

Règles applicables aux salariés Ligue FFME Auvergne-Rhône-Alpes

Principes généraux :

Ces règles viennent en complément des dispositions prévues dans la convention collective nationale du sport et dans les contrats de travail.

Elles prennent en compte les spécificités de la ligue FFME Auvergne-Rhône-Alpes et engagent à la fois les salariés et les élus.

Certaines dispositions, listées ci-dessous, sont spécifiques aux CDD, contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage :

- Tickets restaurants : pas de mise à disposition
- Chèques vacances : pas de mise à disposition
- Equipement matériel (téléphone, ordinateur, équipement sportif) : en fonction du contrat de travail
- Mutuelle : l'adhésion à la mutuelle n'est pas obligatoire. Dans ce cas, une dispense d'adhésion doit être demandée à la ligue et tous les documents justifiant d'une couverture complémentaire souscrite par ailleurs doivent être fournis par le salarié.

Temps de travail :

Répartition du temps de travail pour **les techniciens** y compris haut niveau = Personnel non cadre itinérant Conformément au point 5.3.2. de la convention collective : 1 575 heures de travail par année + journée de solidarité.

Pour **les agents de développement** = cas général

Pour le **directeur de la structure** = forfait annuel en jours conformément au point 5.3.1.2 de la CCNS à partir du 1^{er} mai 2017.

Pour les **heures de bureau** le temps de travail effectif est comptabilisé pause déjeuner comprise (la journée de référence est de 7 heures)

Pour **l'encadrement des stages** (formation y compris), une équivalence de 9 heures par journée de stage est instituée.

Pour **les évènements** (compétitions, ouvertures, stage de formation, rassemblements...) les heures effectives sont comptabilisées dans la limite de 12 heures par jour (maximum légal).

Les journées de récupération sont comptabilisées pour 7 heures.

Un salarié ne peut pas accumuler plus de 10 jours de récupération sur son compteur. En cas de dépassement exceptionnel il doit demander l'autorisation du directeur et programmer avec lui la récupération le plus rapidement possible de ces journées.

Un **maximum de 18 week end travaillés** par an doit être respecté. (Mesuré du 1^{er} mai année n-1 au 30 avril année n). En cas de travail le samedi ou le dimanche seulement, le week end est comptabilisé pour 0.5 week end. Accord d'entreprise.

Limite maximale hebdomadaire absolue = 48 heures

1 jour de repos minimum sur 7 jours glissants.

En cas de dépassement exceptionnel du nombre de jour minimum ou de la durée de travail hebdomadaire, pour un motif justifié, une autorisation doit être demandée au directeur. La fin de cette période doit comporter obligatoirement un repos double.

Les jours de congés sont comptabilisés du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante. Ils peuvent être pris toute l'année avec l'accord du directeur.

Un relevé d'activité récapitulant les heures de travail, les congés acquis et pris, le compteur des jours de récupération, les frais de déplacements est rédigé par chacun des salariés sur un espace de travail partagé et doit être complété en permanence et à minima une fois par mois. Il peut également servir de programme prévisionnel.

Télétravail :

Les salariés de la ligue sont autorisés à travailler en télétravail. Ils doivent respecter, pour les salariés concernés, les jours de présence prévus au siège de la ligue dans leur contrat de travail. Cette présence est mensualisée. Leur présence est indispensable à l'occasion des réunions d'équipe. Ces réunions d'équipes peuvent se faire en visio conférence.

Maladie :

Maintien de salaire : 3 mois pour tous les salariés (CCNS).

Subrogation obligatoire de la part du salarié, les arrêts de travail doivent être transmis au directeur de la ligue dans les 2 jours ouvrables.

Réduction congés : A partir de 90 jours d'arrêt maladie, arrêt du droit à congé acquis (CNCS)

Visite médicale : chaque salarié recevra de la part du service de la médecine du travail une convocation lui fixant sa date de visite médicale.

Complémentaire santé : Allianz B2V

Une complémentaire santé obligatoire est instituée au sein de la ligue. Régime conventionnel R3 à hauteur de 100% du régime R1. R3 (régime général collectif) 1,42% du PMSS.

Part patronale 50% / part salarié 50%

Passage à la répartition suivante au 1^{er} janvier 2018 : Part patronale 66% / part salarié 34% pour l'ensemble du personnel.

Formation :

Au 1^{er} janvier 2017 le compte personnel d'activité a été mis en place.

Toute demande de DIF pendant ou hors temps de travail doit faire l'objet d'une demande auprès du directeur de la ligue.

Le plan de formation est basé sur les demandes de formations exprimées lors des entretiens individuels ou, si le besoin est plus urgent, en cours d'année et les projets de développement de compétences envisagés par la ligue.

Déplacements :

2 principes doivent être respectés :

L'usage des transports en commun doit être privilégié

En cas d'utilisation de la voiture recherchez les possibilités de covoiturage

Compte tenu de la nature des activités de la ligue un véhicule de location ou la voiture personnelle peuvent être utilisés.

Une attestation d'assurance automobile avec couverture des trajets professionnels doit être fournie à chaque échéance de l'assurance.

Les PV, frais de réparation ne sont pas pris en charge par la ligue.

Les frais kilométriques sont pris en charge par la ligue dans les conditions suivantes

- Pour les salariés qui ont dans leur contrat une obligation de présence certains jours au siège de la ligue pas d'indemnisation dans ce cas-là.
- Les frais de déplacement sont calculés au départ du lieu d'habitation sur la base du taux de la ligue FFME Auvergne-Rhône-Alpes = 0,35€ du km. Ce taux évoluera dans la même proportion que l'évolution du barème des impôts pour les frais bénévoles (indice de base = 0,308 en 2017).

Remboursement des frais de nourriture et d'hébergement : frais réels dans la limite fixée par la fédération : maximum 16€ pour les repas et 40€ pour l'hébergement en 2017.

Un forfait téléphonique illimité (25€/mois), un téléphone portable (participation de la ligue à hauteur de 200€, renouvellement à partir de 2 ans) et un ordinateur portable sont fournis à chaque salarié. La décision du renouvellement du matériel doit être validée par le directeur de la ligue.

Temps de travail comptabilisé pour les déplacements :

En transports en commun, covoiturage interne, mobilité douce = 80%

En voiture 50%

Moyens de paiement :

La ligue peut mettre à disposition des salariés des moyens de paiement : carte bleue, chéquier. Cette mise à disposition nécessite une grande rigueur et de la réactivité pour transmettre avec toutes les précisions utiles les justificatifs des dépenses. En cas de manquement cette facilité sera supprimée.

Divers :

- Tout changement d'adresse d'un salarié doit être signalé dans les plus brefs délais
- Chaque salarié de la ligue dispose d'une adresse Internet professionnelle type c.bellissent@ligueauvergnerhonealpesffme.fr ou c.bellissent@ffmeaura.fr. Il est tenu de consulter les messages sur cette adresse.
- Le prêt de matériel du comité aux salariés est possible à condition de remplir le dossier de prêt et de restituer ce matériel dans des délais raisonnables.
- Dans la mesure du possible, les salariés doivent s'astreindre à répondre aux courriels et appels téléphoniques en respectant un délai de 3 jours ouvrables pour une première réponse ou une réponse d'attente.
- Pendant une période congés ou d'absence liée à une mission ou à une formation un message d'absence doit être systématiquement indiqué sur la boîte courriel et le téléphone.
- Un entretien annuel individuel est programmé chaque année et est conduit par le directeur de la ligue.
- Le coût de la licence FFME annuelle est pris en charge par la fédération à partir de la saison 2017/18, le coût de l'assurance (Base ++) par la ligue.
Prise en charge Ligue, saison 2018-2019 : 70€ par personne
- Des **chèques restaurant** sont mis à disposition de l'ensemble des salariés sur la base suivante : 3 tickets restaurant par semaine travaillée au prix unitaire de 8€. Prise en charge : Par la ligue = 60% du coût, par les salariés = 40% du coût.

- Des **chèques vacances** sont mis à disposition des salariés à partir du 1^{er} janvier 2018.
Participation employeur de 80% pour un montant de 440€
Participation salarié de 20% pour un montant de 110€
Total disponible par salarié en chèque vacances = 550€

Sanctions :

2 niveaux de sanctions indépendamment du licenciement sont prévus au sein de la ligue FFME Auvergne-Rhône-Alpes :

L'avertissement écrit

La mise à pied de 1 à 5 jours

Dans tous les cas un entretien préalable devra se tenir avant la notification d'une sanction.

Equipement sportif :

La ligue met à disposition des salariés les EPI et les équipements nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. Un gestionnaire responsable des EPI est désigné par le Directeur.

Chaque salarié dispose du matériel suivant : un baudrier renouvelé tous les 4 ans, un casque tous les 5 ans, dégaines, quincaillerie, sangles, cordelettes, assureur tous les 5 ans, 1 paire de chaussons d'escalade par an. (2 paires par an pour les techniciens escalade). Chaque salarié est responsable de ses EPI personnels.

Les salariés sont dotés de tenues qu'il convient de porter lors des événements, compétitions, réunions...

Respect de la confidentialité et clause de non concurrence :

Les salariés sont amenés à disposer d'informations qui doivent pour certaines rester confidentielles. En cas de doute ils doivent consulter le directeur de la ligue avant diffusion. En cas de rupture de contrat entre les parties, le salarié s'engage à ne pas réutiliser son carnet d'adresses professionnelles ni à des fins personnelles ni à des fins professionnelles.

Nom, prénom, date et signature salarié :

Le président de la ligue :	Le directeur de la ligue :
	