

VERSION DEFINITIVE

ACCORD POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Entre le Conservatoire du Patrimoine naturel de la région Centre association loi 1901 dont le siège social est situé au 5 Place de la République, 45000 Orléans, représenté par Jean-Pierre Jollivet agissant en tant que Président,

et

Le salarié du Conservatoire, Jean-Marc Gillier, dûment mandaté par le syndicat CFDT du Loiret, pour représenter le personnel en date du 11 décembre 2001 selon les dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998.

Présentation

Créé en 1990, le Conservatoire du Patrimoine naturel de la région Centre est une association de type loi 1901.

Ses objectifs, moyens et moyens financiers ont été définis dans ses statuts :

Objectifs :

ART.5 : « Le Conservatoire du Patrimoine Naturel de la région Centre a pour objet de protéger, assurer la pérennité et restaurer par une gestion appropriée les sites remarquables de la région Centre pour leur intérêt biologique, géologique et paysager. Elle s'appuiera notamment sur l'inventaire ZNIEFF, la directive « habitats faune flore » de la Communauté européenne... »

Moyens :

ART.6 : « Pour atteindre ses buts, le Conservatoire pourra utiliser les moyens suivants :

Acquisition, location, convention de gestion avec les propriétaires ou les ayant droits, tout autre moyen légal propre à assurer la maîtrise foncière ou la maîtrise d'usage des sites concernés. En outre, il pourra engager des procédures de classement des sites aux titres de la protection de la nature et des paysages et participer à la gestion des sites protégés ou classés.

Il pourra aussi mener des actions avec d'autres conservatoires et s'engager à agir en concertation avec des organismes impliqués dans la protection de la nature de la région Centre. »

ART.21 : Moyens financiers :

« Pour atteindre ses objectifs, fixés par les articles 5 et 6 des présents statuts, le Conservatoire pourra disposer des recettes suivantes :

- Les cotisations de ses membres*
- Les dons et produits des souscriptions proposées au public*
- Les subventions de diverses origines*
- Des rétributions perçues pour services rendus*
- Des revenus éventuels de ses biens*

Et tout autre moyen légal de financement. »

Le présent accord a pour but de définir le niveau de Réduction du Temps de Travail, la compensation salariale ou annexe au salaire, et les formes d'organisation du travail.

Article 1 - Champ d'application

1.1 Personnel bénéficiaire

La réduction du temps de travail concerne l'ensemble des salariés du Conservatoire du patrimoine naturel de la région Centre.

1.2 Effectif de référence

L'effectif du Conservatoire du patrimoine naturel de la région Centre constaté au 02 novembre 2001 s'élève à 19 personnes à temps plein et à 3 personnes à temps partiel. L'effectif moyen durant l'année 2000 et durant les 3 années précédentes était de moins de 20 salariés.

Cet effectif comprend :

Poste	Temps plein	Temps partiel
Cadres	2 CDI	
Non cadres	17 CDI	3 CDI

Article 2 - Durée du travail

2.1 Réduction de la durée du travail

Le présent accord a pour objectif d'abaisser la durée moyenne hebdomadaire collective de travail, de 39 heures à 35 heures, soit une réduction de 10,25% de la durée du temps de travail.

Cette nouvelle durée est fixée sur le principe d'adjonction de jours de repos au volume des jours de congés légaux, dans le cadre d'un horaire individualisé.

A titre indicatif :

	39 heures de travail par semaine	Variation	35 h de travail par semaine
Nombre de jours par an	365	0	365
Nombre de jours de repos hebdomadaires	104	0	104
Nombre de jours ouvrés de congés payés	25	0	25
Nombre de jours ouvrés de congés payés supplémentaires	0	+23	23
Nombre de jours fériés annuels	11	0	11
Journée dite du « Président »	1	-1	0
Nombre de jours de travail effectif	225	-23	202
Nombre de jours hebdomadaires	5	0	5
Base horaire journalière	7,8	0	7,8
Nombre d'heures effectives de travail annuel	1755	180	1575

2.2 Personnel cadre

Le personnel cadre bénéficiera des mêmes modalités que l'ensemble des personnels non cadres.

Article 3 - Modalités d'aménagement du temps de travail

3.1 Les modalités d'organisation du temps de travail.

Pour les CDI à temps plein Cadres

Du fait d'un temps de travail aléatoire et non fixable par avance, les cadres ont un statut « autonome ». L'organisation de leur temps de travail est réalisée dans le cadre d'un forfait annuel en jours. Le nombre de jours travaillés est de 202 par an (amplitude jusqu'à 48 heures hebdomadaires avec l'interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine avec un maximum de 10 heures par jour et une moyenne de 44 heures sur 12 semaines consécutives), ceci avec un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives.

Pour les CDI à temps plein non Cadres

L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures avec modulation sur 12 semaines (maximum 45 heures réparties sur 5 jours hebdomadaires, avec un maximum de 10 heures par jour). La réduction du temps de travail est organisée sous la forme de 23 jours ouvrés de RTT par an, à prendre selon deux modalités : jour pris toutes les quatre semaines (pour un total annuel de 13 jours) et jours pris sur proposition du salarié et après accord de l'employeur (pour un total annuel de 10 jours).

Pour les CDI à temps partiel

Les deux secrétaires du siège passent à temps plein et relèvent de ce fait du point précédent. L'animatrice de la Réserve Naturelle du Val de Loire conserve la même durée de travail.

3.2 Horaires.

L'horaire collectif hebdomadaire demeure donc de 39 heures soit 4 journées réparties en 4 heures par demi-journées et la dernière journée ouvrée répartie en 4 heures le matin et 3 heures l'après-midi.

3.3 Gestion des congés au titre de la réduction du temps de travail.

La réduction du temps de travail se fera par prise de jours de repos (23) à répartir dans l'année (au titre de l'article 4 de la loi du 13 juin 1998), qui viennent en plus des congés payés légaux (25 jours ouvrés par an) et des jours fériés.

La prise de ces journées de RTT est obligatoire, elle devra être effectuée dans la période du 01 janvier au 31 décembre de l'année. Une régularisation sera possible dans le premier trimestre de l'année suivante (01 janvier au 31 mars).

13 journées de RTT seront prises obligatoirement à raison d'une journée ou de deux demi-journées toutes les quatre semaines. Les 10 journées restantes seront prises de façon cumulée ou non.

Congés RTT réguliers : (13 jours)

La date du jour de repos minimum pris toutes les quatre semaines, par demi-journées ou journée entière devra être communiquée lors de la remise des emplois du temps hebdomadaires au siège. Ce jour pourra être accolé aux jours de congés. Dans ce cas, le dépôt se fera en même temps que celui des congés.

Autres congés RTT: (10 jours)

Les autres jours de RTT seront pris sur proposition du salarié et après accord de l'employeur, sur la base des règles de prévenance ci-jointes (qui incluent jours de RTT et absences pour modulation).

Nombre de jours RTT et d'absences pour modulation	Délai de prévenance par le salarié	Délai de réponse employeur
De 0.5 à 1.5 jours	Vendredi matin pour la semaine qui suit	Dans la journée
2 à 4.5 jours	3 semaines avant	1 semaine
5 jours et plus	2 mois avant	2 semaines

Ces dix jours pourront être associés aux congés payés.

Un calendrier devra être tenu régulièrement et affiché au siège et dans chaque établissement afin de connaître le travail effectif et les absences prévues.

L'emploi à temps partiel inférieur à 35 heures ne donne pas lieu à RTT, mais à une compensation salariale de 11,4 %.

Article 4 - Suivi et contrôle du temps.

Un relevé de temps journalier de travail effectif est remis chaque semaine au coordinateur de l'antenne, qui transmet au siège. Des bilans périodiques permettront le contrôle du temps de travail effectif de chaque salarié. Par ailleurs, des bilans toutes les 24 semaines seront réalisés afin de mesurer pour chaque salarié le volume horaire réalisé et procéder éventuellement aux ajustements nécessaires de son activité.

Le temps de travail effectif dans la structure comprend notamment les temps de déplacement (à l'exclusion des trajets du domicile au lieu habituel de travail) et de prises de repas professionnels ainsi que le temps de formation professionnelle et les pauses, si l'employeur demande au salarié qu'il reste à sa disposition en permanence durant ces périodes. Ces temps sont payés comme du temps de travail et rémunérés comme tels.

Article 5 - Rémunération

Le principe, dans le cadre de la présente mise en œuvre de la réduction du temps de travail, est que celle-ci n'entraînera aucune baisse du brut mensuel des rémunérations en vigueur au jour de la signature du présent accord, ni aucun gel des salaires, pour les salariés présents au jour de sa signature, du fait de la réduction du temps de travail, ce qui correspond à une majoration horaire de chaque salarié du Conservatoire de 11,4 %.

Toutefois, il est envisagé que la rémunération soit négociée à l'avenir de façon indépendante du présent accord de réduction du temps de travail, dans le cadre de la mise en œuvre de la convention collective de l'animation socioculturelle.

Le calcul de la rémunération versée mensuellement sera désormais fait sur la base de 152 heures à l'exception du Directeur dont la négociation de salaire a eu lieu lors de son embauche au 01/10/2001 et a anticipé la forfaitisation annuelle.

Article 6 - Contrats de travail

Cet accord tient lieu d'avenant aux contrats de travail pour tous les salariés du Conservatoire à la date de la signature. Un exemplaire sera transmis à chacun d'entre eux. Tout nouveau contrat devra se référer au présent accord.

Article 7 : Futurs salariés

Les futurs salariés seront embauchés sur la base des 35 heures et dans le cadre de la convention collective de l'animation socioculturelle dans une formule adaptée aux professions de la protection de la nature.

Article 8 - Entrée en vigueur de la réduction du temps de travail

L'application du présent accord en ce qui concerne la nouvelle durée du temps de travail entrera en vigueur le 24 décembre 2001.

Article 9 - Emploi

Le Conservatoire s'efforcera, en contrepartie des modalités de réduction du temps de travail, à embaucher au moins 6 % de son effectif de référence (21,28 équivalant temps pleins) soit au minimum 1,28 embauches compensatrices, dans un délai de 12 mois à compter de la réduction effective du temps de travail.

Article 10 - Modalités de consultation des salariés

L'employeur a proposé un accord qui a été diffusé auprès du délégué syndical et des salariés. Leurs avis ont été pris en compte. Une version définitive de l'accord a été diffusée dans chaque établissement avec un « bon pour accord » des salariés.

Article 11 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les modalités pourront en être modifiées par voie d'avenant. En cas de situation individuelle, des modalités différentes pourront être appliquées sur décision de l'employeur et consultation du délégué du personnel.

Article 12 - Suivi de l'accord

Les modalités d'application du nouveau temps de travail feront l'objet d'un suivi régulier. Ce suivi sera assuré par les deux parties signataires, à six mois et un an suivant l'application de l'accord. Deux

réunions employeur/délégué, programmées dans les deux mois suivant chacune de ces périodes, sont prévues à cet effet.

Ce suivi fera le point sur les horaires de travail, la prise des jours RTT, les modalités d'organisation du travail.

Le Conseil d'Administration pourra décider des modifications éventuelles à apporter à cet accord, après consultation et accord des salariés.

Les signataires s'engagent à créer les conditions favorables à la mise en oeuvre du présent accord.

Article 13 - Publicité de l'accord

Conformément aux dispositions du code du travail, article L-132-10, le présent accord sera déposé à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, et au secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes, remis au délégué du personnel. Il sera visible par ailleurs sur les panneaux d'affichage prévus à cet effet et tenu à la disposition de tout salarié qui en fera la demande au secrétariat.

Orléans, le

Pour le Conservatoire du patrimoine naturel de la
région Centre,

Pour les salariés,

Le Président,

Le salarié mandaté par la CFDT du Loiret

Jean-Pierre JOLLIVET

Jean-Marc GILLIER

PROCURATION

Je _____ Soussigné(e) donne procuration à Jean-Marc Gillier pour signer l'exemplaire définitif de la convention ARTT du Conservatoire du Patrimoine Naturel de la Région Centre dont j'ai pris connaissance ce jour et avec lequel je suis en accord.

A _____, le 21 décembre 2001.

A retourner ce jour à Jean-Marc Gillier au 02 47 27 54 24. avant 17H00.