cgt mjc

UNION GÉNÉRALE
DES SYNDICATS FERC-CGT
DES PERSONNELS
DES MAISONS DES JEUNES
ET DE LA CULTURE
ET DE LEURS FÉDÉRATIONS

110 rue Léon Gambetta
76210 Bolbec
Tél. 06 52 28 06 39
Tél. 07 81 78 40 61
cgt.mjc@wanadoo.fr

Septembre 2019 - N°137

NUMÉRO SPÉCIAL ÉLECTIONS À LA FFMJC

LE VOTE CGT INDISPENSABLE...

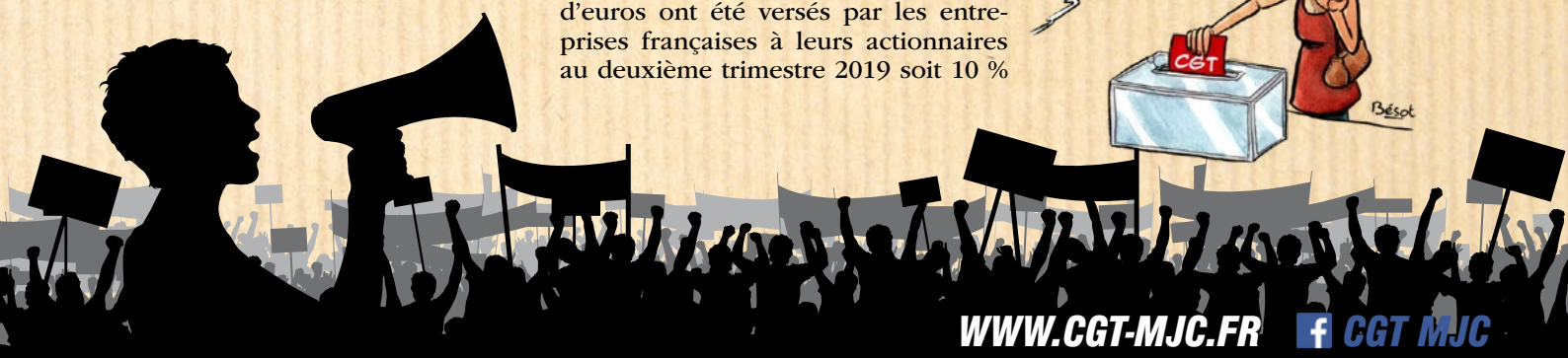
POUR DÉFENDRE NOS METIERS, NOS EMPLOIS, NOS SALAIRES ET ASSURER L'AVENIR DES MJC

Depuis son élection à la présidence de la République, Emmanuel Macron a imposé **une réforme régressive du droit du travail**. Les ordonnances de 2017 ont instauré toute une série de mesures destinées à accompagner **l'ultra-libéralisation de la société**. Ces cadeaux faits au patronat s'accompagnent d'une **déstructuration des Instances Représentatives du Personnel** par la mise en place d'une instance unique de représentation, le Comité Social et Économique (CSE). **Le nombre d'élus est ainsi réduit, rendant plus difficile l'exercice de leur mission.**

Raison de plus pour que les salariés élisent des représentants qui les défendent efficacement et qui soient porteurs de propositions alternatives différentes de la politique actuelle de la FFMJC qui conduit malheureusement ses salariés droit dans le mur avec quatre millions d'euros de dettes sociales et fiscales. De plus la FFMJC subit le désengagement financier de l'État qui impacte aussi les collectivités locales. Pourtant le récent rapport du Comité Economique Social et Environnemental prône **l'Éducation populaire comme une exigence du XXIe siècle**. Autour de vingt préconisations, cinq grands axes en émergent : investir dans les politiques publiques d'Éducation populaire pour contribuer à réconcilier la société ; développer le lien social pour conforter la citoyenneté ; sécuriser le modèle économique ; former et reconnaître les compétences ; engagement et gouvernance.

La CGT doute que ces préconisations intéressantes soient suivies d'effets car elles ne sont pas prioritaires dans les choix du **rouleau compresseur néolibéral** qui n'a pas fait de trêve sociale cet été avec la parution du décret sur l'assurance chômage. Les nouvelles mesures sont drastiques avec une baisse des indemnités et un durcissement des conditions d'accès pour donner l'illusion que le chômage baisse. L'automne nous promet une **réforme des retraites** qui devrait allonger la durée de cotisation sans, soi-disant, toucher à l'âge de départ… Parallèlement quarante-six milliards d'euros ont été versés par les entreprises françaises à leurs actionnaires au deuxième trimestre 2019 soit 10 % des dividendes distribués dans le monde, et le nombre de personnes vivant sous le seuil de la pauvreté atteint les neuf millions. **Les injustices sociales ne seront pas les seuls sujets de mobilisation** pour la rentrée car les questions climatiques sont des plus préoccupantes. Si le président français s'est présenté au G7 comme le sauveur de l'humanité, n'oublions pas que le Parlement français vient de ratifier l'accord de libre-échange entre le Canada et l'Europe alors que 6 000 km les séparent et que notre pays n'est pas totalement étranger à la déforestation en Amazonie.

Septembre va être un mois de mobilisations importantes alors engageons-nous au côté de la CGT pour y participer.



LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE)

CONNAÎTRE L'ESSENTIEL SUR CETTE NOUVELLE INSTANCE

Le Comité Social et Économique est la nouvelle Instance Représentative du Personnel mise en place par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise. Il fusionne plusieurs instances préexistantes, à savoir : le comité d'entreprise (CE), le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et les délégués du personnel (DP).

Origine du CSE

Contrairement aux apparences, le CSE n'a pas été créé de toutes pièces par les ordonnances du 22 septembre 2017. Il s'agit en fait d'une longue évolution législative commencée en 1993 lorsque les délégués du personnel et le comité d'entreprise pouvaient déjà être regroupés au sein d'une Délégation Unique du Personnel (DUP). La loi Rebsamen de 2015 a permis au CHSCT de rejoindre la DUP. La DUP restait pour autant facultative, mais au sein de la FFMJC, elle a été imposée par l'employeur pour réduire la capacité d'agir des représentants du personnel. Avec les ordonnances Macron, le CSE remplace les anciennes Instances Représentatives du Personnel et devient obligatoire. Belle aubaine pour la FFMJC qui se satisfait pleinement de ce cadeau fait au patronat !

Mise en place du CSE

■ Condition d'effectif : 11 salariés, 6 dans l'Animation

La mise en place du CSE est soumise à une condition d'effectif. En effet, le CSE n'est obligatoire que dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 11 salariés pendant 12 mois consécutifs. Les revendications portées par la CGT dans le cadre des négociations de la branche de l'Animation ont réduit ce seuil à 6 salariés.

■ Date de mise en place du CSE

Le CSE devait être mis en place aussitôt les mandats des représentants élus du personnel arrivés à échéance, et au plus tard le 1er janvier 2020.

■ Élection des membres du CSE - Élections professionnelles

Comme les anciennes Instances Représentatives du Personnel (IRP), le CSE est mis en place par des élections professionnelles.

A la FFMJC, le scrutin se fait par correspondance, et à la demande de la CGT, les bulletins de vote sous enveloppe sont envoyés à l'adresse d'un huissier.

Le scrutin a lieu durant le temps de travail. Le temps de vote est donc rémunéré.

Le scrutin se déroule en deux tours avec représentation proportionnelle au plus fort reste et les modalités de déroulement et d'organisation des élections ont fait l'objet d'un protocole d'accord entre les organisations syndicales et l'employeur qui en détermine le déroulement.

Les membres du CSE sont en principe élus pour quatre ans mais un accord d'entreprise interne à la FFMJC a réduit cette durée à trois années.

Composition du CSE

Le CSE est présidé par l'employeur. Il se compose d'un nombre égal de titulaires et de suppléants. Les suppléants ne peuvent assister aux réunions qu'en l'absence des titulaires et c'est une régression par rapport à ce qui se pratiquait à la FFMJC. La CGT a contesté ce recul mais l'employeur n'a pas accédé à notre demande de voir cette disposition maintenue.

Le Délégué Syndical est membre de droit du CSE. Dans certains cas, comme une réunion qui porte sur la santé, la sécurité et les conditions de travail, certaines personnes peuvent siéger au CSE avec une voix consultative : le médecin du travail, l'inspecteur du travail ou encore les agents de service de prévention des organismes de sécurité sociale.

Le nombre de titulaires au CSE et les heures de délégation dont ils disposent varient selon l'effectif de l'entreprise, et par accord d'entreprise le nombre a été porté à sept élus pour le collège Cadres et à quatre élus pour le collège Employés. C'est une diminution par rapport aux dernières élections où le nombre total était de treize ce que réclamait notre syndicat. L'employeur souhaitait que ce nombre soit inférieur et il a fallu négocier pour le porter à onze élus.

Missions et compétences du CSE

■ Réclamation et expression des salariés

Le CSE est d'abord un **organe de réclamation et de contrôle** de l'application du droit du travail dans l'entreprise. Il présente les réclamations individuelles ou collectives des salariés à l'employeur. Ces réclamations peuvent porter sur des sujets comme les salaires, le respect du Code du Travail, la protection sociale ou encore les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise, la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, l'organisation du travail, la formation professionnelle et les techniques de production. Anciennement, ce rôle était exercé par les délégués du personnel.

■ Santé, sécurité et conditions de travail

Au-delà de cinquante salariés, le CSE acquiert les prérogatives anciennement dévolues au CHSCT. De ce fait, il devient un organe chargé de contribuer à la **prévention et à la protection de la santé** physique et mentale, à la **sécurité** ainsi qu'à l'amélioration des **conditions de travail** des salariés. De part cette attribution, le comité peut procéder à des analyses des risques professionnels, à des enquêtes. Il veille à la prévention des actes de

harcèlement moral, sexuel et des agissements sexistes. Il s'assure de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (notamment sur des problématiques liées à la maternité, au retour à l'emploi, à l'adaptation des postes de travail). Enfin, il favorise le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle.

Information et consultation sur l'organisation générale de l'entreprise

Le CSE doit être tenu informé et consulté sur les questions relatives à l'organisation, à la gestion et au fonctionnement général de l'entreprise, notamment sur :

- Les mesures de nature à faire varier les effectifs de l'entreprise
- L'évolution économique et juridique de l'entreprise
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle
- Les évolutions technologiques (introduction d'une nouvelle technologie dans l'entreprise) ainsi que tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Consultation du CSE

Le CSE est une instance de dialogue avec l'employeur.

Il a un droit de regard sur toute décision pouvant amener une mutation des conditions de travail et, sur demande de l'employeur, peut-être amené à examiner les propositions à ce sujet.

Il aura ainsi un rôle de consultation et de conseil pour l'employeur. Il sera obligatoirement consulté sur :

- La situation économique et financière de l'entreprise
- Les orientations stratégiques de l'entreprise
- La mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés
- La restructuration et compression des effectifs
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi
- L'offre publique d'acquisition
- Les procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire
- Le licenciement collectif pour motif économique.

Droit d'alerte du CSE

Le CSE bénéficie d'un droit d'alerte au même titre que les anciennes instances.

Ainsi, il pourra l'exécuter en cas d'atteintes aux droits et libertés des personnes, en cas de danger sanitaire grave et imminent et en cas de connaissance de pratiques abusives quant aux contrats de travail, notamment des CDD et sur la situation économique de l'entreprise.

Fonctionnement du CSE

Afin de fonctionner convenablement, le CSE est doté de deux budgets : un budget de fonctionnement et un budget relatif aux Activités Sociales et Culturelles.

Le budget de fonctionnement du CSE est fixé à 0,20 % de la masse salariale à la FFMJC, soit le taux légal. Moins l'entreprise est grande, moins la marge de manœuvre du CSE est importante.

Le budget des Activités Sociales et Culturelles est fixé par accord d'entreprise à 1,69 % de la masse salariale brute de la FFMJC.

Le CSE a la possibilité de transférer une partie de l'excédent annuel de son budget de fonctionnement sur le budget des Activités Sociales et Culturelles, l'inverse n'est envisageable qu'à hauteur de 10 %, afin de ne pas nuire à l'intérêt des salariés.

Lorsque le CSE est consulté sur la situation économique de l'entreprise, de ses orientations stratégiques ou de sa politique sociale, il pourra être assisté d'un expert qui sera rémunéré de la manière suivante :

- Sur la situation économique de l'entreprise : prise en charge à 100 % par l'employeur
- Sur les orientations stratégiques de l'entreprise : 80 % pris en charge par l'employeur et 20 % pris en charge par le CSE
- Sur la politique sociale de l'entreprise : prise en charge à 100 % par l'employeur.

Préparation et protection des membres du CSE

Quand un salarié devient membre d'un CSE pour la première fois, il bénéficie d'un stage de formation d'une durée maximale de cinq jours.

Cette formation sera rémunérée comme du temps de travail, à la manière des heures de délégation. Il n'est donc pas déduit de ses heures de formation.

A l'instar des membres des anciennes Institutions Représentatives du Personnel, les membres du CSE bénéficient d'un statut protecteur : le statut de salarié protégé.

Ce statut a pour but de protéger le salarié d'éventuelles pressions de l'employeur, en soumettant son licenciement à l'aval de l'inspecteur du travail.

Réunions du CSE

Le CSE a pour obligation de tenir des réunions.

Par défaut, le nombre de réunions annuelles est fixé à six, mais peut être supérieur selon les accords collectifs en vigueur soit, pour la FFMJC, neuf réunions. Ces réunions rassemblent tous les membres du CSE, employeur comme salariés.

Durant ces réunions, les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Heures de délégation du CSE

Afin de mener à bien leurs missions, les membres du CSE bénéficient d'un crédit d'heures de délégation qu'ils pourront utiliser afin d'assumer leurs responsabilités. Un barème détermine ce nombre d'heures suivant l'effectif de l'entreprise et à la FFMJC les élus titulaires disposeront de 21 heures.

NOUVEL ACCORD D'ENTREPRISE À LA FFMJC

LA CGT N'A PAS SIGNÉ UN ACCORD QU'ELLE JUGE INÉGALITAIRE ENTRE LES SALARIÉS

Lors de la dernière réunion de négociation le 19 mars, les syndicats CFDT, SUD et UNSA ont signé le nouvel accord d'entreprise pour remercier l'employeur des cadeaux de dernière minute. Trouvant tous les prétextes pour refuser les réunions intersyndicales que leur proposait la CGT, ils préféraient les petits arrangements avec l'employeur plutôt que de soumettre l'accord aux salariés par référendum. La CGT soumettait aussi l'idée d'un référendum à l'employeur qui la refusait en Conseil d'administration. Notre syndicat se trouvait donc seul à vouloir que les salariés s'expriment sur l'accord qui leur était proposé. **La CGT n'a pas signé pour l'instant cet accord mais elle peut le ratifier ultérieurement.** Pour le ratifier, elle demandera à tous les salariés leur avis lorsque la procédure en justice qui est engagée sera terminée. Cela laisse aussi le temps de voir concrètement l'application du nouvel accord, et certains salariés découvrent déjà que leur salaire a baissé. Afin de vous faire une opinion vous trouverez ci-dessous les commentaires de notre syndicat sur cet accord.

La FFMJC pourra-t-elle financer cet accord ?

Le Président Abonneau avait martelé à chaque réunion de négociation que **la situation économique de la FFMJC nécessitait d'être vigilant dans la construction de cet accord.** Pour arracher la signature des syndicats CFDT, SUD et UNSA, il décidait de ne plus compter lors de la réunion du 19 mars et cédait sur plusieurs points. De ce fait, la CGT s'inquiète d'un accord qui risque de fragiliser encore plus la situation financière de la FFMJC. Actuellement en redressement financier, **la FFMJC ne doit pas créer de nouvelles dettes qui pourraient entraîner la liquidation immédiate.** Avec 2 500 000 € de charges sociales de retard la FFMJC essaye de négocier un moratoire auprès de la Commission des Chefs de Services Financiers (CCSF) qui tarde à se prononcer. Les dirigeants de la Fédération ont argué que l'accord d'entreprise allait coûter 400 000 € de plus, puis en réunion de DUP qu'il allait permettre une économie de 400 000 €. Difficile d'y voir clair ! Mais ce qui est certain, c'est que les trois derniers exercices comptables étaient déficitaires et que la gestion doit être beaucoup plus rigoureuse pour garantir nos emplois.

Un accord inégalitaire entre les salariés !

Les grands perdants de cet accord sont les personnels administratifs et de direction. Le personnel pédagogique y gagne légèrement mais là encore avec des disparités sur la prime conventionnelle qui varie de 5 points si on est professeur d'activité à 15 points pour le coefficient 255 pour finir à 3 points pour le coefficient 350. Des disparités qui surprennent et ne répondent à aucune logique. La CGT était pour la même prime conventionnelle pour toutes les grilles. Mais regardons en détail différents points de cet accord.

■ **Indemnité logement des directeurs :**
Cette indemnité est supprimée, soit entre 200 € et 500 € mensuels en moins sur la feuille de paye selon les salariés. En échange, l'employeur proposera une prime de mobilité de 40 points mensuels à partir du premier janvier 2020, si les salariés acceptent d'avoir une clause de mobilité dans leur contrat de travail et, bien sûr, d'être mobile sur toute la France sous peine de licenciement. Pour les nouveaux salariés cadres, cette clause leur sera imposée. Alors que l'indemnité logement était financée pour certains salariés par les MJC, la prime de mobilité sera une dépense supplémentaire pour la FFMJC. Quel gâchis !

■ **Coefficient des directeurs**
Le coefficient de base des directeurs passe de 430 à 450, soit au groupe H. Cette augmentation n'a rien à voir avec l'accord d'entreprise mais est liée à l'avenant 170 de la convention collective de l'Animation qui redéfinit la technicité des postes.

■ **Supplément familial :**
Cet avantage est en survie jusqu'à une prochaine négociation qui devrait voir son abrogation. La CGT est le seul syndicat absolument contre la suppression du supplément familial.

■ **Indemnité de résidence :**
Cette indemnité disparait pour les nouveaux salariés mais doit être versée sous forme de prime pour ceux qui en bénéficiait au 31 mai 2019.

■ **Ancienneté :**
L'ancienneté est lissée, soit 2 points par an et 4 points de déroulement de carrière. Les points acquis au 31 mai 2019 sont conservés. Les personnels administratifs et directeurs sont perdants.

■ **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 :**
Il sera obligatoire pour les nouveaux salariés cadres mais l'employeur fera sûrement pression pour l'appliquer aussi aux directeurs déjà en poste. Il

s'élève à 205 jours de travail sans aucune contrepartie !

La position de notre avocat sur cet accord :
« Cet accord comporte de nombreuses ambigüités et les intentions de la FFMJC ne semblent pas très explicites alors qu'elle se prévaut elle-même de l'obligation de loyauté des parties dans l'accord lui-même !
A plusieurs reprises, cet accord fait référence à l'article 2243 du Code du travail et particulièrement pour la négociation d'un accord ayant trait à la représentation syndicale. Il est indiqué que cet accord serait envisagé au cours des négociations visées à l'article 2243. Néanmoins cet article n'existe pas. Dès lors, rien ne permet de déterminer quand cet accord sera négocié ni de contraindre l'employeur à organiser cette négociation !
Il existe donc plusieurs difficultés, au minimum d'interprétation, quant à ce texte, qui peuvent laisser craindre des litiges concernant notamment la rémunération des salariés. »

FFMJC : LA SITUATION FINANCIÈRE S'AGGRAVE

LA CGT S'INQUIÈTE DU SORT DES SALARIÉS QUI RISQUENT DE PAYER LES POTS CASSÉS

Pour bien comprendre la situation actuelle, Il est utile de rappeler des faits :

L'année 2006 marque l'arrivée d'un nouveau Délégué Général à la FFMJC, Gilles Le Bail, sous la présidence de Gilles Rouby qui impulsera sa venue. Il est malheureusement préféré à un recrutement interne ce qui rompt avec les pratiques existantes depuis la création de la FFMJC. Ce Délégué va activement accélérer la dégradation financière de la FFMJC en se servant en outre au passage copieusement dans les caisses de la Fédération grâce à la carte bleue qui lui avait été confiée. Début 2012, l'URSSAF assigne la FFMJC devant le Tribunal de Grande Instance pour non paiement des cotisations sociales. Gilles Le Bail avait pensé qu'en ne répondant pas aux recommandés de l'URSSAF, le problème serait écarté. La procédure devant le TGI oblige l'employeur à remettre les comptes au comité d'entreprise à majorité CGT, qui découvre alors les dépenses douteuses engagées par Gilles Le Bail (grands restaurants parisiens, factures pour des costumes et un stylo Montblanc,…) et les dénonce. La Fédération licencie Gilles Le Bail et porte plainte. S'il est aujourd'hui condamné, il n'a toujours pas réglé la somme conséquente qu'il doit à la Fédération (environ 90 000 €) et la CGT aimerait connaître les démarches qui sont réellement engagées pour recouvrer cet argent.

Après une période d'observation de plus de dix-huit mois et deux Plans de Sauvegarde de l'Emploi, le plan de redressement proposé par la FFMJC et soutenu par les syndicats CFDT et SUD est adopté fin 2013. La Fédération doit rembourser sa dette sur neuf années. Elle a été obligée de vendre ses locaux pour que ce plan soit accepté.

Après maintenant trois exercices déficitaires la Fédération est aujourd'hui dans une situation financière comparable à celle de 2012, quand l'URSSAF l'avait assignée devant le TGI, sauf qu'elle n'a plus de locaux et donc plus de garantie financière. Elle a en début d'année voulu saisir la Commission des Chefs de Services Financiers afin d'obtenir un moratoire et des dégrèvements mais la procédure a pris du temps suite a des différences d'appréciations avec l'URSSAF sur le paiement des cotisations salariales. L'URSSAF a ainsi bloqué fin juin les comptes de la FFMJC qui a dû régulariser sa situation pour que l'étude du dossier par la commission des chefs de services soit recevable. Si la FFMJC critique l'attitude de l'URSSAF, la CGT considère que l'URSSAF fait son travail de recouvrement des cotisations essentielles pour financer nos retraites, notre assurance maladie, etc. La FFMJC est en réalité fautive en ne payant pas ses cotisations et vouloir s'en exonérer serait inadmissible. Le bilan 2018 de la FFMJC montre un total de dettes de 4 978 148 € dont 3 286 367 € de dettes sociales et fiscales avec des disponibilités qui s'élèvent à 106 832 €. Les chiffres parlent d'eux-même de la situation financière catastrophique actuelle.

Comment en est on arrivé là en cinq années ? Ce n'est pas un simple problème de trésorerie comme l'explique souvent la direction de la FFMJC, même si elle fait cruellement défaut. **Chaque fois que la Fédération rembourse une échéance du plan de redressement en réalité elle creuse de l'autre côté ses fonds propres et diminue sa trésorerie.** D'ailleurs comment une association à but non lucratif peut-elle rembourser une dette alors que ses financements sous forme de subventions sont fléchés. D'autre part, car les derniers exercices de la Fédération sont déficitaires, elle accroît au bilan ses fonds négatifs à cause d'une gestion que la CGT estime mauvaise. **Trop de salariés sont laissés sans poste** alors que des recrutements se font à l'externe et **des conventions déficitaires ont été signées**. Ces dernières conventions sont cependant utiles pour la FFMJC car elles permettent de maintenir une certaine masse financière et de faire ce que l'on appelle en jargon financier une certaine forme de cavalerie. C'est cette cavalerie et le non-paiement des cotisations sociales qui permettent à chacun de nous de percevoir son salaire à la fin du mois, et si c'est louable de la part de l'employeur qui privilégie le paiement de ses salariés, cela ne peut durer éternellement, surtout lorsque cela s'aggrave.

La CGT avait malheureusement raison de ne pas soutenir ce plan qui nous conduit aujourd'hui à ce que la FFMJC voie son destin aux mains d'une poignée de technocrates. **Si cette commission refuse les différentes remises et moratoires sollicités, il ne faudra que quelques mois pour que le Tribunal prononce la liquidation.**

Mais quelle était la solution ? C'est par les MJC et leur projet d'Éducation populaire que des solutions existent, pour peu qu'elles soient unies sur le territoire pour présenter une force et une alternative à la politique libérale actuelle qui conduit à la casse sociale que nous vivons. La Fédération Rhône-Alpes des MJC a été liquidée et depuis peu la Fédération Île-de-France est en procédure de redressement. A tirer les cartes chacun dans son camp pour sauvegarder des petits intérêts personnels, il n'y aura aucun avenir.

Notre syndicat continuera de soutenir une union des MJC de France avec des financements publics à hauteur des enjeux actuels, un corps national de directeurs et la convention de 72 étendue à tous les personnels des MJC de France.

VALEUR DU POINT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'ANIMATION

UNE AUGMENTATION DE MISÈRE QUE LA CGT A REFUSÉ DE SIGNER

Comme nous en avions rendu compte, la valeur du point d'indice avait été augmentée à 6,24 € au 1er janvier 2019 grâce à la CGT, qui avait su convaincre les autres organisations syndicales que « l'union faisant la force », seule une position forte unitaire permettait d'établir un rapport de force et faire plier le syndicat employeur. La dernière négociation nous a réservé bien des surprises.

Stupéfaction le 18 juin 2019 : la chambre patronale, **le CNEA, propose une augmentation inférieure à l'inflation, de seulement 1,28 %, à 6,32 € au 1er janvier 2020.**

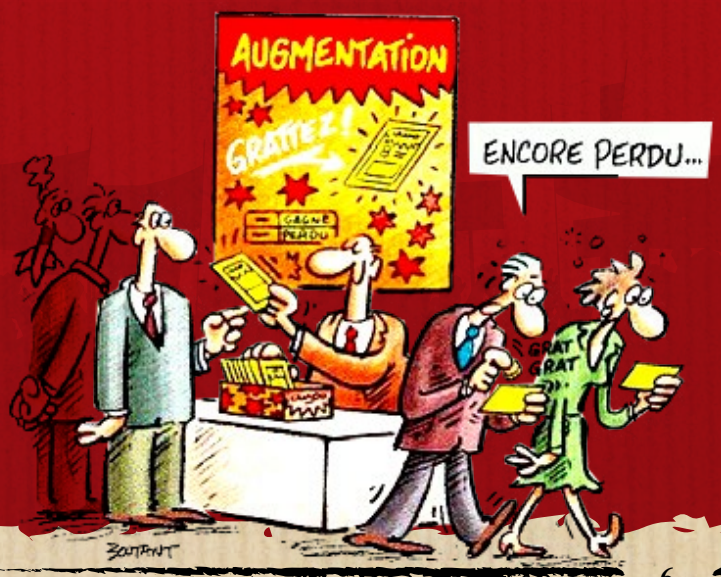
Avec le syndicat SUD Animation, nous revendiquons une augmentation de la valeur du point à 6,40 €. Il faut rappeler que les valeurs des syndicats SUD et CGT sont proches sauf à la FFMJC où le syndicat SUD préfère s'allier avec la CFDT et l'UNSA sur la base d'un anticégétisme primaire dont les salariés se passeraient bien.

Les centrales syndicales FO, CFDT et UNSA, dont l'ADN est toujours dans le soutien indéfectible à l'employeur ont accepté cette trop maigre augmentation sans réelle négociation et ont signé, malgré nos avertissements, une valeur du point qui va encore mettre la branche en difficulté, en particulier sur les groupes A et B, dont les salaires vont encore flirter avec le SMIC !

La politique du CNEA ne nous surprend malheureusement pas. Celle des autres syndicats est autrement plus choquante. La CGT n'a évidemment pas signé cet avenant inacceptable.

Au-delà de la question de la valeur du point, **le CNEA, avec le soutien des organisations syndicales « réformistes », a pour projet de mettre en place une double valeur du point**, comme dans les FJT, par exemple. Il s'agit pour eux, ni plus ni moins, que d'un chantage : « tant que cette réforme ne sera pas adoptée, nous n'augmenterons pas la valeur du point ! »

Un nouveau combat à venir pour la CGT, qui ne sera plus puissante qu'avec une base toujours plus forte ! Et cela se joue aussi par la représentativité qui est calculée sur le premier tour des élections professionnelles. **Une raison de plus pour voter CGT aux prochaines élections dans le cadre de la mise en place du Conseil Social et Économique.**



Parce que :

■ Historiquement le syndicat CGT, membre fondateur de la FFMJC et à l'origine de la convention collective de 72, a toujours été un syndicat cogestionnaire actif et force de propositions dans le développement de la FFMJC.

■ Aujourd'hui, la situation économique et financière de la FFMJC démontre, malgré une capacité de résistance, l'échec du plan de redressement de 2012 et nous fait craindre une possible liquidation au regard du niveau important et jamais atteint des dettes et d'une trésorerie exsangue. Pour les salariés, les alertes récentes sur les versements des salaires, les exercices déficitaires à répétition apparaissent comme des indices d'une situation très fragile et plus que préoccupante.

■ Sur le terrain, les salariés continuent le travail avec une épée de Damoclès permanente qui n'apporte pas la sérénité nécessaire à l'exercice de leurs fonctions. A ce titre, Les MJC et les salariés ont besoin d'une Fédération forte, responsable, innovante et engagée afin de permettre le développement du réseau des Maisons des Jeunes et de la Culture de façon saine et pérenne.

Le nouvel accord d'entreprise, signé récemment, aurait pu être un re-toilettage de notre convention de 1972 étendue à tous les salariés. Le point positif concernant la revalorisation de l'indice de 20 points a été obtenu grâce aux négociations de branche (avenant 170 de la Convention Collective de l'Animation). Cependant certains aspects apparaissent inquiétants...

PROFESSION DE FOI POUR LES ÉLECTIONS DES MEMBRES DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE À LA FFMJC

POUR UNE FÉDÉRATION FRANCAISE DES MJC RESPONSABLE ET RESPECTUEUSE DES EMPLOIS ET DES SALARIÉS QUI FONT SA FORCE ET SON DEVELOPPEMENT...

VOTEZ CGT !

- La suppression des permanents syndicaux
- Un forfait-jour pour les cadres inacceptable en l'état et flou dans son application
- Une indemnité de logement supprimée et transformée en prime de mobilité non définie dans sa clause et soumise à obligation d'une contractualisation.

■ Nous considérons que les valeurs de l'Éducation populaire apportent toujours des réponses appropriées aux difficultés sociales de nos concitoyens.

■ Nous devons lutter pour une augmentation conséquente des subventions publiques de l'État et des collectivités qui permette de garantir notre légitimité, nos professions et notre action au bénéfice des populations de nos associations.

Notre liste d'ouverture est composée de femmes et d'hommes qui ne sont pas tou(te)s syndiqué(e)s à la CGT mais qui partagent les mêmes aspirations et qui proposent un projet politique dans ce qu'il a de plus noble autour du rassemblement des MJC de France et la défense de nos métiers pour :

■ Restaurer et développer la puissance d'agir des citoyens.

■ Faire vivre la démocratie sur un territoire.

■ Transmettre du savoir et faire vivre le débat public.

Voter pour notre liste c'est vouloir :

■ Des valeurs et des convictions affirmées de défense des salariés dans un cadre co-gestionnaire.

■ Un mouvement du personnel qui respecte des règles institutionnelles et soit plus transparent et plus juste, tenant compte des contraintes entre vie personnelle et familiale et vie professionnelle.

■ La mise en œuvre d'une formation initiale de directrices et directeurs et d'une formation continue spécifique aux métiers et au projet d'Éducation Populaire des MJC.

■ Un véritable déroulement de carrière respectueux des salariés, de leurs droits et qui leur donne des garanties indispensables au métier spécifique d'Éducateur populaire mis à disposition d'une structure locale.

■ La mise en place d'un compte épargne-temps qui permettra de capitaliser nos RTT ou nos congés non pris à cause de nos nombreux dépassements horaires.

Nous nous engageons à vous défendre avec :

■ Un CSE qui assurera une véritable mission de contrôle économique de la FFMJC afin de porter des exigences concernant la gestion financière de notre employeur.

■ Des élus CGT qui porteront réellement les revendications individuelles et collectives des salariés.

■ Des élus CGT qui seront attentifs à la sécurité et la santé des travailleurs et qui exigeront que l'employeur se conforme à ses obligations, en particulier sur les risques psycho-sociaux, en faisant prendre en compte les réalités de souffrance au travail, de stress, de harcèlement et de discrimination.

■ Des élus CGT qui développeront les activités sociales du CSE en associant les salariés au choix de celles-ci.

IMPORTANT : Ne vous trompez pas de vote ! Le Comité Social et Économique va regrouper les trois instances représentatives du personnel que sont : Les délégués du personnel (DP), le comité d'entreprise (CNE) et le comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail (CHSCT). D'autre part, la représentativité d'un syndicat s'acquiert dès le premier tour des élections et est très importante pour affirmer nos positions.

Face à la crise économique que nous traversons, il apparaît essentiel d'organiser des assises nationales de toutes des MJC de France permettant d'être plus forts ensemble, de trouver des solutions économiques viables, de pérenniser et renforcer un réseau national des MJC.

VOTEZ ET FAITES VOTER POUR LES CANDIDATES ET LES CANDIDATS DE LA LISTE D'OUVERTURE PROPOSÉE PAR LA FERC CGT !

COLLÈGE EMPLOYÉS

TITULAIRES

NATHALIE SALAHA
HERVE BRENIAUX
MARTINE SAVIER
CAROLINE MARTINEZ

SUPPLEANTS

LAURENCE FILIPPI
ANTOINE MAZELLI
SEVERINE GOMER ROMIO
CAROLINE MARTINEZ

COLLÈGE CADRES

TITULAIRES

JACQUES SPIGOLON
VIRGINIE FUSCIARDI
FABRICE MONTIGNON
MARIE JOSE MALATERRE
LAURENT ANDRIEUX
SYLVIE TROUBOUL
JEAN PIERRE LANGUIL

SUPPLEANTS

NICOLAS NEVEU
STEPHANIE BRETON
REMI GROSSET
MAUD LEBOURG
LIONEL PETITDIDIER
NADINE ROYER BESSAC
JEAN PIERRE BIDET

LES ÉLUS CGT DANS L'ENTREPRISE FFMJC RENDENT COMPTE DE LEURS MANDATS

AU CHSCT

Lors des dernières élections de la Délégation Unique du Personnel en octobre 2016, l'employeur, avec la complicité des autres syndicats, a essayé de nous ôter la majorité au CHSCT obtenue en mai 2016. Notre syndicat a dû ester en justice pour obtenir réparation. Le CHSCT n'a donc pas été intégré à la DUP et cela a permis à ses membres à majorité CGT de se consacrer pleinement aux conditions d'hygiène, de sécurité et de santé des salariés dans l'entreprise. **Le CHSCT a ainsi exigé de l'employeur qu'il réalise le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)** et les élus CGT ont participé activement à sa réalisation. Ils ont réclamé aussi avec force que la question des risques psycho-sociaux soit abordée, l'employeur s'étant engagé à réaliser cette étude très prochainement.

Les élus du CHSCT, alertés de situations de souffrance de salariés, ont participé à plusieurs enquêtes.

EN TANT QUE DÉLÉGUES DU PERSONNEL

Les élus CGT ont posé de très nombreuses questions relatives à des situations individuelles ou collectives du personnel. Elles ont permis de régulariser des problématiques de salaire, d'améliorer des conditions de travail, d'alerter l'employeur sur des difficultés.

AU COMITÉ D'ENTREPRISE

Bien que non majoritaire, la Délégation CGT a été constructive, posant des questions pertinentes afin d'exercer toutes ses prérogatives en matière de contrôle économique. Au regard de la situation économique et financière dégradée de la FFMJC, **les élus CGT ont réclamé un droit d'alerte** que la majorité CFDT, SUD, UNSA n'a jamais souhaité émettre.

Les élus CGT ont plusieurs fois réclamé que les salariés soient associés aux décisions importantes en matière d'Activités Sociales et Culturelles (ASC) et particulièrement sur la vente des locaux du passage Verdeau. Ce lieu étant le patrimoine de tous les salariés, cela paraissait légitime.

L'utilisation du produit de la vente nécessite aussi que tous les salariés soient associés au choix des ASC et la CGT s'y engage. Les élus CGT ont cependant voté la somme de 400 € pris sur le produit de la vente et affecté aux ASC de façon exceptionnelle.

DANS LES AUTRES INSTANCES

Les élus CGT ont participé régulièrement au Conseil d'Administration de la FFMJC et ont été force de proposition dans la Négociation Annuelle Obligatoire et dans l'élaboration du nouvel accord d'entreprise.

D'autre part l'UG FERC CGT siège à la Convention Collective de l'Animation (CMPPNI), à la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation (CPNEF) et à Uniformation.

LA COMMISSION ADMINISTRATIVE DE L'UG FERC CGT MONTRE L'EXEMPLE

AVEC UN ACTE CITOYEN ET RESPONSABLE AU PROFIT DE LA FORMATION DE DIRECTEURS (TRICES) DE MJC

Comme chaque salarié de la FFMJC, nous avons été destinataires, en juin, d'une communication du secrétaire du Comité National d'Entreprise de la FFMJC.

Celle-ci était accompagnée d'une somme de 400 € versée sous forme de chèques-vacances correspondant *«…à la vente des locaux situés Passage Verdeau à Paris… l'objectif est de faire en sorte que le produit de la vente soit mis au service de tous les salariés de la Fédération ».*

Avec cette vente/bradage, c'est un élément de l'histoire de la FFMJC (d'avant la scission) et du patrimoine collectif de tous les salariés qui disparaît… mais bien évidemment, à l'instar de la politique de démantèlement conduite par la direction de la FFMJC, il s'agit pour ce qui concerne la majorité CFDT/SUD/UNSA d'y prendre sa part.

400 € mis au service des salariés… la bonne blague !!!

L'intérêt des salariés est dans la mobilisation pour permettre le développement de l'entreprise associative FFMJC et du projet d'Education Populaire des MJC…

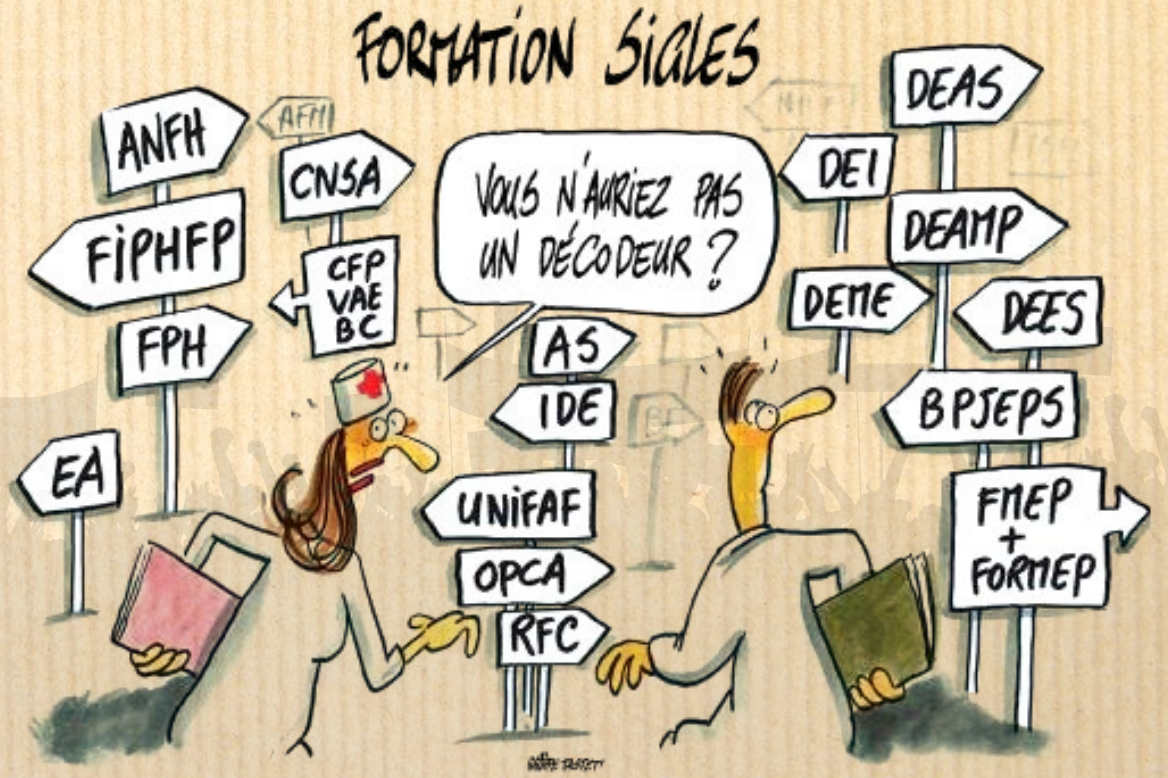
C'est de retrouver la voie de l'union des MJC de France à travers, notamment, la formation des Directeurs(trices) de MJC au métier d'Éducateurs(trices) Populaires dont la direction de la FFMJC ne veut plus.

Les élus de la Commission Administratives CGT MJC ont décidé collectivement de reverser ces 400 € de la vente des locaux du CNE au bénéfice du centre de formation porté par la fédération Île-de-France des MJC, formation soutenue par la CGT.

Avec la réforme de la formation professionnelle, les stagiaires n'ont plus leurs frais de déplacement et de restauration pris en charge. La somme versée leur sera bénéfique.

D'autre part notre syndicat a contribué au financement de cette formation pour la somme de 5 000 €.

Nous invitons les salariés qui le souhaitent et qui le peuvent à se joindre à cette démarche de solidarité et de responsabilité.



RETRAITES

STOPPONS LE PROJET DE RÉGRESSION SOCIALE !

Le projet gouvernemental confié depuis près de deux ans à Jean Paul Delevoye, haut-commissaire à la réforme des retraites, prend forme. Ce dernier a fait des annonces au cœur de la période estivale, après un simulacre de concertations orchestré pour détourner l'attention de la population sur les vraies raisons de cette nouvelle réforme régressive.

Au nom de « l'équité » personne ne sera épargné, actifs comme retraités toutes et tous perdants ! **Le système Macron par points est injuste. Il est destiné à faire des économies sur le dos des salariés en accélérant la baisse de leurs pensions et en reculant l'âge d'accès à une retraite pleine et entière.** La mise en place de nouvelles décotes recule l'âge réel de la retraite à 64 ans voire 65 ans. Le retraité partant à l'âge légal de 62 ans, même avec une carrière complète (43 ans) verra sa pension amputée d'une décote de 10 %. C'est la fin de notre système de retraite calculé en trimestres et des mécanismes de solidarité. Aujourd'hui, 15 millions de retraités (sur les 16 que compte le pays) bénéficient d'au moins un dispositif de solidarité ! Dans un système à points, il n'y a pas de périodes retenues mais non cotisées comme dans un système par annuité. Tous les aléas de la vie professionnelle ont un impact sur la retraite et nécessitent d'être compensés, avec le risque que la compensation soit insuffisante. Par exemple avant de pouvoir bénéficier de points retraite couvrant les périodes de maladie, d'invalidité... Il faudra décompter une période de carence plus ou moins longue : 30 jours perdus pour un arrêt maladie. Petits boulots = petits salaires = petites retraites ! Avec les points, les pensions vont chuter de 10 à 30 % : les mauvaises années vont être comptabilisées (les plus petits salaires, le temps partiel subi, les périodes de chômage ou de précarité...), en lieu et place des meilleures années actuellement. C'est donc bien une double peine pour les femmes, les malades ou invalides, les jeunes précaires ou les privés d'emploi !

Le régime universel par points, c'est **la disparition des 42 régimes de bases et complémentaires existants, qui prennent en compte toutes les spécificités professionnelles et réparent les inégalités ou les contraintes particulières des différents métiers.** C'est surtout la suppression des dispositifs de départ anticipés liés à la pénibilité pour de nombreux travailleurs. Avec ce système, la retraite redeviendra l'antichambre de la mort pour celles et ceux dont l'espérance de vie est réduite par leurs métiers. Un système par points au service de la finance au détriment des retraités. Ce système de retraite s'inscrit dans un projet de société construit sur le modèle libéral : il met en place un mécanisme purement gestionnaire et comptable de la retraite. Les points acquis pendant la vie professionnelle ne garantiront pas un niveau de pension suffisant. La valeur du point au moment de la retraite sera tributaire de la conjoncture économique ou démographique, et sera-t-elle décidée à Bercy ou à Bruxelles ? Cela peut changer et donc baisser chaque année. Les pensions ne seront plus déterminées en référence aux salaires, mais dépendront de la situation économique du pays. En cas de récession économique ou d'explosion du nombre de départs à la retraite, le point baissera et la pension sera plus faible. En Allemagne ou en Suède où un tel système existe, le montant des retraites a baissé fortement et rapidement (92 % des Suédoises ont déjà perdu). La retraite de demain se construit dès aujourd'hui. Pour la CGT, il faut au contraire préserver et améliorer notre modèle social. Pour gagner de meilleures retraites, il faut augmenter les financements assis sur les cotisations sociales, part de notre salaire socialisé.

Ensemble, nous devons exiger :

- Des droits garantissant dans tous les secteurs professionnels la possibilité d'un départ dès 60 ans.
- Une pension d'au moins 75 % du revenu net d'activité (pour une carrière complète) sans que celle-ci ne puisse être inférieure au SMIC.
- La ré-indexation des retraites sur le salaire annuel moyen et non sur l'inflation, facteur de décrochage de pouvoir d'achat entre les actifs et les retraités.
- La reconnaissance de la pénibilité au travail, cette dernière ne devant pas être une fatalité. L'aménagement des fins de carrières avec un droit à un départ anticipé à la retraite à taux plein à 55 ans voire 50 ans pour les métiers les plus pénibles est la garantie d'une espérance de vie en bonne santé pour toutes et tous.
- La prise en compte pour les jeunes des années d'études, de formation et de recherche du 1er emploi.
- La suppression des exonérations de cotisations sociales (dont la transformation du CICE enexonérations) pour dégager 20 milliards d'euros supplémentaires pour le financement des retraites.
- L'égalité salariale entre les femmes et les hommes, c'est 6,5 milliards d'euros pour les retraites.

Pour gagner de meilleures retraites, de meilleurs salaires, des services publics pour tous et partout, mobilisons nous le 24 septembre.

COMME DE PLUS EN PLUS DE SALARIÉS AU SEIN DES MJC ET DE LEURS FÉDÉRATIONS

AFIN QUE NOUS SOYONS ENCORE PLUS FORTS, REJOINS LA CGT !

Le secteur de l'Éducation Populaire est fortement impacté par le dumping social. Majoritairement, les professionnels de ton secteur subissent la précarité, le temps partiel imposé, les contrats intermittents, des conditions de travail dégradées, l'absence de déroulement de carrière, les petits salaires...

Les collectivités territoriales, étranglées financièrement par la baisse de la dotation de l'État, sont contraintes de repenser leur action et leur politique en faveur de l'Éducation Populaire. Elles publient des appels d'offres et signent des Délégations de Service Public (DSP). C'est la mise en concurrence des associations entre elles.
L'arrivée d'entreprises issues du secteur marchand pousse les associations à délaisser le projet initial d'Éducation Populaire, porteur des idées de libération, d'émancipation individuelle et collective, de la citoyenneté, dans «L'Entreprise».

Mais aujourd'hui, les politiques publiques d'instrumentalisation qui transforment les associations en simples «opérateurs», les amènent bien souvent à développer un activisme qui relève plus de la consommation sociale ou culturelle que de l'Éducation Populaire.

Conditions de travail dégradées :

- Disparité des statuts par des contrats divers (CDI, CDII, CAE, CDD de droit privé, d'usage, saisonnier, vacataire, CEE…)
- Précarisation outrancière des conditions de travail (contrats précaires, turn-over des professionnels-les, temps partiel ou résiduel, statut d'auto-entrepreneur…)
- Droit à la formation professionnelle peu respecté, malgré l'exigence d'actualisation des compétences
- Pas de reconnaissance professionnelle
- Abus d'emplois bénévoles et de stagiaires
- Salaire peu attrayant.

Face à ces conditions de travail dégradées, la FERC revendique :

- Une harmonisation des salaires
- Une reconnaissance des titres et des diplômes
- Un statut, des emplois stables et pérennes
- Un statut du travail salarié, garantie d'une véritable évolution professionnelle et de la transférabilité des droits sociaux.
- Des financements publics à hauteur des ambitions éducatives de notre pays
- La fin de la marchandisation de nos activités.

Le secteur associatif représente presque deux millions de salarié-e-s, très souvent dispersé-e-s et isolé-e-s dans de petites structures ; des salarié-e-s à qui l'on impose des contrats précaires, à temps partiel et sous-payés ; des salarié-e-s qui ne rencontrent que rarement une organisation syndicale et qui craignent de se syndiquer.

La CGT est organisée dans de nombreuses associations, et particulièrement dans les MJC. C'est la première force syndicale de la branche de l'Animation et de la FFMJC. Cependant ce n'est pas suffisant pour s'opposer efficacement aux régressions sociales. La CGT veut construire un mouvement rassembleur pour porter «tous ensemble» nos revendications de salarié-e-s et les valeurs de l'Éducation Populaire.

L'adhésion à un syndicat reste la seule arme pour lutter efficacement contre l'arbitraire patronal.

BULLETIN D'ADHÉSION

NOM .....

PRÉNOM .....

ADRESSE POSTALE .....

.....

LIEU DE TRAVAIL .....

.....

ADRESSE MAIL .....

TÉLÉPHONE .....

À RETOURNER PAR MAIL À CGT.MJC@WANADOO.FR

Bulletin N°137 - Septembre 2019 - Directeur de publication : Jean-Pierre Languil
Comité de rédaction : Bureau de l'UG (Gérard André, Laurent Andrieux, Didier Brun, François Chastain, Jean-Marc Dumas, Jean-Pierre Languil, Max Leguem, Alain Lemarchand, Marie-Josée Malaterre, Nicolas Neveu).
Conception : Raphaël Pucci - www.creav2.com - Impression : La Maison Chabane - Nancy