



Règlement intérieur

Adopté le 28 Avril 2021

Le présent règlement intérieur est établi conformément à l'article 13 des statuts de notre association, dans le but de préciser et de compléter certaines règles de son fonctionnement.

1. Charte éthique des adhérents et des salariés :

1.1. Les membres s'engagent à faire preuve d'une parfaite probité et posture écoresponsable, en toutes circonstances, que ce soit dans l'association ou en dehors.

1.2. Les membres s'engagent à faire preuve de neutralité en ce qui concerne la manifestation de convictions philosophiques, politiques ou religieuses. Cette neutralité est la traduction active de la laïcité de l'association et permet s'assurer un bon fonctionnement de la structure (publics d'enfants et vulnérables); les personnes doivent faire montre de neutralité dans leurs attitudes, leurs apparences, leurs propos, leurs actions, surtout quand celles-ci sont excessives et prosélytes, car elles peuvent heurter la liberté des autres adhérents ou salariés.

1.3. Les membres s'efforceront de participer activement à la vie de l'association et d'œuvrer à la réalisation de son objet.

1.4. Les membres s'abstiendront de porter atteinte d'une quelconque façon à la réputation, à l'image et aux intérêts de l'association et des autres membres.

1.5. Les membres respecteront strictement la confidentialité des informations non-publiques dont ils pourront avoir connaissance au sujet de l'association et des autres membres.

1.6. Les membres ne divulgueront pas les coordonnées des autres membres et de leurs représentants et ne les utiliseront pas pour des finalités étrangères à l'objet de l'association. Ils s'engagent en particulier à ne pas en faire une quelconque utilisation commerciale et à ne pas les utiliser ou permettre leur utilisation à des fins de prospection et de démarchage.



1.7. Les membres n'agiront pas et ne s'exprimeront pas au nom de l'association sans habilitation expresse et écrite des membres du conseil d'administration collégial.

1.8. Les membres et leurs représentants prendront toutes les mesures appropriées pour prévenir et empêcher tout conflit d'intérêts.

1.9. Les membres informeront dans les meilleurs délais le conseil d'administration de tout conflit d'intérêts éventuel et généralement de toute difficulté qui pourrait survenir en relation avec l'association.

2. Admission et cotisations de nouveaux membres

Toute demande d'adhésion doit être formulée par écrit en utilisant un formulaire préparé à cet effet par le bureau.

Dans l'exercice de leurs compétences définies par l'article 7 des statuts, le CA veillera particulièrement à ce que les nouveaux membres présentent des garanties de probité et soient animés par la volonté d'œuvrer à la réalisation de l'objet de l'association.

Le CA pourra admettre en qualité de nouveau membre toute personne physique ou morale tout au long de l'année.

Montants des droits d'entrée

Les montants, respectivement des cotisations et du droit d'entrée mentionnés à l'article 7 des statuts de notre association, seront fixés par simple décision du conseil d'administration, retranscrite dans le règlement intérieur et portée à la connaissance des intéressés par tout moyen.

Les montants :

Cotisation annuelle :

- Adhésion individuelle : 10 €
- Adhésion solidaire (Étudiant, demandeur d'emploi, minima social) : 5 €
- Adhésion Famille de 3 personnes : 20 € + 5 € / enfant supplémentaire : €



- Adhésion personne moral (Association, collectivité, commune, entreprise ...): 20 €
- Adhésion membre bénéficiaire (Participant à une activité de GDC et adhérent à une structure membre de GDC). Prix libre à partir de 1 €: €
- Don libre : je verse un don de €
- Adhésion membres fondateurs : gratuit
- Adhésion membres salariés, stagiaires : gratuit

Règlement annuel

- Par **chèque**, à l'ordre de Association *Graines de Cultures* -
17, Avenue Antoine BALARD 04600 Château-Arnoux-St-Auban
- Par **virement**
IBAN FR76 1910 6008 3943 6577 9792 992 Code BIC : AGRIFRPP891
- En **espèces**
- En **ligne** via
 - ◆ HelloAsso <https://www.helloasso.com/associations/graines-de-cultures-04>
 - ◆ Yapla : <https://Graines-de-Cultures.s2.yapla.com/fr/espace-membres>

3. Indemnité de remboursement

Les frais personnellement engagés par les membres pour les besoins de l'activité de l'association peuvent leur être remboursés, sous la condition qu'ils soient justifiés :

- par la production des documents établissant la réalité des dépenses et de l'activité : factures, notes de frais...
- suivant les plannings ou missions décidés par le CA

Les plafonds de remboursement sont de :

- 30 centimes par kilomètre
- jusqu'à 18 euros par repas
- jusqu'à 60 euros par nuitée petit déjeuner

Les autres frais seront examinés au cas par cas en fonction des nécessités de l'action.



Le bénévole a la possibilité d'abandonner ses remboursements pour en faire don à l'association.

4. Politique d'achat écoresponsable :

Les achats s'assureront d'être « durables » en intégrant des critères de performances économiques, écologiques et sociaux. Ces notions sont très étroitement liées au développement durable et à la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE).

L'approche des achats durables et des produits ou même des services commence avec quelques questions simples :

- D'où viennent les produits ?
- Comment et qui les a fabriqués ?
- En quoi sont-ils faits ?
- Dans quoi sont-ils emballés ?
- Que deviendront-ils après leur utilisation ?
- Quel est leur impact environnemental ?
- Quel est leur impact social ?
- Etc

Les critères des achats responsables

Parmi les critères fréquemment utilisés pour les achats responsables, on peut citer :

- **Environnement** : performance énergétique et réduction des émissions de gaz à effet de serre, préservation des ressources (eau, matières premières), restriction maximale des déchets et polluants notamment les plastiques et les objets jetables.
- **Économie** : circuits courts, équitables et qualité des produits avec les services, coûts, délais.
- **Éthique sociale** : Droits de l'Homme (discriminations, travail des enfants, travail forcé...), conditions de travail (sécurité, droit d'expression et de représentation, rémunération...).

5. Réunions

Les cadences des réunions sont laissées à l'appréciation du CA ou de chaque **groupe de travail**, en fonction des besoins. Tous les moyens sont utilisés pour pouvoir donner accès à tous les membres qui désirent participer : réunions physiques, couplage d'outils internet... Chaque réunion donne lieu à un compte-rendu.



Chaque groupe note les dates et objets de ces réunions sur l'agenda commun au moins 7 jours à l'avance.

6. Règles relatives au code du travail

Préambule

Le présent règlement s'applique à tous les salariés de l'entreprise, aux intérimaires et aux stagiaires dans le respect de la réglementation qui leur est applicable et des dispositions particulières de leur contrat de travail.

Article 1 - Conditions de travail

Les salariés de l'association ont des horaires de travail individualisés et choisissent les heures d'arrivée et de départ, en respectant les plages fixes prévues par l'employeur (8 h /18 h).

Le salarié reste soumis à l'ensemble des dispositions relatives à la durée légale du travail et aux temps de pause quotidien et hebdomadaire.

Toute sortie extérieure pendant les heures de travail ou retards et absences doivent être signalés et justifiés à son responsable.

Article 2 - Conseil d'administration collégial

Les salariés ont la possibilité de faire partie du conseil d'administration collégial

Le rôle de l'administrateur salarié est de représenter la voix des salariés lors du Conseil d'administration de l'association.

Il a pour mission de participer activement aux travaux pour rendre des comptes aux salariés et de participer aux décisions par un vote.

Article 3 - Hygiène, sécurité et prévention

Conformément à la législation sur le tabagisme, il est interdit de fumer dans les locaux de l'entreprise, la cour extérieure est prévue à cet effet.

Il est interdit de se présenter dans l'entreprise sous l'emprise de l'alcool, de la drogue, et tout produit modifiant les capacités physiques et intellectuelles.



Les visites médicales d'embauches et périodiques sont obligatoires et seront prévues pendant les heures de travail.

Selon la nature des postes, du matériel spécifique pourra être mis à disposition du salarié, qui devra se conformer à la notice d'utilisation fournie et l'utiliser raisonnablement.

Tout incident, quelle que soit sa gravité, doit être signalé au responsable hiérarchique dans les meilleurs délais.

Toute absence pour maladie ou accident doit faire l'objet d'un avis ou d'un certificat médical à présenter dans un délai de 48 heures.

Article 3 - Restauration

La restauration peut se faire sur place dans la salle commune du RDC de la Maison commune.

Article 4 - Discipline et sanctions

Tout refus du salarié de se soumettre à l'une des précédentes dispositions est susceptible d'entraîner la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire et d'une sanction pouvant aller du simple avertissement au licenciement.

Toute sanction fera l'objet d'une procédure préalable dans le respect de la législation du travail. Au cours de l'entretien, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou à la liste des conseillers du salarié du département. Aucune sanction ne peut être appliquée au salarié sans que celui-ci soit informé préalablement par écrit.

Article 5 - Harcèlement moral et sexuel

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel.



Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral ou sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

7. Adresses et locaux

Siège social : 17 avenue Balard 04600 Château Arnoux st Auban

Établissement secondaire : 16 lotissement Les abricotiers 04310 Peyruis

Graines de Cultures loue des locaux à la Maison commune (Château Arnoux St Auban). Deux jeux de clefs sont en la possession des principaux utilisateurs (salariés) et un autre jeu de clé sera dans le bureau du siège social de l'association pour les besoins des membres. Il est interdit de faire une reproduction des clés sans l'accord du CA.

Un garage est également sur le parking de la MC. Il porte le nom de « Bricolo-thèque » et à pour but de centraliser les différents outils de jardinage et de bricolage pour une utilisation collective et pour les projets de l'association.

Chaque utilisateurs de ces espaces sont tenus de prendre soin de ces lieux (garder les lieux propres et rangés, éteindre les lumières, fermer les volets en fin de journée...).

Un inventaire sera fait à chaque fin d'année scolaire (voir une autre en milieu d'année) afin d'envisager un réapprovisionnement de matériel pédagogique et de bricolage.

8. Règles régissant le règlement intérieur: date d'effet et communication

Le règlement intérieur entre en vigueur le 28 avril 2021, dès son adoption par le CA et les salariés.

Il est également affiché en libre accès au sein de l'association.

Il est porté à la connaissance des membres par courriel ou mise à disposition dans les locaux de l'association.

Fait à CASA,

le 28 avril 2021.

Le conseil d'administration

Signatures
Présidente de séance
Sabine Akroun
Membre CA collégial
le 28/04/2021

Secrétaire de séance
Patrick Milesi
Membre CA collégial
le 28/04/2021

Siret 830 288 8

grainesdec

gmail.com

