

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU PERSONNEL DE LA MUTUALITE SOCIALE AGRICOLE

TITRE I - DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 - Champ d'application

CPI 03 01 28

CPI 05 02 04

La présente convention de branche, conclue dans le cadre des articles L 132-1 à L 132-17 du code du travail, a pour objet de régler les rapports entre :

- d'une part, les organismes dont l'activité principale est relative à la protection sociale agricole et ayant adhéré à la Fédération Nationale des Employeurs de la Mutualité Sociale Agricole ;
- d'autre part, les salariés des organismes adhérents à l'exception du personnel de direction et des praticiens.

Les organismes adhérant à la FNEMSA, présents en tant que partenaires au sein de conseils d'administration d'autres structures, veilleront à l'application dans celles-ci d'une convention collective.

En outre peuvent appliquer à titre volontaire la présente convention les organismes dont l'objet concourt à la mission ou à l'activité des caisses de Mutualité Sociale Agricole.

Article 2 - Durée - Révision – Dénonciation

CPI 02 10 01

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Les propositions de révision émanant de chaque partie signataire sont examinées par la Commission Paritaire de Négociation prévue à l'article 6 de la présente convention.

La partie signataire qui souhaite réviser tout ou partie de la convention doit proposer par écrit un projet de modification.

Chaque partie signataire peut dénoncer cette convention collective par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres parties signataires, dans les conditions légales.

Toutefois, la procédure de dénonciation ne peut être engagée avant l'expiration d'un délai de 6 mois à compter de la date de la première commission paritaire ayant examiné la demande de révision.

En cas de dénonciation conformément au 3ème alinéa de l'article L 132-8 du Code du travail, la présente convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois à compter de l'expiration du délai légal de préavis.

Article 3 - Avantages acquis

La présente convention ne pourra, en aucun cas, être la cause d'une réduction, pour les salariés des organismes adhérents, des avantages acquis à titre individuel en matière de rémunération.

Article 4 - Egalité professionnelle

CPI 01 05 31

L'employeur s'engage à veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Ainsi, l'employeur ne peut prendre en considération du sexe, toute mesure notamment en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Les salariés travaillant à temps partiel ne peuvent être traités moins favorablement que ceux travaillant à temps plein, au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel notamment en matière de progression et de mobilité professionnelle (promotion, déroulement de carrière, formation).

Article 5 - Principe général de non discrimination

CPI 01 05 31 ; CPI 03 10 31

La FNEMSA et les organisations syndicales s'engagent à respecter le principe de non discrimination en raison de la nationalité, du sexe, du handicap, des moeurs, de la situation de famille, de l'origine ethnique, des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, de l'appartenance ou non à un syndicat et de la participation ou non à des activités ou actions de caractère syndical.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

TITRE II - RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Sous-titre I - Commissions de travail

(Sous titre modifié par l'avenant n°1 du 9 février 2001)

Article 6 - Commission Paritaire de Négociation

(Article modifié par l'avenant n° 6 du 17 décembre 2002)

CPI 03 01 28

La Commission Paritaire de Négociation constitue l'instance de négociation du statut conventionnel entre la FNEMSA et les organisations syndicales représentatives au plan national.

Des commissions techniques ayant pour objet d'examiner certains thèmes pourront être constituées par accord entre la FNEMSA et les organisations syndicales représentatives au plan national.

En tout état de cause, leurs travaux devront être validés par la commission paritaire de négociation.

1) Calendrier des réunions

La Commission Paritaire de Négociation tient au minimum quatre réunions annuelles, selon un calendrier établi d'un commun accord entre la FNEMSA et les organisations syndicales représentatives au plan national. Au moins l'une de ces réunions doit être consacrée à l'examen de l'évolution des salaires du personnel.

2) Ordre du jour et convocation

L'ordre du jour est proposé par la FNEMSA un mois avant la date de réunion et arrêté avec les organisations syndicales par conférence téléphonique 3 semaines avant. L'ordre du jour est confirmé à toutes les organisations syndicales lors de l'envoi de la convocation qui doit être adressée, sauf cas exceptionnel, au moins une semaine avant la date prévue pour chaque réunion. Cette convocation est accompagnée des documents préparés pour la réunion par la FNEMSA ou par les organisations syndicales et d'un compte rendu synthétique de la réunion précédente, constitué des contributions de la FNEMSA et des organisations syndicales reprenant chacune leurs interventions, et en cas d'accord d'un relevé de décisions.

3) Composition des commissions

- Commission Paritaire de Négociation

La représentation des organisations syndicales aux réunions de la Commission Paritaire de Négociation est assurée dans les conditions suivantes :

Chaque organisation syndicale est représentée au maximum par :

- un représentant au titre de la Fédération Syndicale ;
- trois représentants choisis de préférence parmi le personnel des organismes adhérant à la FNEMSA.

La délégation des employeurs est composée d'un nombre égal de représentants désignés par la FNEMSA.

La présidence de la commission est assurée par un représentant de la FNEMSA.

- Commissions Techniques

La délégation de chaque organisation syndicale aux Commissions Techniques est composée au maximum de trois représentants.

La délégation des employeurs est composée au maximum d'un nombre égal de représentants désignés par la FNEMSA.

La présidence de ces commissions est assurée par un représentant de la FNEMSA.

4) Protection des représentants de la délégation salariale

Les salariés non titulaires d'un mandat de représentation du personnel, désignés par les organisations syndicales pour participer à une ou plusieurs réunions de la Commission Paritaire de Négociation ou d'une Commission Technique, ne peuvent être, pendant la période de négociation effective ainsi que pendant les 6 mois qui suivent l'expiration de celle-ci, ni sanctionnés ni licenciés par leur organisme employeur en raison de leur participation aux travaux de ces instances.

5) Participation aux réunions des commissions

Pour chaque réunion des commissions visées à l'article 6, les représentants des organisations syndicales, salariés d'un organisme adhérent à la FNEMSA, informent au moins un jour à l'avance leur organisme employeur de la date et de la durée de leur absence.

Pour ces représentants, le temps passé à ces réunions est considéré comme temps de travail et payé comme tel, il n'est pas imputable sur les crédits d'heures dont ils bénéficient s'ils exercent des fonctions de représentation du personnel.

Il en va de même du temps passé aux réunions syndicales nationales qui les préparent, dans la limite d'une journée.

Il sera établi, pour chaque réunion des commissions, une liste d'émargement de manière à ce que la FNEMSA puisse justifier auprès des organismes employeurs de la présence des intéressés et procéder au versement des indemnités prévues au 6° du présent article.

Pour prendre en compte le temps des déplacements en train ou en voiture de plus de 400 km (aller ou retour), un délai de route forfaitaire d'une demi-journée est accordé à ces représentants en cas de besoin.

6) Indemnisation des frais exposés

Les représentants des organisations syndicales, salariés d'un organisme adhérent à la FNEMSA, bénéficient d'une indemnisation, par la FNEMSA, des frais qu'ils ont exposés pour leur participation à chaque réunion de la Commission Paritaire de Négociation et des Commissions Techniques, et à la réunion syndicale nationale de préparation concernant celles-ci, dans les mêmes conditions que celles prévues par l'accord visé à l'article 66 de la présente convention collective.

Cette indemnisation intervient au plus tard dans les 30 jours suivant la demande de remboursement.

Toutefois, les repas pris en charge le jour d'une commission paritaire ou d'une commission technique sont consommés au restaurant interentreprises.

Article 7 - Commission Paritaire d'Interprétation

(Article modifié par l'avenant n° 6 du 17 décembre 2002)

CPI 01 10 05

CPI 01 12 05

CPI 02 06 18

CPI 02 10 01 1 ; CPI 02 10 01 2

CPI 03 01 28

CPI 04 01 29

Dans le cadre de la Commission Paritaire de Négociation, il est mis en place une instance chargée de procéder à l'interprétation des dispositions de la convention collective et de ses annexes. Cette instance est dénommée Commission Paritaire d'Interprétation.

La Commission Paritaire d'Interprétation est saisie, sur demande écrite, par la FNEMSA ou une organisation syndicale représentative au niveau national, des problèmes d'interprétation des dispositions de la présente convention collective et de ses annexes.

A condition qu'elle soit saisie pour l'examen d'au moins un dossier par l'une des parties visées à l'alinéa précédent, la Commission Paritaire d'Interprétation tient deux réunions par an : la première au premier trimestre et la seconde au troisième trimestre de l'année civile.

En outre, des réunions exceptionnelles peuvent être décidées d'un commun accord entre la FNEMSA et les organisations syndicales représentatives au niveau national.

L'interprétation donnée par la Commission Paritaire d'Interprétation est portée à la connaissance des organismes adhérents. Dans les organismes adhérents, les avis seront mis à la disposition des salariés qui pourront les consulter.

Cette interprétation s'impose aux salariés et aux organismes adhérents.

La Commission Paritaire d'Interprétation est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau national et d'un nombre égal de représentants désignés par la FNEMSA.

Le temps consacré aux réunions de la commission par les représentants des organisations syndicales est, s'ils sont salariés d'un organisme adhérent à la FNEMSA, considéré comme temps de travail et payé comme tel dans les conditions prévues au 5° de l'article 6 de la présente convention. Ces représentants bénéficient par ailleurs de l'indemnisation visée au 6° du même article.

Article 8 - Commission Paritaire de Conciliation

En vue de dénouer un conflit collectif de travail bloquant le fonctionnement d'un organisme adhérent à la FNEMSA, la FNEMSA ou une organisation syndicale représentative au plan national peut recourir à la Commission Paritaire de Conciliation.

Cette commission est chargée d'examiner et de proposer toute solution de nature à favoriser le règlement de la situation en cause.

Avant toute proposition de solution au conflit collectif, la Commission Paritaire de Conciliation peut décider, le cas échéant, d'auditionner les parties concernées.

La représentation des organisations syndicales aux réunions de cette commission est assurée par un représentant au titre de chaque Fédération syndicale représentative.

La délégation des employeurs est composée d'un nombre égal de Directeurs des organismes adhérents désignés par la FNEMSA.

Le temps consacré aux réunions de la commission par les représentants des organisations syndicales est, s'ils sont salariés d'un organisme adhérent à la FNEMSA, considéré comme temps de travail et payé comme tel dans les conditions prévues au 5° de l'article 6 de la présente convention. Ces représentants bénéficient par ailleurs de l'indemnisation visée au 6° du même article.

Article 9 - 1 Instance nationale de concertation

(Article créé par l'avenant n°2 du 9 février 2001)

CPI 03.01.28

L'instance nationale de concertation constitue un lieu d'échanges et de débats entre les partenaires sociaux sur les questions institutionnelles susceptibles d'impacter l'organisation du travail et l'emploi en MSA. Ces questions sont de nature stratégique, économique ou technologique et sont abordées ordinairement dans le cadre des procédures légales de consultation des Comités d'entreprises et Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail des organismes adhérents.

Cette instance a pour mission :

- d'étudier les dossiers relatifs à ces questions de manière à préparer les consultations des Comités d'entreprise et Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail des organismes adhérents, cela à un niveau satisfaisant d'information ;
- d'examiner spécifiquement la situation de l'emploi, son évolution prévisible et les orientations de la formation professionnelle qui en résultent ;

- de favoriser la meilleure compréhension des sujets abordés ;
- de formuler toutes observations ou suggestions qu'elle estime utiles à la réflexion institutionnelle et à la préparation des travaux des Comités d'entreprise des organismes adhérents.

Dans ce cadre, elle examine en particulier les dossiers suivants :

- les conventions d'objectifs et de gestion ;
- les plans stratégiques ;
- les projets nationaux ou les schémas directeurs informatiques (ou équivalents) ;
- toutes questions d'intérêt institutionnel qui auraient pu surgir à l'occasion des consultations du Comité d'entreprise ou du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail des organismes adhérents.

L'instance nationale de concertation peut également saisir le comité de pilotage de l'observatoire des emplois prévu à l'article 9.2 de la présente convention collective, afin que l'observatoire des emplois puisse engager des travaux relatifs notamment à l'éclairage et l'anticipation des conséquences des choix stratégiques.

L'instance nationale de concertation est composée de 24 représentants des organisations syndicales représentatives au plan national soit un désigné par organisation syndicale au titre de chaque Fédération et 18 choisis parmi les membres élus des Comités d'entreprise de l'Institution au prorata de la représentativité de chaque organisation syndicale. Les organisations syndicales représentatives au plan national peuvent désigner des suppléants, amenés à participer aux réunions en cas d'absence des titulaires.

Le prorata de la représentativité évoqué à l'alinéa ci-dessus est déterminé tous les 2 ans sur la base du nombre de suffrages obtenus au 1^{er} tour (Titulaires) des dernières élections du Comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel le cas échéant et recensés pour l'ensemble des organismes adhérents à la FNEMSA au 1^{er} octobre.

L'instance nationale de concertation est présidée par le Délégué Général de la FNEMSA, ou son représentant, assisté de représentants des Directeurs des organismes adhérents.

Le temps consacré aux réunions de cette instance par les représentants des organisations syndicales est, s'ils sont salariés d'un organisme adhérent à la FNEMSA, considéré comme temps de travail et payé comme tel dans les conditions prévues au 5° de l'article 6 de la présente convention. Ces représentants bénéficient par ailleurs de l'indemnisation visée au 6° du même article.

Elle se réunit au moins deux fois par an à des dates fixées d'un commun accord entre la FNEMSA et les organisations syndicales représentatives au plan national.

Article 9 - 2 Observatoire des emplois

(Article créé par l'avenant n°2 du 9 février 2001)

1) Missions

Il est constitué un observatoire des emplois de la M.S.A. dont les missions sont de :

- contribuer, par l'observation des métiers, à une meilleure connaissance de leur contenu, des évolutions prévisibles, et des compétences qu'ils requièrent ;
- éclairer en conséquence les choix et faciliter la prise de décisions des différents partenaires sociaux en matière de gestion des ressources humaines et de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
- apporter des éléments d'information sur l'existant et d'anticipation sur les évolutions en vue de préparer le dialogue social.

2) Fonctionnement

Le fonctionnement de l'observatoire des emplois est assuré par un comité de pilotage et une cellule technique.

Le comité de pilotage a pour rôle :

- de définir le programme de travail, à partir des propositions qui lui sont transmises par l'Instance Nationale de Concertation, la Commission Paritaire Nationale, la FNEMSA, les organisations syndicales représentatives au plan national ;
- de valider le cahier des charges élaboré pour chaque étude ;
- de suivre l'avancement des travaux lors de points d'étape réguliers ;
- d'examiner les résultats présentés à l'issue des travaux et de formuler toutes recommandations utiles quant à la suite qui peut leur être donnée.

La cellule technique, dont les missions sont assurées par la FNEMSA, a pour rôle :

- d'élaborer un cahier des charges pour chaque étude (méthodes, calendrier, moyens, suivi, mode de restitution, recours éventuel à des experts ...) ;
- d'assurer la réalisation technique des études ;
- de réaliser la synthèse des travaux, en vue de leur présentation au comité de pilotage.

Les études réalisées au titre de l'observatoire des emplois sont publiées et diffusées aux organismes adhérents (directions et comités d'entreprise).

3) Composition et réunions du comité de pilotage

Le Comité de Pilotage est composé de deux représentants par organisation syndicale représentative au plan national et d'un nombre égal de représentants de la FNEMSA.

Il se réunit au moins deux fois par an.

Le temps consacré aux réunions de la commission par les représentants des organisations syndicales est, s'ils sont salariés d'un organisme adhérent à la FNEMSA, considéré comme temps de travail et payé comme tel dans les conditions prévues au 5° de l'article 6 de la présente convention. Ces représentants bénéficient par ailleurs de l'indemnisation visée au 6° du même article.

Sous-titre II - Fait syndical

(Sous titre modifié par l'avenant n°1 du 9 février 2001)

Article 10 - Reconnaissance du fait syndical

(Article créé par l'avenant n°1 du 9 février 2001)

Article 10-1 Les moyens des organisations syndicales au niveau national

(Article créé par l'avenant n°1 du 9 février 2001)

1) le congé sans solde

Dans le cas où un salarié serait appelé par son organisation à exercer une fonction de permanent au sein de celle-ci, il bénéficiera d'un congé sans solde d'un an renouvelable.

Trois mois avant l'expiration de ce congé, il devra avertir sa caisse d'origine par lettre recommandée de sa décision de reprendre son emploi ou de renouveler son congé sans solde. A défaut de manifestation de sa part dans le délai prévu, son congé est reconduit. En cas de demande de réintégration dans l'organisme d'origine, l'intéressé retrouve, dans la limite des places disponibles, son précédent emploi ou un emploi similaire de qualification et de rémunération au moins équivalentes, assorti d'avantages identiques à ceux qu'il avait à son départ.

La période de congé sans solde ouvre droit à l'acquisition des points d'expérience prévus par le 3° de l'article 18 de la présente convention collective, soit 2 points par an. Ces points seront attribués à l'issue de la suspension du contrat de travail et ne pourront pas donner lieu à un versement rétroactif pour la période du congé.

Lors de la réintégration du salarié dans son organisme d'origine, l'employeur sera tenu de lui proposer une action de formation appropriée permettant son adaptation à la tenue du poste.

Par ailleurs, le salarié aura la faculté, sur sa demande, de bénéficier d'un bilan de compétences dans les conditions prévues aux articles L 900-4-1 du code du travail.

Au cas où il ne pourrait, faute de places disponibles, être réintégré dans son organisme d'origine, il disposera d'une priorité de réembauchage pour occuper un poste équivalent dans l'un des autres organismes adhérents à la présente convention. En cas de réembauchage dans un autre organisme, le salarié concerné pourra bénéficier des dispositions sur la mobilité.

A défaut de réintégration dans son organisme d'origine, il aura droit, à l'issue d'un préavis de trois mois, à l'indemnité de licenciement prévue par la présente convention. Toutefois, ladite indemnité ne sera pas due si lui-même a refusé une offre de réintégration dans son organisme d'origine dans le délai susvisé ou s'il a accepté une offre de réembauche dans un autre organisme.

Pendant la durée de ce congé sans solde, le salarié recevra communication des offres d'emplois proposées par les caisses de Mutualité Sociale Agricole.

2) le crédit de jours

Les signataires estiment que la reconnaissance du fait syndical comme facteur d'équilibre et d'évolution dans les rapports sociaux au sein de l'institution justifie une participation de celle-ci à l'accomplissement des missions dévolues aux représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national.

Cette participation prend la forme d'une attribution de crédit forfaitaire de jours rémunérés par l'employeur sur justification, dans la limite globale forfaitaire de 110 jours par an et par organisation représentative au niveau national. Ce crédit est librement réparti entre les représentants que chaque organisation a désignés parmi les salariés des organismes appliquant la présente convention collective. Les salaires maintenus dans ce cadre sont remboursés par la FNEMSA aux organismes concernés.

Par ailleurs, un crédit variable de 3 jours par point de représentativité syndicale (arrondi au demi point supérieur), rémunérés par l'employeur, sera attribué à chacune de ces organisations. Cette représentativité est déterminée tous les 2 ans sur la base du nombre de suffrages obtenus au premier tour (titulaires) des dernières élections du comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel le cas échéant et recensés pour l'ensemble des organismes adhérant à la FNEMSA au 1^{er} octobre. En cas de liste commune, on procédera à un partage des suffrages obtenus à part identique entre chaque organisation syndicale inscrite.

Dans la limite de 40 jours, une possibilité de conversion en francs des jours accordés sera autorisée, sur présentation de justificatifs, pour remboursement notamment de frais de secrétariat, de déplacement, de matériels bureautiques ou de frais d'expertise. Pour cette conversion, la valeur d'une journée est fixée forfaitairement et évolue par rapport à la valeur du point.

Les jours attribués au titre d'une année, non consommés au cours de cette même année, ne pourront être reportés sur l'année suivante.

Les représentants bénéficiaires d'un crédit jours informent la direction de la date et de la durée de leur absence au moins 24 heures avant le début de celle-ci.

Article 10-2 : les moyens des organisations syndicales au niveau local

(Article crée par l'avenant n°1 du 9 février 2001)

(Article modifié par l'avenant n° 9 du 23 mars 2005)

CPI 01 10 05

CPI 01 12 05

CPI 02 10 25 1 ; CPI 02 10 25 2 ; CPI 02 10 25 3 ;

CPI 03 01 28 1 ; CPI 03 01 28 2

CPI 05 02 04

La mise en place, le fonctionnement et la mission des délégués du personnel, du comité d'entreprise et des délégués syndicaux s'effectuent conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, sous réserve des dispositions évoquées ci-dessous.

1) délégués syndicaux

Les délégués syndicaux bénéficient des garanties accordées par la loi.

Ils obtiennent les facilités nécessaires pour :

- assister la délégation du personnel ;
- assister aux séances du Conseil de discipline ;
- et, d'une façon générale, représenter l'organisation syndicale auprès de la direction de l'organisme, à la commission paritaire de négociation, auprès des Pouvoirs Publics.

Les délégués titulaires peuvent se faire assister des délégués suppléants au cours des entrevues avec la direction de l'organisme.

Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et payé comme tel.

De plus, un représentant d'une organisation syndicale peut, à la demande des délégués du personnel, assister ces derniers lors des réunions avec l'employeur.

Le nombre de délégués syndicaux est fixé dans les conditions suivantes :

Effectif de l'organisme	Nombre de délégués syndicaux	
	Titulaires	Suppléants
De 50 à 500 salariés	1	1
à partir de 501 salariés	2	2

En ce qui concerne les caisses pluridépartementales, lorsque ne sont pas reconnus d'établissements distincts, celles-ci constituent des entreprises uniques. Mais dans un souci d'optimisation de la relation entre les salariés et leurs représentants, les délégués syndicaux (titulaires et suppléants), les délégués du personnel et les membres du CHSCT qui étaient antérieurement à la fusion désignés dans un cadre départemental restent désignés dans ce cadre. L'effectif est apprécié au niveau du site départemental.

Un délégué syndical central titulaire ainsi qu'un suppléant sont désignés au niveau de l'entreprise parmi les délégués syndicaux de site.

Ces représentants ont les mêmes missions que les représentants issus de la reconnaissance d'établissements distincts. Ils se substituent aux représentants prévus par les textes légaux et conventionnels en cas de caisse départementale.

Le comité d'entreprise est unique et est compétent pour l'ensemble des sites de la caisse.

2) crédit d'heures des délégués syndicaux

Les heures de délégation attribuées aux délégués titulaires, peuvent être utilisées à la fois par le délégué syndical titulaire et par le délégué syndical suppléant. Le temps utilisé par le suppléant est alors imputé sur le crédit d'heures dont dispose le titulaire dans la limite de ce crédit.

- Des crédits d'heures sont alloués aux délégués syndicaux dans les conditions suivantes :

Effectif de l'organisme	Crédit d'heures mensuel
	délégué syndical titulaire
50 à 300 salariés	15 h
301 à 500 salariés	17 h
A partir de 501 salariés	20 h

En ce qui concerne les caisses pluridépartementales et fédérations avec sites départementaux, les crédits d'heures sont les suivants :

- Délégué syndical central :

Effectif de la caisse pluridépartementale ou de la fédération	Crédit d'heures mensuel
	Délégué syndical central titulaire
50 à 300 salariés	18 h
301 à 500 salariés	20 h
A partir de 501 salariés	23 h

- Délégué syndical du site départemental :

Effectif du site départemental	Crédit d'heures mensuel
	délégué syndical de site titulaire
50 à 300 salariés	10 h
301 à 500 salariés	11 h
A partir de 501 salariés	12 h

3) Représentants syndicaux

Les organisations syndicales représentatives ayant présenté dans la caisse, ensemble ou séparément, une liste de délégués titulaires à la plus récente élection de délégués du personnel, feront connaître en début d'année à la direction les noms de leurs représentants, à raison de un par fraction de 30 salariés avec, au minimum, un représentant par organisation syndicale visée à l'alinéa précédent.

Les représentants syndicaux disposent d'une heure de travail par mois pour accomplir leur mandat, lequel comporte notamment la collecte des cotisations pendant les heures de travail ainsi que la libre diffusion de la presse et des documents syndicaux dans l'entreprise.

4) Temps de déplacement

représentants du personnel salariés des caisses pluridépartementales :

Le temps de déplacement des représentants du personnel salariés des caisses pluridépartementales est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel dans les limites et conditions suivantes :

- pour le délégué syndical central : le temps passé pour se rendre aux réunions à l'initiative de la direction ou acceptées par elle, dont les réunions obligatoires, ainsi qu'à l'heure mensuelle de réunion syndicale sur chaque site départemental ou établissement concerné.

- pour le comité central d'entreprise (en cas d'établissement distinct) ou le Comité d'entreprise (en cas d'entreprise unique) : le temps passé pour se rendre aux réunions à l'initiative de la Direction ou acceptées par elle, dont les réunions obligatoires.

représentants du personnel travaillant dans des antennes décentralisées :

Le temps de déplacement est considéré comme du temps de travail et rémunéré comme tel dans les limites et conditions suivantes :

- pour l'ensemble des représentants du personnel : le temps passé pour se rendre aux réunions à l'initiative de la Direction ou acceptées par elle.

Les frais de déplacement correspondant aux déplacements visés au 4°) sont considérés comme du temps de travail dans la limite d'une durée forfaitaire par trajet, définie localement, et sont pris en charge par l'employeur sur la base des pratiques de remboursement des frais professionnels au sein de chaque caisse.

5) Locaux et équipement

CPI 02 10 25

Dans les organismes d'au moins 50 salariés, la Direction met à la disposition des sections syndicales un local commun équipé (table, sièges, armoire, fax, téléphone), permettant aux délégués syndicaux d'exercer leurs missions dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Un micro-ordinateur commun doté d'un accès illimité à internet avec accès à une messagerie auprès d'un fournisseur d'accès externe est mis à la disposition des organisations syndicales représentatives, dans le local syndical. Ce micro-ordinateur est isolé du réseau institutionnel.

Le coût de l'accès à internet est pris en charge par l'employeur, à l'exclusion des services payants, selon des modalités définies localement.

L'accès à internet et à la messagerie sera utilisé pour le seul exercice des mandats et ne donnera lieu à aucun contrôle de la Direction. Chacune des organisations syndicales représentatives bénéficiera d'une adresse e-mail.

Le poste de travail est dédié à l'activité professionnelle. Un accord local peut définir les conditions dans lesquelles un message de nature syndicale peut être adressé au poste de travail ou en être émis.

Sauf accord local, l'achat des produits consommables est à la charge des organisations syndicales représentatives (papier, recharge d'encre...). La maintenance est assurée par les organismes adhérents. Les caractéristiques techniques (logiciels, CD-Rom, puissance,...) et les conditions de renouvellement du matériel sont définies au plan local.

Dans les caisses pluridépartementales, en cas de sites départementaux, le local syndical est maintenu par site avec son équipement.

6) Affichage et information dans l'entreprise

Chaque section syndicale disposera d'un panneau d'affichage distinct de ceux mis en place pour chacune des instances représentatives du personnel. Ce panneau est exclusivement réservé à l'affichage de communications syndicales destinées au personnel.

Le contenu de ces communications est librement déterminé par l'organisation syndicale sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse.

Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à la Direction, simultanément à l'affichage.

7) Réunion mensuelle des adhérents

Chaque organisation syndicale existant dans l'organisme peut réunir ses adhérents une fois par mois soit dans le local commun mis à la disposition des organisations syndicales, soit dans un autre local déterminé en accord avec la direction.

Cette réunion d'une heure est comprise dans le temps de travail et donne lieu à maintien de rémunération. Deux fois dans l'année, le report d'une heure non utilisée est autorisé sur un mois ultérieur sans que la durée de réunion mensuelle ne puisse excéder deux heures.

En ce qui concerne les caisses pluridépartementales, cette réunion a lieu au niveau de l'établissement ou du site départemental. Le délégué syndical central peut participer aux réunions d'établissement et de site départemental.

8) Congés pour instances syndicales statutaires et formation syndicale

En vue d'assister aux instances syndicales statutaires ou à des stages de formation syndicale, des congés exceptionnels sont accordés à toute personne désignée par une organisation syndicale ayant constitué une section syndicale.

Ces congés ne peuvent être l'occasion d'une réduction des congés annuels et sont rémunérés dans la limite de 5 jours ouvrés par an et par organisation syndicale. S'ils n'ont pu être consommés en leur totalité au cours de l'année considérée, ils pourront être reportés, pour moitié, sur l'année suivante.

La limite des cinq jours susvisés s'applique globalement aux congés accordés au délégué titulaire, à son suppléant ou à toute autre personne désignée par l'organisation syndicale.

En ce qui concerne les caisses pluridépartementales, la limite de 5 jours ouvrés par an s'apprécie par site départemental ou établissement distinct pour chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale au niveau du site départemental ou de l'établissement.

9) Dotation au comité d'entreprise

La dotation versée au Comité d'entreprise pour le financement des activités sociales et culturelles ne peut être inférieure à 1 % de la masse globale des salaires versés par l'organisme. A celle-ci s'ajoute une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute sauf si l'employeur fait déjà bénéficier le comité d'entreprise d'une somme ou de moyens en personnel équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute dans les conditions fixées à l'article L 434- 8 du code du travail. "

10) Comité d'Hygiène et de Sécurité des Conditions de Travail

La mise en place, le fonctionnement et la mission des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail s'exercent conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La santé des salariés, leur sécurité, et leurs conditions de travail constituent une préoccupation majeure dans le fonctionnement des organismes adhérents.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui ont un rôle déterminant dans la conservation de la santé des salariés, la prévention des dangers et l'amélioration des conditions de travail, reçoivent des organismes adhérents toutes les informations nécessaires pour l'exercice de leurs missions. "

Article 11 - Plan individuel d'adaptation

(Article créé par l'avenant n°1 du 9 février 2001)

CPI 02 03 15

CPI 02 06 18

CPI 04 01 29

Il apparaît nécessaire qu'une politique en matière de formation et d'évolution de carrière soit mise en œuvre à l'égard des institutions représentatives du personnel en considérant que l'acceptation par un salarié de ce type de responsabilité doit se concilier avec son développement professionnel et sa carrière.

Le mandat représentatif ne doit pas, en effet, entraîner pour le salarié une atteinte au maintien de sa compétence professionnelle et à son développement, ni un frein à la progression de sa carrière.

Ainsi, les représentants des organisations syndicales, élus ou désignés, ont accès sans discrimination, c'est-à-dire dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux formations prévues par l'entreprise dans son plan de formation.

Dans cette optique, un plan individuel d'adaptation est également instauré sous réserve de remplir certaines conditions.

Afin de garantir le suivi du plan individuel d'adaptation, l'année suivant sa mise en œuvre, la FNEMSA présente un rapport indiquant :

- le nombre de salariés concernés par le plan individuel d'adaptation ;
- les organismes concernés ;
- le nombre de plans individuels d'adaptation conclus.

Article 11 - 1 Salariés bénéficiaires du plan individuel d'adaptation

(Article créé par l'avenant n°1 du 9 février 2001)

CPI 02 03 15

CPI 02 10 25

CPI 03 01 28 1

CPI 04 01 29

Les dispositions relatives au plan individuel d'adaptation s'appliquent aux délégués syndicaux, aux représentants syndicaux au comité d'entreprise, aux membres élus du comité d'entreprise, du C.H.S.C.T. et de la délégation unique du personnel ainsi qu'aux délégués du personnel, investis, en tant que titulaires, d'un ou plusieurs mandats, et utilisant, pour exercer ce ou ces mandats, leurs crédits d'heures pour une durée supérieure ou égale à un quart de la durée légale du temps de travail ⁽¹⁾.

(1) Les périodes de suspension du contrat de travail (congé, maladie) ne modifient pas le calcul de la période de référence de l'intéressé. Toutefois, lorsque leur durée est supérieure à un mois, la période correspondante sera exclue du calcul.

Cette condition de durée s'apprécie chaque année, au 1^{er} septembre à partir de l'examen du premier semestre.

Sont également pris en compte dans le calcul de la durée susmentionnée l'exercice des mandats nationaux et l'utilisation de crédits de jours nationaux visés à l'article 10-1, 2°).

Article 11-2 Formation

(Article créé par l'avenant n°1 du 9 février 2001)

CPI 02 03 15

1°) moyens de formation complémentaires

Les signataires décident d'allouer aux salariés visés à l'article 11-1 des moyens de formation complémentaires à ceux prévus par le code du travail aux articles L. 451-1 et suivants relatifs au congé économique, social et syndical.

Pour ce faire, un plan individuel d'adaptation leur est proposé. Celui-ci doit leur permettre d'évoluer normalement dans leur vie professionnelle en cours de mandat et de pouvoir intégrer un emploi d'un niveau cohérent avec leur parcours professionnel antérieur et le cursus de formation suivi.

Dans le cadre de ce plan, ces représentants bénéficient d'un bilan établi par le service de gestion des ressources humaines lorsqu'ils remplissent la condition de durée prévue à l'article 11-1. Celui-ci sera établi, à l'issue de l'examen réalisé au 1^{er} septembre de chaque année, pour les nouveaux salariés qui rempliraient les conditions visées à l'article 11-1.

Il prend en compte :

- la situation professionnelle à cette date ;
- le niveau des fonctions représentatives ;
- le cursus de formation nécessaire à l'exercice du mandat ;
- le cursus de formation nécessaire à l'évolution professionnelle ;

Ce bilan constitue la base du plan individuel d'adaptation signé par l'intéressé et le directeur de l'organisme. Sa mise en œuvre s'appuie sur un programme de formation individuel comportant :

- une formation de nature syndicale d'une durée maximum de 3 jours, dispensée aux salariés désignés à l'article 11-1 et choisie par eux, au moment où ils remplissent pour la première fois la condition de durée prévue à cet article.
- une formation professionnelle d'une durée minimum de 3 jours par période de deux ans, dans le cadre du plan de formation de l'organisme. L'objectif de cette formation devra être une amélioration des connaissances professionnelles ou le développement d'une compétence nouvelle.

Les frais de formation syndicale et professionnelle sont pris en charge par l'organisme, sous réserve de son accord préalable sur le montant, et la rémunération des intéressés est maintenue pendant ces périodes de formation.

Les départs en formation doivent s'articuler avec les nécessités du service et donner lieu à une information préalable de la direction.

Ces jours de formation ne s'imputent pas sur le nombre de jours accordés dans le cadre des dispositions relatives au congé pour formation économique, sociale et syndicale prévues par le code du travail.

En cas de non participation du représentant syndical à la formation, la direction de l'organisme cessera d'être tenue par les autres conditions prévues dans le plan individuel de formation.

2°) bilan de compétences

A l'issue de trois années consécutives au cours desquelles le salarié aura rempli les conditions visées à l'article 11-1, il aura la faculté, à sa demande, de bénéficier d'un bilan de compétences dans les conditions prévues à l'article L. 900-4-1 du code du travail.

Ce bilan analysera les compétences professionnelles et les connaissances acquises du salarié, ses aptitudes et ses motivations facilitant ainsi, en tant que de besoin, son évolution ou sa réorientation professionnelle en accord avec l'employeur.

Article 11 - 3 Evolution de carrière

(Article crée par l'avenant n°1 du 9 février 2001)

CPI 02 10 01 ; CPI 03 10 31

L'évolution salariale et professionnelle des représentants du personnel est déterminée selon les règles et principes appliqués dans l'organisme, sur la base de leur prestation professionnelle et de leur compétence dans l'exercice de leur métier.

Dans cette appréciation, il est tenu compte de la nature du mandat exercé et du fait que la disponibilité professionnelle est limitée par le temps consacré à son exercice.

Prenant en compte ces éléments, la direction s'assure que l'évolution de la situation individuelle des salariés bénéficiaires d'un plan individuel d'adaptation ne présente pas d'anomalie par rapport à l'évolution de la situation des autres salariés relevant de la même catégorie professionnelle. Les résultats de la comparaison sont communiqués à chaque intéressé. "

TITRE III - GARANTIES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

Article 12 - Liberté d'opinion, liberté d'expression et liberté syndicale

La liberté d'opinion, la liberté d'expression, la liberté d'adhérer à tout syndicat professionnel ainsi que l'exercice du droit syndical sont des droits fondamentaux reconnus par la FNEMSA et les organisations syndicales représentatives au plan national.

Le droit à l'expression directe et collective des salariés de l'entreprise sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail, s'exerce dans les conditions prévues par le code du travail et, le cas échéant, par les accords collectifs en vigueur.

Les organismes adhérents s'interdisent de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment le recrutement, l'évolution de carrière, la rémunération, la formation professionnelle, la mobilité, les mesures disciplinaires et la rupture du contrat de travail.

Article 13 - Droit de grève

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de l'exercice du droit de grève.

Article 14 - Information et formation des cadres

Les cadres disposent de toutes les informations nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. Compte tenu de leur rôle dans le fonctionnement des organismes adhérents, ils doivent être associés le plus largement possible au fonctionnement de l'organisme, par exemple par le biais de réunions périodiques d'information et d'échanges sur la marche de l'entreprise et sur les données majeures de son environnement.

Les contraintes imposées par les fonctions et les responsabilités des cadres ne doivent pas les empêcher de pouvoir accéder à la formation professionnelle, en particulier en raison du rôle de formation qu'eux-mêmes doivent assurer auprès de leurs collaborateurs.

Article 15 - Assurance des salariés contre les risques d'agression de la part de tiers

(Article modifié par l'avenant n° 8 du 23 mars 2005)

CPI 01 12 05

CPI 03 01 28 1

CPI 04 01 29

Les organismes adhérant à la FNEMSA, exposés à des risques d'agressions de la part de tiers en cas d'actions de contestation de leur mission de service public, souscrivent au profit de leurs salariés soumis auxdits risques ou au profit de leurs ayants droits un contrat d'assurance incluant l'assistance juridique, la prise en charge des frais de procédure et de défense, l'indemnisation qui pourrait aller jusqu'à la réparation intégrale de tout dommage assurable résultant de l'agression de la part de tiers.

Les organismes adhérant à la FNEMSA incluent dans le contrat d'assurance souscrit la couverture des condamnations civiles prononcées contre un salarié et des frais de procédure et de défense dans le cas où ce salarié a été poursuivi par un tiers pour des faits liés à l'exercice de son activité, dans la mesure où aucune faute personnelle détachable de l'exercice de son activité ne lui est imputable.

TITRE IV - CLASSIFICATION ET REMUNERATION

Sous-titre I - Classification

Article 16 - Répertoire des emplois

CPI 01 02 20 1 et CPI 01 02 20 2 et CPI 01 02 20 3

CPI 02 10 01 1 et CPI 02 10 01 2

CPI 02 10 25

Les différents emplois qui peuvent être occupés par les employés et cadres visés par la présente convention sont énumérés et définis par le répertoire des emplois qui y est annexé. Ils constituent la référence nationale en matière de classification.

Article 17 - Cartographie générale des emplois

CPI 01 02 20

CPI 02 06 18

CPI 02 10 01 1 et CPI 02 10 01 2

CPI 04 09 24

CPI 05 02 04 1 ; CPI 05 02 04 2 ; CPI 05 02 04 3 ; CPI 05 02 04 4 ; CPI 05 02 04 5 ; CPI 05 02 04 6 ;

CPI 05 02 04 7

Les emplois sont répartis en 6 filières professionnelles qui regroupent les emplois ayant une finalité professionnelle proche ou des proximités d'activité.

L'activité principale exercée au regard du temps consacré par le salarié détermine la filière à laquelle il appartient.

Chaque emploi est référencé, conformément à la cartographie annexée à la présente convention, dans l'un des 8 niveaux qui permet d'attribuer un coefficient à l'emploi.

Le niveau de classement d'un salarié correspond au niveau de responsabilité le plus élevé dès lors qu'il est caractérisé et permanent, même si celui-ci ne correspond pas à l'activité dominante.

Les emplois référencés dans les niveaux 5, 6, 7 et 8 correspondent à des emplois de cadres.

Sous-titre II - Rémunération

Article 18 - Rémunération mensuelle

(Article modifié par l'avenant n° 5 du 22 octobre 2002 et par l'avenant n° 6 du 17 décembre 2002)

CPI 00 09 07 1 et CPI 00 09 07 2

CPI 00 10 13 1 et CPI 00 10 13 2 et CPI 00 10 13 3

CPI 00 12 20 1 et CPI 00 12 20 2

CPI 01 02 20 1 et CPI 01 02 20 2 et CPI 01 02 20 3

CPI 01 05 31 1 et CPI 01 05 31 2 et CPI 01 05 31 3 et CPI 01 05 31 4

CPI 01 12 05 1 et CPI 01 12 05 2

CPI 02 03 15 1 et CPI 02 03 15 2 et CPI 02 03 15 3

CPI 02 06 18 1 et CPI 02 06 18 2

CPI 02 10 01

CPI 03 01 28

1) Composition

Le coefficient de rémunération est composé du coefficient de l'emploi, complété par des points d'expérience et des points d'évolution ainsi que, le cas échéant, des points informatiques dans les conditions définies ci-après.

Le coefficient de rémunération - auquel peut s'ajouter un complément familial - multipliés par la valeur du point, définissent la rémunération mensuelle.

La valeur du point est déterminée au niveau national, après négociation dans le cadre de la Commission Paritaire de Négociation prévue à l'article 6 de la présente convention.

2) Coefficient de l'emploi

CPI 03 01 28 1 ; CPI 03 01 28 2 ; CPI 03 01 28 3

CPI 04 01 29 1 ; CPI 04 01 29 2 ; CPI 04 01 29 3

CPI 04 09 24

CPI 05 02 04 1 ; CPI 05 02 04 2

Le coefficient de l'emploi, exprimé en points, résulte du positionnement de l'emploi occupé par le salarié dans l'un des 8 niveaux d'emploi de la classification.

Chaque niveau d'emploi comporte un coefficient d'entrée dans l'emploi, ainsi que deux degrés qui constituent le parcours professionnel.

niveau 1 : 135 – 140 – 145

niveau 5 : 200 – 215 – 230

niveau 2 : 145 – 150 – 155

niveau 6 : 250 – 265 – 280

niveau 3 : 160 – 165 – 170

niveau 7 : 305 – 320 – 335

niveau 4 : 175 – 180 – 185

niveau 8 : 360 – 375 – 390

L'attribution des degrés s'effectue en fonction de la progression constatée des compétences en lien avec l'évolution du profil de poste. Chaque organisme adhérent, dans le cadre de ses relations avec les institutions représentatives du personnel, s'attachera à fournir toute explication nécessaire à la bonne compréhension des mécanismes d'application.

Accède au 2^{ème} degré le salarié qui possède les compétences requises pour maîtriser son poste, lui permettant une meilleure efficacité et garantissant la fiabilité des travaux réalisés. Il prend les initiatives nécessaires dans le cadre de l'autonomie dont il dispose, en vue d'améliorer son organisation et ses résultats.

Accède au 3^{ème} degré le salarié qui justifie des compétences lui permettant une appréhension aisée de l'environnement de son poste de travail et des situations nouvelles, une très bonne réactivité et la capacité d'anticipation. Il sait transmettre ses connaissances et savoir-faire à d'autres salariés.

L'entretien annuel d'évaluation, dont les modalités sont prévues à l'article 62 de la présente convention, permet la gestion individualisée des parcours professionnels.

Pour les salariés classés dans le degré 1, si les conditions permettant l'accès au 2^{ème} degré ne sont pas réunies dans un délai maximum de trois ans à compter de l'entrée dans l'emploi, la direction définit des mesures d'accompagnement en complément de celles déjà mises en œuvre à l'issue des entretiens d'évaluation.

Pour les salariés classés dans le degré 2 si les conditions permettant l'accès au 3^{ème} degré ne sont pas réunies dans un délai de 5 ans à compter du classement dans le 2^{ème} degré, la direction procède à l'examen personnalisé de la situation.

Le résultat de cet examen fait l'objet d'une notification écrite adressée à l'intéressé. Ce dernier peut, le cas échéant, demander à être reçu en entretien par la direction. A cette occasion, peuvent être définies conjointement les conditions de progression au 3^{ème} degré.

3) Points d'expérience

CPI 03 01 28

Tous les salariés perçoivent, au terme de chaque année de présence, des points d'expérience.

Les points attribués sont au nombre de 2 par année de présence, dans la limite de 20 ans.

Sont assimilées à du temps de présence, les absences considérées comme temps de travail effectif au sens du code du travail et de la présente convention collective.

La limite de 20 ans s'apprécie en fonction du temps de présence du salarié dans un organisme de Mutualité Agricole et/ou d'un organisme adhérent à la FNEMSA.

4) Points d'évolution

CPI 05 02 04

Les salariés peuvent se voir attribuer par la direction des points d'évolution.

Ces points d'évolution sont destinés à rétribuer la qualité de service ainsi que les résultats obtenus.

Le montant de chaque attribution, exprimé en points entiers, correspond au minimum à 3 points, avec un plafonnement individuel et annuel de 10 points pour les salariés occupant un emploi de niveau 1 à 4 et de 15 points pour les salariés occupant un emploi de niveau 5 à 8.

Le nombre total de points d'évolution attribués dans l'organisme au cours de chaque année n'est pas plafonné. Il doit être égal, au minimum, à 100 % de l'effectif au 1er janvier décompté en personnes physiques, et réparti au moins sur 20 % de cette même population.

Ce montant minimum peut être réparti proportionnellement entre les salariés cadres et non-cadres et sera attribué au 1^{er} janvier de chaque année.

La direction de chaque organisme communiquera aux instances représentatives du personnel les informations sur les modalités de la répartition de cette enveloppe de points d'évolution.

5) Points informatiques

CPI 03 01 28

Des points informatiques sont attribués à l'embauche pour tous les emplois relevant de la filière informatique, afin de proposer un coefficient de rémunération conforme au marché de l'emploi.

Le montant de cette attribution est fixe :

10 points pour les niveaux 1 à 4
20 points pour les niveaux 5 à 8

Ces points pourront être majorés dans la limite de :

10 points pour les niveaux 1 à 4
20 points pour les niveaux 5 à 8

En cas de changement de niveau dans la filière ou de changement de filière, ces points informatiques se transforment en points d'évolution.

6) Principes d'évolution de la rémunération en cas de changement de coefficient

CPI 03 01 28

- ***Progression des points d'évolution***

En cas d'évolution dans l'emploi ou de changement d'emploi, les points d'évolution ne sont pas remis en cause.

Le passage du niveau 1 au niveau 2 sans changement de coefficient donne lieu à l'attribution d'un minimum de 3 points d'évolution hors montant minimum prévu au 4° du présent article.

- ***Progression des points d'expérience***

L'accès à un nouvel emploi n'a pas d'effet particulier sur l'attribution des points d'expérience qui évoluent, indépendamment de l'emploi occupé, selon les modalités définies au 3° relatif aux " Points d'expérience " du présent article.

7) Abattement en cas d'absence sans salaire

CPI 03 01 28 ; CPI 03 10 31

En cas d'absence ne donnant pas lieu à maintien de rémunération, le salaire mensuel subit un abattement forfaitaire de 1/22^{ème} par journée d'absence.

En cas d'absence pour grève, il est fait application des dispositions légales.

Article 19 - Examen personnalisé de situation

CPI 01 02 20

CPI 01 05 31

CPI 01 10 05

CPI 02 06 18

CPI 04 01 29 1 ; CPI 04 01 29 2 ; CPI 04 01 29 3

CPI 05 02 04 1 ; CPI 05 02 04 2

La direction de l'organisme procède, sur la base des résultats des entretiens annuels d'évaluation, à l'examen personnalisé de la situation de tout salarié n'ayant pas bénéficié de points d'évolution ou d'attribution de degrés ou de changement d'emploi pendant 5 ans.

Le résultat de cet examen personnalisé de situation fait l'objet d'une notification écrite adressée à l'intéressé. Ce dernier peut, le cas échéant, demander à être reçu en entretien par la direction.

Article 20 - Primes semestrielles

CPI 02 06 18

CPI 02 10 01 ; CPI 03 10 31

Deux primes semestrielles sont versées respectivement avec le salaire du mois de juin et de décembre, à l'ensemble des salariés.

Elles sont égales respectivement à la moitié de la rémunération mensuelle du mois de juin et à la moitié de la rémunération mensuelle du mois de décembre pour les salariés ayant au moins 6 mois de présence au titre du semestre concerné, et sont proportionnelles au temps de présence dans le semestre pour les autres.

En cas de départ en cours de semestre, la prime est attribuée au prorata du temps de présence, sur la base du dernier salaire normal.

Les périodes d'absence sans salaire donnent lieu à une réduction proportionnelle sur la base de 1/132^{ème} par jour d'absence.

Article 21 - Primes liées à la formation

CPI 04 09 24

Des primes sont versées à l'occasion de l'obtention de certains diplômes lorsque ceux-ci sont préparés dans le cadre du plan de formation de l'organisme : diplômes délivrés ou homologués par l'Etat et diplômes délivrés à l'issue de formations institutionnelles.

La liste de ces diplômes ainsi que les modalités d'attribution des primes seront étudiées dans le cadre de la Commission de l'Emploi et de la Formation prévue à l'article 9 de la présente convention, et feront l'objet d'un accord spécifique.

Article 22 - Primes liées aux événements familiaux

CPI 00 10 13

CPI 01 12 05

CPI 02 06 18

CPI 02 10 01

1) Prime de mariage

Tout salarié titulaire reçoit, à l'occasion de son mariage, une prime d'un montant forfaitaire de 100 points.

2) Prime de naissance

Tout salarié titulaire reçoit, à l'occasion de la naissance d'un enfant, une prime d'un montant forfaitaire de 100 points.

Cette disposition s'applique également en cas d'adoption.

Article 23 - Complément familial

(Article modifié par l'avenant n° 6 du 17 décembre 2003)

CPI 00 10 13 1 et CPI 00 10 13 2

CPI 01 05 31 1 et CPI 01 05 31 2 et CPI 01 05 31 3

CPI 01 12 05 1 et CPI 01 12 05 2 et CPI 01 12 05 3 et CPI 01 12 05 4 et CPI 01 12 05 5 et CPI 01 12 05 6 et

CPI 01 12 05 7

CPI 02 03 15

CPI 05 02 04

Un complément familial, qui s'ajoute au coefficient de rémunération, est versé aux salariés ayant des enfants à charge.

Sont considérés comme à charge :

- § les enfants à charge au sens de la législation sur les allocations familiales ;
- § les enfants de plus de vingt ans et de moins de vingt cinq ans révolus accomplissant des études et demeurant à la charge de leurs parents, à l'exclusion de ceux qui perçoivent à des titres divers des sommes dont le montant est supérieur à 75 % du SMIC.

Il est égal à 5 points par enfant à charge.

Lorsque les deux parents travaillent dans un organisme adhérent, seul l'un des deux est bénéficiaire du complément familial.

Si le conjoint du salarié bénéficie de la part de son entreprise d'un complément familial plus avantageux, le salarié relevant de la présente convention peut demander par écrit à ne pas bénéficier du complément familial auquel il pourrait prétendre. Le complément familial peut être rétabli si le conjoint du salarié perd le bénéfice de cet avantage et si le salarié, relevant de la présente convention, en fait la demande écrite.

TITRE V - CONTRAT DE TRAVAIL

Sous-titre I- Conclusion du contrat de travail

Article 24 - Recrutement

CPI 01 05 31 1 et CPI 01 05 31 2

CPI 02 03 15

CPI 02 06 18

CPI 02 10 25

CPI 05 02 04

Chaque direction doit assurer la publicité des postes disponibles auprès de ses salariés et doit également informer, simultanément à la diffusion des offres d'emploi, le Comité d'entreprise.

La direction de l'organisme adhérent doit prendre l'initiative d'une diffusion auprès de l'ensemble des organismes adhérents, dès lors que le poste n'est pas à pourvoir en interne.

La direction doit, par rapport à d'autres candidatures, examiner en priorité les éventuelles candidatures des personnes handicapées, des veufs(ves) ou orphelins d'un salarié d'un organisme adhérent, ainsi que des personnes appartenant ou ayant déjà appartenu à des organismes adhérent à la FNEMSA.

Article 25 - Forme du contrat

(Article modifié par l'avenant n° 6 du 17 décembre 2002)

Lorsque l'embauche dans un organisme adhérent est réalisée pour une durée indéterminée, celle-ci doit être formalisée par écrit.

Le document doit être remis au salarié au plus tard le jour de son entrée en fonction et comporter notamment les mentions suivantes :

- L'identité de l'employeur et du salarié ;
- Le lieu de travail ;
- La date de début du contrat ;
- La durée du travail ;
- La référence à la convention collective applicable ;
- L'emploi occupé et le coefficient afférent ;
- Le montant de la rémunération ;
- La durée et, le cas échéant, les modalités particulières de la période d'essai ;

- Le nom et l'adresse de la caisse de Mutualité Sociale Agricole ainsi que ceux des organismes de retraite complémentaire et de prévoyance dont relève le salarié.

Sous-titre II - Exécution du contrat de travail

Article 26 - Période d'essai

(Article modifié par l'avenant n° 6 du 17 décembre 2002)

CPI 00 10 13

CPI 01 12 05

CPI 02 10 25

Les salariés embauchés par contrat à durée indéterminée effectuent une période d'essai. Sa durée maximale est fixée à six mois.

Toutefois, pour les salariés cadres, la période d'essai initiale pourra, le cas échéant, être prolongée une fois pour une durée au plus égale à trois mois, lorsque ceux-ci occupent un emploi nécessitant des compétences techniques particulières ou comportant d'importantes responsabilités. Cette prolongation suppose au préalable l'accord écrit du salarié concerné. A défaut d'un tel accord, l'employeur peut résilier le contrat de travail du salarié sous réserve du respect des délais de préavis visés ci-dessous.

Lorsque le salarié suit un ou plusieurs stages de formation, la période d'essai peut être prolongée de la durée du ou des stages suivis. Dans ce cas, la durée du ou des stages doit être au moins égale à un mois.

L'employeur ou le salarié peut, pendant la période d'essai, mettre fin au contrat de travail dans les conditions suivantes :

- sans préavis, pendant le premier mois ;
- § avec un préavis de quinze jours, pendant le deuxième et le troisième mois ;
- § avec un préavis d'un mois, à partir du quatrième mois.

Lorsque la période d'essai est concluante, le salarié est titularisé dans ses fonctions ; cette titularisation fait l'objet d'un écrit.

Les salariés en cours de période d'essai bénéficient des droits prévus par la présente convention à l'exception des articles 22 (primes liées aux événements familiaux), 23 (complément familial), 35 (délai congé), 36 (indemnité de licenciement), 39 (congés pour événements familiaux), 40 (congés de maladie), 42 (congé maternité), 42-1 (congé de paternité), 43 (congés d'adoption), 44 (congé parental d'éducation ou d'activité à temps partiel pour élever un enfant) et 45 (congé sans solde).

En cas de prolongation de la période d'essai, les salariés bénéficient, après 6 mois de présence, de tous les avantages accordés aux salariés titulaires, à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail.

Article 26 -1 Non cumul d'emplois

(Article créé par l'avenant n°3 du 9 novembre 2001)

CPI 02 10 25

Il demeure interdit aux salariés des organismes de Sécurité Sociale, dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur (articles L.324-1 et L.324-4 du code du travail), d'exercer toute autre activité professionnelle.

Article 27 - Remplacement

CPI 02 10 01

CPI 03 01 28

Tout salarié d'un organisme adhérent appelé à effectuer un remplacement dans un emploi affecté d'un coefficient supérieur, pour une période d'au moins deux mois, perçoit, à compter de sa prise de fonction, la rémunération qu'il obtiendrait s'il était classé dans ce nouvel emploi et ce pendant toute la durée du remplacement.

La durée de la période de remplacement ne peut excéder six mois. Au terme de celle-ci, le salarié sera, soit promu dans son nouvel emploi, soit reclassé dans son ancien emploi.

Lorsqu'un salarié ayant effectué un remplacement postule à un emploi vacant de même nature que celui qu'il a occupé pendant ce remplacement, sa candidature doit faire l'objet d'un examen prioritaire.

Article 28 - Définition de la mobilité

(Article modifié par l'avenant n° 7 du 23 juillet 2003)

Article 28-1 Principe

(Article créé par l'avenant n° 7 du 23 juillet 2003)

La mobilité du personnel constitue un élément important dans le fonctionnement et l'évolution des organismes adhérents. Elle favorise également, par l'enrichissement des connaissances et des compétences qu'elle apporte, le développement des carrières individuelles. Elle se traduit par une mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

Article 28-2 Mobilité géographique

(Article créé par l'avenant n° 7 du 23 juillet 2003)

Les dispositions de l'article 29 de la présente convention collective s'appliquent en cas de changement de lieu de travail, dès lors que ce changement de lieu de travail constitue une modification du contrat de travail du salarié.

Article 28-3 Mobilité fonctionnelle

(Article créé par l'avenant n° 7 du 23 juillet 2003)

La mobilité fonctionnelle s'entend de tout changement d'emploi au sens de la classification de la présente convention collective.

Le changement d'emploi au sens de la classification de la présente convention collective constitue une modification du contrat de travail du salarié.

Article 29 - Mobilité géographique

(Article modifié par l'avenant n° 7 du 23 juillet 2003)

CPI 03 01 28

CPI 04 01 29

CPI 05 02 04

Article 29-1 Mobilité géographique à l'initiative de l'employeur

(Article créé par l'avenant n° 7 du 23 juillet 2003)

1) Définition

La mobilité géographique à l'initiative de l'employeur s'entend des situations dans lesquelles il est proposé au salarié une mobilité géographique.

2) Mise en œuvre

2-1) Proposition de mobilité géographique pour motif économique

La mobilité géographique doit faire l'objet d'une proposition écrite ainsi que d'une acceptation expresse du salarié concerné, formalisée par un avenant au contrat de travail.

Le salarié dispose d'un délai qui ne peut être inférieur au délai fixé par l'article L 321-1-2 du code du travail pour faire part de son acceptation ou de son refus.

Le refus éventuel opposé par le salarié à une proposition de mobilité géographique ne saurait entraîner de sanction disciplinaire à son égard.

2-2) Proposition de mobilité géographique en l'absence de motif économique

La mobilité géographique doit faire l'objet d'une proposition écrite ainsi que d'une acceptation expresse du salarié concerné, formalisée par un avenant au contrat de travail.

Le salarié doit disposer d'un délai suffisant qui ne peut être inférieur à 10 jours calendaires pour faire part de son acceptation ou de son refus.

Le refus éventuel opposé par le salarié à une proposition de mobilité géographique ne saurait entraîner de sanction disciplinaire à son égard.

A l'initiative du salarié, il est prévu un délai de renonciation afin de permettre de vérifier la validité du choix opéré. L'employeur et le salarié conviennent de la durée de ce délai qui commence à compter de la date de la nouvelle affectation du salarié. Ce délai est au maximum de deux mois.

A l'issue de ce délai, s'il le souhaite, le salarié doit retrouver son ancien emploi ou un emploi équivalent sur son site d'origine.

Article 29-2 Mobilité géographique à l'initiative du salarié

(Article créé par l'avenant n° 7 du 23 juillet 2003)

1) Mobilité géographique en cas de changement d'employeur

Sont visées les situations dans lesquelles le salarié bénéficie d'une mobilité géographique dans un autre organisme, à la suite d'une réponse à un appel d'offres du futur employeur ou d'une candidature spontanée du salarié.

Le salarié qui change d'employeur sans changer de lieu de travail ne bénéficie que des dispositions prévues aux paragraphes 1-1° et 1-2°.

1-1) Délai-congé

Entre la décision de mobilité géographique et l'entrée dans la nouvelle affectation, un délai égal au plus au délai-congé prévu en cas de démission à l'article 35 de la présente convention collective doit être respecté.

Toutefois, ce délai pourra être prolongé d'une durée au plus égale à un mois en raison de circonstances particulières.

1-2) Garanties accordées au salarié

La mobilité géographique au sein d'un autre organisme ouvre droit pour le salarié au bénéfice des dispositions suivantes :

- l'ancienneté acquise au sein des organismes adhérents à la date de conclusion du contrat de travail est prise en compte par le nouvel employeur ;
- l'organisme d'accueil ne peut demander que soit effectuée la période d'essai prévue à l'article 26 de la présente convention collective ;
- les droits à congés payés acquis dans l'organisme d'origine à la date de conclusion du contrat de travail sont au choix du salarié, soit payés à celui-ci sous forme d'une indemnité compensatrice de congés payés, soit transférés et maintenus dans le nouvel organisme.

2) Mobilité géographique du salarié sans changement d'employeur

Sont visées les situations dans lesquelles le salarié change de lieu de travail au sein du même organisme sur sa demande ou à la suite d'une réponse à un appel d'offres.

Article 29-3 Dispositions communes

(Article créé par l'avenant n° 7 du 23 juillet 2003)

1) Aides financières à la mobilité géographique

CPI 04 01 29

Le salarié bénéficie :

- d'une prime forfaitaire égale à un mois de salaire lorsque la mobilité géographique est à l'initiative de l'employeur ;
Cette prime est due à l'issue du délai de renonciation prévu à l'article 29-1 2° au salarié qui occupe sa nouvelle affectation ;
- d'une prime forfaitaire d'un montant de 100 points versée par son employeur, lorsque la mobilité géographique est à l'initiative du salarié.
Lorsque le salarié change d'employeur, cette prime est versée par l'organisme d'accueil.

2) Accompagnement de la mobilité géographique

Lorsque la mobilité géographique à l'initiative de l'employeur ou du salarié impose un changement de résidence, ce qui implique qu'il y ait emménagement, le salarié qui occupe sa nouvelle affectation bénéficie de mesures d'accompagnement de la mobilité géographique s'il en fait la demande dans un délai d'un an à compter de la date de sa nouvelle affectation. Lorsqu'un délai de renonciation a été prévu, le salarié ne peut demander le bénéfice de ces mesures qu'à l'issue du délai de renonciation, et à condition d'occuper sa nouvelle affectation.

Dès lors que les conditions fixées à l'alinéa 1 du paragraphe 2 (accompagnement de la mobilité géographique) sont remplies, le salarié bénéficie :

- de 3 jours de congés rémunérés par son employeur en vue de rechercher un nouveau logement ;
- de la prise en charge par son employeur de ses frais réels de déménagement.
Cette prise en charge s'effectue dans les conditions suivantes : le salarié doit préalablement au remboursement, présenter deux devis. L'organisme lui notifie par écrit son accord sur le devis le plus économique. Le remboursement s'effectue sur présentation d'une facture détaillée et acquittée. Toutefois, il peut être prévu une prise en charge directe de ces frais par l'organisme.

L'employeur peut prévoir en plus de ces mesures, des mesures d'accompagnement complémentaires en fonction des situations particulières des salariés, il pourra s'agir :

- de la prise en charge des frais afférents à un hébergement temporaire dans l'attente du déménagement ;
- de la prise en compte de la situation du salarié qui choisit de ne pas déménager ;
- du remboursement des frais exposés pour effectuer un voyage de reconnaissance dans la région d'accueil avec son conjoint ou concubin, dans la limite de 3 jours et 2 nuits.

Ce remboursement s'effectue dans les mêmes conditions que celles prévues par l'accord visé à l'article 66 de la présente convention collective.

Lorsque le salarié change d'employeur, les mesures d'accompagnement sont prises en charge par l'organisme d'accueil.

Dans tous les cas, la situation professionnelle du conjoint du salarié fera l'objet d'une attention particulière de la part de l'organisme d'accueil.

3) Clause de mobilité prévue dans le contrat de travail

Lorsqu'il existe une clause de mobilité dans le contrat de travail du salarié et qu'en l'absence de cette clause, le changement de lieu de travail se serait analysé en une modification du contrat de travail, le salarié bénéficie de celles des dispositions de l'article 29-3 de la présente convention collective qui sont applicables à sa situation.

Article 30 - Mobilité fonctionnelle

(Article modifié par l'avenant n° 7 du 23 juillet 2003)

CPI 03 01 28

CPI 05 02 04 1 ; CPI 05 02 04 2

1) A l'initiative de l'employeur

La mobilité fonctionnelle à l'initiative de l'employeur doit faire l'objet d'une proposition écrite.

Le salarié doit disposer d'un délai suffisant qui ne peut être inférieur à 10 jours calendaires pour faire part de son acceptation ou de son refus.

Ce délai ne peut être inférieur au délai fixé par l'article L 321-1-2 du code du travail, lorsque cette proposition est faite pour un motif économique.

Le refus éventuel opposé par le salarié à une proposition de mobilité fonctionnelle ne saurait entraîner de sanction disciplinaire à son égard.

2) A l'initiative du salarié

La mobilité fonctionnelle à l'initiative du salarié résulte d'une réponse de sa part à un appel d'offres ou d'une candidature spontanée.

3) Formalisme

En tout état de cause, qu'il s'agisse d'une mobilité fonctionnelle à l'initiative de l'employeur ou du salarié, l'accord du salarié devra être formalisé par un avenant au contrat de travail.

Article 30-1 Garanties de rémunération accordées au salarié

(Article créé par l'avenant n° 7 du 23 juillet 2003)

En cas de mobilité fonctionnelle, le salarié bénéficie des garanties suivantes :

1) Lorsque le salarié évolue vers un emploi de niveau supérieur

Il est attribué au salarié le coefficient d'emploi correspondant à son nouvel emploi en degré 1.

2) Lorsque le salarié évolue vers un emploi de niveau égal

Le salarié est classé en degré 1. Toutefois, il peut être classé à un autre degré s'il satisfait aux conditions d'accès aux degrés telles que définies par l'article 18-2° de la présente convention collective.

Le coefficient de rémunération ne peut diminuer, il est maintenu si nécessaire avec des points d'évolution.

3) Lorsque le salarié est amené à occuper un emploi de niveau inférieur, dans le cadre d'un projet concerté d'évolution professionnelle

Le salarié ne subit pas de perte de rémunération, son niveau de salaire est maintenu par un différentiel qui se résorbera par imputation des points obtenus lors du passage au coefficient d'emploi supérieur convenu.

Il convient d'entendre par projet concerté d'évolution professionnelle, une évolution de carrière convenue entre l'employeur et le salarié qui suppose un passage temporaire dans un emploi de niveau inférieur avant d'accéder à l'emploi de niveau supérieur convenu.

Le projet concerté d'évolution professionnelle fait l'objet d'un écrit qui en précise les modalités.

Article 30-2 Période probatoire

(Article créé par l'avenant n° 7 du 23 juillet 2003)

1) Définition

La période probatoire s'entend de la période pendant laquelle le salarié est apprécié dans l'exercice de son nouvel emploi en cas de changement d'emploi.

Il ne peut y avoir de période probatoire en cas de changement d'employeur.

2) Conditions

Pour que puisse être envisagée une période probatoire, le nouvel emploi doit relever d'un niveau égal ou supérieur à celui de l'emploi précédemment occupé et ne pas relever d'un reclassement.

La période probatoire ne peut entraîner renonciation du salarié à ses droits contractuels, notamment en matière de licenciement.

3) Mise en œuvre de la période probatoire

3-1) Durée de la période probatoire

La durée de la période probatoire ne peut, en aucun cas, excéder 2 mois, sauf stage de formation ;

3-2) Procédure à respecter

La période probatoire est proposée par l'employeur au salarié. Sa mise en place nécessite un écrit, signé des 2 parties.

Cet écrit précise la durée, les conditions d'exécution et la situation à l'issue de la période probatoire. La conclusion d'une période probatoire doit faire l'objet d'une information au comité d'entreprise.

3-3) Rémunération du salarié pendant la période probatoire

Pendant cette période, le salarié est classé dans le nouvel emploi occupé et perçoit la rémunération correspondante.

4) Issue de la période probatoire

A l'issue de la période probatoire, un entretien d'évaluation sera proposé par la direction au salarié concerné.

Si la période probatoire ne s'avère pas concluante, l'employeur doit fournir une explication écrite lors de cet entretien au salarié ; le salarié retrouve un emploi équivalent à l'emploi antérieur.

Si la période probatoire est concluante, le salarié est confirmé par écrit dans son emploi.

Article 31 - Mobilité géographique et fonctionnelle

(Article modifié par l'avenant n° 6 du 17 décembre 2002)

(Article modifié par l'avenant n° 7 du 23 juillet 2003)

CPI 02 03 15

CPI 03 01 28 1 ; CPI 03 01 28 2

La mobilité géographique du salarié peut s'accompagner d'une mobilité fonctionnelle.

Dans cette hypothèse, il est fait une application combinée des articles 29 et 30 de la présente convention collective.

Article 32 - Sort et contenu du contrat de travail en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur

Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, telle que la constitution de nouvelles entreprises, notamment par fusion de plusieurs organismes adhérents, ou un regroupement de moyens se matérialisant notamment par la création de Fédérations, Unions, Groupements d'intérêt économique ou associations entre plusieurs organismes adhérents, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel organisme employeur et le personnel, conformément aux dispositions de l'article L 122-12 du code du travail.

Article 33 - Reclassement

CPI 03 01 28

CPI 05 02 04

En cas de projet de suppression d'emploi, il doit être procédé, par priorité, au reclassement du personnel dans l'organisme ou dans un autre organisme adhérent à la FNEMSA.

Le plan de reclassement est établi par la direction, après avis du Comité d'entreprise.

Pour faciliter leur reclassement, les salariés intéressés peuvent bénéficier d'un stage de formation.

Pendant toute la durée du stage, ils continuent de percevoir intégralement les avantages afférents à leur ancien emploi.

Les salariés bénéficient d'une indemnité différentielle qui maintient le niveau global de leur rémunération si le coefficient de leur nouvel emploi est inférieur à celui de leur emploi initial, après reclassement. Cette indemnité se résorbe par imputation des points obtenus par changement de coefficient.

En cas de vacance de poste, ces salariés disposent d'une priorité pour l'attribution d'un poste équivalent à celui occupé précédemment.

Sous-titre III - Contrat à durée déterminée

Article 34 - Contrat à durée déterminée

CPI 00 09 07

CPI 00 10 13

CPI 00 12 20

CPI 01 05 31

CPI 01 12 05

CPI 02 10 25

CPI 03 01 28

L'embauche de salariés sous contrat à durée déterminée est effectuée dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Sans préjudice de l'application de ces textes en matière de rémunération, les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient des droits reconnus aux salariés en période d'essai sous réserve que les conditions d'ancienneté requises auxquelles sont éventuellement soumis les avantages en ce domaine soient remplies. Après 6 mois de présence, ils bénéficient de tous les avantages accordés aux salariés titulaires dans leurs fonctions, à l'exclusion des dispositions concernant la rupture du contrat de travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée ont la possibilité de poser leur candidature aux postes permanents éventuellement vacants, celle-ci sera examinée en priorité.

Au moment de la conclusion de leur contrat, les salariés sous contrat à durée déterminée sont informés de leurs droits en matière de formation.

Pendant un délai d'un an à compter de la fin de leur contrat, les intéressés peuvent, sur leur demande, obtenir la communication des offres d'emplois vacants dans l'organisme adhérent où ils ont été employés et correspondant à leur qualification.

Les salariés sous contrat à durée déterminée ont la possibilité de rompre leur contrat de travail avant le terme de celui-ci, lorsqu'ils sont susceptibles d'être embauchés sous contrat à durée indéterminée par un employeur : dans cette hypothèse, la rupture du contrat à durée déterminée est considérée comme une rupture d'un commun accord entre les parties.

Lorsqu'un salarié, après avoir exécuté un contrat à durée déterminée dans un organisme adhérent, est réembauché dans cet organisme, dans un délai maximum de 12 mois, par contrat à durée déterminée ou indéterminée, l'ancienneté acquise au cours du précédent contrat à durée déterminée est maintenue et la durée de celui-ci est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat.

Lorsqu'un salarié, après avoir exécuté un contrat à durée déterminée dans un organisme adhérent, est réembauché dans un autre organisme adhérent, dans un délai maximum de 12 mois, par contrat à durée déterminée ou indéterminée, l'ancienneté acquise au cours du précédent contrat à durée déterminée est maintenue. La durée du précédent contrat à durée déterminée exécuté dans un autre organisme adhérent n'est pas déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat.

Le Comité d'entreprise est informé de l'objet et de la durée des contrats à durée déterminée conclus dans l'organisme.

Sous-titre IV - Rupture du contrat de travail

Article 35 - Délai congé

CPI 00 10 13

CPI 03 01 28

Le délai congé, en cas de démission ou de licenciement hors faute grave ou lourde est fixé comme suit :

- salariés titulaires non cadres :
 - § pendant les 5 premières années :
 - 2 mois pour le licenciement
 - 1 mois pour la démission
 - § après 5 ans de présence :
 - 3 mois pour le licenciement
 - 1 mois pour la démission
- salariés titulaires cadres :
 - § pendant les 5 premières années :
 - 3 mois pour le licenciement
 - 1 mois pour la démission
 - § après 5 ans de présence :

6 mois pour le licenciement

3 mois pour la démission

Article 36 - Indemnité de licenciement

CPI 00 10 13

1) - Licenciement

Lorsque le licenciement d'un salarié est prononcé avec indemnité, celle-ci est égale à :

- § un demi-mois de salaire par année d'ancienneté, pour les six premières années,
- § un mois de salaire par année d'ancienneté, pour les années suivantes.

Toutefois, l'indemnité ne pourra, en aucun cas, être supérieure à 24 mois de salaire.

Le salaire servant de base de calcul de l'indemnité est égal au douzième de la rémunération brute perçue au cours des douze mois précédant le licenciement.

2) - Licenciement pour inaptitude physique

En cas de rupture du contrat de travail du salarié pour cause d'inaptitude physique médicalement constatée, consécutive à une maladie ou un accident de la vie privée, le versement de l'indemnité de licenciement visée au 1° du présent article est exclu. Seule est due une indemnité égale à l'indemnité légalisée de licenciement prévue à l'article 5 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, majorée de 50 %.

Article 37 - Départ en retraite

CPI 01 10 05

CPI 02 03 15 1 et CPI 02 03 15 2

CPI 05 02 04 1; CPI 05 02 04 2; CPI 05 02 04 3

Le départ à la retraite s'effectue conformément aux dispositions législatives et réglementaires prévues en la matière.

Les salariés s'engagent à fournir à l'employeur tous renseignements sur leur situation au regard de leurs droits à pension de vieillesse.

Le départ à la retraite entraîne le versement d'une indemnité égale à 3 mois de salaire calculée sur la base du dernier salaire brut mensuel normal.

Toutefois, lorsque le départ à la retraite intervient sur décision de l'employeur, l'indemnité versée ne peut être inférieure à l'indemnité visée à l'article 5 de l'accord du 10 décembre 1977 annexé à la loi n°78-49 du 19 janvier 1978.

TITRE VI - CONGES

Article 38 - Congés payés

CPI 00 10 13

CPI 03 01 28

CPI 04 01 29

CPI 05 02 04

Les salariés des organismes adhérents bénéficient de congés annuels, au prorata de leur temps de présence au cours de la période de référence, dans les conditions suivantes :

- moins d'un an d'ancienneté : 2,5 jours ouvrables par mois de présence ;
- d'un an à quatre ans d'ancienneté : 25 jours ouvrés ;
- plus de quatre ans d'ancienneté : 26 jours ouvrés ;
- plus de vingt-cinq ans d'ancienneté : 27 jours ouvrés.

La période de référence pour l'acquisition des congés payés annuels s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

A ces congés s'ajoutent en cas de fractionnement :

- 2 jours ouvrés de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés payés pris entre le 1^{er} novembre et le 30 avril de chaque année est au moins égal à 5,
- 1 seul jour ouvré lorsque ce nombre est inférieur à 5 jours ouvrés et au moins égal à 2.

Les salariés occupés d'une façon permanente dans des sous-sols ne pouvant recevoir directement la lumière extérieure ont droit à une demi-journée de congé supplémentaire par mois de présence dans ces sous-sols.

La durée des congés de maladie prévue à l'article 40 de la présente convention collective est considérée comme période de travail effectif, dans la limite maximale de six mois, pour la détermination du droit au congé annuel.

Article 39 - Congés pour événements familiaux

CPI 00 12 20

CPI 02 03 15 1 et CPI 02 03 15 2

CPI 02 06 18

CPI 02 10 01

CPI 02 10 25

CPI 03 01 28

CPI 05 02 04 1 ; CPI 05 02 04 2 ; CPI 05 02 04 3 ; CPI 05 02 04 4 ; CPI 05 02 04 5

Les salariés bénéficient, sur justification et à l'occasion des événements visés ci-dessous, d'une autorisation d'absence exceptionnelle avec maintien de salaire et non cumulable avec les congés légaux dans les conditions suivantes :

1) Mariage :

- | | |
|--|----------------|
| - du salarié | 5 jours ouvrés |
| - d'un enfant du salarié | 3 jours ouvrés |
| - d'un frère ou d'une soeur du salarié | 1 jour ouvré |

2) Naissance ou adoption :

- | | |
|--------------------------|----------------|
| - d'un enfant du salarié | 4 jours ouvrés |
|--------------------------|----------------|

3) Décès :

- | | |
|---|----------------|
| - du conjoint du salarié | 5 jours ouvrés |
| - d'un enfant du salarié | 5 jours ouvrés |
| - du père, de la mère du salarié, de son conjoint | 3 jours ouvrés |
| - d'un frère, d'une soeur du salarié | 2 jours ouvrés |
| - du grand-père, de la grand-mère du salarié
ou ceux de son conjoint | 1 jour ouvré |
| - du petit-fils, d'une petite-fille du salarié | 1 jour ouvré |
| - d'un beau-frère, d'une belle-sœur du salarié | 1 jour ouvré |
| - du gendre, du beau-fils ou d'une belle-fille du salarié | 1 jour ouvré |

4) Enfant malade :

En cas de maladie d'un enfant à charge de moins de 18 ans et sur justification médicale, le salarié peut bénéficier d'un congé rémunéré de 4 jours ouvrés par enfant et par an sous réserve que son conjoint exerce une activité professionnelle. Aucun justificatif médical n'est toutefois requis en cas de maladie d'un enfant à charge de moins de 3 ans si le congé rémunéré est d'une journée ouvrée au plus et s'il n'est pas accolé à une autre journée de même nature.

Le congé est porté à 8 jours ouvrés par enfant et par an, en cas de maladie d'un enfant à charge de moins de 18 ans, reconnu handicapé par la législation sociale agricole en vigueur ou ouvrant droit à une prise en charge à 100 % par un régime de protection sociale obligatoire, sous réserve que le conjoint exerce une activité professionnelle.

5) Déménagement :

Le changement de résidence avec transport de mobilier donne lieu à un congé de 2 jours ouvrés.

6) Autorisation d'absence :

Pour des raisons liées à la survenance d'événements familiaux, une autorisation d'absence sans solde peut-être, le cas échéant, accordée par la direction de l'organisme au salarié, lequel doit justifier sa demande.

Le concubin ou la personne ayant conclu un contrat dans le cadre de la loi n° 99-944 du 15 novembre 1999 sont assimilés au conjoint du salarié pour le bénéfice des dispositions prévues par le présent article.

Les congés visés dans cet article devront être pris au moment de la survenance des événements en cause.

Article 40 - Congés de maladie

CPI 00 10 13 1 et CPI 00 10 13 2 et CPI 00 10 13 3

CPI 01 05 31

CPI 02 03 15

CPI 02 10 25

CPI 04 09 24

1) Justification de l'absence

En cas d'absence résultant d'une maladie ou d'un accident de la vie privée, le salarié est tenu, sauf cas de force majeure :

- § d'aviser sa direction dans les 24 heures ;
- § de faire constater son incapacité de travail par un médecin dès le premier jour d'absence normalement travaillé ;
- § de faire parvenir à sa direction le certificat médical dans un délai maximum de 3 jours.

L'employeur peut demander à un médecin de son choix de visiter le salarié absent. Le salarié s'engage à accepter ce contrôle et en permettre l'exercice. S'il y a contradiction entre l'avis du médecin traitant et l'avis du médecin de l'employeur, tous deux désignent un troisième médecin pour les départager et fixer, éventuellement, la date de reprise du travail.

2) Incidence de l'absence pour maladie sur le contrat de travail

Pendant son absence pour maladie ou accident de la vie privée médicalement justifiée, le contrat de travail du salarié est suspendu et le salarié est considéré en congé de maladie.

Si le congé maladie donne lieu à attribution d'indemnités journalières par la caisse de Mutualité Sociale Agricole, il ouvre droit à une indemnisation par l'employeur dès le premier jour d'absence. En cas d'absence inférieure à quatre jours, la condition de versement d'indemnités journalières n'est pas requise.

L'indemnisation accordée par l'employeur complète, de façon à garantir le salaire net que le salarié aurait perçu en travaillant, les indemnités versées par la caisse de Mutualité Sociale Agricole et éventuellement par les régimes de prévoyance financés en tout ou partie par l'employeur.

L'employeur fait l'avance au salarié des indemnités dues par la caisse de Mutualité Sociale Agricole et éventuellement par les régimes de prévoyance financés en tout ou partie par l'organisme, sous réserve d'être autorisé par le salarié à percevoir directement lesdites indemnités.

Tant que le bénéfice des indemnités journalières est accordé, le maintien de la rémunération par l'employeur est effectué dans la limite maximale :

§ de trois mois pour les salariés ayant de six mois à un an d'ancienneté ;

§ de six mois à partir d'un an d'ancienneté.

Le droit à une nouvelle période de maintien de la rémunération au titre de la maladie est subordonné à la reprise d'activité du salarié pendant une période continue ou non d'au moins six mois.

La direction de l'organisme porte une attention particulière aux demandes de reprise de travail à temps partiel dans un but thérapeutique des salariés bénéficiant d'une prescription médicale visée à l'article L 323-3 du Code de la Sécurité Sociale.

Si le salarié informe son employeur que son affection a été reconnue comme entrant dans la catégorie des affections de longue durée au sens de la législation sur les assurances sociales agricoles, l'indemnisation est portée à :

- 18 mois pour les salariés ayant de 2 ans à 3 ans d'ancienneté ;

- 30 mois pour les salariés ayant de 3 ans à 4 ans d'ancienneté ;

- 3 ans au-dessus de 4 ans d'ancienneté.

Le droit à une nouvelle période de maintien de la rémunération au titre de l'affection de longue durée est subordonné à la reprise d'activité du salarié pendant une durée continue d'au moins un an. Les absences ne dépassant pas, par an, 45 jours calendaires continus ou non, ne sont toutefois pas prises en considération pour l'appréciation de la condition de reprise d'activité d'un an.

Il n'y a pas de cumul entre les durées de congé prévues pour affection de longue durée et pour les autres cas de maladie.

Après la période d'indemnisation par l'employeur, le congé de maladie se poursuit tant que la maladie demeure médicalement justifiée et, à l'issue du congé, le salarié physiquement apte à tenir son emploi est réintégré dans celui-ci ou un emploi similaire.

Pendant le congé maladie indemnisé au titre des assurances sociales agricoles, la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur ne peut intervenir que pour un motif autre que la maladie elle-même.

La durée du congé de maladie est prise en compte pour l'appréciation du droit à congés payés dans la limite prévue à l'article 38 de la présente convention. Elle est prise en compte pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté dans l'organisme, dans la même limite de six mois.

3) Inaptitude physique

En cas d'inaptitude physique du salarié, il est fait application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de procéder au reclassement de l'intéressé dans l'organisme, en prenant en compte les propositions du médecin du travail.

En cas d'impossibilité de reclassement et dans un délai d'un mois qui suit l'examen médical de reprise du travail :

- soit le contrat de travail demeure suspendu et l'employeur rétablit le salaire de l'intéressé,
- soit le contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur.

Lorsque la rupture du contrat de travail du salarié intervient pour cause d'inaptitude physique médicalement constatée, l'indemnité à verser est fixée au 2° de l'article 36 de la présente convention.

Article 41 - Congé pour accident du travail ou maladie professionnelle

CPI 00 10 13

CPI 02 03 15

CPI 02 10 25

Le congé consécutif à un accident du travail, y compris à un accident de trajet, ou à une maladie professionnelle, tel que défini par les textes législatifs et réglementaires, qui donne lieu à attribution d'indemnités journalières par la caisse de Mutualité Sociale Agricole, ouvre droit à une indemnisation par l'employeur jusqu'à la date de guérison ou de consolidation du salarié.

L'indemnisation accordée par l'employeur complète, de façon à garantir le salaire net que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé, les indemnités versées par la caisse de Mutualité Sociale Agricole et éventuellement par les régimes de prévoyance financés en tout ou partie par l'employeur.

L'employeur fait l'avance au salarié des indemnités dues par la caisse de Mutualité Sociale Agricole et éventuellement par les régimes de prévoyance financés en tout ou partie par l'organisme, sous réserve d'être autorisé par le salarié à percevoir directement lesdites indemnités.

L'employeur peut demander à un médecin de son choix de visiter le salarié absent.

La direction de l'organisme porte une attention particulière aux demandes de reprise de travail à temps partiel dans le but de favoriser la guérison ou la consolidation des salariés bénéficiant d'une prescription médicale, visée à l'article L 433-1 du Code de la Sécurité Sociale.

Après sa guérison ou sa consolidation, le salarié déclaré apte par le médecin du travail retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

En cas d'inaptitude physique du salarié consécutive à un accident du travail, un accident de trajet ou à une maladie professionnelle, l'obligation de reclassement du salarié dans l'organisme qui incombe à l'employeur s'exerce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'indemnité à verser en cas de rupture du contrat de travail du salarié pour cause d'inaptitude physique médicalement constatée est fixée au 1° de l'article 36 de la présente convention.

Article 42 - Congé maternité

(Article modifié par l'avenant n° 6 du 17 décembre 2002)

CPI 00 12 20

CPI 02 03 15

CPI 03 01 28 1 ; CPI 03 01 28 2

1) Réduction d'horaire

La salariée d'un organisme adhérent, en état de grossesse, bénéficie sur sa demande d'une réduction d'une heure de travail par jour à partir du 1er jour du 7ème mois de grossesse médicalement constatée.

Ces réductions d'horaires n'entraînent pour la salariée concernée aucune diminution de rémunération. Les modalités de ces réductions d'horaires sont définies d'un commun accord entre la direction et la salariée.

2) Durée et modalités de l'indemnisation

Sous réserve des durées plus longues prévues dans certaines hypothèses par les dispositions législatives en vigueur, le congé de maternité est de 4 mois.

Lorsque le congé de maternité donne lieu au versement d'indemnités journalières par la caisse de Mutualité Sociale Agricole, la salariée bénéficie pendant 4 mois d'une indemnisation qui complète ces indemnités journalières ainsi que celles éventuellement versées par les régimes de prévoyance financés en tout ou partie par l'employeur. La salariée se voit garantir le salaire net qu'elle aurait perçu en travaillant.

L'employeur fait l'avance à la salariée des indemnités dues par la caisse de Mutualité Sociale Agricole et éventuellement par les régimes de prévoyance financés en tout ou partie par l'organisme, sous réserve d'être autorisé par la salariée à percevoir directement lesdites indemnités.

Si en application des dispositions législatives, la salariée bénéficie d'un congé d'une durée supérieure à 4 mois, la durée de l'indemnisation est portée à celle prévue par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Les modalités de l'indemnisation sont identiques à celles fixées aux paragraphes précédents.

3) Congé à demi-salaire

A l'issue du congé de 4 mois, la salariée a la faculté de demander un nouveau congé de deux mois au cours duquel il lui est accordé une indemnité égale à la moitié du salaire net qu'elle aurait perçu en travaillant.

Lorsque le conjoint travaille dans un organisme adhérent et peut prétendre au congé à demi-salaire tel que prévu à l'article 42-1 4°, un seul congé est attribué. La durée de ce congé pourra cependant être répartie entre les parents suivant des modalités établies en accord avec l'employeur.

Article 42-1 Congé de paternité

(Article créé par l'avenant n°4 du 19 février 2002)

(Article modifié par l'avenant n° 6 du 17 décembre 2002)

Le père salarié titulaire d'un organisme adhérent peut bénéficier d'un congé de paternité lui permettant, après la naissance de son enfant, de cesser son activité dans les conditions prévues par les dispositions légales ou réglementaires.

Il perçoit pendant cette période des indemnités journalières de paternité.

1) Durée du congé

La durée maximale du congé de paternité est fixée à 11 jours calendaires ou à 18 jours calendaires dans l'hypothèse de naissances multiples.

2) Cumul avec les jours de congés pour événements familiaux

Le congé de paternité se cumule avec les quatre jours de congés conventionnels pour événements familiaux prévus par l'article 39 – 2° de la convention collective.

3) Maintien de salaire

Lorsque le congé de paternité donne lieu au versement d'indemnités journalières par la caisse de Mutualité Sociale Agricole, le salarié bénéficie pendant une période de 11 jours calendaires ou 18 jours calendaires en cas de naissances multiples d'une indemnisation qui complète ces indemnités journalières. Le salarié se voit garantir le salaire net qu'il aurait perçu en travaillant.

L'employeur fait l'avance au salarié des indemnités dues par la caisse de Mutualité Sociale Agricole, sous réserve d'être autorisé par le salarié à percevoir directement lesdites indemnités.

La durée du congé de paternité est prise en compte pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté et aux congés payés.

4) Congé à demi-salaire

A l'issue de ce congé, ou en cas de non prise de celui-ci, après la prise des jours de congés pour événements familiaux, le salarié titulaire a la faculté de demander un nouveau congé de deux mois au cours duquel il lui est accordé une indemnité égale à la moitié du salaire net qu'il aurait perçu en travaillant.

Par exception, le congé demi-traitement peut être pris dans un délai de 4 mois après la naissance de l'enfant à condition d'en informer l'employeur 1 mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé.

Lorsque le conjoint travaille dans un organisme adhérent et peut prétendre au congé à demi-salaire tel que prévu à l'article 42 3°, un seul congé est attribué. La durée de ce congé pourra cependant être répartie entre les parents suivant des modalités établies en accord avec l'employeur.

Article 43 - Congé d'adoption

(Article modifié par l'avenant n°4 du 19 février 2002)

CPI 00 12 20

Le congé d'adoption est de 3 mois, sous réserve des durées plus longues prévues dans certaines hypothèses par les dispositions législatives en vigueur.

Lorsque le congé d'adoption donne lieu au versement d'indemnités journalières par la caisse de Mutualité Sociale Agricole, le salarié bénéficie pendant 3 mois d'une indemnisation qui complète ces indemnités ainsi que celles éventuellement versées par les régimes de prévoyance financés en tout ou partie par l'employeur. Le salarié se voit garantir le salaire net qu'il aurait perçu en travaillant.

La durée de l'indemnisation est portée à 20 semaines maximum lorsque le salarié bénéficie d'une durée de congé supérieure à 3 mois, dans les conditions prévues à l'alinéa 2 de cet article.

L'employeur fait l'avance au salarié des indemnités dues par la caisse de Mutualité Sociale Agricole et éventuellement par les régimes de prévoyance financés en tout ou partie par l'organisme, sous réserve d'être autorisé par le salarié à percevoir directement lesdites indemnités.

Lorsque les deux parents travaillent dans un organisme adhérent, un seul congé d'adoption est attribué. La durée de ce congé pourra cependant être répartie entre les parents dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur .

Article 43-1- Congé supplémentaire d'adoption

(Article crée par l'avenant n°4 du 19 février 2002)

Le congé d'adoption prévu à l'article 43 de la présente convention est augmenté de 11 jours calendaires ou 18 jours calendaires en cas d'adoptions multiples dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires.

Lorsque ce congé supplémentaire donne lieu au versement d'indemnités journalières par la caisse de Mutualité Sociale Agricole, le salarié bénéficie pendant une période de 11 jours calendaires ou 18 jours calendaires en cas d'adoptions multiples d'une indemnisation qui complète ces indemnités journalières. Le salarié se voit garantir le salaire net qu'il aurait perçu en travaillant.

La durée de ce congé supplémentaire d'adoption est prise en compte pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté et aux congés payés.

Article 44 - Congé parental d'éducation ou activité à temps partiel pour élever un enfant

CPI 00 10 13

CPI 02 10 25

(Article modifié par l'avenant n°4 du 19 février 2002 et par l'avenant n° 6 du 17 décembre 2002)

Pendant la période qui suit l'expiration des congés de maternité, d'adoption ou de paternité conventionnels, légaux ou du congé de demi salaire prévu aux articles 42-1 4° et 42-3° de la présente convention, le père ou la mère salarié de l'organisme peut bénéficier d'un congé parental d'éducation ou réduire sa durée du travail dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les modalités de la répartition de l'horaire de travail du salarié bénéficiaire d'une activité à temps partiel font l'objet d'un accord entre la direction et le salarié.

Les salariés bénéficiaires ont la possibilité de mettre fin à tout moment de manière définitive à leur congé parental d'éducation ou à l'horaire à temps partiel à condition d'en avertir l'employeur au moins un mois à l'avance.

Article 45 - Congé sans solde

CPI 00 10 13 1 et CPI 00 10 13 2

CPI 02 10 25

Le salarié, s'il compte plus d'un an de présence dans l'organisme, peut bénéficier, avec l'accord de la direction, d'un congé sans solde pour convenance personnelle. Ce congé ne peut excéder 12 mois.

Le salarié doit avertir sa direction :

- § au moins un mois à l'avance, si le congé sans solde prévu est d'une durée inférieure ou égale à 6 mois ;
- § au moins deux mois à l'avance, si le congé sans solde prévu est d'une durée supérieure à 6 mois.

Le point de départ et la durée de ce congé sans solde sont fixés d'un commun accord entre le salarié et la direction. Il ne peut précéder ou suivre le congé sabbatique ou le congé pour création d'entreprise prévus par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Au terme du congé sans solde, le salarié est réintégré de plein droit dans son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

TITRE VII - DISCIPLINE

Article 46 - Règlement intérieur

Un règlement intérieur est obligatoirement établi par la direction dans les organismes adhérents ou le cas échéant, dans chacun de leurs établissements, où sont habituellement employés au moins 20 salariés, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il est soumis pour avis au Comité d'entreprise ou, à défaut, à l'avis des délégués du personnel ainsi que pour les matières relevant de sa compétence, à l'avis du Comité d'hygiène et de sécurité.

Article 47 - Sanctions disciplinaires et Conseil de discipline

CPI 02 03 15

CPI 02 06 18

CPI 02 10 01

CPI 05 02 04

1) Sanctions disciplinaires

En cas de faute du salarié dans l'exercice de ses fonctions, la direction peut, sous réserve du respect de la procédure prévue par les dispositions législatives et réglementaires, prononcer l'une des sanctions disciplinaires suivantes :

- avertissement ;
- blâme ;
- mise à pied, avec suppression de salaire, pour une durée maximale de 5 jours de travail ;
- rétrogradation ;
- licenciement avec indemnité ;
- licenciement sans indemnité.

Avant la notification écrite de l'avertissement, du blâme ou de la mise à pied, le salarié en cause doit être entendu lors d'un entretien au cours duquel il pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant obligatoirement au personnel de l'organisme. L'avertissement, le blâme et la mise à pied sont prononcés par la direction de l'organisme, sur rapport écrit de la hiérarchie du salarié en cause. Ce rapport est remis au salarié.

2) Conseil de discipline

Il est institué, dans chaque établissement, un Conseil de discipline chargé de formuler un avis sur les sanctions à donner aux fautes professionnelles susceptibles d'entraîner une mise à pied, une rétrogradation ou un licenciement du salarié.

Il est composé de :

- deux membres du personnel, désignés par les organisations syndicales représentatives au plan national parmi les employés et les cadres.

Si le salarié traduit devant le Conseil de discipline est un cadre, les représentants du personnel au Conseil devront appartenir, sauf impossibilité, au personnel d'encadrement.

- de deux représentants de la direction.

Il est procédé, dans les mêmes conditions, à la désignation de membres suppléants qui seront appelés à siéger en cas d'empêchement des représentants titulaires.

Le Conseil de discipline est convoqué par le directeur. Lorsqu'une décision de suspension a été prise à l'égard d'un membre du personnel, la réunion du Conseil aura lieu dans les dix jours francs qui suivent la date de la décision.

Les membres du Conseil de discipline et le salarié mis en cause reçoivent communication du dossier trois jours au moins avant la date de réunion du Conseil.

Le Conseil de discipline entend le salarié intéressé qui peut se faire accompagner d'un conseiller de son choix.

Les conclusions du Conseil sont rédigées et motivées en commun. Les délibérations du Conseil de discipline sont secrètes. Elles sont obligatoirement mentionnées dans un procès-verbal.

TITRE VIII - DUREE DU TRAVAIL

Sous-titre I - Travail effectué en dehors de l'horaire normal

Article 48 - Travail effectué en dehors de l'horaire normal

1) Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de travail sont rémunérées conformément à la législation en vigueur.

2) Heures effectuées la nuit, le dimanche ou un jour férié

CPI 02 10 25

Les heures de travail effectif accomplies soit de nuit (entre 22 heures et 5 heures), soit un dimanche, soit un jour férié, donnent lieu à une majoration du salaire normal de 50 %.

Sous-titre II - Travail à temps partiel

Article 49 - Dispositions générales relatives à l'exercice d'une activité à temps partiel

(Article modifié par l'avenant n°3 du 9 novembre 2001)

CPI 00 09 07

Le travail à temps partiel sur demande des salariés s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur et se définit conformément à ces dispositions.

Le salarié a la possibilité de bénéficier d'une autorisation de travail à temps partiel dans les conditions prévues aux articles suivants.

Article 50 - Quotas d'autorisation de travail à temps partiel

CPI 01 05 31 1 et **CPI 01 05 31 2**

CPI 02 10 25

CPI 04 01 29

L'autorisation de bénéficier d'un horaire à temps partiel est de droit, sauf si un certain quota de salariés autorisés à travailler à temps partiel est atteint dans l'organisme.

Ce quota est fixé par accord d'entreprise.

Il peut ainsi être établi séparément pour chacun des horaires à temps partiel, selon que l'autorisation est à durée déterminée ou indéterminée. Le quota peut être fixé globalement au niveau de l'organisme employeur ou de l'établissement ou par service ou par catégorie d'emploi, défini en pourcentage de temps de travail ou d'effectif.

Article 51 - Horaires à temps partiel

CPI 04 01 29

(Article modifié par l'avenant n°3 du 9 novembre 2001)

Les salariés peuvent être autorisés à travailler à mi-temps, 3/5 de temps, 4/5 de temps et à 9/10^{ème} de temps. Tout autre horaire de travail à temps partiel mis en place par accord d'entreprise demeure également régi par les dispositions générales de la présente convention.

La répartition de l'horaire de travail du salarié autorisé à travailler à temps partiel est déterminé par accord entre la direction et l'intéressé. Les priorités dans l'attribution des jours de repos pour les salariés à temps partiel sont définies en fonction des nécessités de service et des besoins de la vie familiale.

Toute période de travail à temps partiel doit commencer le premier jour d'un mois.

Article 52 - Durée de l'autorisation de travail à temps partiel

(Article modifié par l'avenant n°3 du 9 novembre 2001)

CPI 00 12 20 1 et CPI 00 12 20 2

CPI 010531

CPI 02 10 25

L'autorisation de travail à temps partiel est accordée :

- soit pour une durée indéterminée ;
- soit pour une durée déterminée de six mois, un an ou deux ans éventuellement renouvelable une fois si l'intéressé en fait la demande au moins deux mois avant l'expiration de l'autorisation initiale.

Lorsqu'un salarié a déjà bénéficié d'une autorisation de travail à temps partiel pour une durée déterminée éventuellement renouvelée, celui-ci peut obtenir une nouvelle autorisation de 6 mois, d'un an ou de 2 ans, dans la limite des quotas visés à l'article 50 de la présente convention, et sous réserve qu'en cas de nécessité de remplacement, il puisse être remplacé compte tenu des dispositions législatives relatives au contrat à durée déterminée.

L'autorisation de travail à temps partiel à durée déterminée est suspendue quand survient, à l'intérieur de cette période, une activité à temps partiel résultant d'un congé parental légal ou d'un congé de présence parentale et ce pour la durée de ces congés.

Article 53 - Modification de la durée du travail à temps partiel

(Article modifié par l'avenant n°3 du 9 novembre 2001)

CPI 010531

1) Temps partiel à durée déterminée

Sauf circonstances exceptionnelles appréciées par la direction, le salarié bénéficiaire d'une autorisation de travail à temps partiel pour une durée déterminée ne peut prétendre à une réintégration anticipée.

En fonction des impératifs d'organisation des services, la direction peut accepter, à la demande du salarié, la transformation de l'autorisation de travail à temps partiel pour une durée déterminée en une autorisation pour une durée indéterminée.

2) Temps partiel à durée indéterminée

Le salarié bénéficiaire d'une autorisation de travail à temps partiel à durée indéterminée souhaitant reprendre une activité à temps plein, a priorité pour l'attribution d'un poste identique ou similaire à celui occupé à temps partiel.

Article 54 - Rémunération du salarié à temps partiel

(Article modifié par l'avenant n°3 du 9 novembre 2001)

CPI 00 12 20

Compte tenu de la durée du travail, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle d'un salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'organisme.

Ainsi le salarié à mi-temps, 3/5, 4/5 et 9/10 de temps perçoit respectivement la moitié, les 3/5, les 4/5 et les 9/10 du salaire ainsi que tous les accessoires du salaire qu'il percevrait s'il travaillait à temps plein.

La prime de transport lorsqu'elle est versée dans l'organisme doit cependant être attribuée en totalité au salarié exerçant des fonctions selon un horaire égal ou supérieur à un horaire à mi-temps.

La prime de formation visée à l'article 21 de la présente convention, les primes liées aux événements familiaux, le complément familial visé à l'article 23 ainsi que la prime de mobilité visée à l'article 31 sont versés en totalité aux salariés exerçant des fonctions à temps partiel.

Article 55 - Formalités relatives à l'autorisation de travail à temps partiel

CPI 00 12 20

CPI 02 10 25

Le bénéfice d'un horaire de travail à temps partiel ou d'une transformation d'autorisation à durée déterminée en autorisation à durée indéterminée doit être demandé par écrit à la direction au moins deux mois à l'avance.

La réponse de la direction sera communiquée par écrit au salarié concerné dans un délai maximum d'un mois suivant réception de la demande.

L'éventuel refus sera justifié par l'un des motifs suivants :

- dépassement des quotas ;
- impossibilité de remplacer l'intéressé, compte tenu des dispositions législatives relatives au contrat à durée déterminée, en cas de nouvelle demande telle que prévue au dernier alinéa de l'article 52 après avoir déjà été bénéficiaire ;
- impératifs d'organisation du service, en cas de demande de transformation d'une autorisation à durée déterminée en autorisation à durée indéterminée.

Article 56 - Remplacement du salarié à temps partiel

Lorsqu'il est nécessaire de procéder au remplacement d'un salarié autorisé à travailler à temps partiel, ce remplacement s'opère :

- § pour le salarié autorisé à travailler à temps partiel pour une durée déterminée, par un salarié embauché sous contrat à durée déterminée ;
- § pour le salarié autorisé à travailler à temps partiel pour une durée indéterminée, par un salarié embauché sous contrat à durée indéterminée.

TITRE IX - FORMATION PROFESSIONNELLE ET GESTION DE L'EMPLOI

Sous-titre I – Formation professionnelle

Article 57 - Principes généraux de la formation professionnelle

La formation professionnelle constitue à la fois un instrument privilégié de la politique de l'emploi et un investissement dans l'intérêt commun de l'employeur et des salariés.

Elle doit permettre d'améliorer la qualité du service rendu par les organismes à leurs adhérents.

La formation constitue un axe majeur de la politique active que les partenaires sociaux entendent favoriser et développer par la concertation au niveau des organismes.

La formation professionnelle fait partie intégrante de la politique de gestion des ressources humaines des organismes adhérant à la FNEMSA.

Les signataires soulignent l'importance de la formation professionnelle comme outil d'actualisation, d'ajustement, de développement et de valorisation des compétences des salariés permettant de favoriser l'évolution du personnel et son adaptation.

Article 58 - Objectifs de la formation professionnelle

La politique de formation doit viser les objectifs suivants :

- permettre l'acquisition, l'entretien et le perfectionnement des connaissances afin d'améliorer le niveau culturel et professionnel de chacun, d'élever la qualification, de faciliter le déroulement de carrière ;
- adapter les compétences à l'évolution des métiers et à l'utilisation des nouvelles technologies ;
- préparer les salariés aux mutations des organismes (évolution des structures, nouveaux modes d'organisation, mobilité fonctionnelle...).

Article 59 - Accès à la formation professionnelle

CPI 01 05 31

Tous les salariés, quelle que soit la nature de leurs contrats de travail, doivent pouvoir accéder à la formation professionnelle.

Doivent faire l'objet d'une attention particulière les besoins de formation des salariés suivants :

- les salariés dont le niveau de qualification est le moins élevé ;
- les salariés occupant des emplois sensibles (emplois menacés de suppression) ;
- les salariés n'ayant pas suivi d'action de formation depuis au moins trois ans ;
- les salariés dont le contrat a été suspendu pendant plusieurs mois (pour des congés de maternité, de maladie, sabbatique, parental, permanent syndical...) ;
- les nouveaux embauchés ou des salariés faisant l'objet d'une mutation.

L'évaluation des besoins de formation doit être faite à l'occasion de l'entretien annuel ou d'une demande émanant du salarié.

Article 60 - Formation des salariés à temps partiel

Lorsqu'un salarié travaillant à temps partiel suit une action de formation dans le cadre du plan annuel de formation, le temps de formation éventuellement effectué par le salarié à temps partiel en dehors de son horaire de travail habituel est compensé par une récupération d'une durée équivalente selon des modalités fixées par la direction en concertation avec l'intéressé.

Article 61 - Moyens de la formation professionnelle

Au niveau national

La FNEMSA et les organisations syndicales représentatives au plan national se rencontrent au moins une fois par an pour mener une concertation sur les moyens qualitatifs et quantitatifs en matière de formation professionnelle que les besoins des organismes adhérents pourraient rendre nécessaires.

Au niveau de l'organisme

Le plan de formation s'inscrit dans le cadre des objectifs précités à l'article 58. Il peut être intégré dans des plans pluriannuels définissant notamment des orientations prioritaires dans la formation par rapport à l'évolution des besoins de l'entreprise.

Le Comité d'entreprise d'un organisme employant au moins 50 salariés constitue, en son sein, une commission de la formation dans les conditions définies par la loi.

Cette commission est notamment chargée d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à l'information de ceux-ci dans ce domaine.

Le temps passé aux séances de cette commission par ses membres est payé comme temps de travail.

Sous-titre II - Gestion de l'emploi

Article 62 - Entretien annuel d'évaluation

CPI 01 02 20

CPI 02 06 18 1 et CPI 02 06 18 2

CPI 02 10 25

CPI 04 01 29

L'entretien individuel et annuel d'évaluation contribue à la gestion individualisée des parcours professionnels.

Cet entretien permet, à partir de la définition du poste occupé, d'échanger et de faire le point sur les attentes mutuelles du salarié et de son responsable hiérarchique. Il porte notamment sur les aspects suivants :

- § L'atteinte des objectifs de l'année écoulée et les résultats obtenus ;
- § L'évaluation des compétences théoriques et pratiques du salarié par rapport au poste occupé et à ses évolutions ;
- § L'établissement éventuel d'un plan personnel de formation, ou d'un projet de mobilité, dans le cadre du développement professionnel et des activités menées, en fonction des besoins de l'entreprise et de ceux du salarié ;
- § La fixation d'objectifs pour l'année à venir et des moyens à mettre en oeuvre, de part et d'autres pour y parvenir.

Sur la base de ces principes, chaque organisme pourra préciser localement les modalités pratiques d'organisation de cet entretien annuel qui doit obligatoirement être formalisé par écrit.

Article 63 - Gestion prévisionnelle et préventive de l'emploi et des compétences

La FNEMSA et les organisations syndicales représentatives au plan national expriment leur volonté d'encourager la mise en place dans les organismes de politiques et de pratiques prévisionnelles en matière d'emploi et dans le domaine de la gestion des ressources humaines, de manière à anticiper les évolutions nécessaires en matière de recrutement, de formation et de mobilité.

Ainsi, pourront être utilisées pleinement les connaissances, qualifications et aptitudes des salariés, dans le souci de faire correspondre au mieux leurs aspirations professionnelles et les besoins présents et futurs des organismes.

La gestion prévisionnelle et préventive de l'emploi et des compétences pourra éventuellement être organisée par voie d'accord conclu entre les partenaires sociaux et l'organisme concerné.

TITRE X - AVANTAGES DIVERS

Article 64 - Régime de retraite complémentaire et de prévoyance

CPI 05 02 04

1) Retraite complémentaire

Les organismes visés par la présente convention adhèrent, pour leur personnel non cadre, à la Caisse Mutuelle Autonome des Retraites Complémentaires Agricoles (CAMARCA) et, pour leur personnel cadre, à la Caisse Mutuelle Autonome des Retraites Complémentaires Agricoles (CAMARCA) et à la Caisse de Retraite Complémentaire des Cadres de l'Agriculture (CRCCA).

Lesdits organismes anciens membres adhérents, au 31 décembre 1996, de CCPMA RETRAITE (caisse de retraite complémentaire) adhèrent à la CCPMA RETRAITE (Institution de retraite supplémentaire).

Les salariés des organismes adhérant à la FNEMSA sont affiliés au régime de retraite supplémentaire par capitalisation gérée par la CCPMA PREVOYANCE.

2) Prévoyance

CPI 02 10 25

Les salariés des organismes adhérant à la FNEMSA sont affiliés au régime de prévoyance de la CCPMA Prévoyance pour les garanties incapacité de travail, décès et obsèques.

Conformément à l'article L 912-2 du Code de la Sécurité Sociale, le choix effectué est réexaminé, en Commission Paritaire Nationale, une fois tous les cinq ans.

Tout changement concernant le choix de l'organisme donnera lieu à la conclusion d'un avenant à la présente convention.

S'agissant de la garantie remboursement de frais de soins de santé, conformément à l'article L 133-5 du code du travail, les modalités d'accès au régime de prévoyance maladie sont négociées par les organismes adhérents.

En tout état de cause, la garantie chirurgie prévue par le régime d'adhésion de la CCPMA Prévoyance antérieurement au 1^{er} janvier 1999 est maintenue.

Article 65 - Aide au logement

CPI 01 05 31

CPI 02 10 25

Les organismes adhérents doivent consacrer à l'aide au logement de leurs salariés une somme déterminée selon le même pourcentage que celui prévu par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. La base de calcul de cette somme est constituée du montant des salaires payés au cours de l'année civile écoulée.

Les sommes dégagées font l'objet d'investissement pour une durée de 20 ans et sont utilisées :

- § soit sous forme de prêts accordés directement par les organismes adhérents aux salariés qui en font la demande ;
- § soit, après consultation du Comité d'entreprise, selon d'autres modalités (construction directe de logements, travaux d'amélioration d'immeubles anciens, versements aux organismes collecteurs).

Le prêt doit être destiné à financer notamment l'une des opérations suivantes :

- § construction d'un logement ;
- § acquisition d'un logement ;
- § travaux d'amélioration d'un logement.

Article 66 - Frais de déplacement et de séjour

CPI 02 06 18

CPI 03 01 28 1 ; CPI 03 01 28 2 ; CPI 03 01 28 3 ; CPI 03 01 28 4

CPI 04 01 29

Les salariés des organismes adhérents amenés à se déplacer dans le cadre d'une mission pour le compte de l'organisme employeur ou dans le cadre d'une formation inscrite au plan annuel de formation sont remboursés de leurs frais de transport et de séjour.

Les conditions de remboursement ainsi que les montants des remboursements sont fixés par accords entre la FNEMSA et les organisations syndicales représentatives au plan national.

4EME PARTIE

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 1 - Transition du dispositif conventionnel

Les dispositions de la nouvelle convention collective de travail du personnel de la Mutualité Sociale Agricole s'appliquent à compter de leur date d'entrée en vigueur, immédiatement aux situations en cours, sous réserve des précisions ou aménagements prévus ci-après.

Article 2 - Sortie du blocage de l'ancienneté

CPI 00 10 13

Conformément à l'article 4 de l'accord cadre sur la réduction du temps de travail du 15 décembre 1998, la prime d'ancienneté liée au temps de présence, telle que prévue à l'article 14-1 de la convention collective de travail du personnel de la Mutualité Agricole de 1967/1968 a été maintenue au niveau atteint au 1^{er} juillet 1999. Le terme de ce blocage étant la date d'entrée en vigueur du nouveau statut conventionnel soit le 1^{er} juillet 2000, les modalités de rattrapage pour la période du 1^{er} juillet 1999 au 30 juin 2000 sont les suivantes :

- tout salarié ayant une ancienneté inférieure à 20 ans au 1er juillet 1999, au sens de l'article 18-3° de la nouvelle convention collective, bénéficie d'une majoration de 2 points au titre de l'ancienneté, celle-ci intervient à la date anniversaire de son entrée dans l'organisme ;
- un rappel de salaire, calculé sur la base de 2 points par mois à partir de cette date anniversaire jusqu'au 30 juin 2000, lui sera versé avec le dernier salaire précédant l'entrée en vigueur du présent accord.

Il sera tenu compte, pour ce calcul, de l'impact des primes concernées ;

- la rémunération majorée de 2 points sera prise en compte lors de la transposition dans le nouveau système de classification.

Article 3 - Modalités de transposition dans le nouveau système de classification et de rémunération

CPI 00 12 20 1 et CPI 00 12 20 2 et CPI 00 12 20 3 et CPI 00 12 20 4

CPI 01 10 05

CPI 01 12 05 1 et CPI 01 12 05 2 et CPI 01 12 05 3

CPI 02 06 18

CPI 02 10 25 ; CPI 03 10 31

Tout salarié bénéficie, après transposition dans le nouveau système de classification et de rémunération, d'un salaire annuel brut au moins égal à celui perçu antérieurement.

1) Emploi et coefficient de l'emploi

L'emploi occupé par le salarié lors de la transposition se définit à partir du répertoire des emplois sur la base des activités exercées par l'intéressé et ainsi détermine son niveau de classement dans la cartographie générale des emplois.

Le nouveau coefficient de l'emploi attribué au salarié dépend de ce niveau de classement.

Les coefficients de l'emploi attachés aux niveaux de classement sont précisés à l'article 18 du présent accord.

L'activité principale exercée au regard du temps consacré par le salarié détermine la filière à laquelle il appartient.

Le niveau de classement d'un salarié correspond au niveau de responsabilité le plus élevé dès lors qu'il est caractérisé et permanent, même si celui-ci ne correspond pas à l'activité dominante.

Pour la transposition des emplois du niveau 1 à 4, il est recommandé de transposer dans le degré médian le salarié ayant démontré depuis un laps de temps suffisant ses compétences dans l'emploi.

2) Prime d'expérience

Les salariés ayant un temps de présence dans un organisme de Mutualité Agricole et/ou dans un organisme adhérent à la FNEMSA se voient attribuer une prime d'expérience d'un montant égal à deux points par année de présence dans la limite de 20 ans.

3) Coefficient de rémunération

Afin de déterminer le nouveau coefficient de rémunération, doivent être comparés :

- d'une part, la rémunération perçue jusqu'alors, tous éléments de rémunération confondus, hors primes ponctuelles, rémunérations variables éventuelles, sursalaire familial et primes visées à l'article 21 de la convention collective de travail du personnel de la Mutualité Agricole du 19 juillet 1967 et du 21 juin 1968.
- d'autre part, la rémunération nouvellement calculée, composée du coefficient de l'emploi et de points d'expérience.

Si la rémunération nouvellement calculée est supérieure ou égale à la rémunération perçue jusqu'alors, le salarié bénéficie du nouveau montant de rémunération, composé du coefficient de l'emploi et de points d'expérience.

Si la rémunération nouvellement calculée est inférieure à la rémunération perçue jusqu'alors, afin de maintenir le montant de la rémunération antérieure, des points d'évolution définitivement acquis et arrondis au point supérieur sont attribués au salarié.

Dans ce dernier cas, pour les emplois de la filière informatique, des points informatiques sont attribués conformément à l'article 18-5° de la nouvelle convention, éventuellement complétés par des points d'évolution.

4) Sursalaire familial

Si le salarié perçoit un complément familial égal ou supérieur au sursalaire familial antérieurement perçu, le complément familial se substitue intégralement au sursalaire familial.

Si le complément familial est inférieur au sursalaire familial antérieurement perçu, le salarié perçoit mensuellement, en sus de son complément familial, une somme correspondant à la différence entre le sursalaire familial figé en francs et le complément familial. Cette somme, exprimée en francs subit un abattement lorsqu'un enfant cesse d'ouvrir droit au versement du complément familial. Cet abattement est proportionnel au nombre d'enfants ayant ouvert droit au différentiel sursalaire familial lors de la transposition.

Article 4 - Prorata des primes d'assiduité et de vacances

Le nombre de mensualités étant ramené à 13 à compter du 1^{er} juillet 2000 par intégration dans la valeur du point des primes d'assiduité, de vacances et de 1/6^{ème} (primes prévues aux articles 16 et 20 de la convention collective du 19 juillet 1967 et du 21 juin 1968, et par l'accord du 29 juillet 1975), les prorata des primes de vacances et d'assiduité acquis devront être soldés avec le dernier salaire précédant l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 5 - Maintien du statut de cadre

CPI 01 05 31

A titre exceptionnel, les salariés s'étant vu attribuer un coefficient de cadre dans la classification antérieure (coefficient supérieur ou égal à 158) et dont le coefficient dans la nouvelle classification se situe dans les niveaux I à IV, continuent à bénéficier du statut de cadre (notamment en matière d'élections professionnelles et de délai congé).

Concernant le régime de retraite complémentaire, sous réserve d'une acceptation de cette clause de sauvegarde par la commission administrative de l'AGIRC, ces salariés, lorsqu'ils sont participants au régime de retraite complémentaire AGIRC au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, continuent à bénéficier dudit régime et à être affiliés en tant que cadre auprès des caisses visées à l'article 64 du présent accord.

Article 6 - Garanties individuelles conférées au moment de la transposition dans le nouveau système de classification et de rémunération

CPI 00 12 20

CPI 01 02 20

Chaque salarié se verra notifier par écrit son nouveau classement et sa nouvelle rémunération mensuelle. Celle-ci sera exprimée sur la base de 13 mensualités. Toutefois, à titre de comparaison, la rémunération mensuelle sera également notifiée sur la base de 14,166 mensualités.

Le salarié aura la possibilité de demander, dans un délai de deux mois à compter de cette notification, à bénéficier d'un entretien avec la direction, en présence, s'il le souhaite, d'un délégué du personnel, pour obtenir des explications ou un réexamen de sa situation. La lettre de notification du nouveau classement mentionnera cette possibilité d'entretien.

Le salarié aura également la faculté de faire présenter sa demande par l'intermédiaire d'un délégué du personnel, dans le délai de deux mois précité.

La direction de l'organisme doit rendre une décision de confirmation ou de modification de la situation du salarié. Cette décision doit être motivée et notifiée par écrit au salarié concerné.

Article 7 - Commission Paritaire Nationale de suivi de l'application de la convention collective

CPI 00 10 13

En vue de garantir une bonne mise en œuvre de la nouvelle convention collective dans chaque organisme adhérent, il est mis en place, au niveau national, une Commission Paritaire Nationale de suivi de l'application de ce texte.

Cette commission a pour mission :

- d'échanger entre les parties signataires les informations qu'elles auront recueillies au fur et à mesure de la mise en œuvre de la convention collective ;
- de veiller à ce que l'application de la convention collective soit conforme aux engagements qu'elle comporte, en s'attachant plus particulièrement à suivre les différentes phases de mise en place du nouveau système de classification ;
- d'examiner en vue de la résoudre toute difficulté rencontrée dans un organisme adhérent concernant l'application de la convention collective.

La Commission Paritaire Nationale de suivi est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau national et d'un nombre égal de représentants désignés par la FNEMSA.

La Commission Paritaire Nationale de suivi est mise en place dès l'obtention de l'agrément de la convention collective par l'autorité de tutelle et continuera de fonctionner pendant l'année suivant son entrée en vigueur.

Elle se réunira au moins 2 fois :

- une première réunion au cours du second semestre 2000 afin de transmettre un premier bilan des transpositions dans la classification, de débattre d'éventuelles questions à résoudre.
- une deuxième au plus tard le premier semestre 2001, au cours de laquelle la FNEMSA présente un bilan définitif des transpositions réalisées.

La commission est destinataire d'informations permettant une comparaison des rémunérations des emplois informatiques des organismes adhérents avec le marché de l'emploi informatique.

Le temps consacré aux réunions de la Commission Paritaire Nationale de suivi de l'application de la convention collective par les représentants des organisations syndicales est, s'ils sont salariés d'un organisme adhérent, considéré comme temps de travail et payé comme tel dans les conditions prévues à l'article 6 de la convention collective. Ces représentants bénéficient par ailleurs de l'indemnisation visée au 6° du même article.

Article 8 - Commission locale d'application de la classification

Il sera institué, dans chaque organisme adhérent, une commission locale d'application de la classification.

La commission locale sera composée de 2 membres désignés par organisation syndicale présente dans l'organisme avec un minimum de 4 représentants, et de la direction.

Cette commission aura pour objet de veiller aux modalités de mise en œuvre du nouveau système de classification et de rémunération. A cet effet, deux réunions seront organisées préalablement à l'accomplissement des opérations de transposition.

Au cours de la première réunion de la commission, la direction présentera les conditions dans lesquelles elle envisage d'opérer la transposition. A cet effet, elle communiquera par écrit l'intitulé, la définition et le coefficient des emplois ainsi que les informations prévisionnelles suivantes :

- nombre de salariés dans chaque filière;
- nombre de salariés classés dans chacun des emplois du niveau I à IV ;
- nombre de salariés classés dans chaque emploi du niveau V à VIII ;
- nombre de salariés dont le statut de cadre est maintenu ;
- coût de la transposition.

Lors de la seconde réunion, les représentants des organisations syndicales pourront faire part à la direction de toutes les observations que les informations communiquées au cours de la première réunion pourraient susciter de leur part.

Le temps passé aux réunions de la commission sera considéré comme du temps de travail effectif et ne sera pas imputé sur le crédit d'heures dont peuvent par ailleurs disposer les représentants des organisations syndicales. Ceux-ci bénéficient, dans la limite totale d'une journée, du temps nécessaire à la préparation de ces deux réunions.

La commission est destinataire d'informations permettant une comparaison des rémunérations des emplois informatiques des organismes adhérents avec le marché de l'emploi informatique.

Article 9 - Congés de maladie

Les congés de maladie en cours lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective sont régis à compter de cette date par l'intégralité des dispositions de l'article 40 de cette convention collective.

Toutefois, en ce qui concerne la durée des congés, il est précisé :

- que la durée des congés dont a déjà bénéficié le salarié au titre des articles 36 et 37 de la convention collective du 19 juillet 1967 et du 21 juin 1968 s'impute sur la durée des congés en application de l'article 40 de la nouvelle convention collective,
- que les congés sans traitement dont le salarié bénéficie au titre de l'article 37 de la convention collective du 19 juillet 1967 et du 21 juin 1968 continuent à se dérouler jusqu'au terme prévu par cet article 37.

Article 10 - Congés de maternité ou d'adoption

Les congés de maternité ou d'adoption en cours lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, sont régis à compter de cette date par l'intégralité des dispositions des articles 42 ou 43 de cette convention collective, étant entendu que la durée du congé indemnisé dont le salarié a bénéficié antérieurement s'impute sur la durée du congé prévu à ces articles.

Article 11 - Service national ou période de réserve obligatoire

Les salariés qui accomplissent leur service national ou une période de réserve obligatoire lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, continuent à bénéficier des dispositions de l'article 40 de la convention collective du 19 juillet 1967 et du 21 juin 1968 pendant la durée de leur service national ou de cette période de réserve.

Article 12 - Salariés à temps partiel

CPI 010531

CPI 04 01 29

Les salariés se trouvant lors de l'entrée en vigueur du présent accord à 4/5^{ème} de temps pour élever un enfant de moins de 12 ans, en application de l'avenant du 9 juillet 1982 à la convention collective de travail du personnel de la Mutualité Agricole du 19 juillet 1967 et du 21 juillet 1968 continuent de bénéficier d'autorisations de travail à temps partiel jusqu'au 12^{ème} anniversaire de cet enfant.

Article 13 - Prime versée aux titulaires du CIP

Dans l'attente de conclusion de l'accord spécifique visé à l'article 21 de la nouvelle convention collective, tout salarié qui obtient, à partir du 1^{er} janvier 2000, le certificat d'initiation professionnelle bénéficiera du versement d'une prime forfaitaire et ponctuelle d'un montant de 100 points multipliés par la nouvelle valeur du point.

Article 14 - Fait syndical

Pour l'accomplissement des missions dévolues aux représentants des organisations syndicales au niveau national, salariés d'organismes adhérant à la FNEMSA, et notamment des travaux programmés au 1^{er} semestre 2000, chacune de ces organisations syndicales bénéficie d'un crédit forfaitaire de 50 jours ouvrés rémunérés par la FNEMSA selon les modalités suivantes :

- l'organisme employeur, qui maintient le salaire, doit être informé par le salarié au moins 1 jour ouvré avant son absence de la durée de celle-ci, un justificatif établi par l'organisation syndicale concernée étant à cette occasion remis à l'employeur ;
- la FNEMSA rembourse le montant de la rémunération maintenue à l'organisme employeur.

Ce crédit de 50 jours ouvrés par an et par organisation syndicale s'impute sur les moyens dévolus aux organisations syndicales dans le cadre du futur accord national sur le fait syndical.

Article 15 - Information générale sur la nouvelle convention collective

Préalablement à son entrée en vigueur, la nouvelle convention collective fera l'objet à l'initiative de la direction de chaque organisme, de réunions d'information auprès de l'ensemble des salariés. Il leur sera remis par ailleurs un exemplaire de la nouvelle convention collective.

Article 16 - Aide au logement

CPI 01 05 31

Il est convenu, pour l'application des dispositions de l'article 65 du présent accord, que le pourcentage prévu par cet article sera à titre transitoire fixé comme suit pour les organismes appliquant antérieurement le taux prévu par l'avenant du 29 septembre 1971 à la convention collective de travail du personnel de la Mutualité Agricole du 19 juillet 1967 et du 21 juin 1968 :

- taux légal + 0,35 % la première année d'application du présent accord ;
- taux légal + 0,25 % la deuxième année ;
- taux légal + 0,15 % la troisième année ;
- taux légal à partir de la quatrième année.

Toutefois, pendant la phase transitoire l'affectation du différentiel de 0,35 % ; 0,25 % ; 0,15 % par rapport au taux légal fera l'objet d'une négociation locale.

Article 17 - Mesures générales en faveur de la mobilité géographique

Les dispositions communes prévues au c) de l'article 31 de la nouvelle convention collective entreront en vigueur dès le 1^{er} janvier 2000, étant entendu que la prime forfaitaire et ponctuelle d'un montant de 100 points sera déterminée par référence à la nouvelle valeur du point.

Article 18 - Informations communiquées aux partenaires sociaux après l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective

Après l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, des informations sont communiquées aux partenaires sociaux sur la transposition dans le système de classification prévu par ce texte selon les conditions suivantes :

1) Dans chaque organisme adhérent

Sans préjudice des dispositions du code du travail fixant la compétence des Comités d'entreprise, la direction communiquera par écrit aux organisations syndicales les mêmes informations que celles données jusqu'alors à titre prévisionnel dans le cadre de la commission d'application de la classification. Ce bilan est communiqué à la Commission Paritaire Nationale de suivi.

2) Au niveau national

La Fédération Nationale des Employeurs de la Mutualité Sociale Agricole communiquera par écrit aux organisations syndicales représentatives au plan national les informations suivantes :

- nombre de salariés classés dans chacun des niveaux ;
- coût de la transposition.