

ACCORD D'ENTREPRISE

TB
C.H
S.P
TP SK
JD
LP
BK
GMB

FDMJC du Bas-Rhin

8 rue du Maire François Nuss
67118 Geispolsheim
Tél. 03 88 77 24 24
Fax 03 88 77 05 00

e-mail : FDMJC67@wanadoo.fr
<http://www.fdmjc67.net>

Accord d'entreprise du 28 avril 2010

Entre la Fédération des Maisons des Jeunes et de la Culture du Bas-Rhin, dont le siège social est situé 8 rue du Maire François Nuss 67118 GEISPOLSHHEIM, représentée par M. CALVISI Piero, Directeur,

D'une part

Et

Les représentants du personnel

D'autre part,

Il a été préalablement exposé ce qui suit :

PRÉAMBULE

Faisant référence à la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13/06/1998, des décrets n°98 493 – 98 494 – 98 495 du 22/06/1998 et de l'avenant 113 du 13 décembre 2007 relatif au dialogue social et au Développement de la négociation, La Fédération Départementale des Maisons des Jeunes et de la Culture du Bas-Rhin a négocié un accord d'entreprise permettant d'adapter les dispositions de la Convention Collective nationale de l'animation à ses spécificités dans le respect de la réglementation en vigueur.

Le présent accord résulte de la réflexion de l'association et des représentants du personnel sur les possibilités d'améliorer à la fois l'efficacité de l'entreprise et la qualité de vie de ses salariés.

Les modalités de l'aménagement du temps de travail ont été adaptées aux différentes catégories de personnel dans le respect des règles édictées par la loi d'août 2008-789.

Au terme des négociations, les parties se sont accordées sur les dispositions développées ci-après.

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à tout le personnel salarié de la FDMJC, à l'exception des personnels pédagogiques occasionnels qui relèvent du contrat d'engagement éducatif.

Pour l'ensemble des salariés concernés par le présent accord, les modalités de décompte du temps de travail sont définies ci-après. Ces dispositions ne font pas obstacle aux dispositions conventionnelles.

SK
TB
CH
S.P
J.D
TP
LP
BK
GMB

PRINCIPES ET MODALITÉS D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Cadre dirigeant

Au sens de l'article L. 3111-2 du Code du travail, les cadres dirigeants sont ceux auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et percevant une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou les établissements.

En conséquence, peuvent être considérés au titre du présent accord comme relevant de la catégorie des cadres dirigeants, le Directeur et cadres positionnés, en application de la convention collective nationale de l'animation (art. 1.5 Grille de classifications) au groupe I, coefficient 500 correspondant à la définition de cadre dirigeant.

Ces cadres ne sont pas soumis à la législation sur la durée du travail, à l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L. 3141 - 1 et suivants du code du travail. Ils relèvent, par avenant à leur contrat de travail, d'une convention de forfait sans référence horaire.

En conséquence, le système déclaratif ne leur sera pas appliqué.

2. Personnel concerné par le forfait jour

Cadres (groupe G et H de la CCNA)

Non cadres : Animateur spécialisé, animateurs coordinateurs départementaux, animateurs coordinateurs de secteurs (Groupes D, E et F de la CCNA)

Il sera proposé un forfait annuel en jours aux cadres en groupe G et H (hors cadres dirigeants) et aux non cadres en groupe D, E et F dont les horaires de travail sont difficilement prévisibles du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans leur emploi du temps.

Cette autonomie est expliquée par le fait que :

- Une liberté d'organisation du travail et de la planification des actions
- Une capacité à travers la gestion du budget global, à mobiliser entre autres, des moyens financiers affectables au recrutement de divers personnels (vacataires, intervenants, Contrat d'engagement éducatif...) afin de pouvoir mener à bien les différents projets.

Le décompte de leur horaire de travail ne constitue pas la mesure de leur contribution à l'entreprise. Dans cette optique, la référence à une mesure du temps exprimée en nombre de journées travaillées est plus adaptée en ce qui concerne le contrôle de leur durée du travail et leur permettra de bénéficier d'une réduction effective de celle-ci.

Ils ne seront pas soumis à l'horaire collectif des établissements et leur temps de travail s'exprimera en nombre de jours travaillés par an dans les conditions prévues ci-dessous.

TB
CH
S.P SR
JD
TP
LP
BK
GMB

Le Directeur de la FDMJC proposera aux salariés concernés un avenant à leur contrat de travail relatif aux régimes de forfait annuel en jours de travail.

De plus, il est à noter que dans le cadre de la négociation, il a été décidé que les salariés entrant dans ce cadre, relevant du groupe D et ayant sous leur responsabilité un animateur, se verront appliquer une revalorisation salariale de 2 x 10 points sur deux ans. Ceci, afin de reconnaître leur responsabilité et d'intégrer progressivement et budgétairement leur passage au groupe E qui deviendrait effectif à compter du renforcement de l'équipe locale par le recrutement d'au moins un animateur à temps plein.

▪ Modalités d'organisation du temps de travail

La réduction effective du temps de travail annuel qui est applicable aux salariés dont le temps de travail est décompté en jours résulte de la réduction du nombre de jours travaillés et de l'attribution de jours de repos supplémentaires.

Le nombre de jours moyens travaillés avant la signature du présent accord est de 217 jours par an, hors prise en compte des heures complémentaires ayant donné droit à congé de récupération qui pouvaient aller jusqu'à 10 jours. Ce nombre de 217 jours est obtenu de la manière suivante :

	365	jours
-	104	jours de repos hebdomadaire
-	10	jours fériés (en moyenne /an tombant un jour ouvré)
-	25	jours de congés payés légaux (en jours ouvrés)
	226	Jours
-	10	Jours de RTT
+	1	Journée de solidarité
	217	jours travaillés

Le nombre de jours travaillés après la mise en place du forfait jour est obtenu de la manière suivante :

	365	jours
-	104	jours de repos hebdomadaire
-	10	jours fériés
-	25	jours de congés payés légaux (en jours ouvrés)
	226	Jours
-	22	Jours de repos
+	1	Journée de solidarité
	205	jours de travail

Le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini est de 205 jours (incluant une journée de solidarité) pour une année complète de travail et pour un droit intégral à congés payés une fois déduits du nombre total de jours de l'année, les jours de repos hebdomadaires, les jours de congés légaux, les jours fériés et les jours de repos.

TR
CH
S.P
JD
TP
LP
BK
GMB

SK

Par ailleurs, ce forfait ne peut pas s'appliquer aux salariés à temps partiel (art. L3121-43 du Code du travail).

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un cycle annuel complet, le nombre de jour non travaillés et de travail est calculé au prorata temporis. La question des jours non travaillés liée aux jours fériés sera traitée au cas par cas, en prenant en compte la répartition réelle des jours fériés.

▪ Modalités de décompte des jours travaillés et de repos

Le mode de décompte du nombre de jours travaillés repose sur un système de décompte des absences au moyen d'un imprimé de demande d'autorisation d'absence. Ce décompte fera l'objet d'un récapitulatif sur le bulletin de paie.

Chaque salarié en forfait jour devra remettre une fois par mois à son employeur pour validation, un document récapitulatif : le nombre de jours déjà travaillés mettant en évidence les amplitudes horaires journalières, le nombre et la date des jours de repos pris par le salarié.

Le nombre de jours à travailler est attribué pour une année civile complète aux cadres et non cadres en forfait jour.

Les droits à jour de repos doivent être utilisés dans l'année qui les a générés. Si le salarié dépasse ce maximum de 205 jours annuels en fin de période de référence, il doit récupérer ces jours de dépassement durant le trimestre suivant la période de référence, ce qui induit qu'ils ne pourront donner lieu à une indemnité compensatrice. Le nombre de jours reportés sera à déduire du plafond annuel de la période de référence suivante. Il en résulte que les dépassements ne sont pas reconductibles d'une année sur l'autre (art. L3121-49 du Code du travail).

Afin de pouvoir anticiper d'éventuelles difficultés de gestion du temps de travail, un état précis des jours travaillés sera réalisé au 30 septembre afin de pouvoir réguler sur le dernier trimestre.

Les jours non travaillés seront pris dans les conditions suivantes :

Les jours de repos sont pris par journées. Ils feront l'objet d'une programmation trimestrielle en début de chaque trimestre, et modifiable en concertation avec le supérieur hiérarchique.

▪ Temps de repos et charge de travail

Le décompte en jours exclut, par nature, le décompte en heures à l'intérieur de la journée et de la semaine. En tout état de cause, il sera accordé un repos hebdomadaire de 24h auquel s'ajoute un repos quotidien de 11h. L'amplitude horaire maximum d'une journée de travail ne peut excéder 13h.

Les salariés peuvent exercer à tout moment un droit d'interpellation auprès de leur hiérarchie en cas de charge de travail excessive et si nécessaire auprès des délégués du personnel (Commission de suivi).

TB
CH
S.P
JD
TP
LP
BK
GMB

sk

En outre, à l'occasion de leurs entretiens avec leur responsable hiérarchique, et surtout lors de l'entretien précédent le dernier trimestre, les salariés concernés par le forfait annuel en jours pourront évoquer leur charge de travail et l'amplitude de leurs journées d'activité. Ces entretiens auront notamment pour objet d'adapter les moyens mis à leur disposition en matière d'organisation et de ressources si cette charge et cette amplitude apparaissent excessives.

Les différents points relevés seront évalués par la Commission de suivi. De plus, la Commission de suivi peut être réunie à la demande d'un salarié ou à l'initiative de ses membres.

3. Autre personnel administratif du siège

Ceci concerne les salariés du siège dont le volume de travail est calculé sur la base des 35h hebdomadaires. Cet horaire hebdomadaire peut être réparti sur 4 ou 5 jours pour le temps plein après accord de la hiérarchie et en fonction des besoins des services.

Chaque salarié est tenu de compléter un planning hebdomadaire, qui sera validé par sa hiérarchie.

Le présent accord prévoit, quelle que soit la catégorie de personnel, de favoriser prioritairement la récupération des heures supplémentaires effectuées, plutôt que la rémunération, comme cela est de principe dans la branche professionnelle (cf. art. 5.4 de la CCNA).

Chaque heure effectuée au-delà de la durée légale de travail effectif hebdomadaire sera récupérée dans un délai de six mois, dans la limite de la réglementation conventionnelle (art. 5.4.1 et suivants de la CCNA). Par ailleurs, lorsqu'un salarié bénéficie d'un droit à récupération égal à 24 heures, cette récupération doit obligatoirement être prise dans le mois civil qui suit l'acquisition de la 24^{ème} heure (cf. art. 5.4.5 de la CCNA).

La même règle s'appliquera pour les temps partiels au prorata de leur horaire hebdomadaire dans le respect des dispositions réglementaires légales et conventionnelles.

A ce titre chaque salarié aura à formuler une demande de récupération au regard des droits acquis.

Tout salarié a la possibilité de saisir la Commission de suivi en cas de litige ou pour étude.

Les congés payés sont pris en application de l'art. L3141-18 du Code du travail.

4. animateur de secteur à temps plein (infra groupe D de la CCNA)

Ces animateurs de secteurs dont l'horaire hebdomadaire est calculé sur la base de 35h, dépendent de responsables de secteurs et des coordinateurs départementaux. Au regard de la nature des missions de cette catégorie de personnel, il apparaît qu'il y a des périodes plus chargées que d'autres.

TB
CH
S.P SK
JD
TP
LP
BK
GMB

Pour amener la durée moyenne annuelle du temps de travail à 35h mensuelles, le temps de travail effectif hebdomadaire moyen annuel est réduit par attribution de jours de repos annuels (JRTT).

▪ **Modalités de la réduction du temps de travail**

⇒ Périodes chargées :

Durant ces périodes, le volume hebdomadaire de travail est fixé à 39 H.

Les périodes concernées sont les semaines de congés scolaires (à l'exception des congés de Noël et de fin d'année, période peu propice au développement de grosses animations),

soit pour 2010, les semaines 5 - 6 - 7 ; 14 - 15 - 16 ; 26 - 27 - 28 - 29 - 30 - 31 - 32 - 33 - 34 ; 42 - 43 - 44

ainsi que 3 semaines et demi entourant ces périodes qui sont consacrées à la préparation et les bilans des différentes actions menées, soit un total de 17,5 semaines.

⇒ Périodes moins chargées :

Toutes les autres semaines travaillées (45,33 - 17,5), soit 27,83 semaines, durant lesquelles le temps de travail est fixé à 35 heures.

Cet horaire hebdomadaire peut être réparti sur 4 ou 5 jours pour le temps plein après accord de la hiérarchie et en fonction des besoins des services.

⇒ Jours de RTT :

Il sera attribué 10 jours de RTT annuels pour un contrat de travail à temps complet.

L'acquisition des jours de RTT est proportionnelle au temps de présence assimilé à du temps de travail effectif dans l'entreprise au cours de l'exercice. Le nombre de jours de RTT est susceptible d'être réduit pour tenir compte de périodes non assimilées à du temps de travail effectif.

Certaines absences du salarié sont assimilées à du travail effectif pour déterminer les jours de RTT dont bénéficie le salarié :

- Maladie (dans la limite de 90 jours d'absence)
- Maternité
- Formation durant le temps de travail
- Absence pour événements familiaux conformément à la convention collective de l'animation

Toute autre absence non assimilée à du temps de travail effectif verra le nombre de jours de repos diminué au prorata de ces absences.

Les droits à RTT doivent être utilisés dans l'année qui les a générés et ne peuvent en principe être reportés d'une année sur l'autre. A titre exceptionnel, les jours non pris au cours de l'année de référence pourront l'être dans les trois premiers mois de l'année suivante.

Un point de situation mensuelle est fourni à chaque salarié concerné, via la fiche de paie, lui permettant le cas échéant de pouvoir poser par anticipation les jours de RTT restant à prendre.

TR
CH
S.P
ID
TP
LP
BK
GMB

Le calendrier et les modalités de prise des jours de réduction du temps de travail devront tenir compte des contraintes de l'association et de la nécessité d'assurer une régularité dans la prise de ces congés au cours de l'année civile.

Les jours de repos seront pris dans les conditions suivantes :

Les RTT sont pris par journées, par accord entre le salarié et son supérieur hiérarchique, sur la base de 5 jours à l'initiative de l'employeur entre le 20 et le 31 décembre et le solde sur proposition du salarié.

▪ Temps de repos et charge de travail

Les durées maximales de travail journalière et hebdomadaire doivent être respectées :

- Quotidien : pas plus de 10 heures par jour ;
- Hebdomadaire : 48 heures par semaine civile ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

▪ Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont traitées conformément à la réglementation conventionnelle, comme suit :

	Pour les semaines à 35H	Pour les semaines à 39H
De la 36 ^è à la 43 ^è H	récupération majorée de 25%	
De la 39 ^è à la 43 ^è H		récupération majorée de 25%
Au-delà de la 44 ^è H jusqu'à 48H	récupération majorée de 50%	récupération majorée de 50%

▪ Récupération des heures supplémentaires

Chaque salarié sera amené à :

- Faire parvenir au plus tard le lundi de la semaine concernée un planning prévisionnel de travail
- Faire parvenir au plus tard le lundi suivant la semaine concernée un planning de travail réalisé.

Ce document, une fois visé par la Direction, servira à établir un document par salarié présentant le nombre d'heures travaillées et les éventuels droits à congés de récupération.

Chacun des salariés aura à formuler une demande de congé de récupération au regard des droits acquis qu'il pourra étaler sur 6 mois au plus.

▪ Accueil et accompagnement de groupes

TR
CH
S.P SK
JD
TP
LO
BK
GMB

Les régimes d'équivalence de nuit et de jour ont été validés par décret. Ils ne s'appliquent qu'aux salariés en temps complet.

Les personnels amenés à travailler dans le cadre d'un accueil ou d'un accompagnement de groupe avec nuitées rendant leur présence nécessaire de jour comme de nuit sont soumis au régime d'équivalence suivant établi sur une base journalière : rémunération sur la base de 7 heures effectives pour une durée de présence de 13 heures. (Art. 5.6.2 de la CCNA).

Le régime d'équivalence de nuit

Lorsque le salarié est amené à être présent durant une ou plusieurs nuits sur son lieu de travail ou en mission sans travailler de manière continue, l'employeur peut utiliser le régime d'équivalence nocturne.

Dans ce cas, la période de présence de nuit, qui est d'un maximum de 11 heures est comptée 2h30 de temps de travail et rémunérée 2h30 majorée de 25%.

La majoration de 50% pour travail exceptionnel un jour de repos hebdomadaire et un jour férié est applicable au régime d'équivalence de nuit. Les majorations pour heures supplémentaires sont également applicables si le salarié dépasse 65 heures de présence journalière dans la semaine civile (5x13).

Le régime d'équivalence de jour

- salariés travaillant dans le cadre d'une activité d'accueil ou d'accompagnement de groupes
- présence nocturne obligatoire du salarié avant et/ou après la journée

Une présence dans la journée de 13 heures maximum correspond à un temps de travail effectif et une rémunération égale à 7 heures.

Les heures décomptées ne sont pas comptabilisées comme heures supplémentaires jusqu'à une certaine limite : au-delà de l'utilisation du régime d'équivalence de jour 5 fois durant une même semaine civile (5 x 13h = 65h) toutes les heures de présence de jour sont décomptées comme heures supplémentaires et majorées comme telles (au-delà de la 65^{ème} heure de présence jour). La majoration de 50% pour travail exceptionnel un jour de repos hebdomadaire et un jour férié est applicable au régime d'équivalence jour.

L'utilisation de l'équivalence de jour et de nuit 5 jours et 5 nuits de suite font atteindre la durée de travail maximum hebdomadaire de 48 heures hebdomadaires ; ainsi le salarié doit bénéficier de 35 heures de repos minimum dans la semaine civile (1 journée de 24h + 1 nuit de 11h).

5. Animateur de secteur à temps partiel (infra groupe D)

TR
CA
S.P
JD
TP
LD
BK
GMB

Ces animateurs de secteurs à temps partiel dépendent de responsables de secteurs et des coordinateurs départementaux. Au regard de la nature des missions de cette catégorie de personnel, il apparaît qu'il y a des périodes plus chargées que d'autres. Ces périodes s'inscrivent dans le cadre du calendrier scolaire.

Un régime de modulation (conformément à l'art. L 3122-2 et suivants du Code du Travail) est mis en place pour les salariés à temps partiel en CDI ou CDD de plus de 12 mois (code du travail L3123-25 et circulaire DRT. 2000-07 du 06.12.2000).

La modulation permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur toute l'année, sans jamais pouvoir dépasser strictement 35h hebdomadaires.

La durée annuelle de travail de ces salariés doit être strictement inférieure à 1600 +7 h. Dans un souci d'équité, il a été admis que les salariés travaillant 33h hebdomadaires en moyenne sur l'année de référence, soit 1485+7h annuelles relèvent du contrat de modulation de type A, mentionné au chapitre 4.

▪ Rémunération des salariés

Les heures effectuées au-delà de la durée moyenne hebdomadaire prévue au calendrier individualisé seront intégralement compensées au cours de la période de référence par des heures non effectuées en-deçà de cette même durée.

En compensation des variations horaires auxquelles peuvent être soumis les salariés, ceux-ci seront rémunérés sur la base de leur temps de travail effectif relevé de 6,06% (calculé sur la base d'une proratisation au regard de la modulation de type A : 33 heures payées 35 heures) dans les limites des heures de travail prévues sur leur calendrier individuel. Tout dépassement du volume horaire annuel ne pourra se faire qu'après accord du responsable et sera soumis à la législation prévue sur les heures complémentaires (article 5.4.7 de la Convention Collective Nationale de l'Animation).

Dans ce contexte de modulation, le volume de référence correspond, pour le déclenchement des heures complémentaires, au volume horaire annuel.

▪ Entrée en cours de période

Les salariés entrés en cours de période de référence se verront appliquer les mêmes modalités de calcul de rémunération énoncés plus haut, mais sur un cycle prévu au contrat inférieur à 12 mois, démarrant à la date d'embauche.

Les salariés soumis à cette modulation à temps partiel seront occupés conformément aux indications d'un horaire nominatif pour lequel ils devront formuler leur accord (sous forme de planning annuel qui leur sera communiqué au plus tard 7 jours avant le début du cycle de travail défini contractuellement pour une période de 12 mois. Les modalités et délais selon lesquels ces horaires pourront être modifiés ne pourront intervenir moins de 3 jours après la date à laquelle le salarié en a été informé (Art. L 3123-25 du code du Travail).

Les salariés soumis à un calendrier individualisé devront, sous le contrôle de leur responsable hiérarchique :

- Enregistrer chaque jour, les heures de début et de fin de chaque période de travail
- Récapituler à la fin de chaque semaine le nombre d'heures de travail effectué.

JB
CH
S.P

JD
TP

LP

DK
GMB

SK

La rémunération de ces salariés sera lissée sur l'année afin que celle-ci soit identique chaque mois et qu'elle ne varie pas en fonction de la durée du travail accomplie chaque mois.

Pour les salariés n'ayant pas travaillé pendant la totalité de l'année de référence (par exemple : en cas de départ en cours de période) :

- Si la durée moyenne calculée sur la période de travail est supérieure à celle prévue à leur contrat à l'expiration du délai-congé, les heures de dépassement bénéficient des dispositions prévues à l'article 5.4.7 de la C.C.N.A. relative aux heures complémentaires
- Si la durée moyenne calculée sur la période de travail est inférieure à celle prévue hebdomadairement au contrat à la date de la signification de la rupture du contrat de travail, la compensation doit être opérée si possible pendant le temps de préavis. Lorsque cette compensation est impossible, l'employeur n'est tenu de garantir le paiement des salaires sur la base hebdomadaire du contrat que s'il a lui-même pris l'initiative de la rupture et dans les limites de l'article L.3252-2 et 3 du Code du travail.

▪ Absences

Les périodes assimilées à du temps de travail effectif seront rémunérées conformément à l'article 6.1.2 de la C.C.N.A.

▪ Temps de repos et charge de travail

Les durées maximales de travail journalière et hebdomadaire doivent être respectées :

- Quotidien : pas plus de 10 heures par jour ;
- Hebdomadaire : strictement inférieur à 35 heures par semaine

▪ Congés payés

Il leur est attribué 25 jours ouvrés de congés payés par cycle, et ceci, dès l'année d'embauche.

6. Personnel en contrat de travail à temps plein (modulation type A- article 5.7.2 de la CCNA)

Afin de répondre aux variations inhérentes aux activités de la branche professionnelle, de permettre de satisfaire l'accueil du public et d'éviter le recours excessif aux heures supplémentaires et au chômage partiel, un régime de modulation est mis en place concernant les salariés sous CDI ou CDD de 3 mois ou plus.

La modulation permet de faire varier la durée hebdomadaire de travail sur toute l'année. C'est une modulation annuelle de type A au cours de laquelle la durée hebdomadaire moyenne de travail est de 33 heures alors que la rémunération correspond à celle d'un salarié à temps plein (35 heures).

Les salariés soumis à la modulation de type A seront occupés conformément aux indications d'un horaire nominatif fourni au plus tard 7 jours avant le début du cycle de travail (année scolaire), pour l'ensemble de l'année scolaire. Les modalités et délais selon lesquels ces horaires pourront être modifiés ne pourront intervenir moins de 3

TR
CH
S. P
JD
TP
LP
BK
GMB

jours après la date à laquelle le salarié en a été informé (Art. L 3123-25 du code du Travail).

Les salariés soumis à un calendrier individualisé devront, sous le contrôle de leur responsable hiérarchique :

- Enregistrer chaque jour, les heures de début et de fin de chaque période de travail
- Récapituler à la fin de chaque semaine le nombre d'heures de travail effectué.

Les heures effectuées au-delà de 33 heures chaque semaine sont intégralement compensées au cours de la période de référence par des heures non effectuées en deçà de cette même durée.

	365	jours
-	104	jours de repos hebdomadaire
-	10	jours fériés
-	25	jours de congés payés légaux (en jours ouvrés)
	226	jours travaillés

Nombre de semaines de travail : $226 / 5 = 45$ semaines

Nombre d'heures travaillées : 45×33 heures = 1 485 heures annuelles + 7h pour la journée de solidarité, soit 1492 heures

Tout dépassement de 1 485 + 7h sera soumis à autorisation expresse de l'employeur.

Entre 1 485h + 7h (journée de solidarité) et 1 600 + 7 heures annuelles : le taux horaire est majoré de 10 %. Ces heures ne donnent pas droit au repos compensateur de remplacement et ne sont pas comptabilisées dans le contingent d'heures supplémentaires.

Les heures de dépassement au-delà de 1 607h seront payées avec une majoration de 25%. Dans ce cas, les heures payées sont comptabilisées dans le contingent d'heures supplémentaires (ce dernier est limité à 70 heures par an).

D'autre part, les majorations prévues aux articles 5.4.2 et 5.4.3 de la CCNA (travail exceptionnel un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié) ne s'appliquent pas aux salariés bénéficiant de la modulation.

▪ Temps de repos et charge de travail

Les durées maximales de travail journalière et hebdomadaire doivent être respectées :

- Quotidien : pas plus de 10 heures par jour ;
- Hebdomadaire : 48 heures par semaine civile ou 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

▪ Congés payés

SK
TR
CH
S.P
JD
TP
LP
BK
GMB

La méthode de calcul de 1 485 heures annuelles implique l'attribution de 25 jours ouvrés de congés payés par cycle, et ceci, dès l'année d'embauche.

▪ Accueil et accompagnement de groupes

Les régimes d'équivalence de nuit et de jour ont été validés par décret. Ils ne s'appliquent qu'aux salariés en temps complet.

Les personnels amenés à travailler dans le cadre d'un accueil ou d'un accompagnement de groupe avec nuitées rendant leur présence nécessaire de jour comme de nuit sont soumis au régime d'équivalence suivant établi sur une base journalière : rémunération sur la base de 7 heures effectives pour une durée de présence de 13 heures (Art. 5.6.2 de la CCNA).

Le régime d'équivalence de nuit

Lorsque le salarié est amené à être présent durant une ou plusieurs nuits sur son lieu de travail ou en mission sans travailler de manière continue, l'employeur peut utiliser le régime d'équivalence nocturne.

Dans ce cas, la période de présence de nuit, qui est d'un maximum de 11 heures est comptée 2h30 de temps de travail et rémunérée 2h30 à 25%.

La majoration de 50% pour travail exceptionnel un jour de repos hebdomadaire et un jour férié est applicable au régime d'équivalence de nuit. Les majorations pour heures supplémentaires sont également applicables si le salarié dépasse 65 heures de présence journalière dans la semaine civile (5x13).

Le régime d'équivalence de jour

- salariés travaillant dans le cadre d'une activité d'accueil ou accompagnement de groupes
- présence nocturne obligatoire du salarié avant et/ou après la journée

Une présence dans la journée de 13 heures maximum correspond à un temps de travail effectif et une rémunération égale à 7 heures.

L'utilisation de l'équivalence de jour et de nuit 5 jours et 5 nuits de suite font atteindre la durée de travail maximum hebdomadaire de 48 heures hebdomadaires ; ainsi le salarié doit bénéficier de 35 heures de repos minimum dans la semaine civile (1 journée de 24h + 1 nuit de 11h).

7. Personnel en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII)

Le C.D.I.I. s'applique dans notre association aux employés expressément visés à l'article 4.7.1 de la CCNA étendu ainsi :

CH
S.P
JD
TP
LP
BK
GMB
SK

En effet ces salariés des secteurs post et périscolaires sont également soumis à d'importantes variations de leurs horaires de travail liées au rythme scolaire. Ces variations comprennent l'alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées, dites d'intermittence.

▪ **Durée du travail**

La durée du travail est mensualisée sur la base d'un horaire annuel nominatif fourni au plus tard 7 jours avant le début du cycle de travail (année scolaire), pour l'ensemble de l'année scolaire.

L'employeur pourra demander à ce que la durée annuelle minimale puisse être dépassée dans la limite du tiers de cette durée sans l'accord du salarié et au-delà du tiers moyennant un accord écrit du salarié.

L'employeur s'engage à respecter le délai de prévenance conventionnel et pourra, en cas de situation imprévue, y déroger avec l'accord du salarié.

Conformément aux dispositions des articles L3123-33 et L3123-34 du code du travail, l'employeur doit déterminer une durée minimale annuelle, mais rien ne fait obstacle à ce qu'à l'intérieur du cadre annuel, l'horaire de travail puisse fluctuer même au-delà de la durée légale du travail, soit au-delà de 35 heures. Ce dépassement hebdomadaire sera soumis aux dispositions réglementaires relatives aux heures supplémentaires.

▪ **Mensualisation**

La rémunération du salarié sous contrat de travail à durée indéterminée intermittent est mensualisée sur la base suivante : l'horaire mensuel servant au calcul de la rémunération sera égal au douzième de l'horaire annuel garanti figurant au contrat, majoré de 10% pour tenir compte des congés payés.

Une indemnité d'intermittence sera versée au salarié chaque année au 31 août.
En cas de rupture du contrat, pour quelque raison que ce soit, avant la date ci-dessus indiquée, cette indemnité sera versée au prorata temporis.

▪ **Heures supplémentaires**

Chaque heure effectuée au-delà de la durée légale de travail hebdomadaire, en accord avec l'employeur, donne lieu, soit à une récupération d'une durée égale, majorée de 25%, soit au paiement de ces heures majorées de 25%. Cette majoration est portée à 50% pour toutes les heures effectuées à partir de la 44^{ème} heure hebdomadaire.

Le contingent d'heures supplémentaires est porté à 140 heures pour les titulaires de contrats à durée indéterminée intermittent travaillant dans le secteur post et périscolaire, en charge des accueils périscolaires les semaines incluses dans l'année scolaire, et d'une activité enfance-jeunesse pendant les vacances scolaires.

▪ **Congés payés**

Les salariés sous CDI bénéficient de 5 semaines de congés payés par cycle de 12 mois (septembre de l'année N à août de l'année N+1) de travail dès l'année d'embauche, dont 2 semaines consécutives dans la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

TR
CH
S.P

ID
JP
LP

BK
SK

CLAUDE DE SAUVEGARDE ET SUIVI DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord sont établies eu égard à la situation actuelle de la FDMJC 67 et en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur. En conséquence, les parties conviennent que si des dispositions impératives nouvelles intervenaient, elles se réuniraient sans délai pour examiner les incidences sur le présent accord et procéderaient à une éventuelle adaptation.

Afin d'assurer un suivi de l'application du présent accord, une commission de suivi composée des signataires CE et le cas échéant, des délégués syndicaux se réunira comme suit :

La commission de suivi se réunira afin d'examiner les requêtes des salariés prévues par le présent accord dans le mois qui en suit la saisie.

Une fois par an, les Délégués Syndicaux ou à défaut les délégués du personnel et les représentants de la Direction se réuniront afin de suivre la mise en œuvre du présent accord.

A cette fin, la Direction établira un bilan par catégories professionnelles.

MODALITÉS DE RÉVISION ET DE DÉNONCIATION

■ Révision

Chacune des parties signataires pourra, pendant la durée d'application de l'accord, en demander la révision.

La demande de révision partielle du présent texte ou de l'un des accords spécifiques par l'une des parties doit être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. Elle ne doit pas remettre en cause l'équilibre général de l'accord.

Les discussions commencent dans les 30 jours suivant la date de réception de la demande de révision. Cette dernière demande est réputée caduque si les discussions n'aboutissent pas à un accord entre les parties dans le délai de trois mois.

L'accord soumis à révision partielle continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions révisées qui font l'objet d'un avenant ou, bien entendu, en cas de caducité de la demande de révision. Aucune demande de révision ne peut être introduite dans les six mois suivant l'entrée en application de la dernière révision.

Pendant la procédure de révision, les parties s'engagent à privilégier la négociation.

La procédure de révision prévue par le présent article ne fait pas obstacle à l'ouverture de négociations pour la mise en harmonie du présent texte ou des accords spécifiques avec une disposition législative, réglementaire ou conventionnelle nouvelle.

Elle ne s'applique pas aux questions de salaires effectifs, de durée effective et d'organisation du temps de travail qui font l'objet d'une négociation annuelle obligatoire prévue par le code du travail.

TR
CH
SIP
JD
TP
LP
BK
GMB
SK

▪ Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues par l'article L. 2261-8 et suivants du code du travail.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties signataires.

Cette notification devra être accompagnée d'un projet de nouvel accord afin que des discussions puissent être engagées sans tarder et, en tout état de cause, avant l'expiration du préavis légal de 3 mois.

La partie qui aura dénoncé l'accord notifiera aussitôt cette dénonciation à la Direction Départementale du Travail par lettre recommandée avec avis de réception.

Le présent accord constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ni faire l'objet d'une dénonciation partielle.

Les dispositions du présent accord seront maintenues jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut de nouvel accord, pendant une durée maximum d'un an suivant l'expiration du préavis.

En tout état de cause, sauf dispositions légales ou jurisprudentielles différentes, l'accord dénoncé non remplacé continue de produire ses effets jusqu'à la signature du nouvel accord (Art. L2261-13 du code du travail).

DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2010.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Geispolsheim, le _____

Pour l'entreprise,

CASAR Herre'

Pierre
Schneider

Thierry BOS
Président

KARDOU

Pour les salariés,

P. Lefebvre

T. PIAZZON

Kelly BONNIN

Représentant du personnel

Gaëtan Martin

TR
CH
S.P
JD
TP
LP
BK
GMB
SK