

union générale des syndicats  
ferc - cgt des personnels  
des maisons des jeunes et de la culture  
et de leurs fédérations

---

## **NOUVEL ACCORD D'ENTREPRISE A LA FFMJC : L'EMPLOYEUR REPORTE UNE NOUVELLE FOIS LA NEGOCIATION SUR LES SALAIRES !**

Lors de la quatrième réunion de « négociation » d'un nouvel accord d'entreprise suite à la dénonciation de la convention de 72, la délégation CGT espérait que serait enfin abordé le point sur les salaires. Cependant l'employeur n'a encore pas respecté l'ordre du jour qu'il avait fixé, déclarant qu'il avait besoin de temps. C'est le point le plus important et il ne peut être reporté continuellement car la négociation doit se terminer en mars 2019. La CGT a rappelé que sur les salaires elle voulait une égalité de traitement entre les salariés mais c'est peut-être ce qui pose des problèmes à l'employeur d'un point de vue économique. De ce fait, peu de sujets importants ont été abordés au cours de cette dernière réunion.

Vous trouverez ci-dessous les propositions de l'employeur à ce stade des négociations et la position de la CGT qui pourra être amendée par les remarques des personnels.

### **Indemnité logement :**

Transformation de l'allocation logement qui concerne les directeurs et directrices. Elle deviendrait une prime de mobilité identique pour tous les directeurs(trices) soumis à une clause de mobilité.

**Proposition de la CGT : Maintenir l'indemnité logement qui ferait partie intégrante du salaire et serait identique pour tous les directeurs(trices).**

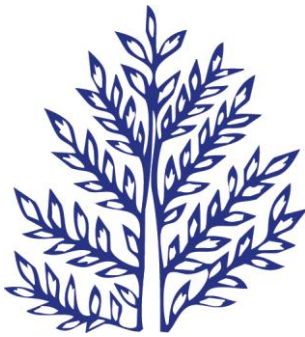
### **Indemnité de résidence :**

Extension à tous les personnels de la fédération.

**Proposition de la CGT : Extension à tous les salariés sur la base du siège de l'employeur à Paris dans un souci d'égalité entre les salarié(e)s ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.**

### **Représentation du personnel :**

- Fin de la mise à disposition de deux postes de directeurs ou directrices en tant que permanents syndicaux.
- Les institutions représentatives du personnel sont celles définies par la réglementation et les dispositions conventionnelles de la branche.
- Dans le cadre de la cogestion, les personnels sont associés aux instances de la FFMJC selon les dispositions statutaires en vigueur. Les modalités de représentation sont précisées par un accord négocié dans le cadre de la NAO.
- Des commissions sont instituées par le conseil d'administration. Des représentants du personnel élus, qualifiés ou désignés peuvent y être associés. Dans cette hypothèse, les modalités de représentation sont définies par le conseil d'administration qui peut solliciter les IRP pour désigner leurs représentants.
- Au delà des représentants élus, qualifiés ou désignés, d'autres représentants du personnels peuvent être sollicités es qualité.



union générale des syndicats  
ferc - cgt des personnels  
des maisons des jeunes et de la culture  
et de leurs fédérations

---

**Propositions de la CGT : Maintien des permanents syndicaux. Mise en place de bons de délégation pour les élus du personnel. Remplacement des salarié(e)s qui s'absentent de leur lieu De travail pour exercer leurs mandats ou paiement en heures supplémentaires. Valorisation des parcours de délégué(e)s du personnel ou syndicaux.**

**Regroupements institutionnels, professionnels et de formation :**

Les personnels sont tenus de participer aux stages, réunions et journées d'études ou de formation auxquels ils sont convoqués par l'employeur. Les éventuels frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'employeur. Le montant de cette prise en charge est effectué selon les règles définies dans le cadre de la NAO.

**Propositions de la CGT : En accord avec l'employeur.**

**Échelle de sanctions :**

En fonction de la gravité de la faute et des circonstances l'entourant, une sanction plus ou moins lourde sera appliquée aux salarié(e)s selon la graduation suivante :

- L'avertissement notifié par écrit
- Mise à pied avec maintien de la rémunération. Cette mesure peut-être appliquée le cas échéant à titre conservatoire, d'une durée maximale de 9 jours
- Mise à pied disciplinaire, mesure de suspension temporaire du contrat de travail sans rémunération d'une durée maximale de 9 jours.
- Mutation disciplinaire, changement de poste à titre de sanction disciplinaire sans modification de salaire
- Rétrogradation, changement de poste à titre de sanction qui entraîne l'alignement de la rémunération sur le nouvel emploi ou les nouvelles fonctions.
- Ne constitue pas une sanction la mutation pour nécessité de service

**Propositions de la CGT : Ces dispositions sont illégales car elles ne doivent pas figurer dans un accord d'entreprise mais dans un règlement intérieur.**

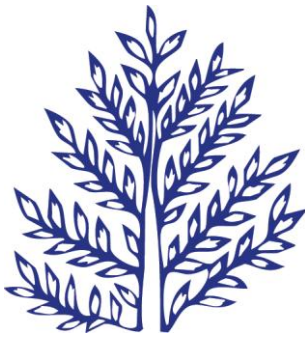
**Loyauté :**

Les personnels possèdent pleine liberté d'adhérer personnellement à tout parti, mouvement, politiques, confessionnels ou philosophique de leur choix.

Dans l'exercice de leurs fonctions, ils doivent s'abstenir de toute prise de position partisane et notamment de prise de position publique pouvant porter préjudice à la FFMJC ou à l'établissement ou association dans le cadre duquel ils exercent.

Les salariés doivent par ailleurs s'abstenir de toute attitude qui pourrait nuire aux intérêts moraux, économique, ou d'image de la FFMJC ou de l'établissement ou association dans le cadre duquel ils exercent.

**Propositions de la CGT : en accord avec la proposition de l'employeur qui est conforme à la CC72.**



union générale des syndicats  
ferc - cgt des personnels  
des maisons des jeunes et de la culture  
et de leurs fédérations

---

**Reconstitution de carrière :**

Lors de l'embauche d'un salarié, son ancienneté, dans la limite de 50 points, sera prise en compte immédiatement sur présentation de pièces justificatives (fiches de paye ou certificat de travail) selon les modalités suivantes :

- Ancienneté dans la branche de l'animation : Les périodes de travail égales ou supérieures à un mois seront additionnées et le nombre d'années entières obtenues donnera lieu à une prime mensuelle. Cette prime sera égale à trois points par année entière.
- Ancienneté dans l'Economie Sociale (associations, mutuelles et coopératives...) et ancienneté dans des postes ou fonctions équivalentes dans le cadre de la fonction publique ou d'organismes paritaires parapubliques notamment la Caisse d'allocations Familiales.

Les périodes de travail égales ou supérieures à un mois seront additionnées et le nombre d'années entières obtenues donnera lieu à une prime mensuelle. Cette prime sera égale à un point par année entière.

Ces deux lignes peuvent figurer sur une même ligne du bulletin de salaire.

**Propositions de la CGT : Limite portée à 60 pts à raison de 4 points par an. Ancienneté dans la branche de l'animation ou dans la même fonction que le poste proposé. Limite portée à 50 pts pour ancienneté dans l'économie sociale à raison de 2 points par an si fonction différente que le poste proposé.**

**Classification des postes :**

La classification est celle de la CCNA

**Propositions de la CGT : idem employeur si points supplémentaires par accord d'entreprise.**

**Critérisation des postes :**

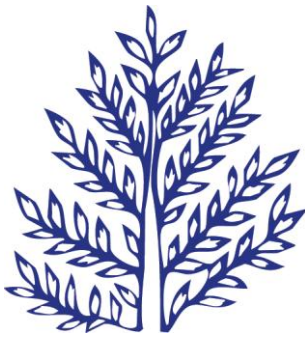
Mise en place d'une critérisation des postes de directeurs et directrices distincte de l'indice de base et dont les modalités seront définies dans un avenant (qui fera l'objet d'une négociation ultérieure à la signature de l'accord d'entreprise)

**Propositions de la CGT : Contre cette mesure de directeurs au mérite qui créera de la discrimination. Nous proposons :**

- Une reconstitution de carrière avec un nombre de points plus important et qui permettrait de capitaliser toutes les expériences dans le secteur du social, du culturel de la jeunesse et du sport.
- Des points supplémentaires par accord d'entreprise.
- Une progression de l'ancienneté plus importante en début de carrière.

**Affectation, mouvement, mutation :**

Les postes disponibles sont portés à la connaissance de tous les personnels. Les personnels manifestent, le cas échéant, leur intérêt pour le poste.



union générale des syndicats  
ferc - cgt des personnels  
des maisons des jeunes et de la culture  
et de leurs fédérations

---

Les mutations qui en résultent ou celles qui sont rendues nécessaires par nécessité de service non imputable au salarié, font l'objet d'une prise en charge par l'employeur des frais de déménagement.

La prise en charge par l'employeur s'effectuera dans le cadre d'une négociation sur la base d'une présentation, par le salarié, de 3 devis.

Lors de leur première affectation à l'entrée dans l'entreprise, les frais d'installation et de déménagement ne sont pas à la charge de l'employeur.

**Propositions de la CGT : Aucune décision concernant le personnel ne peut être prise sans information des représentants du personnel qui peuvent émettre un avis. La prise en charge des frais de déménagement s'effectue sur la base du devis le moins élevé.**

**Supplément familial :**

Transformation du supplément familial en dispositif de soutien à la conciliation vie professionnelle / vie familiale, égalité homme/femme, pour tous les salarié.e.s, Les modalités d'attribution seront définies avec le comité d'entreprise.

**Propositions de la CGT : Application de cette indemnité à toutes les catégories de personnel. En effet cet avantage est intégré au salaire et pour certains collègues sa suppression constituerait un manque à gagner important inacceptable pour la CGT.**

La prochaine réunion de négociation est fixée au 17 décembre 2018. La CGT espère que la question sur les rémunérations, comprenant le déroulement de carrière ou ancienneté, sera enfin abordée.

Jean-Pierre LANGUIL,  
Secrétaire Général de l'UG FERC-CGT.

Infos dénonciation CC72 novembre 2018

**Pour les salarié(e)s présent(e)s à Cagnes sur Mer, L'UG FERC CGT vous invite à une réunion syndicale le lundi 19 et le mardi 20 novembre de 18h00 à 19h30**