

REGLEMENT INTERIEUR

Article 1:

Le présent règlement intérieur de fonctionnement, adopté par l'assemblée générale, s'impose à tous les adhérents.

Des aménagements peuvent cependant être décidés lorsque la majorité des adhérents en sont d'accord et que ces assouplissements n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles régissant l'emploi des salariés.

Article 2:

Le programme des besoins est élaboré au semestre au mois de juin et décembre de chaque année.

L'élaboration du programme sera réalisée en collaboration avec le coordonnateur du Groupement. L'élaboration du programme devra résoudre, en accord avec les adhérents concernés, les cas où plusieurs utilisateurs auraient besoin du même salarié. L'arbitrage de ces discussions sera effectué par le Coordonnateur du groupement.

Article 3:

Chaque mois, les adhérents concernés par l'affectation d'un salarié au cours du mois suivant se réunissent, par tous moyens à leur convenance (téléphone par exemple), pour procéder aux ajustements éventuels. Cette réunion a lieu au moins dix jours avant le début du mois considéré.

Le programme prévisionnel est alors transmis aux salariés concernés.

La participation des adhérents concernés par cette réunion est indispensable.

Article 4:

Les contrats de travail conclus entre le groupement et les salariés sont écrits. Ils indiquent les conditions d'emploi et de rémunération, les qualifications, la liste des utilisateurs potentiels et les lieux d'exécution.

Le contrat de travail privilégié autant que possible est le Contrat à Durée Indéterminée annualisé. Sa durée doit être en priorité à temps plein.

Article 5:

Par référence à l'article L 124-4-2 du Code du travail, les rémunérations versées aux salariés respecteront strictement le principe de l'égalité de rémunération (hors conditions d'ancienneté) entre les salariés en CDI dans les associations utilisatrices et les

salariés mis à disposition par le groupement d'employeurs auprès des associations adhérentes.

La rémunération perçue par un salarié du groupement d'employeurs ne pourra être inférieure à celle que percevrait dans l'association utilisatrice un salarié de qualification équivalente, occupant le même poste.

Article 6:

Les salariés bénéficient de la convention collective de l'animation socioculturelle.

Article 7:

L'utilisateur, pour chaque salarié mis à disposition, est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives. Ces conditions comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et la sécurité des conditions de travail, des enfants et des jeunes travailleurs, et à l'égalité de rémunération homme / femme.

Article 8:

L'utilisateur et les salariés mis à disposition signent chaque mois un relevé des heures effectuées dans le mois.

Article 9:

Afin de garantir le risque dû à la solidarité financière de ses membres vis à vis de ses dettes salariales et sociales, chaque adhérent règle, par prélèvement, la facture prévisionnelle de mise à disposition le 1^{er} jour de chaque mois.

Article 10

Un fond associatif est constitué dans l'objectif de :

- ➔ contribuer prioritairement à garantir le risque de solidarité financière
- ➔ favoriser le développement des activités du Groupement d'Employeurs Associatif
- ➔ participer au coût de la formation du personnel de MEDIA

Ce fond est alimenté par une contribution de 0,50 € par heure.

Article 11 :

En cas de départ du Groupement, quelle qu'en soit la raison, l'adhérent supportera le coût du passif social engendré par son départ. Ainsi, si les engagements pris par le Groupement à l'égard des salariés mis à sa disposition ne peuvent être tenus, cet adhérent en supportera les entières conséquences financières.

En conséquence, si à la date d'effet de son départ, c'est-à-dire 6 mois après la décision de départ, les heures fournies par l'adhérent n'ont pas pu être remplacées, il devra supporter :

- le paiement des heures non remplacées,
- le coût du chômage technique rendu nécessaire par son départ,
- si aucune autre solution n'a pu être trouvée, le coût du licenciement pour motif économique (indemnités et éventuellement coût d'une procédure).

Article 12:

La facturation des adhérents s'effectuera dans les conditions suivantes:

- pour les missions à durée indéterminée, le coût facturé sera égal à la rémunération brute correspondante à la mise à disposition multipliée par le coefficient 1,55.
- pour les mises à disposition à durée déterminée, le coût facturé sera égal à la rémunération brute, hors indemnité éventuelle de fin de mission, correspondante à la mise à disposition multipliée par le coefficient 1,75 pour tenir compte du coût de l'indemnité de fin de mission.

Par rémunération brute, on entend l'ensemble des sommes soumises à cotisation à l'exception des indemnités de congés payés.

Les indemnités versées au personnel mis à disposition qui ne supportent pas de cotisations sociales telles que les primes de panier ou indemnités kilométriques seront facturées à l'identique.

Toutes les sommes ainsi facturées ne sont pas soumises à la Taxe sur la Valeur Ajoutée.

Les coefficients et prix de facturation pourront être modifiés par simple délibération du Conseil d'Administration.

Article 13

Afin de constituer le fond de roulement, le règlement des factures s'effectue par prélèvement le 1^{er} jour de chaque mois

Article 14:

Le montant de l'adhésion annuelle est fixé à 50 €

Article 15:

L'adhésion à MEDIA suppose la mise à disposition de personnel et entraîne « de facto » la solidarité financière.

Un collègue de personnes ressources auprès du CA, nommé par lui avec voix consultative, participants non utilisateurs de personnel, est créé. Cependant pour permettre à l'association de démarrer son activité, les membres fondateurs sont considérés comme personnes ressources avec voix délibérative pendant la première année de fonctionnement (jusqu'au 31/12/05) tout le temps qu'elles ne sont pas associations adhérentes bénéficiaires de mises à disposition de personnel.

(Règlement intérieur proposé par les membres fondateurs le 8 décembre 2004, en attente de ratification par l'AG des membres en septembre 2005).