés

IDCC 7514

Avenant n°3

ANNEXE 4

ACCORD DE TÉLÉTRAVAIL

entre les soussignés :

Confédération paysanne, 104 rue Robespierre 93170 Bagnole et ses structures adhérentes, représentée par Véronique Marchesseau, en sa qualité de secrétaire générale.

FADEAR, 104 rue Robespierre 93170 Bagnole et ses structures adhérentes, représentée par Paul Reder, en sa qualité de président.

D'une part, et :

Syndicat des Travailleurs de la Confédération Paysanne et des Organismes Associés, syndicat représentatif, représenté par son délégué syndical (nom et prénom du (ou des) délégué syndical),

D'autre part,

Il a été conclu l'accord collectif suivant :

ARTICLE 1 – PRÉAMBULE

Dans le cadre d'une réflexion sur une nouvelle organisation du travail plus opérationnelle, les employeurs et les salariés de la Confédération paysanne, de la FADEAR et de leurs organismes affiliés ont souhaité mettre en place le télétravail.

Le télétravail doit permettre d'améliorer les conditions de travail des salariés avec un gain de temps par rapport aux transports, une limitation des déplacements, une amélioration de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle, du travail au calme pour réaliser des tâches de fond, administratives...

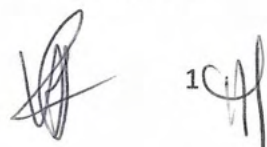
Le télétravail doit être une mesure positive, ou a minima neutre pour tous. Il ne doit pas constituer une contrainte ni pour le salarié, ni pour ses collègues, ni pour son employeur. Ainsi le télétravail est mis en place avec les points de vigilance suivants : risque de chevauchement vie professionnelle / vie personnelle, perte de coordination avec les collègues et les employeurs, risque d'isolement d'un.e salarié.e, confort de travail inégal.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

Cet accord a vocation à s'appliquer à toutes les structures relevant de la Convention collective de la Confédération paysanne, de la FADEAR (IDCC 7514) et leurs salariés.

ARTICLE 3 - DÉFINITION DU TÉLÉTRAVAIL

D'après l'article L. 1222-9 du code du travail, le télétravail « désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. Le télétravailleur désigne toute personne salariée de l'entreprise qui effectue soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa ».



Les parties souhaitent donner la possibilité de mettre en place un télétravail régulier et occasionnel, qui se définit comme suit :

- le télétravail régulier fait partie de l'organisation structurelle du travail du salarié. Les parties s'accordent à ce qu'il soit, par principe, hebdomadaire à hauteur maximale de 30% du temps de travail hebdomadaire. Au-delà de 30 %, un avenant au contrat de travail doit être mis en place.
- le télétravail occasionnel est mis en œuvre de manière ponctuelle pour répondre à :
 - des contraintes d'organisation spécifiques permettant de gagner du temps effectif de travail comme la tenue en cours de journée d'une réunion de travail plus proche du domicile, la tenue de conférences téléphoniques ou visioconférences sur la journée entière, la tenue de travaux sur les locaux professionnels, le déménagement des locaux...
 - un besoin ponctuel de flexibilité du salarié.e pour facilité personnelle. Ces besoins sont couverts par un quota de 11 jours par an, soit environ 1 jour par mois hors congés.
 - des circonstances exceptionnelles liées au transport (grève, panne, intempérie, épisode de pollution, etc.) ;
 - une prescription du médecin du travail ou médecin traitant ;
 - des obligations dépassant le cadre du travail : pandémie, actes terroristes ou de guerre... Dans ce cas, ce télétravail est jugé contraint et n'est pas effectué à la demande du salarié.e.

ARTICLE 4 - CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ AU TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail est ouvert aux activités de l'entreprise pouvant être exercées à distance : réunions téléphoniques, réunions en visioconférence, travail sur l'ordinateur, activités apparentées.

Ne sont pas éligibles au télétravail les activités répondant à l'un des critères suivants : accueil physique de bénéficiaires, réunions physiques avec l'équipe salariée et/ou les paysan.nes, utilisation de logiciels ou de matériels ne pouvant pas être utilisés en dehors de la structure. Un temps minimal d'accueil physique dans les locaux de la structure devra être maintenu.

Pour être éligible, le.la salarié.e doit être sur un poste de nature à permettre le télétravail ainsi que de disposer d'une autonomie suffisante dans le poste occupé.

Les salariés en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation, ainsi que les stagiaires ne sont pas éligibles au télétravail (sauf en cas de télétravail contraint, cf article 3). La présence sur le lieu de travail et le contact avec l'équipe (salarié.es et paysan.nes) est un élément indispensable à leur apprentissage.

ARTICLE 5 - MODALITÉS D'ACCEPTATION PAR LE SALARIÉ DES CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE DU TÉLÉTRAVAIL

Le passage en télétravail doit reposer sur la base du volontariat. Le salarié qui remplit les critères d'éligibilité et qui souhaite bénéficier du télétravail en fait la demande par écrit à son employeur (courrier ou courriel). Ce dernier a un délai de 4 semaines pour accepter ou refuser. Le refus sera motivé.

Si la demande de télétravail dépasse 30 % de la durée hebdomadaire de travail du salarié, les dispositions relatives à sa mise en place devront être inscrites dans le contrat de travail (via un avenant le cas échéant).

Pour accompagner la demande écrite de télétravail par le salarié, ce dernier devra fournir :

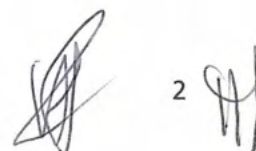
- Une attestation sur l'honneur quant à la conformité des installations électriques du lieu de télétravail (Exemple d'attestation en Annexe 1) ;
- Un document justifiant d'une connexion Internet (facture moins de 3 mois) ;
- Une attestation de son assurance habitation, mentionnant la connaissance de la situation de télétravailleur du salarié.

ARTICLE 6 - CONDITIONS DE RETOUR À UNE EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL SANS TÉLÉTRAVAIL

L'employeur ou le salarié peuvent décider, unilatéralement, de mettre fin à la situation de télétravail, moyennant un délai de prévenance de 1 mois.

La décision doit être communiquée par écrit.

L'employeur doit motiver sa demande.



En cas d'arrêt du télétravail, le salarié retrouve les conditions habituelles de son poste.

Dans le cas où le télétravail est supérieur à 30% du temps de travail, en cas d'arrêt du télétravail, il sera nécessaire de procéder à une négociation entre salarié et employeurs, ainsi qu'à une modification du contrat de travail.

ARTICLE 7 - CONSULTATION DU COLLECTIF DE TRAVAIL

Avant la mise en place du télétravail, une concertation doit être organisée par l'employeur.

Cette concertation est à faire avec :

- les autres salarié.es de la structure
- dans le cas où les locaux sont partagés, les salarié.es des autres structures du réseau Confédération paysanne et FADEAR

Il est nécessaire de réfléchir le télétravail au niveau de l'équipe salariée et non par convenance personnelle uniquement.

Il est important de veiller au maintien du lien social lorsque du télétravail est mis en place.

Le télétravail ne doit pas être un frein à la participation du salarié à la vie de la structure.

Les employeurs doivent assurer un contact régulier avec la personne en télétravail et être attentifs à ce que, dans la mesure du possible, les réunions se tiennent lorsque le salarié est présent sur site.

Il est nécessaire de mettre en place des moyens techniques pour maintenir au maximum le lien social avec le reste de l'équipe (ex. : conférence téléphonique, utilisation d'une Webcam, visioconférence...).

Organisation du télétravail

ARTICLE 8 - LIEU DU TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail sera effectué au domicile habituel du salarié.

Si un autre lieu de télétravail est utilisé ponctuellement (autour d'un déplacement professionnel type formation ou réunion, pour convenance personnelle ou autre...), le salarié doit en informer l'employeur au moins 3 jours avant.

Le télétravailleur s'engage à avoir un lieu qui lui permette d'exercer son travail dans des conditions satisfaisantes.

ARTICLE 9 - MODALITÉS DE RÉGULATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL OU DE RÉGULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

La charge de travail à domicile doit correspondre au volume de travail effectué lorsque le salarié travaille dans les locaux de la structure. Les modalités de gestion et de dépassement du temps de travail sont les mêmes que celles indiquées dans la convention collective du réseau.

Le droit à la déconnexion doit être garanti au télétravailleur, ses plages horaires de travail devant être respectées comme lors de son activité dans les locaux professionnels. Ce dernier doit être contacté par téléphone sur des plages horaires de travail définies, sauf circonstances exceptionnelles, afin de préserver sa vie privée et son environnement de travail.

Les conditions d'activité en télétravail et la charge de travail que cela génère seront discutées lors de l'entretien annuel.

ARTICLE 10 - FRÉQUENCE ET NOMBRE DE JOURS TÉLÉTRAVAILLÉS

Les jours de télétravail seront fixés selon les modalités suivantes :

Lors de la demande, les deux parties peuvent s'accorder sur :

- des plages fixes de télétravail ;
- d'éventuels jours où l'employeur souhaite la présence impérative du salarié.e dans les locaux professionnels (permanence physique, jour de réunions plus fréquentes, de présence plus importante des collègues...) et écarte la possibilité de télétravail sur ce jour.

Si le temps de télétravail excède 30% du temps de travail hebdomadaire, un avenant au contrat de travail



doit être rédigé, spécifiant les modalités de fixation des plages de télétravail, les modalités de modification de ces plages et de la négociation associée, ainsi que les délais de prévenance.

Dans tous les cas, il est recommandé pour la structure employeuse de maintenir des locaux professionnels, dont un bureau de travail pour le.a salarié.e dans la mesure où les situations de télétravail total sont à éviter et doivent correspondre à des situations exceptionnelles et/ou contraintes.

Le télétravailleur reste tenu, même pendant les jours de télétravail, de se rendre dans les locaux de la structure à la demande exceptionnelle de la structure employeuse, pour participer aux réunions organisées pour le bon fonctionnement de la structure et la réalisation de ses missions.

ARTICLE 11 - DÉTERMINATION DES PLAGES HORAIRES PERMETTANT DE JOINDRE LE TÉLÉTRAVAILLEUR

Le télétravail est réalisé sur les mêmes plages horaires que le travail réalisé au bureau.

Pendant ces plages horaires, le télétravailleur est tenu de répondre au téléphone selon les mêmes modalités qu'au bureau, de participer à toutes les réunions téléphoniques ou les vidéoconférences prévues par sa structure et de consulter sa messagerie.

ARTICLE 12 - ÉQUIPEMENTS LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL

La structure employeuse met à minima le matériel suivant à la disposition du salarié (si le.la salarié.e ne dispose pas déjà de ce matériel) :

- téléphone portable avec abonnement téléphonique,
- ordinateur portable avec souris et clavier déporté.

D'autres éléments matériels peuvent être mis à disposition du salarié par l'employeur (chaise de bureau, imprimante, bureau, armoire de rangement...). Cela fait l'objet d'une négociation et d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur. Le matériel supplémentaire éventuel est déterminé selon la fréquence du télétravail, la qualité des bureaux, l'initiative du télétravail, etc, et avec un souci d'équité entre les salariés de la structure.

La conformité de ces installations électriques, notamment en matière de normes électriques et de risques incendie, relève de la responsabilité du télétravailleur qui devra remettre, à cet effet, une attestation de conformité (Annexe 1).

Le matériel fourni par l'entreprise restant sa propriété, il devra être restitué dès la fin de la période de télétravail.

Droits et devoirs des salariés

ARTICLE 13 - REMBOURSEMENT DES FRAIS PROFESSIONNELS LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL

En cas de télétravail régulier et de télétravail occasionnel contraint :

Une indemnité peut être versée par l'employeur au salarié pour prendre en charge les coûts directement engendrés par le télétravail (électricité, chauffage...). L'indemnité prendra la forme d'un forfait dans la limite globale de 10 € par mois pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine (cette allocation forfaitaire passe à 20 € par mois pour un salarié effectuant 2 jours de télétravail par semaine, 30 € par mois pour 3 jours par semaine...). *A noter : au-delà de ce montant, des cotisations et contributions sociales pourront être exigées.*

Le versement ou non de l'indemnité de prise en charge des frais directement engendrés par le télétravail relève d'une négociation et d'un accord (à formaliser par écrit) entre l'employeur et le salarié. Seront pris en compte : la fréquence du télétravail, la qualité des bureaux de la structure, l'initiative du télétravail, la distance domicile-travail, etc, toujours avec un souci d'équité entre les salariés de la structure.

Dans les cas exceptionnels suivants, l'employeur doit obligatoirement verser l'indemnité : la structure n'a pas de locaux, le salarié ne dispose pas d'un bureau (temporairement ou durablement) dans les locaux de la structure, tout autre situation où le télétravail est imposé par l'employeur.

En cas de télétravail occasionnel non contraint :

Aucune indemnité n'est versée.

ARTICLE 14 - ASSURANCE COUVRANT LES RISQUES LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL

Le télétravailleur s'engage à informer son assureur du fait qu'il travaille à son domicile avec du matériel appartenant à son employeur et à remettre à ce dernier une attestation « multirisque habitation » couvrant son domicile.

Si le télétravail est réalisé à la demande de l'employeur, l'entreprise prend en charge le surcoût éventuel des polices d'assurance permettant de couvrir l'ensemble des dommages pouvant survenir en raison de l'utilisation du matériel de l'entreprise au sein du domicile du télétravailleur.

ARTICLE 15 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'accident qui a lieu pendant les horaires de télétravail et sur le lieu du télétravail est présumé être un accident du travail.

Situations particulières

ARTICLE 16 - TÉLÉTRAVAIL OCCASIONNEL

Un avenant au contrat de travail n'est pas nécessaire dans le cadre du télétravail occasionnel tel que défini dans l'article 3 du présent accord. Il est en revanche impératif de prévenir en amont l'employeur du jour télétravaillé.

Pour répondre à un besoin ponctuel de flexibilité du salarié.e pour convenance personnelle, les salarié.e.s, disposant de moins de 30% du temps de travail en télétravail, pourront bénéficier du télétravail occasionnel sur la base d'un quota de 11 jours par an, soit environ 1 jour par mois hors congés, avec information en amont à l'employeur des jours pris en télétravail. Au-delà de cette limite, l'autorisation de l'employeur est requise.

Des ajustements spécifiques pourront être réalisés pour les salarié.es en situation de handicap, notamment en suivant les recommandations de la médecine du travail.

Dispositions finales

ARTICLE 17 - DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Le suivi et la mise en œuvre sont assurés par la commission paritaire.

Les modalités de révision et de dénonciation du présent accord se font selon les mêmes modalités que celles de la convention collective du réseau.

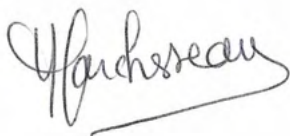
ARTICLE 18 – DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent accord est annexé à la convention collective de la Confédération paysanne et de la FADEAR et enregistré auprès la DRIEETS Île de France.

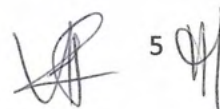
Il sera envoyé par mail à l'ensemble des structures employeuses du réseau.

Accord signé le 10/02/2022 en deux exemplaires

Pour le collège employeur, Véronique Marchesseau



Pour le STCPOA, Victor Pereira



ANNEXE 1 - Exemple d'attestation sur l'honneur

Entrée dans le dispositif TELETRAVAIL

ATTESTATION SUR L'HONNEUR

Salarié(e) :

NOM – Prénom :

Matricule :

Date de la demande de télétravail :/...../.....

Adresse du lieu dédié au télétravail :

Les 4 étapes de vérification de l'installation électrique de l'espace dédié au télétravail :

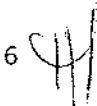
- ✓ Présence d'un appareil de protection/ de coupure générale de l'installation électrique (disjoncteur) facilement accessible à l'intérieur du logement.
- ✓ Présence d'une prise terre sur la prise utilisée pour le branchement du matériel informatique professionnel.
- ✓ Absence de matériels électriques vétustes, inadaptés à l'usage ou présentant des risques de contact direct avec des éléments sous tension (fils dénudés, prise de courant cassée, etc.).
- ✓ Protection mécanique des fils électriques par des conduits, des moulures ou des plinthes en matière isolante (l'utilisation d'une multiprise et d'une rallonge pour brancher le matériel utilisé pour le télétravail est autorisée sous réserve qu'elles soient dotées de prises de terre)

Je soussigné(e) déclare sur l'honneur avoir vérifié les 4 points cités précédemment concernant l'installation électrique du lieu dédié au télétravail afin de me permettre d'exercer mon activité professionnelle dans des conditions de sécurité optimale.

NOM – Prénom :

Date :

Signature :

 6 

Convention collective de la Confédération paysanne, de la FADEAR et de ses organismes affiliés

IDCC 7514

Avenant n°4

VII – PRÉVENTION DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL ET RÉACTION

Article 27 - Procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement moral et sexuel et de violences au travail

Article 27.1 Préambule :

La structure employeuse est responsable de la santé morale et physique de ses salarié-es, selon l'article L4121-1 du code du travail :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

Aussi, selon l'article L. 1153-5 alinéa 1 du code du travail :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ».

Il est rappelé aux structures employeuses leurs obligations en matière de prévention :

- Affichage obligatoire : dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 du code du travail (salarié, personne en formation ou en stage, candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise) sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal définissant et sanctionnant le harcèlement sexuel et du texte de l'article 222-33-2 du code pénal définissant et sanctionnant le harcèlement moral.
- Évaluation et prévention des risques : dans le cadre de sa démarche d'évaluation et de prévention des risques, l'employeur doit évaluer le risque de harcèlement et de violence au travail.
- La structure employeuse peut prendre toutes mesures de diffusion, présentation, sensibilisation visant à l'information effective des travailleur-euse-s sur la législation en vigueur en matière de harcèlement.
- Informations régulières et formations : pour lutter efficacement contre le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, tout-e salarié-e doit être en capacité d'identifier les situations qui les caractérisent et dont iel peut être la victime, le témoin ou l'auteur. Cette sensibilisation peut prendre de multiples formes : informations régulières, actions de formation visant à améliorer la connaissance, la prévention et l'identification des mécanismes de harcèlement.

NLB



La présente procédure est basée sur les définitions de l'agissement sexiste, du harcèlement moral, du harcèlement sexuel, de l'agression sexuelle données par le droit français. Les articles de loi concernés sont cités en annexe.

Cette procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement moral et sexuel et de violences au travail a été construite dans l'objectif de :

- favoriser la libération de la parole, mettre en place un espace d'écoute des victimes,
- répondre aux cas qui surviendraient dans le réseau avec un cadre qui permet de prévenir, réagir, sanctionner les comportements inadaptés,
- sensibiliser le réseau autour des violences sexistes et sexuelles, du harcèlement moral, pour prévenir, réagir, sanctionner et ainsi diminuer le nombre de cas.

Opérer un signalement dans le cadre de la procédure décrite ici, n'empêche pas la victime des faits de saisir, si elle le souhaite, le Conseil des Prud'hommes ou de porter plainte sur le plan pénal, que ce soit au moment de la mise en place des modalités de la procédure interne ou a posteriori. Le déclenchement de l'enquête interne n'est pas subordonnée à l'existence d'une plainte pénale, les deux procédures étant indépendantes l'une de l'autre.

Article 27.2 Date d'application, dépôt et publicité

La procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement moral et sexuel et de violences au travail s'applique à toutes les structures adhérentes de la Confédération paysanne et de la FADEAR et leurs salarié·es à compter de la date de l'adoption de l'accord national le 13/04/2023.

Le présent accord est annexé à la convention collective de la Confédération paysanne et de la FADEAR et enregistré auprès la DRIETS Île de France.

Il sera envoyé par mail à l'ensemble des structures employeuses du réseau.

Article 27.3 Champ d'application et délais d'action

Les actes visés par cette procédure sont tout acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel, de maltraitance physique ou morale, de sexisme, et qui implique un·e salarié·e du réseau (victime présumée ou personne mise en cause).

Ces violences sont tantôt pénalement réprimées, tantôt interdites par le droit du travail, parfois les deux.

Les structures employeuses sont juridiquement tenues de diligenter immédiatement une enquête dès qu'elles sont informées que les agissements dénoncés sont susceptibles d'avoir été commis.

Dans le cas où les faits sont avérés, selon la jurisprudence en la matière, une sanction doit intervenir deux mois après l'acquisition de la connaissance des faits par la structure employeuse.

Article 27.4 Déroulement de la procédure

Article 27.4.1 : Le signalement

Toute personne du réseau confrontée à une situation de harcèlement ou de violence au travail, peut adresser son signalement à sa structure employeuse et/ou à la commission paritaire (commissionparitaire@confederationpaysanne.fr et/ou à l'un·e de ses membres). Le signalement peut être réalisé par la victime présumée elle-même ou toute autre personne témoin. Que le signalement soit adressé à l'écrit ou l'oral, il est pris en considération avec le même niveau d'importance. La saisie orale sera suivie d'un écrit de la personne portant le signalement.

Au moment du signalement, l'ensemble des parties prenantes s'engage à ne pas remettre en cause la parole de l'auteur·rice du signalement et à lui accorder un "crédit de bonne foi".

NLS.



À partir du signalement, la confidentialité est de mise afin de protéger l'ensemble des parties prenantes.

Si le signalement a été fait auprès de la commission paritaire, cette dernière informe la structure employeuse du signalement, lui indique ses droits et devoirs. Pour cela, la commission paritaire convoque les membres du bureau de la structure à une réunion, en excluant la personne mise en cause le cas échéant. La convocation contient : date, horaire, modalités, nature du signalement, risques encourus par la structure employeuse et ses représentant-es, nécessité de confidentialité absolue. Cette convocation écrite ne contient pas les noms des personnes concernées par la situation. Lors de la réunion avec le bureau, la commission paritaire donne les informations précises du signalement, présente les obligations de la structure employeuse et la méthodologie d'enquête. A l'issue de la réunion, un courrier est envoyé à la personne mise en cause (par le bureau).

Suite au signalement, la structure employeuse agit pour la mise en sécurité physique et psychologique de la victime présumée. Selon la gravité des faits dénoncés, la personne mise en cause peut être dispensée d'activité par la structure employeuse durant l'enquête. Cette dispense d'activité doit être annoncée lors d'un entretien avec la personne mise en cause. La dispense d'activité concerne la personne mise en cause et non pas la victime présumée.

L'auteur-riche du signalement, la victime présumée si elle n'est pas à l'origine du signalement, et/ou la structure employeuse peuvent également contacter en parallèle l'inspection du travail et/ou la médecine du travail. Les syndicats de salarié-es peuvent aussi accompagner la victime présumée avant et au cours de la procédure.

Article 27.4.2 : composition et mise en place de la commission d'enquête

Pour réaliser l'enquête, la structure employeuse choisit rapidement la composition de la commission d'enquête, qui travaillera dans des délais les plus resserrés possibles, selon les principes énoncés ci-après.

La présente procédure prévoit 3 cas de figure possibles pour la composition de la commission d'enquête :

1. La structure employeuse réalise l'enquête en composant une commission ad-hoc composée de 3 personnes maximum. Possible uniquement si le signalement a été fait directement à la structure employeuse et que la victime présumée donne son accord. La structure employeuse informe la commission paritaire de la tenue d'une enquête en respectant la confidentialité des parties prenantes.
2. La structure employeuse réalise l'enquête avec l'appui de la commission paritaire composant une commission ad-hoc de 3 personnes : un-e représentant-e de sa structure et 2 membres de la Commission Paritaire (un-e membre du collège employeur-euses et un-e membre du collège salarié-es).
3. La structure employeuse externalise l'enquête, en déléguant à la commission paritaire ou à une structure compétente. Si la commission paritaire est désignée, elle constitue alors une commission d'enquête composée de 4 personnes, 2 employeur-euses et 2 salarié-es).

A tout stade de l'enquête et quelle que soit la composition de la commission d'enquête, la victime présumée peut saisir à nouveau la commission paritaire.

Quelle que soit la composition choisie pour la commission d'enquête, la structure employeuse peut solliciter la commission paritaire pour être accompagnée dans l'organisation du déroulé de l'enquête.

Dans le cas où la structure employeuse est inopérante par choix ou par carence dans la réalisation de l'enquête, la commission paritaire ou toute autre instance du réseau peut saisir le comité Statuts et Conflits. Celui-ci, dans les délais prévus par les statuts et règlement intérieur de la tête de réseau nationale, se substitue à la structure employeuse en enclenchant la procédure prévue par les statuts, le règlement

intérieur et la convention collective, en s'assurant qu'elle se déroule dans le cadre prévu et en s'appuyant sur la commission paritaire pour la réalisation de l'enquête.

Article 27.4.3 : principes déontologiques

L'exécution de l'enquête par la commission ad-hoc répondra aux principes suivants :

- la confidentialité des échanges, qui resteront interne à la commission d'enquête,
- l'impartialité, dans le recueil et la transcription des témoignages. De ce fait, la commission d'enquête est constituée en évitant que ses membres aient des liens directs (amical, affectif...) avec les parties prenantes.
- la pluralité au sein de la commission d'enquête avec des représentant·e des employeur·se et des représentant·e des salarié·es,
- la mixité Femme-Homme au sein de la commission d'enquête (au moins une personne de genre féminin et une personne de genre masculin)
- la protection de la dignité et de la réputation des personnes.

La majorité des membres de la commission d'enquête doit être sensibilisée ou formée sur les questions de violences au travail.

La commission paritaire de la convention collective de la Confédération paysanne et de la FADEAR est dans une démarche de sensibilisation et de formation de ses membres sur ces problématiques, et ceci de façon régulière.

Article 27.4.4 : Méthodologie et déroulé de l'enquête

L'enquête, sous la responsabilité de la structure employeuse, doit démarrer sans délai. Elle a pour but de caractériser les faits et de récolter des preuves.

L'enquête se traduit par l'audition de la victime présumée, par l'audition des témoins et de la personne mise en cause, la récupération de tous documents/enregistrements constituant une preuve.

Une méthodologie d'enquête adaptée doit être mise en œuvre, comprenant les étapes suivantes :

Etape 1 : Audition avec la victime présumée

L'entretien avec la victime présumée a pour objet :

- Recueillir sa perception et son appréciation des faits,
- Établir un récit précis, détaillé, circonstancié des faits,
- Identifier et recueillir les éventuelles preuves écrites.

Etape 2 : Réalisation de l'enquête

- Recueillir les témoignages de témoins directs, présents sur le lieu de travail (collègues, ami-es...) et de témoins indirects (proches, confident-es qui ont pu observer des changements physiques et psychiques chez la personne).
- Recueillir les témoignages d'autres victimes présumées
- Rechercher et ajouter au dossier les traces écrites
- S'appuyer sur les aspects médicaux : existence d'arrêt maladie motivé, avis du médecin traitant, etc.
- Entendre la personne mise en cause, le faire en toute fin d'enquête pour la confronter aux preuves récoltées

NLB 

Tous les entretiens, témoignages doivent être écrits, datés et signés par la personne qui témoigne et par les personnes qui recueillent le témoignage.

Etape 3 : Conclusion de l'enquête

La commission d'enquête rédige un rapport d'enquête anonymisé dans lequel elle expose les éléments et preuves récoltées et elle donne ses conclusions sur la caractérisation des faits :

- Les éléments récoltés constituent un faisceau d'indices concordants montrant que la personne mise en cause aurait eu des comportements pouvant s'apparenter à du harcèlement moral ou sexuel, de la maltraitance physique ou morale, ou du sexisme.
- Les éléments récoltés ne sont pas probants pour caractériser des agissements pouvant s'apparenter à du harcèlement moral ou sexuel, de la maltraitance physique ou morale, ou du sexisme.

La commission d'enquête peut donner des exemples de sanctions qu'elle inclut dans le rapport.

La commission d'enquête transmet le rapport d'enquête anonymisé à la structure employeuse (à un nombre restreint de responsables de la structure, par exemple membres du bureau et référent-es employeur).

Si les faits ne sont pas caractérisés : un signalement étant en général le signe d'un dysfonctionnement ou, au moins, d'un mal-être de la victime présumée, il est recommandé à la structure employeuse d'organiser des temps d'échanges afin d'apaiser les tensions et trouver des solutions au règlement du différend. Pour ce faire, la structure peut s'appuyer sur la commission paritaire ou une personne ressource locale.

Article 27.5 : Sanctions et réparations

Si les éléments récoltés constituent un faisceau d'indices concordants montrant que la personne mise en cause aurait eu des comportements pouvant s'apparenter à du harcèlement moral ou sexuel, de la maltraitance physique ou morale, du sexisme, la structure employeuse statue sur les sanctions.

Si la personne mise en cause est un-e salarié-e, les sanctions sont définies sur la base du droit du travail. Par exemple selon la jurisprudence, un harcèlement sexuel avéré entraîne le licenciement de la personne mise en cause.

Si la personne mise en cause est un-e adhérent-e d'une structure du réseau Confédération paysanne et de la FADEAR, les sanctions sont définies sur la base des statuts et du règlement intérieur de la ou des structure(s) dont iel est membre. Exemples de sanctions : retrait des mandats et représentation, exclusion de la structure, à titre définitif ou sur une durée en fonction de la gravité des faits. Assortir le retour d'une obligation de formation de sensibilisation contre les violences sexistes et sexuelles le cas échéant.

Les sanctions doivent être mises en place par la structure employeuse dans le délai de 2 mois, à partir de la confirmation des faits par l'enquête.

Dans le cas où la structure employeuse est inopérante par choix ou par carence dans la définition et l'application des sanctions, la commission paritaire ou toute autre instance du réseau peut saisir le comité Statuts et Conflits. Celui-ci, dans les délais prévus par les statuts et règlement intérieur de la tête de réseau nationale, se substitue à la structure employeuse en enclenchant la procédure prévue par les statuts, le règlement intérieur et la convention collective, en s'assurant qu'elle se déroule dans ce cadre et en s'appuyant sur les conclusions du rapport d'enquête.

La victime de faits de violences a le droit à 5 jours de congés payés après la prononciation des sanctions vis-à-vis de l'auteur-riche des faits.

NLB. 

La structure employeuse peut d'elle-même proposer un soutien financier à la victime, notamment pour lui permettre d'avoir un suivi psychologique, si la victime le souhaite.

Article 27.6: Accompagnement des structures et des personnes au cours de la mise en œuvre de l'enquête

Pendant toute la procédure, un accompagnement régulier de la victime présumée est mis en place (rendez-vous hebdomadaire, suivi matériel, etc.) par une personne choisie par cette dernière et mandatée par la structure employeuse (ou par la commission paritaire).

Une fois la procédure aboutie, la commission paritaire du réseau met en place un accompagnement de la structure employeuse pour s'assurer du maintien en sécurité de la victime et favoriser le retour de conditions de travail acceptables.

Accord national adopté le 13/04/2023 et signé le 7/06/2023 en deux exemplaires

à Bagnole

Pour le collège employeur,

Véronique
MARCHE SÈAU

Marchseau

Pour le STCPOA,

Nicks Le Boëde

N. Le Boëde

ANNEXE de la
Procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement moral et sexuel et de violences au travail

CODE DU TRAVAIL

Article L1142-2-1 du code du travail : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Article L1153-1 du code du travail : « Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

CODE PÉNAL

Article 222-33 du code pénal : « I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait. »

NLB 

Article 222-33-2 du code pénal : « Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. »

Article 222-33-2-2 du code pénal : « Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail.

L'infraction est également constituée :

a) Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Les faits mentionnés aux premier à quatrième alinéas sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende :

1° Lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours ;

2° Lorsqu'ils ont été commis sur un mineur ;

3° Lorsqu'ils ont été commis sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Lorsqu'ils ont été commis par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

5° Lorsqu'un mineur était présent et y a assisté.

Les faits mentionnés aux premier à quatrième alinéas sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende lorsqu'ils sont commis dans deux des circonstances mentionnées aux 1° à 5°.

Article 222-22 du code pénal : « Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur.

Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les circonstances prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage.

Lorsque les agressions sexuelles sont commises à l'étranger contre un mineur par un Français ou par une personne résidant habituellement sur le territoire français, la loi française est applicable par dérogation au deuxième alinéa de l'article 113-6 et les dispositions de la seconde phrase de l'article 113-8 ne sont pas applicables. »

NLB 

Convention collective de la Confédération paysanne, de la FADEAR et de ses organismes affiliés

IDCC 7514

Avenant n°5

Les parties signataires de la convention collective de la Confédération paysanne, de la FADEAR et de ses organismes affiliés (IDCC 7514) ont décidé des dispositions suivantes :

Article 16 - Congés spéciaux rémunérés

16.1 – Congés spéciaux rémunérés lié à un évènement

A l'occasion de certains évènements les salarié(e) bénéficient sur justification, à des congés spéciaux rémunérés dans les conditions suivantes :

- Naissance d'un enfant / adoption (Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité : ils peuvent se cumuler avec le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ou le congé d'adoption) 4 jours
- Décès d'un enfant 12 jours (voir Article L3142-4 du code du travail)
- Décès du conjoint 4 jours
- Décès d'une sœur, d'un frère, du père ou de la mère 3 jours
- Décès d'un beau parent 2 jours
- Décès d'un grand parent 1 jour
- Déménagement du fait de l'employeur 2 jours
- Pour le déménagement du fait du ou de la salarié.e 1 jour
- Mariage ou PACS du ou de la salarié.e 4 jours
- Mariage ou PACS d'un enfant 2 jours

16.2 – Congés spéciaux rémunérés de fin d'année

Deux jours ouvrés de congés rémunérés sont accordés à l'occasion de la dernière semaine de l'année civile aux salarié.e.s embauché.e.s à au moins 51 % d'un temps plein et justifiant de 6 mois d'ancienneté (à la date du 1^{er} jour de congé spécial rémunéré).

Pour les salarié.e.s travaillant moins de 51 % d'un temps plein et pour les salarié.e.s ayant moins de 6 mois d'ancienneté, le nombre de congés spéciaux rémunérés est ramené à un jour.

Le.la salarié.e positionne ces 2 jours comme il.elle le souhaite sur la dernière semaine de l'année civile.

Un.e salarié.e qui serait absent de l'entreprise sur cette dernière semaine (arrêt maladie, congé maternité, congés sans solde, congé parental...) perd ces 2 jours de congés spéciaux rémunérés.

Avenant adopté le 2 décembre 2022 et signé le 08/11/2023 en deux exemplaires

à Begnole

Pour le collège employeur, V. Marchesseau

V. Marchesseau

Pour le STCPOA, Nicolas Le Biédéc

N. Le Biédéc

Convention collective de la Confédération paysanne, de la FADEAR et de ses organismes affiliés

IDCC 7514

Avenant n°6 à durée déterminée Mise en place d'un congé menstruel avec une phase de test de 12 mois

Les parties signataires de la convention collective de la Confédération paysanne, de la FADEAR et de ses organismes affiliés (IDCC 7514) ont décidé de prendre en compte les douleurs liées aux menstruations pour les salarié.e.s de notre réseau via la mise en place de congés menstruels.

Au vue du caractère innovant de cette mesure, il est décidé de mettre en place une phase de test de 12 mois avant l'inscription définitive dans la convention.

Durant la phase de test d'un an, la mise en place des congés menstruels se fait sur la base du volontariat par les structures employeuses du réseau.

Le cadre de cette mesure est :

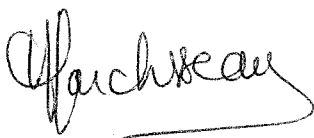
- toute personne salariée menstruée a droit à 1 jour de congé par mois en cas de règles douloureuses l'empêchant de travailler. Limite de 10 jours par an maximum. Les jours ne sont pas cumulables d'un mois sur l'autre. Le jour par mois est scindable en 2 demi-journées.
- les jours de congés menstruels sont des congés spéciaux rémunérés (au même titre que les jours enfant malade ou les jours pour déménagement, mariage, décès d'un proche...).
- au cours d'un entretien avec un.e employeur.se de son choix, la personne salariée devra informer qu'elle activera le congé menstruel lorsqu'elle en a besoin. Si la personne salariée connaît des difficultés relationnelles ou des conflits au sein de sa structure, elle informe un.e membre du collège employeur de la Commission paritaire qui se charge d'informer la structure employeuse (faire un mail à commissionparitaire@confederationpaysanne.fr).
- la personne salariée n'a pas à présenter un certificat ou un avis médical.

Le présent avenant est d'une durée déterminée de 12 mois à compter de sa date d'enregistrement. Il devient caduque après cette date.

Avenant adopté le 19 juin 2024 et signé le03/07/2024..... en deux exemplaires

à Bagnolet.....

Pour le collège employeur, MARCHESSEAU Véronique



Pour le STCPOA, LE BOEDEC Nicolas

