

Accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les associations adhérentes à la Convention Collective Nationale de la Fédération Nationale des CIVAM

Préambule

Au regard de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998 et de la loi du 19 janvier 2000 qui fixe la durée du travail à 35 heures par semaine pour les associations de plus de 20 salariés au 1er janvier 2000 et en 2002 pour les associations de 20 et de moins de 20 salariés, les parties signataires rappellent leur volonté commune de développer une politique destinée conjointement :

- à favoriser le maintien et le développement de l'emploi, tout en maîtrisant l'évolution de la masse salariale,
- à répondre aux aspirations des salariés et à améliorer leurs conditions de vie,
- à développer les capacités d'intervention des associations adhérentes en tenant compte de leurs spécificités,
- à maintenir le volume et la qualité de la prestation actuelle des adhérents de la FNCIVAM,
- à renforcer la dimension collective du réseau CIVAM.

Les variations des activités des associations adhérant à la Convention Collective Nationale de la FNCIVAM ont conduit les parties signataires à mettre en place les principes d'aménagement du temps de travail applicables aux associations tout en préservant la qualité de vie des salariés.

Les parties signataires souhaitent que le présent accord permette aux associations de 20 et de moins de 20 salariés d'anticiper la mise en place des 35 heures en bénéficiant des allègements prévus par la loi.

Article 1. Objet

Le présent accord a pour objet :

- de réduire et d'organiser le temps de travail conformément à la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, en portant la durée hebdomadaire du travail à 35 heures pour les associations de 20 et de moins de 20 salariés et conformément à la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 pour les associations de plus de 20 salariés ;
- de déterminer le cadre et les règles pour la mise en place d'un certain nombre de formes d'aménagement du temps de travail ;
- de maintenir et de développer des emplois.

Article 2. Champ d'application

Le présent accord est applicable aux associations relevant de la Convention Collective Nationale de la FNCIVAM et à l'ensemble des salariés.
Il s'applique aux associations de 20 et moins de 20 salariés.

Le présent accord est un accord-cadre, laissant le choix aux partenaires sociaux des associations d'engager des négociations sur la réduction et l'aménagement du temps de travail.

Constatant qu'aucune association actuellement adhérente à la Convention Collective Nationale de la FNCIVAM, n'emploie plus de 20 salariés, les signataires demandent au Ministère du Travail de considérer cet accord comme un accord d'accès direct aux aides, ne nécessitant pas la négociation préalable d'un accord spécifique à chaque association-employeur, sauf demande expresse prévue à l'article 3.

Article 3. Mise en place de l'accord

- a) Dans les associations comportant une représentation syndicale, la mise en œuvre des dispositifs de cet accord national pourra faire l'objet d'une négociation préalable et d'un accord avec les délégués syndicaux, à leur demande. Dans ce cas, l'accord national devient un cadre de référence qui devra être complété pour son application au niveau des associations ou des établissements.
- b) En l'absence de représentation syndicale, les modalités d'application spécifiques à l'association peuvent être négociées, à leur demande :
- soit avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national selon les modalités fixées par la deuxième loi sur la réduction du temps de travail à partir de sa date d'application ou selon toute autre modalité définie par cette loi ;
 - soit, en l'absence de salariés mandatés, les modalités d'application spécifiques à l'association peuvent être négociées avec les délégués du personnel. Cet accord devra être approuvé par la majorité du personnel et validé dans les trois mois suivant cette approbation par la Commission Paritaire Nationale. L'accord d'au moins la moitié des membres de la Commission présents à parité est nécessaire pour valider l'application du présent accord et les éventuelles modalités d'application complémentaires ;
 - soit, en l'absence de délégués du personnel, les modalités d'application spécifiques à l'association pourront être approuvées par la majorité du personnel et validées dans les trois mois suivant cette approbation par la Commission Paritaire Nationale. L'accord d'au moins la moitié des membres de la commission présents à parité est nécessaire pour valider l'application du présent accord et les éventuelles modalités d'application complémentaires.

Article 4. Durée du travail

Conformément à l'article L. 212-1 du Code du travail, la durée légale hebdomadaire de travail est réduite de 39 heures à 35 heures au plus tard le 1er janvier 2002.

La durée collective du travail est actuellement de 39 heures par semaine soit 169 heures par mois et 2 028 heures par an.

À compter du 1er mai 2001, la durée collective du travail peut être ramenée de manière anticipée à 35 heures en moyenne par semaine soit 151,67 heures en moyenne par mois et 1820 heures par an soit 10% de réduction.

Article 5. Durée effective du travail

C'est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les temps de pause sont considérés comme temps de travail effectif.
La durée du travail réduite s'entend comme temps de travail effectif tel que défini dans l'article 212-1 du Code du Travail modifié par l'article 1 de la loi du 19 janvier 2000.

La durée de travail effectif se calcule :

- en déduisant des 365 jours calendaires :
les 104 jours de congés hebdomadaires,
les 25 jours de congés payés,
les 9 jours fériés chômés (en 2001, 2 jours fériés chômés sont un samedi et un dimanche),
- en divisant ce résultat par le nombre de jours de travail hebdomadaire ;
- ce résultat (semaines) est enfin multiplié par 35 (heures)

Soit : 365 jours - 104 congés hebdomadaires - 25 C.P. - 9 fériés = 227 jours
227 jours divisés par 5 (jours/semaine) = 45,4 semaines
45,4 semaines multipliées par 35 heures = 1 589 heures.

La Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 stipule que la durée annuelle du travail ne doit pas excéder 1 600 heures.

Article 6. Organisation du temps de travail

a) Le temps de travail est organisé sur un maximum de cinq jours par semaine. Compte tenu de la nature de l'activité de conseil et de formation et de la saisonnalité du travail notamment dans le secteur agricole, les salariés des associations appartenant au réseau CIVAM disposent tous d'une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et de leur temps de travail.

Le temps de travail hebdomadaire est donc fixé désormais, pour un temps plein à 35 heures hebdomadaires, qu'il effectuera de manière régulière ou irrégulière et au prorata pour chaque salarié à temps partiel.

Aucune semaine ne pourra en tout état de cause dépasser 42 heures de travail.

Une comptabilisation du temps de travail sera calculée à l'issue de chaque cycle de 13 semaines. Le temps de travail effectif devra alors être, pour le cycle, de 400 heures. Le total des heures de travail effectif sur l'année ne pourra en aucun cas excéder 1 600 heures.

La régulation, selon la situation des associations et des salariés, pourra se faire de la manière suivante :

- les journées pourront régulièrement être de 7 heures ;
- les temps de travail journaliers pourront varier dans la semaine, sans cependant excéder 10 heures par jour, mais les semaines devront être régulièrement de 35 heures ;
- les temps de travail pourront varier journalièrement, sans cependant excéder 10 heures par jour et 42 heures par semaine ;
- le temps de travail hebdomadaire pourra rester à 39 heures donnant droit à 6 journées de congés dites " congés ARTT " par cycle de 13 semaines travaillées, avec une régulation égale à 22 jours par an.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures entrant dans la modulation n'ouvrent droit ni à majoration de salaire, ni à repos compensateur, conformément à la réglementation en vigueur, dans le cas des deux dernières modalités.

Les heures se décomptent par semaine civile qui débute le lundi à zéro heure et se termine le dimanche à 24 heures.

b) ~~Les journées ARTT seront prises en tenant compte de l'activité de l'association et en fonction de la planification des actions et de la charge de travail.~~

Les journées ARTT pourront être placées, par l'une comme par l'autre des parties, mais leur placement devra faire l'objet d'un accord entre elles.

En cas de désaccord entre les deux parties, elles seront placées à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Les journées ARTT devront être placées avec un délai minimum de prévenance réciproque d'une quinzaine calendaire. Toutefois, pour les absences de courte durée (2 jours maximum) et urgentes ou pour faire face aux aléas de l'activité des associations, ce délai pourra être ramené à une semaine calendaire.

Les journées ARTT devront être récupérées au plus tard dans le trimestre suivant la fin de l'année civile.

Article 7. Heures supplémentaires et contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires utilisables sans autorisation administrative est de 110 heures.

Sont considérées comme heures supplémentaires :

- les heures au-delà de 35 heures dans le cas des deux premières modalités;
- les heures au-delà de la 42ème heure sur une semaine ;
- les heures dépassant en fin d'année la durée maximale de travail fixée à l'article 6 a, pour les salariés à temps complet, soit 1 600 heures ;
- les heures dépassant le nombre d'heures obtenues en multipliant le nombre de semaines travaillées par 35 heures pour un salarié n'ayant travaillé qu'une partie de l'année ;
- les heures effectuées au-delà des durées maximales prévues dans l'article 6.

Les heures supplémentaires telles que définies ci-dessus sont payées majorées ou récupérées majorées, conformément à la législation et à la convention collective.

AM Article 8. Suivi des temps de travail

Un système simple individualisé de suivi du temps travaillé sera mis en place pour l'ensemble du personnel. Les auto-mesures seront validées par les responsables des associations CIVAM et les dépassements d'horaire devront être justifiés par une charge de travail exceptionnelle.

Ils devront faire alors l'objet d'un accord formalisé entre le salarié et son association-employeur.

Ce système devra permettre de savoir, à tout moment, où chaque salarié en est de ses droits et du décompte annuel de ses journées ARTT.

Article 9. Personnel à temps partiel

Les salariés à temps partiel sont concernés par l'accord et bénéficieront, au prorata de leur temps de travail, soit de la réduction du temps de travail, soit d'une augmentation de salaire proportionnelle.

Les salariés à temps partiel peuvent choisir entre :

- Réduire leur temps de travail dans les mêmes conditions que les salariés à temps complet (soit 10 %) avec maintien de leur rémunération, aux mêmes conditions que les salariés à temps complet.
- Opter pour un maintien de leur temps de travail effectif. Ils devront dans ce cas, bénéficier d'une revalorisation de leur rémunération sur la même base que les temps complets (soit 11,4 %).
- Demander une augmentation de leur temps de travail dans le cadre d'embauches d'emplois de même qualification à temps complet dans la limite fixée par l'article 11 du présent accord.

Dans tous les cas, un avenant à leur contrat de travail leur sera proposé.

Article 10. Contrats à Durée Déterminée

Les bénéficiaires d'un Contrat à Durée Déterminée bénéficieront, au prorata de leur temps travaillé, des mêmes droits en matière de réduction du temps de travail que les salariés en Contrat à Durée Indéterminée et devront récupérer leurs éventuelles journées liées à la réduction du temps de travail dans le cadre de leur contrat de travail, c'est-à-dire au plus tard dans le dernier mois de leur contrat.

Article 11. Politique d'emploi

Afin de répondre aux besoins nouveaux créés par la réduction du temps de travail, concernant les accords aidés et pour contribuer de manière active à la lutte contre le chômage, il est nécessaire de compenser la réduction du temps de travail par des embauches.

Globalement et pour répondre aux termes de la loi incitative, le réseau CIVAM réalisera 6 % d'embauches en équivalent temps plein.

Compte tenu des difficultés rencontrées par les associations-employeurs pour assurer le financement régulier et stable des emplois créés, ces embauches se feront prioritairement, dans le réseau CIVAM, par :

- la pérennisation des emplois actuellement en " Contrat Emploi Jeune " ;
- l'augmentation des temps de travail des salariés actuellement à temps partiel, en fonction de leurs souhaits.

L'effectif concerné est le suivant au 31 mars 2001 :

Salariés en C.D.I. :	180
Salariés en C.D.D. :	28
en C.D.D. pour remplacement :	
en C.D.D. pour surcroît d'activité :	
dont salariés en Contrat Emploi Jeune :	79

AM
L.P.
Compte tenu d'une part, de la petite taille des associations-employeurs adhérant à la Convention Collective Nationale de la FN. CIVAM, compte tenu d'autre part du fonctionnement en réseau de la FN. CIVAM et par accord dérogatoire avec le Ministère du Travail, les embauches compensatoires, ouvrant droit aux aides de l'État pourront se faire :

- Soit dans l'association concernée, réduisant elle-même son temps de travail ;
- Soit dans une autre association adhérant à la Fédération Régionale des CIVAM ;
- Soit par la Fédération Départementale des CIVAM ;
- Soit par une autre Fédération Départementale des CIVAM de la même région ;
- Soit par la Fédération Régionale des CIVAM.

Ces embauches ne pourront se faire au-delà du cadre régional correspondant à l'association concernée et ce uniquement dans une structure qui aura elle-même réduit son temps de travail à 35 heures par semaine.

Article 12. Rémunération et évolution salariale

Malgré les surcoûts engendrés, à la fois par la réduction du temps de travail, la création d'emplois et les coûts de réorganisation qui en découlent, et compte tenu du dispositif d'aide défini dans le cadre des lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000, il est convenu le maintien de la rémunération dans les conditions suivantes :

- Dans les associations adhérant au présent accord, les salaires mensuels sont calculés sur la base de la grille de la Convention Collective Nationale et maintenus par augmentation du taux horaire.
- Les nouveaux embauchés bénéficient du nouvel horaire collectif de 35 heures et de la grille de la Convention Collective Nationale de la Fédération Nationale des CIVAM.

Article 13. Modalités de suivi

La Commission Paritaire Nationale instituée à l'article 25 de la Convention Collective Nationale de la FN. CIVAM est chargée du suivi du présent accord d'aménagement et de réduction du temps de travail.

Sa mission sera :

- d'examiner et de régler les points de détail relatifs à l'application de l'accord ;
- de valider les éventuels accords locaux, conformément à l'article 3 b) ;
- d'aider à mettre en place des règles et moyens fiables de décompte du temps de travail et de les ajuster si nécessaire ;
- de stimuler la réflexion interne des associations adhérentes sur la réorganisation du travail ;
- d'évaluer les effets de la politique d'emploi prévue à l'article 11 du présent accord.

À cet effet, la Commission Paritaire Nationale se réunira au moins deux fois à un minimum de quatre mois d'intervalle dans les douze premiers mois d'application du présent accord.

Article 14. Validité de l'accord

Le présent accord ne pourra être appliqué que sous réserve de son approbation par l'État ou l'un de ses représentants stipulant expressément que le présent accord ouvrira droit aux aides prévues par la loi du 13 juin 1998, cumulées avec les aides prévues par la loi du 19 janvier 2000.

Comme indiqué à l'article 11, ces aides concerneront les salariés qui auront vu leur temps de travail réduit et les embauches correspondantes auront pu se faire dans le périmètre régional de l'association-employeur concernée :

- AM
G.P.
- soit par elle-même ;
 - soit par une autre association adhérent à la Fédération Régionale des CIVAM ;
 - soit par la Fédération Départementale des CIVAM ;
 - soit par une autre Fédération Départementale des CIVAM de la même région ;
 - soit par la Fédération Régionale des CIVAM.

Article 15. Adhésion

Le présent accord constitue un tout indivisible tant dans son esprit que dans sa lettre.

L'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative ne pourra être partielle et intéressera donc l'accord dans son entier.

Article 16. Durée de l'accord et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du 1er jour du deuxième mois suivant l'accord formalisé de l'administration du travail et sera intégré comme annexe à la Convention Collective Nationale de la FN. CIVAM

Article 17. Période de transition

Pour les associations-employeurs qui appliqueraient déjà un horaire hebdomadaire de 35 heures à la date d'effet du présent accord suivant des modalités différentes (sur la modulation, la rémunération et l'évolution salariale notamment), une période de transition de 18 mois maximum pourra être négociée.

La Commission Paritaire Nationale devra en être informée.

Article 18. Clause de dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre partie, trois mois avant chaque anniversaire de sa date d'effet.

La dénonciation devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'autre partie signataire. Cette lettre fera mention des clauses de l'accord devant faire l'objet d'une nouvelle négociation. Cette négociation devra intervenir pendant la durée du préavis.

Article 19. Égalité professionnelle hommes femmes

Les signataires doivent s'engager à ce que les principes d'égalité professionnelle soient appliqués et respectés avec des rémunérations identiques à poste équivalent et la possibilité d'accès pour les femmes et les hommes à tout emploi existant.

Article 20. Temps partiel choisi

Un salarié a temps complet pourra accéder à un emploi à temps partiel et inversement dès lors que les conditions générales et particulières de l'activité dans laquelle se situe l'emploi ne le rendrait pas objectivement impossible à mettre en oeuvre.

La demande devra être présentée par écrit au moins trois mois avant la prise d'effet souhaitée. La direction devra y répondre dans le délai d'un mois par écrit et en cas de refus, en expliciter clairement les raisons.

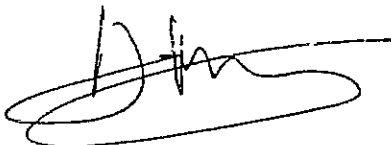
Article 21. Recours au chômage partiel

Les dispositions relatives au chômage partiel doivent être envisagées lorsqu'un horaire modulé est mis en place.

AM

A.P.

Le représentant des salariés
mandaté par le syndicat Force Ouvrière
Alice Monier



Le représentant des employeurs
mandaté par la FNCIVAM
Lucien Ferrier



Paris le 27 Avril 2001