

Agriculture : centres d'initiatives pour valoriser l'agriculture et le milieu rural (CIVAM)

Convention collective nationale du 13 décembre 2007

[Non étendue]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FN CIVAM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 Champ d'application

La présente convention règle sur l'ensemble du Territoire National les rapports entre les employeurs et les salariés des associations et organismes adhérents à la FN CIVAM. Tous les articles de cette convention sont d'application impérative dans leur intégralité.

Article 2

Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion. Avantages acquis

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des CIVAM.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

2.1

Durée - Dénonciation - Révision

(Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu)

Dans un délai de 2 ans après la signature de cette présente convention, une évaluation sera réalisée par la commission paritaire afin de constater son état de mise en application dans le mouvement CIVAM.

2.2 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative des salariés, toute organisation syndicale d'employeurs ou tout employeur peut adhérer à la présente convention dans les conditions prévues à l'article L. 132.9 du code du Travail.

2.3 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 applica-

tion ne peut en aucun cas constituer une cause de rupture du contrat de travail.

Article 3 Publicité

Conformément à l'article du code du travail Art. R. 132-1 et suivants, la présente convention signée par les 2 parties (employeur et salariés) est déposée en 5 exemplaires à l'ITEPSSA et au Greffe des Prud'hommes de Paris (en version papier et informatique).

Un dossier est constitué au siège de la Fédération Nationale. 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. Un exemplaire sera distribué à chaque salarié 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 salarié d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en application du titre I^{er} du livre IV 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'embauchage, 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

Délégués du personnel

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des CIVAM.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

5.1

Élection des délégués du personnel et heures de délégation

(Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu)

Les délégués du personnel seront élus selon les critères définis par l'article L. 2311-11 et suivants.

Si l'effectif est d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes, l'employeur a l'obligation de procéder à l'élection des délégués du personnel.

5.2

Fonctions syndicales et électives

Sauf dispositions légales plus favorables, le salarié appelé 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.

5.3

Congés de formation économique, sociale et syndicale

Les congés de formation économique, sociale et syndicale tels qu'ils sont prévus par l'article L. 451-1 et suivants du Code du Travail s'exercent dans le cadre prévu par ces textes.

5.4

Élection des délégués du personnel

Les délégués du personnel seront élus selon les critères définis par l'article L. 421-1 et suivants.

Article 6 Recrutement

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des CIVAM.

Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.

En cas de vacance ou de création de poste, l'organisme employeur informera l'ensemble des salariés des structures adhérentes à la FNCivam des postes à pourvoir.

Le recrutement est soumis à la législation et à la réglementation en vigueur.

Article 7 Recrutement

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des CIVAM.

Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.

7.1

Établissement du contrat de travail

(Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu)

L'engagement se fait obligatoirement par écrit en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié et l'autre conservé par l'employeur, signé par les parties contractantes.

Le contrat devra obligatoirement spécifier :

- L'identité des parties
- l'intitulé du poste et la catégorie correspondante dans la convention collective
- la date d'entrée en fonction
- le lieu du travail et sa répartition si il y a lieu

- la nature du contrat (CDD/CDI) ainsi que sa durée et son terme si nécessaire
- l'organisation du temps de travail (durée et horaires)
- la répartition du temps de travail s'il y a lieu (durée du travail journalière ou hebdomadaire)
- la durée de la période d'essai
- la référence à la convention collective CIVAM
- le niveau d'embauché référence dans la convention collective (coefficients) ainsi que le salaire brut mensuel
- les déplacements en voiture s'il y a lieu (mentionner si besoin de permis)
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de la caisse de prévoyance

Le contrat de travail est rédigé à partir des principaux éléments concernant le poste en question.

Des dispositions plus spécifiques peuvent ensuite être ajoutées suivant la nature du poste et les conditions particulières qu'il peut revêtir.

7.2

Contrat à durée déterminée

(Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu)

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 code du travail.

7.3

Contrat de travail à temps partiel

(Voir article 10)

7.4 Période d'essai

(Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu)

La période d'essai doit être expressément prévue au contrat.

En cas de contrat à durée déterminée, la convention collective se rapporte aux conditions légales.

En cas de contrat à durée indéterminée, elle pourra être de deux mois renouvelables une fois pour les secrétaires, les secrétaires techniques/secrétaires comptables, les techniciens conseillers, les animateurs/conseillers techniques, chargés d'étude, trois mois renouvelables une fois pour les responsables administratifs/assistants de coordination et les animateurs coordinateurs, 4 mois renouvelables une fois pour les directeurs.

Pendant la période d'essai, le contrat peut être rompu par le salarié ou par l'employeur à condition de respecter un délai de prévenance :

À l'initiative de l'employeur :

- 24 h en deçà de 8 jours de présence
- 48 h de 8 jours à 1 mois de présence
- 2 semaines de 1 à 3 mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence

À l'initiative du salarié :

- 48 h ramenées à 24 h si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours

Le code du travail n'impose aucune formalité, cependant il est conseillé qu'un écrit soit rédigé.

7.5

Modification du contrat de travail

Toute modification substantielle du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite à l'intéressé. Si ce dernier n'accepte pas cette modification et si sans préjudice de l'application des articles L. 122-14 et suivants du Code du Travail, l'employeur maintient sa décision, le contrat de travail est considéré comme rompu du fait de l'employeur.

Article 8

Rupture du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des CIVAM.

Syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT.

8.1

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.

Au-delà de deux années d'ancienneté, un préavis minimum de deux mois doit être respecté. En cas de démission le délai congés 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, 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 salariés 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.

8.2

Clause de licenciement

(Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu)

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

- pour raison économique (conformément au Code du Travail) donnant droit au salarié d'intégrer un Contrat de Sécurisation Professionnelle (cf note et fiche technique CSP). Ce contrat doit obligatoirement être proposé par l'employeur au salarié ;

- pour motif personnel (licenciement pour comportement non fautif OU licenciement pour comportement fautif).

8.3

Indemnités de licenciement

(Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu)

Il sera alloué au salarié licencié, 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 :

À partir de trois ans d'ancienneté révolus, 0,5 mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise plafonné à six mois.

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 salarié, le traitement normal le plus élevé perçu au cours des trois derniers mois de travail.

Les périodes pour lesquelles le salarié aurait bénéficié de la prime légale de précarité pour contrat à durée déterminée seront déduites du calcul de la période ouvrant droit à la prime conventionnelle de licenciement.

8.4

Départ à la retraite

(Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu)

Deux situations peuvent se présenter :

1) départ en retraite à l'initiative du salarié : tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension vieillesse a droit à l'indemnité de départ en retraite prévue ci-dessous.

2) mise à la retraite à l'initiative de l'employeur : si le salarié peut bénéficier de la pension de retraite et s'il peut bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein. Cependant, jusqu'aux 70 ans du salarié, son accord est obligatoire.

Si ces conditions ne sont pas réunies, la rupture de contrat de travail par l'employeur constitue un licenciement.

L'indemnité de départ en retraite est fixée comme suit :

- 1 mois de 1 à 5 ans d'ancienneté révolus
- 2 mois de 5 à 10 ans d'ancienneté révolus
- 3 mois de 10 à 20 ans d'ancienneté révolus
- 4 mois au-delà de 21 ans d'ancienneté révolus

Le salaire à prendre en compte est le même que celui prévu pour l'indemnité de licenciement ci-dessus (cf article 8.3).

8.5

Rupture conventionnelle

(Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu)

La rupture conventionnelle est un mode spécifique de rupture à l'amiable du CDI.

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat qui définit les conditions de la rupture notamment du montant de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle.

Le montant de cette indemnité est librement négocié par l'employeur et le salarié. Elle est au moins égale au montant de l'indemnité légale de licenciement, soit 1/5 du salaire brut perçu par année d'ancienneté.

Dans notre secteur de l'économie sociale et solidaire, l'indemnité de rupture conventionnelle pourra être inférieure à celle de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Article 9

Durée et aménagement du travail

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des CIVAM.

Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.

La durée du travail, sans préjudice des dispositions relatives au travail à temps partiel, se réfère à la durée légale en vigueur. Les horaires sont précisés dans le contrat de travail et établis selon les modalités de l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail annexé à cette présente convention.

9.1

Suivi du temps de travail

Les horaires de travail de chaque salarié seront dûment enregistrés au jour le jour dans un souci du respect du droit du travail et de l'adéquation entre les attributions du salarié et le temps effectif de travail annuel.

Article 10

Travail à temps partiel (voir Code du Travail)

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des CIVAM.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.

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 (voir accord temps de travail), l'employeur a la possibilité de pratiquer un lissage mensuel des salaires.

Attention : Les heures complémentaires réalisées dans le cadre d'un temps partiel hebdomadaire ou mensuel sont obligatoirement payées. Elles ne peuvent pas être compensées par du repos.

Par contre, ce temps partiel peut être aménagé sur tout ou partie de l'année. Ce mode d'aménagement du temps de travail permet alors une variation de la durée

du travail du salarié à temps partiel sur tout ou partie de l'année (à condition que sur l'année, la durée hebdomadaire ou mensuelle ne dépasse pas celle stipulée dans le contrat de travail).

Article 11

Heures supplémentaires

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des CIVAM.

Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.

La notion d'heures supplémentaires se raisonne sur la semaine et est relative aux contrats à temps complets.

Les heures supplémentaires sont effectuées uniquement à la demande des employeurs.

La notion d'heures complémentaires est quand à elle relative aux contrats à temps partiels uniquement.

11.1

Contrat à 35 heures par semaine

Deux systèmes de prise en compte des heures supplémentaires sont proposés :

1) Rémunération des heures supplémentaires aux taux légaux fixés par le Code du Travail : Majoration de 25 % de la 36^{ème} à la 42^{ème} heure incluse

2) Récupération des heures supplémentaires sur la base suivante : 1 h 15 à partir de la 36^{ème} heure à la 42^{ème} heure incluse

L'ensemble des heures supplémentaires devra être récupéré avant le 31 août de l'année suivante.

11.2

Contrat à 39 heures par semaine (avec congé compensateur)

1) Rémunération majorée des heures supplémentaires de 25 % de la 40^{ème} à la 42^{ème} heure

2) Récupération de 1 h 15 à partir de la 40^{ème} heure jusqu'à la 42^{ème} heure

Rappel : Une interruption minimale de 11 heures consécutives est obligatoire entre 2 journées travaillées.

Une journée ne peut dépasser 10 heures consécutives de travail.

À titre exceptionnel (organisation de journée portes ouvertes, manifestations diverses...) et exclusivement à la demande de l'employeur au moins 7 jours avant, cette durée peut être étendue jusqu'à 12 heures

Article 12

Déplacements professionnels

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des CIVAM.

Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.

Les déplacements professionnels réalisés en dehors des horaires habituels de travail stipulés dans le contrat de travail ne sont pas comptabilisés dans le temps de travail effectif. Ils donneront droit à un repos compensateur équivalent (une heure de déplacement = une heure de repos compensateur).

Une nuit passée en dehors du domicile, y compris une nuit passée dans le train pour raison professionnelle donnera droit à trois heures de récupération.

Article 13 Assurance auto-mission

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu⁽¹⁾

Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des CIVAM.*

*Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.*

Les structures, dont les salariés utilisent leur véhicule personnel pour effectuer des déplacements professionnels, devront souscrire une assurance auto-mission pour couvrir les risques liés à cette utilisation.

Article 14 Congés payés

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu⁽¹⁾

Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des CIVAM.*

*Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.*

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 correspondant aux cinq semaines légales de congés payés pour l'ensemble des salariés. Les congés devront être pris au moins en deux fractions dont l'une ne pourra pas être inférieure à trois semaines et sera prise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Les congés devront être soldés au 31 mai, sauf à la demande du salarié, en cas de circonstances le justifiant, et avec l'accord écrit des employeurs. Dans ce cas, les salariés ont la possibilité de reporter 10 jours ouvrés de congés payés.

En plus de la durée du congé annuel de base, les salariés bénéficieront de cinq jours ouvrés maximum et non cumulables exclusivement réservés à l'organisation des ponts entre des jours fériés et des jours de repos hebdomadaires (hors jours de repos dans la cadre d'un temps partiel).

Les conjoints travaillant dans la même entreprise auront droit à un congé simultané.

Article 15 Congés exceptionnels et familiaux

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu⁽¹⁾

Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des CIVAM.*

*Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.*

15.1

Absences autorisées et rémunérées par l'employeur

À l'occasion de certains événements, les salariés bénéficieront sur justification, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- Mariage ou Pacs du salarié : 4 jours*
- Mariage d'un enfant : 2 jours*
- Décès du père, de la mère, du conjoint d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant : 3 jours*
- Décès du père ou mère du conjoint et grands parents : 1 jour*
- Examen universitaire ou professionnel ou concours professionnels (uniquement les sessions) : 5 jours*
- Déménagement du fait du salarié : 1 jour*
- Déménagement du fait de l'employeur : 3 jours*
- Naissance ou adoption : 3 jours*
- Rentrée scolaire (par famille) : 2 H*

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.

Article 16

Absence pour enfants malades

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu⁽¹⁾

Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des CIVAM.*

*Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.*

Sur présentation d'un certificat médical attestant d'une maladie ou d'un accident, les salariés pourront bénéficier d'un congé de 3 jours par an et par enfant de moins de 16 ans.

Ces jours d'absence exceptionnelle devront être pris 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.

À la suite de ce congé, le ou la salarié(e) pourra prendre des jours d'absence à valoir sur ces 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.

Article 17 **Congés sans solde**

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

- les articles L. 122-24-1 et 2 relatifs à la situation des salariés candidats ou élus à l'Assemblée nationale ou au Sénat,
- les articles L. 122-28-1 à 4 relatifs au congé parental d'éducation,
- les textes légaux et réglementaires relatifs à la formation professionnelle,
- les articles L. 122-32-12 à 28 instituant le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique.

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 18 **Jours fériés**

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu⁽¹⁾

Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des CIVAM.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.*

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

En outre, lorsqu'il y a obligation de travailler exceptionnellement un jour férié, le salarié recevra soit une rémunération complémentaire égale à 100 % de son salaire, soit deux jours de congés compensatoires payés.

La journée de solidarité n'est plus automatiquement fixée au lundi de Pentecôte, comme le stipulait la loi de 2004, ce qui en fait à nouveau un jour férié non travaillé.

Pour les salariés à temps partiel, la journée de solidarité est calculée proportionnellement à la durée normale de travail du salarié.

Cette journée est prise en charge par les employeurs.

Article 19

Incidence des absences pour maladie et accident

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu⁽¹⁾

Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des CIVAM.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.*

19.1

Indemnisation des absences pour maladie ou accident

Pendant 90 jours en cas de maladie (ou 180 jours dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle), le salarié recevra la rémunération

qu'il aurait perçue s'il avait travaillé, ceci dès le 1^{er} jour de l'arrêt.

Pendant les 90 jours suivants (ou les 180 jours suivants dans le cas d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail), le salarié recevra les indemnités journalières de la sécurité sociale (ou MSA) ainsi que celles de la prévoyance.

19.2

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 quarante-huit heures par certificat médical, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

À l'issu du congé pour maladie ou accident, le salarié est réintégré dans son emploi et aux conditions d'emploi dont il 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 salarié absent, la notification de rupture du contrat de travail sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié n'aura pas épousé ses droits complémentaires à indemnisation de maladie tels que définis ci-dessous. S'il remplit les conditions, le salarié ainsi remplacé 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. 122-14 et suivants du Code du Travail.

Article 20

Maternité - Adoption

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu⁽¹⁾

Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des CIVAM.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.*

20.1

Congés de maternité

Pendant la durée légale du congé de maternité (article L. 1225-16 et suivants du Code du Travail), les salariés ayant au moins un an d'ancienneté bénéficient du versement intégral de leur salaire, déductions faites des indemnitations de sécurité sociale et éventuellement des indemnitations versées par les organismes de prévoyance.

Les salariées concernées bénéficient d'une réduction journalière d'une heure de travail à partir du 5^{ème} mois de grossesse. Cette heure journalière peut être prise en début ou en fin de journée ou à l'heure du déjeuner au choix des salariées et ne donne pas lieu à une réduction de salaire.

20.2

Congés d'adoption (article L. 1225-30 du Code du travail)

Le congé d'adoption prévu pour le personnel sera ouvert au personnel féminin ou masculin dont le conjoint salarié n'a pas utilisé ce droit. Il devra dans ce cas fournir une attestation de l'employeur. Lorsque la durée du congé d'adoption est répartie entre les deux parents, l'adoption d'un enfant par un couple de parents salariés ouvre droit à 11 jours supplémentaires de congés d'adoption.

20.3

Allaitement

Pendant une année à compter du jour de la naissance, les mères allaitant leur enfant disposent à cet effet d'une heure journalière durant les heures de travail, sans perte de salaire.

20.4

Congés paternité

Après la naissance de son enfant et dans un délai fixé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples entraînant la suspension de son contrat de travail. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité doit avertir son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail.

À l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 21

Complémentaire

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu⁽¹⁾

Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des CIVAM.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.*

21.1

Prévoyance complémentaire

Tout salarié bénéficie d'un régime de prévoyance CPM ou CCPMA ou autre dont les cotisations sont supportées à la fois par l'employeur et le salarié, qui doivent obligatoirement le couvrir en cas :

- d'incapacité de travail temporaire,*
- d'incapacité permanente totale, invalidité,*

- de décès.*

Article 22

Perfectionnement/Formation professionnelle

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu⁽¹⁾

Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des CIVAM.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.*

Tout nouveau salarié entrant dans le réseau CIVAM pourra prétendre à 10 jours ouvrés de formation sur les 2 années suivant l'embauche de façon à assurer au mieux les fonctions qui lui seront confiées. Le contenu de la formation sera négocié avec l'employeur qui s'engage à faire bénéficier les salariés des dispositions légales en matière de formation continue professionnelle.

22.1

L'entretien individuel annuel

L'employeur ou son représentant légal devra organiser annuellement un entretien individuel avec chacun de ses salariés. Les objectifs de cet entretien sont de faire le point sur :

- les missions du salarié (bilan et perspectives)*
- le fonctionnement Employeur /Salarié (encadrement et suivi du poste)*
- les besoins en formation et projet professionnel*
- l'environnement de travail (ambiance de travail, rythmes, horaires et vie d'équipe)*

Ces entretiens devront être consignés par écrit et signés par les deux parties.

Article 23

Classification des postes

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu⁽¹⁾

Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des CIVAM.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.*

Les métiers au sein du réseau CIVAM sont très divers et spécifiques selon la structuration du réseau localement. Jusqu'à présent, les postes étaient classés notamment en tenant compte de l'aspect territorial. Or, l'évolution de la structuration du réseau et sa professionnalisation dans le temps ont pu parfois entraîner une plus forte spécialisation des postes.

La classification des postes qui en résulte est composée de 3 grandes dominantes principales :

- les postes à dominance administrative*
- les postes à dominance techniques*
- le poste de direction*

Certains salariés seront amenés à réaliser de manière très minoritaire des tâches relatives aux postes voisins : dans ce cas, leur poste sera classé dans celui décrivant majoritairement ses tâches.

La grille des salaires correspondante prendra notamment en compte la responsabilité sur la catégorie considérée. Quelque soit l'autonomie en œuvre du poste, les projets sont construits avec les administra-

teurs, validés par les administrateurs, et sont mis en œuvre sous la responsabilité des administrateurs.

Postes administratifs (3 catégories)

Catégories	Spécificités	Tâches afférentes
Secrétaire	<i>Appui administratif à la mise en œuvre des projets de la structure</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Standard, accueil, courrier (envoi, réception, distribution) - Archivage et/ ou élaboration d'archivage - Gestion des fournitures de bureau et stocks divers - Saisi et/ ou élaboration de courrier ou de compte rendu - Saisir et mise en forme de documents - Utilisation de l'outil informatique, de logiciels (traitement de texte/ tableau)
Secrétaire technique / secrétaire comptable	<i>Poste de secrétaire avec une ou des技巧 particulières</i>	<p>Les tâches à effectuer peuvent être les mêmes que celles de secrétaire avec les spécificités supplémentaires suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en forme d'outils de communication (bulletins d'informations, plaquettes...) - Publication Assistée par Ordinateur (PAO) - Comptabilité (saisie des écritures comptables, sorties des bilans et comptes de résultat) - Préparation des paies, réalisation des déclarations sociales
Responsable administratif / assistant(e) de gestion	<i>Poste faisant appel à un certain nombre de responsabilités Garant du fonctionnement administratif et financier de la structure s'il n'existe pas de directeur ou en lien avec le directeur</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Suivi financier et analyses pour faciliter les prises de décisions de gestion en interne - Élaboration de budgets prévisionnels - Élaboration de dossiers de demandes de financements et réalisation des dossiers de justification, suivi de conventions diverses - Suivi de la trésorerie - Gestion administrative du personnel (contrat de travail, préparation de la paye, suivi des congés payés, formations)

Pour les autres postes spécifiques non répertoriés dans la convention collective des Civam (agent d'entretien...) une négociation entre employeur et salarié permettra de définir un coefficient de départ et une évolution de carrière.

Le résultat de cette négociation devra être validé par la commission paritaire.

Postes techniques (4 catégories)

Il est proposé de prendre en compte uniquement aux missions exercées et non plus l'échelle géographique concernée. Il est proposé 3 catégories. Elles se répartissent comme suit :

Catégories	Spécificités	Tâches afférentes
Technicien conseiller		<ul style="list-style-type: none"> - Suivi de groupe(s) - Appui technique/conseil individuel et collectif - Montage de dossiers succincts de financement. Ex : dossiers de formation - intervention en formation - suivi d'études
Animateur/conseiller technique		<ul style="list-style-type: none"> - Suivi de groupes, appui technique et conseil individuel - Interventions en formation - Structuration de groupes de travail - Participation à la vie associative - Appui à la réflexion et au montage de projets collectifs - Accompagnement de projets collectifs - Gestion de dossiers de financement pour un groupe de travail - Suivi financier des actions du groupe de travail

Catégories	Spécificités	Tâches afférentes
Charge d'étude / Chargé de mission	En charge d'un dossier particulier	<i>Suivi d'une action ou d'un projet en particulier qui requiert des compétences spécifiques</i>
Animateur coordinateur	<i>Interlocuteur privilégié des administrateurs sur la vie associative.</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Animation de groupes - Gestion de la vie associative - Représentation politique par délégation - Coordination de secteurs (techniques ou géographiques) ou coordination de l'ensemble des actions de la structure - Recherche et suivi de financements - Gestion comptable et financière de l'association (s'il n'existe pas de responsable administratif) - Gestion des ressources humaines

Poste de direction

Directeur	<p><i>Gestion globale : possède un regard sur l'ensemble de la structure, que ce soit de l'administratif ou le technique.</i></p> <p><i>Pas d'animation de groupe</i></p> <p><i>Position hiérarchique par rapport aux autres salariés de la structure</i></p>	<p><i>Même tâches que le coordinateur avec une délégation de responsabilités plus importante</i></p> <p><i>N'assure plus les fonctions d'animation de groupe</i></p> <p><i>Gestion des ressources humaines</i></p>
-----------	---	--

Article 24 Statut de cadre/ingénieur

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des CIVAM.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.

24.1 Cadre

Pour se conformer à la pratique de certaines structures, la convention collective CIVAM fait référence au statut cadre.

Nous faisons référence ici aux «cadres liés à un horaire collectif». Le statut de cadre est possible pour les salariés occupant des postes à responsabilité nécessitant une gestion autonome du temps de travail. En particulier concernant les postes qui, bien que liés à l'horaire collectif, nécessitent du travail hors cadre horaire habituel et difficilement récupérable (un salarié non cadre ne peut être astreint à ces dépassements horaires). Peut prétendre au statut de cadre en particulier tout salarié des catégories responsable administratif/assistant de coordination, animateur coordinateur et directeur, se trouvant dans les conditions précitées. L'obtention de ce statut se négocie entre les deux parties, employeur et salarié, au regard de la responsabilité du poste, de l'organisation du temps de travail lié à ce poste, de la gestion des ressources humaines, et de la capacité budgétaire de la structure. Chaque structure restant libre de rendre ce statut accessible aux salariés.

Le statut de cadre entraîne pour le salarié et pour l'employeur des cotisations sociales supplémentaires.

En contrepartie le salarié bénéficie de points retraite supplémentaires.

24.2 Ingénieur

Tout salarié issu d'une école de métier d'Ingénieur ou diplôme niveau équivalent (BAC+5).

Article 25 Ancienneté / reconstitution de carrière / avancement - promotion / mutation

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des CIVAM.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.

25.1 Ancienneté

L'ancienneté d'un salarié correspond au temps écoulé depuis sa date d'embauche. Tous les salariés bénéficient de l'obtention de points supplémentaires à chaque date anniversaire de leur embauche (changement d'échelon).

25.2 Reconstitution de carrière à l'embauche

Lors de l'embauche, l'expérience acquise par un salarié sera prise en compte, qu'il s'agisse d'un salarié issu d'une entreprise relevant de la même convention ou d'un salarié appelé à exercer des fonctions semblables à celles déjà exercées dans une autre entreprise.

Le niveau de rémunération à l'embauche sera négocié sur la base de la grille des salaires de la convention collective, que l'employeur fournira avant la signature du contrat de travail

25.3

Avancement / Promotion

Le changement de catégorie professionnelle a lieu sans condition d'ancienneté.

Celui-ci intervient d'une part lorsque le salarié justifie de la qualification requise pour l'emploi et d'autre part lorsque l'employeur demande au salarié d'exécuter, d'une manière permanente, un travail correspondant à celui d'une catégorie différente.

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).

Lors du changement de catégorie d'un salarié, celui-ci garde au minimum 50 % d'ancienneté.

Article 26

Commission paritaire

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu⁽¹⁾

Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des CIVAM.*

*Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.*

26.1

Fonction

Une Commission Paritaire est instituée pour le personnel soumis à la présente 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.

Son interprétation s'impose aux parties, sous réserve de recours devant les tribunaux compétents.

26.2

Composition

Les parties signataires de la présente convention participent à cette Commission par l'intermédiaire des délégués librement désignés ou mandatés.

Le nombre de délégués est de :

- 3 pour l'employeur, désignés par la FNCIVAM ;*
- 3 pour le personnel salarié, élus par le collège unique des salariés des organismes adhérents à la FN CIVAM ou mandatés par les syndicats signataires.*

Tout salarié issu d'une structure adhérente au réseau civam peut candidater aux élections de la commission paritaire sans l'accord de son employeur.

26.3

Fonctionnement

La présidence de la Commission Paritaire est assurée alternativement par un représentant de l'employeur et pour l'année suivante par un représentant du personnel salarié

Le premier Président est tiré au sort.

La Commission est saisie par la partie la plus diligente par lettre recommandée au Président en exercice ou remise en main propre après signature.

Le Président décide, après examen du dossier de convoquer la Commission dans les trois semaines qui suivent la réception de la lettre recommandée le saisisant. La convocation doit être adressée deux semaines à l'avance et porter l'indication de l'ordre du jour.

Les frais de déplacement, de repas et d'hébergement des membres de la Commission sont à la charge de la Fédération Nationale des CIVAM.

Article 27

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.

Article 28

Annexes

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu⁽¹⁾

Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des CIVAM.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.*

Des annexes sont adjointes à cet accord et sont partie intégrante pour préciser en particulier :

- la grille de rémunération*
- le remboursement des frais*
- l'organisation du temps de travail*

ANNEXES

Annexe 1 - Classification et grille de rémunération

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu⁽¹⁾

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des CIVAM.
Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.

Signataires :

Administratifs

		Secrétaire	Secrétaire technique / assistant	Responsable administratif / assistant
		Catégorie I	Catégorie II	Catégorie III
Années	Éch.			
1	1	240	285	332
2	2	254	299	345
3	3	263	308	354
4	4	271	316	361
5	5	277	322	367
6	6	282	327	372
7	7	287	332	376
8	8	291	336	380
9	9	295	340	383
10	10	304	349	393
11	11	307	352	395
12	12	310	355	398
13	13	313	358	400
14	14	316	361	403
15	15	318	363	405
16	16	321	366	407
17	17	323	369	409
18	18	326	371	411
19	19	329	373	413
20	20	330	375	415

Techniques

		Technicien conseiller	Animateur /conseiller technique	Chargé d'études	Animateur coordinateur
		Catégorie IV	Catégorie V	Catégorie VI	Catégorie VII
Années	Éch.				
1	1	270	285	285	313
2	2	283	301	301	330
3	3	292	312	312	343
4	4	299	321	321	353
5	5	305	329	329	361

		Technicien conseiller	Animateur /conseiller technique	Chargé d'études	Animateur coordinateur
		Catégorie IV	Catégorie V	Catégorie VI	Catégorie VII
Années	Éch.				
6	6	310	335	335	368
7	7	314	341	341	375
8	8	318	346	346	381
9	9	321	351	351	387
10	10	330	361	361	397
11	11	333	365	365	402
12	12	336	369	369	406
13	13	338	373	373	410
14	14	341	376	376	415
15	15	343	380	380	419
16	16	345	383	383	422
17	17	347	386	386	426
18	18	349	389	389	429
19	19	351	392	392	433
20	20	353	395	395	436

Valeur du point 1^{er} janvier 2014 : 6.50 €

Rappel : complément vie parisienne (Paris intra-muros)
de 60 points

Au-delà de 20 ans, 3 points supplémentaires seront attribués annuellement pour toutes les catégories

Direction

		Directeur
		Catégorie VIII
Années	Éch.	
1	1	400
2	2	417
3	3	430
4	4	440
5	5	448
6	6	455
7	7	462
8	8	468
9	9	474
10	10	484
11	11	489
12	12	493
13	13	497

		<i>Directeur</i>
		<i>Catégorie VIII</i>
<i>Années</i>	<i>Éch.</i>	
14	14	502
15	15	506
16	16	509
17	17	513
18	18	516
19	19	521
20	20	523

La valeur du point CIVAM est réactualisée deux fois par an avec prise d'effet au 1^{er} janvier et 1^{er} juillet par négociation au sein de la commission paritaire. Cette négociation prend en compte l'évolution du coût de la vie ainsi que l'augmentation du SMIC.

Annexe 2 - Frais de déplacement

Mod. par Avenant n° 1, 22 déc. 2014, non étendu⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
Fédération nationale des CIVAM.

Syndicat(s) de salariés :
FGA CFDT.

a/ Les frais de déplacements correspondant aux activités de l'association seront remboursés de la manière suivante :

- les déplacements effectués par voie ferroviaire sur présentation des titres de transport sont remboursés sur la base du tarif seconde classe.

- pour les déplacements nécessitant l'utilisation des véhicules personnels, ils sont remboursés pour tout déplacement justifiés dans le cadre du travail du lieu d'affectation du salarié au lieu d'intervention quand aucune liaison ferroviaire n'est possible.

Dans le cas où le lieu d'habitation personnel est plus proche du lieu d'intervention que du lieu d'affectation et qu'il n'est pas nécessaire au salarié d'aller au siège, il ne sera pris en compte que cette distance réellement parcourue.

Au 1^{er} janvier 2014, le remboursement du frais kilométrique est fixé à 0.39 euros/Km.

b/ Les frais de déplacements jusqu'au siège de l'association sont remboursés de la manière suivante :

- pour les salariés utilisant les transports en commun pour se rendre jusqu'à leur lieu de travail auront une prise en charge de 50 % de leur titre de transport proposée sur présentation de justificatifs

Frais de repas

Dans le cadre de missions ou déplacements, le remboursement des repas s'effectue sur présentation de justificatifs, ou sur une base forfaitaire. Cependant cette base pourra être revue à la hausse dans le cas de repas dit "d'affaire" et de concertation.

Au 1^{er} janvier 2014 les remboursements sont plafonnés à :

- Petit déjeuner : 8 euros*
- Déjeuner ou dîner : 15 euros.*

Frais d'hébergement

Dans le cadre de missions particulières, le salarié peut être amené à trouver un logement pour une ou plusieurs nuits. Le remboursement du séjour en hôtel s'effectue sur la base des tarifs d'un hôtel une ou deux étoiles, et sur présentation de justificatifs.

Au 1^{er} janvier 2013 les remboursements sont plafonnés à :

Chambre d'hôtel : 52 euros en région et 70 euros à Paris.

Dans tous les cas, les missions occasionnant des frais de déplacement, de repas et d'hébergement sont demandées par l'employeur.

Chaque structure est « juge » d'aller au-delà en accord Employeur/Salarié

SALAires

(V. Annexe 1 *Classification et grille de rémunération*)