

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

VERS UN ACCORD D'ENTREPRISE AU RABAIS A LA FFMJC LA CGT DÉNONCE UNE « NÉGOCIATION » DELOYALE!

Lors de la septième réunion de « négociation » d'un nouvel accord d'entreprise, suite à la dénonciation de la convention de 72, la direction fédérale a présenté ses propositions après consultation des organisations syndicales. Consulter ne veut pas dire prendre en compte et depuis le début des négociations l'employeur reste sourd aux propositions des syndicats. Pire encore, alors que la convention de 72 a été dénoncée en décembre 2017, 14 mois après et à un mois d'une éventuelle signature, nous ne connaissons toujours pas toutes les facettes du nouvel accord ! Dans ce contexte, notre syndicat ne peut informer correctement les salariés afin de recueillir leur avis. L'Article L. 2241-3 du code du travail précise que : « *L'engagement sérieux et loyal des négociations implique que la partie patronale ait communiqué aux organisations syndicales les informations nécessaires pour leur permettre de négocier en toute connaissance de cause et ait répondu de manière motivée aux éventuelles propositions des organisations syndicales* ». Force est de constater que ce n'est malheureusement pas le cas, l'employeur refusant même de discuter de certains points que les syndicats avaient voulu aborder et qui figuraient dans le protocole élaboré au début des négociations.

Les administrateurs de la Fédération ont-ils été abusés ?

Lors du Conseil d'Administration du 20 janvier 2018, la dénonciation de la CC 72 était abordée et le conseil d'administration a voté la dénonciation de la Convention Collective de 72 selon les engagements du Président et du Directeur des ressources humaines :

Le Président de la FFMJC, Gérard Abonneau déclarait : « *il ne s'agit pas de courir à un moins disant social aujourd'hui trop souvent dans l'air du temps* »

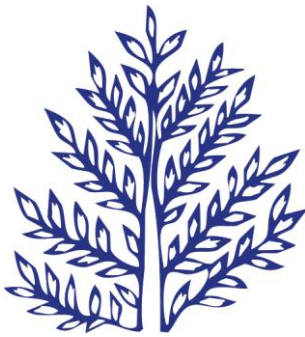
Le Directeur des ressources humaines affirmait : « *Il n'est pas question de remettre en cause les clauses de l'accord de 72 plus favorables que celles de la convention de l'animation* » et d'ajouter : « *Le redressement judiciaire évoqué correspond à une situation de fait qui ne doit pas aboutir à l'extrapolation selon laquelle cette référence traduirait l'intention de l'employeur de faire des économies qui seraient supportées par les personnels* ».

Aujourd'hui les masques tombent et la réalité est tout autre. Les administrateurs auraient-ils voté à l'identique si on leur avait annoncé que le nouvel accord d'entreprise prévoyait la fin des permanents syndicaux, la suppression de l'allocation logement pour les directeurs, du supplément familial et de l'indemnité de résidence pour tous les salariés, la réduction de la progression salariale par l'ancienneté et la mise en place de forfaits-jour pour les cadres ?

Les salaires risquent de baisser pour la majorité des salariés !

Il est difficile aujourd'hui de spéculer car il faut se rendre à l'évidence, la FFMJC fait de la rétention d'information en ne dévoilant pas ses intentions sur toutes les futures grilles de salaire mais aussi sur le montant d'une prime de mobilité qu'elle envisage pour les directeurs. Si l'employeur respecte ses engagements, nous devrions avoir ses informations pour le 11 mars soit 10 jours avant la date de signature de l'accord d'entreprise et sans possibilité de négociation. Inadmissible pour la CGT !

Néanmoins tentons de faire le point par rapport à ce qui a déjà été annoncé et étudions les conséquences sur la feuille de paye :



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

Indemnité logement des directeurs :

Cette indemnité est supprimée, soit entre 200 € et 500 € mensuels en moins sur la feuille de paye. Elle serait remplacée par une prime de mobilité dont la FFMJC ne dévoile pas le montant mais qui sera sûrement inférieure et qui sera aussi soumise à des conditions que l'on ignore à ce jour.

Supplément familial :

Cet avantage est aussi supprimé, soit entre 27 € et 1908 € annuels en moins sur la feuille de paye pour les salariés qui en bénéficiaient.

Indemnité de résidence :

Cette indemnité disparaît aussi, soit entre 37 € et 1059 € annuels en moins sur la feuille de paye.

Ancienneté :

L'ancienneté serait lissée, soit 6 points par an pour toutes les grilles avec un gel de cette prime pour les salariés qui sont au dessus de cette progression linéaire. Les directeurs ayant plus de 17 années d'ancienneté seraient impactés par cette baisse. Attention l'employeur n'a pas encore communiqué toutes les grilles.

Permanents syndicaux :

Suppression des permanents, l'employeur restant sourd aux difficultés des élus du personnel pour exercer leurs mandats et en particulier par rapport aux heures de délégation.

Forfait-jour pour les Cadres :

Alors que tous les syndicats sont défavorables à cette mesure et qu'elle ne peut être imposée aux salariés qui la refuseraient, l'employeur veut absolument l'appliquer.

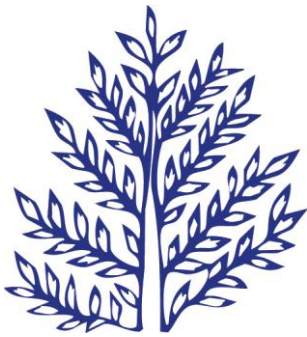
Échelle de sanctions :

Alors que les sanctions doivent faire l'objet d'un règlement intérieur, l'employeur persiste à vouloir faire figurer cette échelle dans l'accord d'entreprise.

Faut-il vraiment signer le nouvel accord d'entreprise ?

C'est la question que l'on peut se poser tant l'employeur ne nous y incite pas. D'ailleurs avait-il vraiment mesuré les conséquences de cette dénonciation ? Un refus de signer des organisations syndicales ne serait-il pas pour lui la meilleure solution ?

- Option 1 : Dès le 22 mars la Convention Collective de 72 ne sera plus applicable. Cependant la CGT a contesté cette dénonciation et l'affaire sera examinée en justice le 26 mars 2019. Une victoire de notre syndicat et la CC72 serait de nouveau applicable, l'employeur pouvant toujours faire appel.
- Option 2 : Dans le cas d'une signature de syndicats majoritaires les nouvelles dispositions de l'accord d'entreprise s'appliqueraient et toutes les dispositions qui étaient conventionnelles (CC 72) n'auraient plus d'existence. Ainsi certains avantages disparaîtraient et les salaires pourraient baisser. La CGT a demandé le maintien des



salaires antérieurs par une prime différentielle mais sans réponse de l'employeur à ce jour.

- Option 3 : En cas de non signature du nouvel accord, toutes les dispositions conventionnelles deviendraient contractuelles et les salaires seraient obligatoirement maintenus. Et si c'était la meilleure solution par rapport aux propositions actuelles ?
- Option 4 : La CGT se réserve aussi le droit de contester le nouvel accord s'il était signé principalement du fait du manque de loyauté de cette négociation.



Les tous petits points positifs du projet de nouvel accord

Un des motifs principaux de dénonciation de la CC72 était de permettre aux salariés qui n'étaient pas sur cet accord d'entreprise de pouvoir en bénéficier. Les éléments en notre possession aujourd'hui ne nous permettent pas de constater un réel avantage pour ces catégories de personnel. Par contre le nouvel accord favorise les cadres directeurs qui seraient recrutés à l'étranger.

Une meilleure reconstitution de carrière

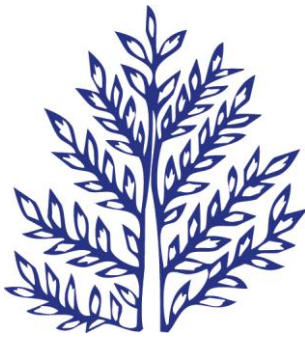
Le plafond de reconstitution de carrière augmente de 45 points à 54 points mais ne concernera que les nouveaux entrants, et les critères pour en bénéficier sont élargis. Elle sera financée par les économies faites sur les autres salariés.

Trois petits points et puis s'en vont

C'est le cadeau fait par l'employeur pour compenser la suppression de l'indemnité de résidence, soit 18,72 € brut par mois pour tous les salariés - enfin presque - car si vous avez beaucoup d'ancienneté cela sera déduit de votre déroulement de carrière.

Un meilleur indice de départ pour les cadres oui mais...

La Convention Collective de l'Animation dans son avenant 170 a redéfini les grilles de salaire ce qui oblige l'employeur à rémunérer les directeurs au coefficient 450 au lieu de 430. Cette



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

augmentation va surtout concerner les directeurs nouvellement recrutés ou ayant peu d'ancienneté puisqu'à partir de la 14ème année cet avantage fondra comme neige au soleil pour aboutir à une situation plus défavorable que la CC72 à partir de la 17ème année.

L'intersyndicale poursuit son travail de concertation

Après une première réunion d'échanges et de confrontation des points de vue, les syndicats CFDT, SUD, UNSA et CGT ont prévu de nouveau d'échanger le 14 mars. A cette date le contenu de l'accord qui sera présenté au Conseil d'Administration du 16 mars devrait être communiqué.

Pour la CGT, le nouvel accord est trop défavorable aux salariés

A ce stade de la négociation si notre syndicat a fait reculer l'employeur sur la critérisation, nous sommes en désaccord sur d'autres sujets importants :

- L'indemnité de logement des directeurs transformée en prime de mobilité
- La fin des permanents syndicaux
- L'échelle de sanction dans l'accord d'entreprise
- La suppression du supplément familial
- Le forfait-jour pour les cadres
- L'ancienneté revue à la baisse

Ces différents sujets sur lesquels l'employeur refuse toute négociation, constituent des points de blocage.

De plus le nouvel accord risque d'entraîner des inégalités de traitement entre les salariés avec le passage de la grille CC72 à la grille de la CCNA ou des directeurs que l'on appellerait autrement pour qu'ils soient à l'indice 400 au lieu de 450.

D'autre part les primes des cadres régionaux ou fédéraux de 100 points ne sont plus prévues dans le nouvel accord. Vont-elles aussi disparaître ?

En l'état, la CGT ne signera pas le nouvel accord qui est un recul par rapport à la CC72 et qui entraînerait des diminutions de salaire pour la plupart des personnels déjà en poste.

Le Bureau de l'UG

Infos dénonciation CC72 janvier 2019