

CONVENTION COLLECTIVE DU RÉSEAU CONFÉDÉRATION PAYSANNE

Préambule

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

Outre la définition des droits et des devoirs des salariés et des employeurs, la présente convention collective définit les règles de l'organisation du travail au sein de la Confédération Paysanne et de ses organismes affiliés.

À côté de ces règles, il convient de préciser et d'affirmer l'esprit et la nature des relations salariés / 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 salariés avec les employeurs.

Le projet de société que défend la Confédération Paysanne doit s'appliquer aux employeurs à l'égard de leurs salariés dans leurs fonctions.

L'une des richesses du travail des salariés à la Confédération Paysanne et organismes affiliés tient à la relation de confiance qui peut s'installer entre salariés et paysans-employeurs, permettant une autonomie et une responsabilité accrue du salarié 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.

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

Confédération paysanne - 81 avenue de la République 93170 Bagnolet - et ses structures adhérentes, de la **FADEAR** - 104 rue Robespierre 93170 Bagnolet - et ses structures adhérentes, d'une part,

Et le **STCPOA** (Syndicat des travailleurs de la Confédération paysanne et de ses organismes affiliés) - 81 avenue de la république 93170 Bagnolet - d'autre part,

Il a été convenu ce que suit :

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 autres organisations statutairement affiliées.

Article 2 - Durée. Dénonciation. Révision. Adhésion. Avantages acquis

2.1 Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, chacune des parties signataires ayant la possibilité de la dénoncer à la fin de chaque année civile, avec un délai de préavis de trois mois.

2.2 Dénonciation

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.

2.3 Révision

Lorsqu'une des parties contractantes envisage une révision ou une modification, elle peut présenter sa demande sans que celle-ci entraîne la dénonciation de la présente convention. L'introduction de la demande peut se faire :

- soit selon les mêmes modalités que pour une dénonciation,
- soit au cours d'une réunion de la commission paritaire. Dans ce dernier cas, et 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.

2.4 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative des salarié(e)s, 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.

2.5 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 à l'article L.132-10, la présente convention est déposée en 5 exemplaires à la DRAF Ile de France, service de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole à Cachan et un exemplaire aux Greffes des Prud'hommes de Paris.

Un dossier est constitué au siège de la Confédération Paysanne, de la FADEAR et autres organisations statutairement affiliées. 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 titre 1^{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'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 Heures de délégation

Les heures de délégation des représentants du personnel élus sont celles prévues par la réglementation en vigueur et s'exercent dans ce contexte.

5.2 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.

5.3 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 Élections des délégué(e)s du personnel

Les délégué(e)s du personnel seront élu(e)s selon les critères définis par l'article L.421-1 et suivants. Le calcul du nombre de salarié(e)s est basé sur l'ensemble des salarié(e)s des structures adhérant à la Confédération Paysanne et autres organisations affiliées, il est élu autant de délégué(e)s suppléant(e)s que de titulaires.

Article 6 - Recrutement

En cas de vacance ou de création de poste, la publication au grand public des offres d'emploi par l'organisme employeur ne pourra se faire que 8 jours après la parution de l'offre par voie de presse interne.

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 7- Contrat de Travail

7.1 Établissement du contrat de travail

L'engagement se fait obligatoirement par écrit en deux 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 si 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.

7.2 Contrat à durée indéterminée

Les contrats sont de façon générale conclus à durée indéterminée.

7.3 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 code du travail.

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

- le nom et la qualification du salarié(e) remplacé lorsqu'il est conclu au titre de l'article L.122-1-1;

- la date d'échéance du terme, et le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis;
- la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis;
- la désignation du poste du travail en précisant, le cas échéant, si ce poste figure sur la liste prévue à l'article L.231-3-1, de l'emploi occupé ou, lorsqu'il est conclu au titre du 2° de l'article L.122-2, de la nature des activités auxquelles participe l'intéressé(e) durant son séjour dans l'entreprise;
- 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 ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Le contrat de travail doit être transmis au salarié, au plus tard dans les deux 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.

7.4 Contrat de travail à temps partiel (voir article 10)

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(e). Si ce dernier ou dernière 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.

7.6 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.122-3-2 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 employés, trois mois renouvelable une fois, pour les cadres, les techniciens et les coordinateurs.

Article 8 - Rupture du contrat de travail

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 pour le ou la salarié(e). Au delà de deux années d'ancienneté, un préavis minimum de deux mois doit être respecté.

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.

8.2 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 seront à définir dans un règlement intérieur à rédiger par les employeurs après avis de la commission paritaire dans un délai d'un an après la mise en place de la présente convention collective.

8.3 Modalités de licenciement (voir Article L.122-4 et suivants du Code du Travail)

8.4 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 :

- à partir de 1 an d'ancienneté, un ¼ mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise plafonné à 6 mois.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le douzième de la rémunération 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.

8.5 Départ à la retraite

Deux situations peuvent se présenter :

Départ en retraite à l'initiative du ou de la salarié(e) :

Tout(e) salarié(e) quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension vieillesse a droit à l'indemnité de départ en retraite prévue ci-dessous.

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur :

Si le ou la salarié(e) peut bénéficier de la pension de retraite et s'il peut bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein.

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 :

- 1/2 mois de 5 à 10 ans d'ancienneté révolus;
- 1 mois de 10 à 15 ans d'ancienneté révolus;
- 1mois1/2 de 15 à 20 ans d'ancienneté révolus;
- 2 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.

Article 9 - 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 10 - 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 11- Heures supplémentaires

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 sont plafonnées à 180 heures par an.

Après accord entre le salarié et l'employeur, il est convenu de conserver comme seule possibilité la récupération des heures supplémentaires. Le salarié tiendra un cahier permettant de visualiser le temps de travail journalier.

Les heures supplémentaires sont plafonnées à 45 heures sur 3 mois et devront être récupérées dans les 3 mois suivants au plus tard. Néanmoins, une annualisation des heures supplémentaires pourra cependant être établie, dans la limite de 180 heures par an, si accord des deux parties.

La récupération des heures supplémentaires s'effectue sur la base suivante : elles sont majorées de

- 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).

Pour les salariés à temps partiel, une rémunération des heures supplémentaires est possible à la demande du salarié (elles sont rémunérées à 100 % 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.

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

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

Article 12 - Déplacements

12.1 Heures passées en déplacement

Les heures passées en déplacement à titre professionnel sont comptabilisées en heures de travail à 100 %, hormis pour une nuit passée dans le train qui équivaut à quatre heures de travail.

12.2 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 l'éventuel cas où, après accord 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.

Article 13 - 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 vingt cinq 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 deux fractions dont l'une ne pourra pas être inférieure à trois 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. Il est attribué deux jours ouvrés de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période est au moins égale à six et un seul lorsqu'il est compris entre trois et cinq jours.

Le reliquat de congés annuels peut être reporté à une date ultérieure après accord des parties. Les conjoints travaillant dans la même structure ont droit à un congé simultané de 3 semaines.

Article 14 - Congés exceptionnels et familiaux

À l'occasion de certains événements, les salarié(e)s bénéficient, sur justification, d'une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

Naissance d'un enfant / adoption:	4 jours
Décès du conjoint, d'un enfant :	4 jours
Décès d'une sœur, d'un frère, du père, 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 :	1 jour
Mariage, PACS du ou de la salarié(e) :	4 jours
Mariage d'un enfant	2 jours

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.

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 trois jours consécutifs et de douze 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.

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 - 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 17 - Jours Fériés

Les jours fériés sont: 1^{er} janvier, lundi de Pâques, 1er 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 deux jours de congés compensatoires payés.

Article 18 - Incidence des absences pour maladie et accident

Sans préjudice des adaptations conventionnelles concernant les salarié(e)s titulaires d'un contrat de travail conclu dans le cadre de l'article L. 212-8, après six mois d'ancienneté au jour de l'arrêt médical, sauf dans le cas d'un accident du travail ou le ou la 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 (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.

18.1 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.

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 PRESTIMA 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, PRESTIMA 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 PRESTIMA DECES correspond à 130% du salaire annuel brut.

Il est majoré selon la situation familiale :

- +50% du salaire lorsque l'assuré laisse un conjoint non séparé de corps ou un concubin;
- +25% du salaire pour chaque enfant à charge;
- +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 PRESTIMA OBSEQUES est égal à un pourcentage du plafond mensuel des Assurances Sociales en vigueur à la date du décès. Ce pourcentage est fixé par le Conseil d'Administration de la CCPMA Prévoyance et est égal en 1999 à 100 % du plafond soit 14 470 F.

18.2 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'issue 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.122-14 et suivants du Code du Travail.

18.3 Conditions et périodicité

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

Article 19 - Maternité - Adoption

19.1 Congés de maternité

Pendant la durée légale du congé de maternité (article L.122-26 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 d'une réduction journalière d'une heure de travail à partir du début 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.

19.2 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 20 - Perfectionnement / Formation professionnelle continue

L'employeur s'engage à faire bénéficier les employé(e)s des dispositions légales en matière de formation continue et professionnelle.

Un crédit de formation de 5 jours par an et cumulable sur 3 ans est accordé à chaque salarié(e). Ce crédit n'est pas cumulable au congé de formation économique, sociale et syndical.

La politique de formation est définie paritairement tous les ans dans chaque structure, afin de mettre au point les modalités de cette formation, en tenant compte des exigences du service. Pendant cette formation les employé(e)s perçoivent leur salaire.

Des congés de mise en disponibilité, sans traitement, dont la durée et la date sont à définir en accord avec l'employeur peuvent être accordés aux employé(e)s pour leur perfectionnement. Dans ce cas, la réintégration se fait au minimum dans l'emploi et à l'échelon correspondant à ceux de l'agent considéré lors de sa mise en disponibilité.

Les formations internes proposées par la FADEAR liées à l'actualité de la structure ne sont pas comptabilisées dans ce crédit horaire.

Article 21 - Classification des postes

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

Un bilan, annuel ou à la demande du ou de la salarié(e), permettra, entre autre, une évolution du profil de poste en fonction des tâches réellement effectuées par le ou la salarié(e). Ce bilan sera réalisé par le comité de suivi constitué au sein de la structure d'embauche.

21.1 Agents techniques

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, personne de nettoyage de petit entretien, agent de service, de bureau, de cuisine, de lingerie, employé(e) de reprographie.

21.2 Emplois administratifs

21.21 Employé(e)s de bureau

Il s'agit de l'exécution de tâches telles que :

- standard, réponses au téléphone, accueil;
- dactylographie, envoi de courriers réception et distribution du courrier, prise de courrier;
- classement, photocopies de courriers et de documents;
- élaboration de courriers simples;
- gestion de fournitures, suivi de l'entretien du matériel.

A titre d'exemple, peuvent être classé(e)s dans cette catégorie les salarié(e)s suivant(e)s : hôtesse d'accueil, sténo-dactylo, standardiste.

21.22 Secrétaires

Niveau faisant appel aux compétences de niveaux précédents ainsi que celles désignées ci-dessous :

- 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.

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

21.23 Secrétaires techniques

Niveau faisant appel aux compétences de niveaux précédents complétées de compétences techniques liées à la fonction assurée :

- suivi de dossiers administratifs;
- 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.

À titre d'exemple, peuvent être classé(e)s dans cette catégorie les salarié(e)s suivant(e)s : secrétaire technique, aide-comptable, programmeur informatique, documentaliste, maquettiste PAO.

21.24 Responsables administratifs

Niveau faisant appel aux compétences de niveaux 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.

À 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.

21.3 Technicien(ne)

L'objet de ce poste est de l'ordre de la réalisation de tâches 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.

21.4 Animateur(rice)

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

Pour mieux prendre en compte les spécificités des postes syndicaux et de développement, nous distinguons deux types de poste avec un tronc commun :

21.41 Animateur(rice) syndical(e)

Les fonctions de ce poste à responsabilités peuvent être :

Tronc commun	Rédaction de courriers et documents divers; Gestion de la circulation de l'information; Etude, analyse et appui technico-politique des dossiers; Animation de la structure, de commissions, des groupes locaux avec les responsables; Relation avec les médias (sans représentation politique); Accompagnement à la recherche de financements; Accompagnement dans la représentation politique; Organisation et répartition du travail d'équipe (paysans, salariés); Mise en place et animation de formation; Coordination avec les structures départementales, régionales, nationales.
Spécificité syndicale	Accompagnement technique des actions; Appui à la rédaction, à la conception et à la diffusion du journal; Participation à la stratégie syndicale (analyses, revendications, actions...).

21.42 Animateur(rice) développement

Les fonctions de ce poste à responsabilités peuvent être :

Tronc commun	Rédaction de courriers et documents divers; Gestion de la circulation de l'information; Étude, analyse et appui technico-politique des dossiers; Animation de la structure, de commissions, des groupes locaux avec les responsables; Relation avec les médias (sans représentation politique); Accompagnement à la recherche de financements; Accompagnement dans la représentation politique; Organisation et répartition du travail d'équipe (paysans, salariés); Mise en place et animation de formation; Coordination avec les structures départementales, régionales, nationales.
Spécificité développement	Accompagnement technique des projets individuels ou collectifs; Études, expérimentations.

21.5 Animateur(rice) - coordinateur(rice)

Mêmes missions que le poste d'animateur(rice) avec en plus la mission de coordination entre l'équipe de travail (salarié(e)s et les responsables de la structure).

21.6 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.

21.7 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.

21.8 Journalistes

21.81 Responsable de rédaction : rédacteur(rice) en chef

21.82 Rédaction / secrétaire de rédaction

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

21.9 Animateur(rice) de réseau ou directeur(rice)

Ces deux postes n'ont pas été retenus. Il appartient à la structure employeuse de discuter et de négocier ces profils de postes.

Article 22 - Ancienneté. Reconstitution de carrière. Avancement. Promotion. 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, période d'objection comprise dans son 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

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

Celui-ci intervient lorsque l'employeur demande au salarié(e) d'exécuter, d'une manière régulière, 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).

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. Elle ne doit pas se traduire par une diminution de son indice de traitement pour un poste équivalent.

Article 23 - Commission Paritaire

Une commission paritaire est instituée pour le personnel soumis à la présente convention collective.

23.1 Fonction

23.11 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.

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

23.12 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.

23.13 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...).

23.2 Composition

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

Le nombre de délégués est de:

- **5 pour l'employeur** : 1 représentant Confédération Paysanne nationale, 1 Fadear, 2 structures locales de 1 à 2 salariés, 1 structure locale de plus de 2 salariés ;
- **5 pour les organisations de salarié(e)s** signataires de la convention collective : dans sa composition, il sera tenu compte de la représentativité de toutes les catégories de postes et des différents échelons (départemental, régional, national).

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

23.3 Fonctionnement

La présidence de la commission paritaire est assurée alternativement par un représentant du collège employeur et l'année suivante par un représentant du collège salarié. Un secrétaire est également désigné dans le collège n'assurant pas la présidence. Le premier président est tiré au sort.

Le ou la président(e) et le ou la secrétaire sont élu(e)s par la commission paritaire.

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 ou la président(e) décide, après examen du dossier, de convoquer la commission dans les trois semaines qui suivent la réception de la lettre recommandée le saisissant. La convocation doit être adressée deux semaines à l'avance et porter l'indication de l'ordre du jour.

À 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, à l'automne, 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 accordée au 1^{er} juillet précédent.

23.4 Indemnités

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.

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 (à savoir une indemnité de € 55 / jour en mai 2003).

23.5 Temps

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'une demi-journée préalable pour préparer la commission paritaire indemnisées dans le cadre ci-dessus.

23.6 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 indemnités, les membres de la commission paritaire devront produire une attestation de frais visée par le Secrétaire de la commission à laquelle ils ont assisté.

Article 24 - 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 ladite convention collective au service de l'Inspection du Travail et aux Greffes des Prud'hommes de Bobigny.

Article 25 - Annexes

Des annexes sont adjointes à cette convention collective et en sont parties intégrantes afin de préciser : la grille de rémunération, les conditions de remboursements de frais, la composition de la commission paritaire.

Les signataires de la présente convention sont :

Les employeurs représentés par

Jean-Pierre NESME

Les salariés représentés par

Fabien CHAUFURNIER

Fait à Bagnole, le 15 novembre 2000

Modifié à Bagnole, le 15 mai 2003

Modifié à Bagnole, le 13 novembre 2003

Modifié en réunion téléphonique, le 27 août 2004