

THÈMES ABORDÉS LORS DE LA NÉGOCIATION DU NOUVEL ACCORD D'ENTREPRISE

| | |
|--|----|
| Indemnité de logement / prime de mobilité..... | 2 |
| Indemnité de résidence..... | 3 |
| Représentation du personnel..... | 4 |
| Regroupements institutionnels, professionnels et formations..... | 6 |
| Échelles des sanctions | 7 |
| Loyauté..... | 9 |
| Reconstitution de carrière à l'embauche..... | 10 |
| Classification des postes..... | 12 |
| Critérisation (ou catégorisation) des postes..... | 13 |
| Supplément familial pour tous les salarié.e.s..... | 15 |
| Affectation, mouvement, mutation..... | 17 |
| Congés payés annuels..... | 19 |
| Temps de travail..... | 21 |
| Proposition pour les salaires..... | 22 |

Indemnité de logement / prime de mobilité

| Propositions de base de l'employeur soumises aux discussions | Propositions, contributions ou observations CFDT | Propositions, contributions ou observations Ferc-CGT | Propositions, contributions ou observations SEP-UNSA | Propositions, contribution ou observations SUD |
|--|---|---|---|---|
| <p>Transformation de l'allocation logement qui concerne les directeurs et directrices : deviendrait une prime de mobilité identique pour toutes et tous les directeurs soumis à une clause de mobilité</p> | <p>Attribution d'une prime égale à 50pts identique pour tous les directeurs.trices. Les alloc logements actuelles seront converties en points (6,24€ en 2019). Tous les montants inférieurs à ces 50 pts bénéficieront de L'attribution du nombre de points complémentaires à concurrence des 50pts. Les montants dépassant déjà les 50pts dans les primes actuelles seront conservées.</p> | <p>Maintien de l'allocation logement. Cette indemnité sera identique pour tous les salariés directeurs (60 pts) et sera versée par l'employeur. L'assemblée des personnels réunie pendant les JNE est en accord avec cette proposition de la CGT et est contre l'idée de prime de mobilité.</p> <p>Remarque : L'employeur ne définit par les critères d'attribution et le montant de sa prime de mobilité. Pourra-t-elle être retirée et sous quelles conditions ? Est ce que les directeurs qui avaient une allocation logement à la date de la dénonciation se verront retirer leur avantage ?</p> | <p>SEP UNSA : Intégrer la prime dans le salaire. proposition qu'on réfléchisse à localiser la prime de catégorisation. CGT : d'accord avec l'employeur propose 60 pts pour tout le monde- faux -maintenir une prime de logement, partie intégrante du salaire, identique pour tous les directeurs</p> | <p>Intégrer au salaire sous forme de prime spécifique en points (50) égalitaire pour tou.te.s les directeurs.trices</p> <p>La difficulté de le transformer en prime de mobilité est de déterminer un/des critère(s) objectif (s) sur la mobilité (distance, taille de maison, infra région, etc.)</p> |

Synthèse, préconisations collectives

Indemnité de résidence

| Propositions de base de l'employeur soumises aux discussions | Propositions, contributions ou observations CFDT | Propositions, contributions ou observations Ferc-CGT | Propositions, contributions ou observations SEP-UNSA | Propositions, contribution ou observations SUD |
|--|--|--|--|--|
| Extension à tous les personnel.le.s de la fédération | Extension du bénéfice de cette indemnité sur la base de la zone d'abattement 2 à tous les personnels de la zone d'abattement 1 | Extension à tous les salariés calculée à partir de la grille de la fonction publique sur la base du siège de la FFMJC à Paris dans un souci d'égalité entre tous les salariés soit zone d'abattement 0. Taux 3% Remarque : Les différences de traitement actuelles doivent être gommées. | SEP UNSA : demande officielle de rétablissement dans les droits des personnels privés d'indemnité de résidence depuis leurs embauches et (1 %/3 % du salaire brut). Intégrer la prime dans le salaire 1 ou 3 % mais pour tout le monde. | Extension à tous. Même proposition que la CFDT en précisant que la prime est liée au lieu de travail et non pas à la résidence |

Synthèse, préconisations collectives

Représentation du personnel

| Propositions de base de l'employeur soumises aux discussions | Propositions, contributions ou observations CFDT | Propositions, contributions ou observations Ferc-CGT | Propositions, contributions ou observations SEP-UNSA | Propositions, contribution ou observations SUD |
|--|---|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Fin de la mise à disposition de deux postes de directeurs ou directrices en tant que permanent.e.s syndicaux • Les institutions représentatives du personnel sont celles définies par la réglementation et les dispositions conventionnelles de la branches • 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 | <ul style="list-style-type: none"> • Maintien des postes permanent.e.s syndicaux sur la base d' ¼ par syndicat. • Une démarche sera engagée avec les MJC visant à la mise en place d'une compensation financière sur le coût du poste du directeur.trice quand celui-ci remplit un mandat de représentant du personnel. Cette déduction pourrait correspondre à 50% du temps de | <p>Maintien des permanents syndicaux. Respect de l'article 2.8 et suivant de la convention collective de l'animation sur l'obligation de mise à disposition et en particulier sur l'article 2.8.6 sur la signature d'un accord d'entreprise.</p> <p>Mise en place de bons de délégation pour les élus du personnel. Remplacement des salariés qui s'absentent de leur lieu de travail pour exercer leurs mandats ou paiement en heures supplémentaires.</p> <p>Valorisation des</p> | <p>Maintien des postes permanent.e.s syndicaux sur la base d' 1/4 par syndicat.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une démarche sera engagée avec les MJC visant à la mise en place d'une compensation financière sur le coût du poste du directeur.trice quand celui-ci remplit un mandat de représentant du personnel. Cette déduction pourrait correspondre à 50% du temps de délégation horaire. <p>La conclusion de 4 conventions «compensation représentant du personnel » entraînerait la</p> | <p>Créer un « réservoir » d'heures dans lequel on pourrait piocher selon ses mandats et ses participations aux IRP La base du réservoir serait l'équivalent de 2 ETP. La répartition serait faite selon les résultats aux précédentes élections des représentants du personnel</p> |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| <p>accord négocié dans le cadre de la NAO.</p> <ul style="list-style-type: none"> 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. | <p>délégation horaire. La conclusion de 4 conventions «compensation représentant du personnel » entraînerait la suppression du financement du ¼ temps permanent syndical de la liste syndicale concernée.</p> <ul style="list-style-type: none"> Les institutions représentatives du personnel sont celles définies par la réglementation et les dispositions conventionnelles de la branches idem | <p>parcours de délégués du personnel ou syndicaux.</p> | <p>suppression du financement du 1/4 temps permanent syndical de la liste syndicale concernée.</p> <ul style="list-style-type: none"> Les institutions représentatives du personnel sont celles définies par la réglementation et les dispositions conventionnelles de l a branche. <p>SEP UNSA favorable à une délégation d'heure à l'ensemble des salariés. Compensation financière au MJC basée sur les journées de présence effective des représentants du personnel aux instances du personnel et aux diverses commission mise en place à Paris.</p> | |
|---|--|--|--|--|

Synthèse, préconisations collectives

Regroupements institutionnels, professionnels et formations

| Propositions de base de l'employeur soumises aux discussions | Propositions, contributions ou observations CFDT | Propositions, contributions ou observations Ferc-CGT | Propositions, contributions ou observations SEP-UNSA | Propositions, contribution ou observations SUD |
|---|---|--|---|--|
| <p>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.</p> | <p>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.</p> | <p>RAS</p> | <p>SEP UNSA : rappelle que dans l'autre sens, l'employeur est tenu de réaliser l'entretien professionnel.</p> | <p>Pas de remarque</p> |

Synthèse, préconisations collectives

Échelles des sanctions

| Propositions de base de l'employeur soumises aux discussions | Propositions, contributions ou observations CFDT | Propositions, contributions ou observations Ferc-CGT | Propositions, contributions ou observations SEP-UNSA | Propositions, contribution ou observations SUD |
|---|--|--|--|--|
| <p>En fonction de la gravité de la faute et des circonstances l'entourant, une sanction plus ou moins lourde sera appliquée au salarié selon la graduation suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 | <p>Établissement d'un règlement intérieur obligatoire dans les entreprises à partir de 20 salariés</p> | <p>Ces dispositions ne doivent pas figurer dans un accord d'entreprise mais dans un règlement intérieur.</p> | <p>N'a pas lieu d'être, doit être dans le règlement intérieur (obligatoire dans les entreprises à partir de 20 salariés)</p> | <p>Passer par un règlement intérieur</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| <p>jours.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Ne constitue pas une sanction la mutation pour nécessité de service</p> | | | | |
|--|--|--|--|--|

Synthèse, préconisations collectives

Loyauté

| Propositions de base de l'employeur soumises aux discussions | Propositions, contributions ou observations CFDT | Propositions, contributions ou observations Ferc-CGT | Propositions, contributions ou observations SEP-UNSA | Propositions, contribution ou observations SUD |
|---|--|--|--|--|
| <p>Les personnels possèdent pleine liberté d'adhérer personnellement à tout parti, mouvement, politiques, confessionnels ou philosophique de leur choix.</p> <p>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.</p> <p>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</p> | <p>???????</p> <p>???????</p> | <p>RAS</p> | | <p>Concernant la liberté d'adhérer à tout mouvement de son choix, la loi sur la non discrimination suffit. La question de la loyauté pourrait faire l'objet d'un préambule aux présents accords en plus de la référence aux accords de 72, à leur histoire et au fait qu'ils ont donné naissance à la CCNA</p> |

| | | | | |
|----------------------|--|--|--|--|
| duquel ils exercent. | | | | |
|----------------------|--|--|--|--|

Synthèse, préconisations collectives

Reconstitution de carrière à l'embauche

| Propositions de base de l'employeur soumises aux discussions | Propositions, contributions ou observations CFDT | Propositions, contributions ou observations Ferc-CGT | Propositions, contributions ou observations SEP-UNSA | Propositions, contribution ou observations SUD |
|--|--|--|---|--|
| <p>Lors de l'embauche d'un salarié, son ancienneté, dans la limite de 54 points, sera prise en compte immédiatement sur présentation de pièces justificatives (fiches de paye ou certificat de travail) selon les modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ancienneté dans la branche de l'animation <p>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.</p> <p>Cette prime sera égale à trois points par année entière.</p> | <p>Idem</p> | <p>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,</p> <p>limite portée à 50 points pour l'ancienneté dans l'économie sociale à raison de 2 points par an si fonction différente que le poste proposé.</p> | <p>prime sera égale à 3 points par année entière dans tous les cas mentionnés à concurrence de 54 points.</p> <p>SEP UNSA : recalcul de la reconstitution au lendemain de l'accord pour l'ensemble des salariés. Prendre en compte la Fonction publique territoriale?</p> | <p>D'accord avec la proposition de l'employeur aux exceptions suivantes près :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prise en compte de l'ancienneté pour des collègues dont le niveau de diplôme et l'expérience permettent d'être valorisées (avec des critères concrets par exemple le niveau de diplôme validé et le nombre d'années d'expérience sur les compétences demandées) - 3 pts par année entière d'ancienneté pour tous |

| | | | | |
|---|---|--|--|--|
| <p>- Ancienneté dans l'Economie Sociale (associations, mutuelles et coopératives...)</p> <p>Et :</p> <p>- 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</p> <p>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.</p> <p>Cette prime sera égale à un point par année entière.</p> <p>Ces deux lignes peuvent figurer sur une même ligne du bulletin de salaire.</p> | <p>Cette prime sera égale à 3 points par année entière.</p> | | | |
|---|---|--|--|--|

Synthèse, préconisations collectives

Classification des postes

| Propositions de base de l'employeur soumises aux discussions | Propositions, contributions ou observations CFDT | Propositions, contributions ou observations Ferc-CGT | Propositions, contributions ou observations SEP-UNSA | Propositions, contribution ou observations SUD |
|--|--|--|--|--|
| La classification est celle de la CCNA | Idem Voir conséquences de l'avenant 170 du 5 décembre 2018 portant sur classification des groupes G et H. | En accord avec la proposition de l'employeur si des points supplémentaires sont attribués par accord d'entreprise. | | Idem CCNA |

Synthèse, préconisations collectives

Critérisation (ou catégorisation) des postes

| Propositions de base de l'employeur soumises aux discussions | Propositions, contributions ou observations CFDT | Propositions, contributions ou observations Ferc-CGT | Propositions, contributions ou observations SEP-UNSA | Propositions, contribution ou observations SUD |
|--|---|---|--|---|
| <p>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)</p> <p>Ne sera pas évoqué dans cette négociation. Ce point fera l'objet d'un avenant au présent accord ou d'un accord spécifique</p> | <p>Voir conséquences de l'avenant 170 du 5 décembre 2018 poratn sur classification des groupes H.</p> <p>Une critérisation des postes sera mise en place dans le cadre de cet accord.</p> <p>Les postes qui seront caractérisés par :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Un budget de 500K€ à 1000K€ et/ou l'animation et la gestion d'un effectif salarié d'au moins 6 ETP et/ou l'implantation du poste sur un territoire de la politique de la ville, et ou la gestion d'un projet ayant reçu l'agrément de centre | <p>La CGT est contre cette mesure de directeurs au mérite qui créera de la discrimination.</p> <p>Propositions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une reconstitution de carrière avec un nombre de points plus important et qui permettrait de capitaliser toutes les expériences dans le domaine 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. <p>La proposition de la</p> | <p>SEP UNSA : catégorisation par prime de carrière (0-125 pts) et prime de poste (53-185 pts) financée en local par les MJC partenaires sur base de facturation de la FFMJC.</p> | <p>Face au risque d'apparition de postes « sous-côté », de disparition de la solidarité entre les postes (tendance à l'individualisation) , de dévalorisation de certains postes et de l'émergence d'une négociation des collectivités sur les coûts de postes</p> <p style="text-align: right;">→ Contre</p> |

| | | | | |
|--|---|---|--|--|
| | <p>social, bénéficieront d'une prime de poste de 30 pts Les postes qui seront caractérisés par : Un budget supérieur à 1000K€ Et ou l'animation et la gestion d'un effectif salarié de plus de 20 ETP Bénéficieront d'une prime de poste de 50pts En cas de changement de poste pour MNS les points de prime de poste acquis resteront acquis. En cas de changement de poste consécutive à la suppression du poste la moitié des pts prime de poste acquis resteront acquis</p> | <p>CGT sur la critérisation a été confirmée à l'unanimité par l'ensemble des salariés qui ont participé à l'assemblée des personnels aux JNE.</p> | | |
|--|---|---|--|--|

Synthèse, préconisations collectives

Sep Unsa : Sujet du point traité : supplément familial pour tous les salarié.e.s

Supplément familial pour tous les salarié.e.s

| Propositions de base de l'employeur soumises aux discussions | Propositions, contributions ou observations CFDT | Propositions, contributions ou observations Ferc-CGT | Propositions, contributions ou observations SEP-UNSA | Propositions, contribution ou observations SUD |
|---|--|---|--|--|
| <p>Transformation du supplément familial en dispositif de soutien à la conciliation vie professionnelle / vie familiale, égalité homme/femme, pour tous les salarié.e.s,</p> <p>Les modalités d'attribution seront définies avec le comité d'entreprise</p> | <p>???????? pas de position pour l'instant</p> <p>Environ 35 000€ aujourd'hui à redistribuer.</p> <p>Est-ce remplaçable par des chèques services CESU gérés par le CE ? Le CESU n'est valable que si on rémunère des intervenants dans le domaine du service à domicile et à la personne surtout. Obligation donc d'orienter ses dépenses dans ce registre et pas d'acheter des vêtements aux enfants. Les bénéficiaires seraient plus nombreux car plus limités aux</p> | <p>Maintien du supplément familial sur la base actuelle de calcul et application à l'ensemble du personnel.</p> <p>Remarque : L'employeur veut se décharger d'un avantage dont bénéficiaient les salariés en faisant de l'ingérence dans le fonctionnement du comité d'entreprise puisqu'il ne lui appartient pas de décider des activités sociales. Ainsi le comité d'entreprise serait au service de l'employeur. Seul le CE peut décider de ses activités sociales et des modalités</p> | <p>SEP UNSA : Tout le monde par forcément intéressés par des chèques emploi service. Par contre avoir une réflexion sur comment concilier vie familiale avec la vie professionnelle est fortement souhaitée.</p> | <p>Intérêt pour le principe de discuter avec le CNE</p> <p>Transformer en chèques vacances : dispositif créé par la loi et géré par une agence paritaire</p> |

| | | | | |
|--|---|----------------|--|--|
| | seuls parents. Mais même chez les parents, une femme seule avec son enfant pourrait prétendre à une aide supérieure (pour la garde, le soutien scolaire) à ce qu'elle perçoit aujourd'hui pour 1 enfant (27€/an). Un.e collègue directeur.rice pourrait prétendre au financement des emplois a domicile pour faire ses courses, son ménage, etc.. ; | d'attribution. | | |
|--|---|----------------|--|--|

Synthèse, préconisations collectives

Affectation, mouvement, mutation

| Propositions de base de l'employeur soumises aux discussions | Propositions, contributions ou observations CFDT | Propositions, contributions ou observations Ferc-CGT | Propositions, contributions ou observations SEP-UNSA | Propositions, contribution ou observations SUD |
|---|---|--|--|--|
| <p>Les postes disponibles sont portés à la connaissance de tous les personnels sur un espace numérique dédié Les personnels manifestent, le cas échéant, leur intérêt pour le poste dans le respect des conditions énoncées Dans le cas des postes régis par une convention de mise à disposition, l'affectation s'effectue sous réserve de l'accord de la structure bénéficiaire de la convention. Les mutations à l'initiative du salarié ou celles qui résultent d'une nécessité de service non imputable au salarié, font l'objet d'une prise en charge des frais, 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</p> | <p>Idem sauf prise e charge d'installation sur le premier poste</p> | <p>Les postes disponibles sont portés à la connaissance de tous les personnels. Les personnels manifestent, le cas échéant, leur intérêt pour le poste. L'employeur favorisera les rapprochements familiaux et les mutations proches du lieu de domicile, Aucune décision concernant le personnel ne pourra être prise sans information en amont des représentants du personnel qui peuvent émettre un avis.</p> <p>La prise en charge des frais de déménagement s'effectue sur la base du devis le moins élevé.</p> | <p>SEP UNSA: Prise en charge d'un déménagement également pour la 1ere affectation favorise la prise de poste et le recrutement</p> | <p>D'accord avec la proposition de l'employeur</p> |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| à l'entrée dans l'entreprise, les frais d'installation et de déménagement ne sont pas à la charge de l'employeur. | | | | |
|---|--|--|--|--|

Synthèse, préconisations collectives

Congés payés annuels

| Propositions de base de l'employeur soumises aux discussions | Propositions, contributions ou observations CFDT | Propositions, contributions ou observations Ferc-CGT | Propositions, contributions ou observations SEP-UNSA | Propositions, contribution ou observations SUD |
|--|--|--|---|--|
| <p>Tout salarié acquiert 3,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif sur la période annuelle d'acquisition qui s'entend du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.</p> <p>La période de prise de congés est fixée du 1^{er} mai au 31 mai de l'année suivante.</p> <p>Le congé principal pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de l'année considérée, doit obligatoirement être égal à 12 jours ouvrables continus et ne peut excéder 30 jours ouvrables.</p> <p>Le fractionnement des congés n'entraîne pas de jours supplémentaires.</p> | <p>Non 3,5 jours</p> <p>18 jours ouvrables</p> | <p>Tout salarié acquiert 3,5 jours ouvrables de congés payés par mois de travail effectif sur la période annuelle d'acquisition qui s'entend du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.</p> <p>La période de prise de congés est fixée du 1^{er} mai au 31 mai de l'année suivante.</p> <p>Le congés principal pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre de l'année considérée, doit obligatoirement être égal à 12 jours ouvrables continus minimum et ne peut excéder 30 jours ouvrables.</p> | <p>SEP UNSA: maintien des 4 semaines consécutives obligatoires entre 1^{er} mai et 31 octobre de préférence l'été pour entre autre lutter contre les RPS.</p> | <p>Idem avec 3,5 jours de CP par mois effectif</p> |

| | | | | |
|--|-------------|---|--|--|
| <p>Congés de courtes durées pour tous les personnels:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mariage ou PACS : 6 jours ouvrables - mariage d'un enfant 3 jours ouvrables - décès conjoint : 6 jours ouvrables - décès du conjoint de l'enfant ou du concubin : 6 jours ouvrables - déménagement : 3 jours ouvrables. <p>Hormis les cas énumérés ci-dessus, se référer à la CCNA.</p> <p>Congés maladie : voir CCNA et droit du travail.</p> | <p>idem</p> | <p>Le fractionnement des congés n'entraîne pas de jours supplémentaires.</p> <p>Congés de courtes durées pour tous les personnels:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mariage ou pacs : 6 jours ouvrables - mariage d'un enfant 3 jours ouvrables - décès conjoint : 6 jours ouvrables - décès du conjoint de l'enfant ou du concubin : 6 jours ouvrables - déménagement : 3 jours ouvrables. <p>Hormis les cas énumérés ci-dessus, se référer à la CCNA.</p> <p>Congés maladie : voir CCNA et droit du travail.</p> | <p>Mariage 6 jours ouvrables</p> <p>Mariages d'un enfant 3 jours ouvrables</p> <p>Décès du conjoints 6 jours ouvrables</p> <p>Décès de l'enfant, du concubin 6 jours ouvrables</p> <p>Déménagement 3 jours ouvrables</p> | |
|--|-------------|---|--|--|

Synthèse, préconisations collectives

Temps de travail

| Propositions de base de l'employeur soumises aux discussions | Propositions, contributions ou observations CFDT | Propositions, contributions ou observations Ferc-CGT | Propositions, contributions ou observations SEP-UNSA | Propositions, contribution ou observations SUD |
|--|--|--|---|--|
| <p>Les directrices, directeurs de MJC et des établissements en gestion fédérale, les directrices et directeurs régionaux, les personnel.les cadres rattaché.e.s au siège fédéral sont des cadres autonomes.</p> <p>Les cadres autonomes sont soumis au forfait jour sur la base de 210 jours [soumis à discussion, attente de proposition] par période de 12 mois (du 1^{er} juin de l'année au 31 mai de l'année suivante)</p> <p>Pour les personnels non cadre, l'horaire de travail en vigueur s'établit à 35h. L'aménagement de la réduction du temps de travail est confirmé. L'horaire hebdomadaire du</p> | <p>NIET</p> <p>Les directeurs.trices sont soumis à l'horaire de service et choisissent parmi les 4 options de RTT déjà existantes</p> <p>Oui pourquoi pas.</p> | <p>Contre le forfait jour. Pour les personnels cadres et non cadre, l'horaire de travail en vigueur s'établit à 35h. L'aménagement de la réduction du temps de travail est confirmé. L'horaire hebdomadaire du temps de travail peut donc être adapté selon les dispositions de cet accord.</p> <p>La FFMJC reconnaît la possibilité de recourir au télétravail. Sont considérés deux types de télétravail : occasionnel et régulier. Le télétravail occasionnel doit faire l'objet d'une autorisation</p> | <p>SEP UNSA : Problème de la prise en compte des jours fériés, dimanche etc. employeur ouvert à la discussion. Hors de questions surtout dans les conditions proposées (sans revalorisation salariale) ! 5 % de revalorisation étude de la DARES publié en 2015</p> | <p>Rejet de la proposition de forfait cadre sans contrepartie conséquente</p> <p>Télétravail : Dans la proposition il manque des éléments précisés par la CCNA (conditions de passage - et de de retour - en télétravail ; modalités d'acceptation par le salarié ; modalités de contrôle du temps de travail ; plages horaires pour contacter le salarié). Ou le contenu de la charte</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| <p>temps de travail peut donc être adapté selon les dispositions de cet accord. [recoller ici le texte de l'accord mentionné]</p> <p>La FFMJC reconnaît la possibilité de recourir au télétravail. Sont considérés deux types de télétravail : occasionnel et régulier. Le télétravail occasionnel doit faire l'objet d'une autorisation entre l'employeur et le salarié concerné. L'autorisation mentionnera les conditions d'exercice. Dans le cas des personnels mis à disposition, cette autorisation doit être validée par le ou la présidente de l'association. Dans le cadre d'un télétravail régulier un avenant au contrat de travail sera établi. Sauf disposition contraire dans les conditions Pour le télétravail, se référer à la charte</p> | | <p>entre l'employeur et le salarié concerné. L'autorisation mentionnera les conditions d'exercice. Dans le cas des personnels mis à disposition, cette autorisation doit être validée par le ou la présidente de l'association. Dans le cadre d'un télétravail régulier un avenant au contrat de travail sera établi. Sauf disposition contraire dans les conditions Pour le télétravail, se référer à la charte</p> | | |
|--|--|--|--|--|

Proposition pour les salaires

| Propositions de base de l'employeur soumises aux discussions | Propositions, contributions ou observations CFDT | Propositions, contributions ou observations Ferc-CGT | Propositions, contributions ou observations SEP-UNSA | Propositions, contribution ou observations SUD |
|---|---|--|---|---|
| | | <p>30 points supplémentaires pour toutes les grilles par rapport à la CCNA.</p> <p>Ancienneté linéaire sur la base de 7 points par an.</p> | | |

Proposition pour les situations des personnels à la date de la dénonciation de la CC 72

| Propositions de base de l'employeur soumises aux discussions | Propositions, contributions ou observations CFDT | Propositions, contributions ou observations Ferc-CGT | Propositions, contributions ou observations SEP-UNSA | Propositions, contribution ou observations SUD |
|---|---|---|---|---|
| | | Les avantages acquis (salaires, indemnités et primes) seront conservés afin que les salariés ne subissent aucune diminution de salaire. | | |

Proposition pour les tickets restaurant

| Propositions de base de l'employeur soumises aux discussions | Propositions, contributions ou observations CFDT | Propositions, contributions ou observations Ferc-CGT | Propositions, contributions ou observations SEP-UNSA | Propositions, contribution ou observations SUD |
|--|--|---|--|--|
| | | <p>Extension à tous les salariés de la fédération sur la base des salariés du siège.</p> <p>Les salariés en mission ou en délégation perçoivent l'indemnité de repas.</p> | | |