

REGLES DE GESTION DU  
PERSONNEL PERMANENT EN  
CDI

PROJET

## LOGEMENT

1. Le logement proposé aux salariés n'est pas inclus comme un avantage en nature.

## PERMANENCES

1. Lors de ses permanences de week-end, il est demandé au salarié de rester sur place.

## HORAIRES ET RECUPERATION DE TEMPS DE TRAVAIL

### RECUPERATION DES PERMANENCES

1. **Permanence de week-end** : 1 jour de congé doit être obligatoirement pris dans la semaine qui précède la permanence ou dans les deux semaines qui suivent la permanence.
2. **Temps d'accueil interne ou mission extérieure nécessitant présence permanente d'un salarié** :
  - a. Chaque jour ouvré effectué donne droit à 2 h de récupération. Obligation de prendre ces heures au retour de la mission.
  - b. Un jour férié compris dans cette période est obligatoirement récupéré.
  - c. Un week-end compris dans cette période donne droit à un jour de congé à prendre la semaine suivante. (cf 1)

## CONGÉS PAYES

### DURÉE DES CONGÉS

1. Les salariés de l'association employés en CDI bénéficient de 7 semaines de congés payés par an.

### ACQUISITION DES CONGÉS

2. 5 semaines de congés acquises dès le premier jour de travail en CDI.
3. 2 semaines de congés supplémentaires acquises après un an d'ancienneté.

### RÈGLES DE PRISE DE CONGÉS

4. Pour des raisons de service, Il n'est possible de cumuler au maximum que 15 jours de congés.
5. Afin de faciliter l'organisation interne et la présence auprès des résidents, il est demandé au salarié de suivre les règles suivantes pour la prise de congés :
  - a. Du 1<sup>er</sup> octobre au 31 mai : 20 jours de congés, dont maximum 10 jours ouvrés (2 semaines) consécutifs

- b. Du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre : 15 jours obligatoirement ouvrés consécutifs (3 semaines).

Il est possible de demander une dérogation au conseil d'administration pour les repousser ou les fractionner. Ces dérogations devront être motivées, revêtir un caractère exceptionnel et être soumises à l'approbation du CA. La demande de dérogation doit être soumise au minimum un mois à l'avance.

6. Le fonctionnement interne nécessite la présence minimum de 3 salariés. Ne peuvent prendre leurs congés à la même période :
  - a. Les deux encadrant(e)s technique
  - b. Le/La formateur(trice) et les encadrant(e)s technique
7. Règles spécifiques au poste de chargé d'accueil :
  - a. Le/la chargé(e) d'accueil ne peut pas prendre de congés pendant les chantiers internationaux adolescents accueillis au centre de Beaumotte.

## CONGES EXCEPTIONNELS

### 8. Congés de courte durée

Des congés exceptionnels de courte durée sont accordés à l'ensemble des personnels dans les cas suivants :

- mariage ou pacs du salarié : 5 jours ouvrés;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- mariage père, mère, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, oncle, tante : 1 jour ouvré ;
- naissance ou adoption : 3 jours ouvrés consécutifs ou non ;
- décès conjoint, enfant, concubin déclaré : 5 jours ouvrés ;
- décès d'un parent ou allié en ligne directe : père, mère, grand-père, grand-mère, frère, sœur, belle-mère, beau-père, petit-fils, petite-fille : 2 jours ouvrés ;
- décès oncle, tante, beau-frère, belle-sœur, neveu, nièce : 1 jour ouvré ;
- déménagement : 1 jour ouvré.
- le père ou la mère d'un enfant malade (moins de seize ans) peut bénéficier de douze jours par an d'absence avec traitement pris par période de trois jours maximum. Ce congé est accordé sur présentation d'un certificat médical attestant que la présence d'un des parents est indispensable auprès de l'enfant. Il en va de même pour la maladie grave d'un conjoint dans la limite ci-dessus autorisée.

A la suite du congé avec traitement, le salarié peut prendre des jours d'absence à valoir sur les congés annuels ou à prendre sans solde.

## **JOURS FÉRIÉS**

Les jours fériés travaillés sont obligatoirement récupérés la semaine suivante.

## **DÉPLACEMENTS**

1. Prise en charge des repas : forfait de 15 euros par repas
2. Nuitée en mission extérieure : Si l'hébergement ne peut pas être fourni par le partenaire, l'association prend en charge les nuitées à raison de maximum 35€ par nuit.

## **RUPTURE DE CONTRAT DE TRAVAIL**

Le préavis est de 1 mois. En cas de démission ou de rupture conventionnelle il est possible de négocier les modalités de départ (préavis, prime, ....).

## **VALORISATION DES SALAIRES**

La valorisation des salaires (outre les obligations nommées dans la convention collective) est discutée formellement aux réunions de bureau tous les deux ans en prenant en compte l'ancienneté et la prise de responsabilités (repère : fin 2014 pour la dernière décision d'augmentation).

En dehors de ce cadre, les salariés peuvent formuler une demande formelle et argumentée. Tous les salariés bénéficient de points supplémentaires liés à l'ancienneté.

L'ancienneté d'un salarié correspond au temps de travail effectif (ou assimilé) écoulé depuis la date d'embauche.

Lorsqu'un contrat à durée déterminée est suivi immédiatement d'un contrat à durée indéterminée, l'ancienneté court à partir du premier jour du contrat à durée déterminée.

Les salariés bénéficient d'une prime d'ancienneté de 4 points après 24 mois. Cette prime est augmentée de 4 points après chaque période de 24 mois.