

ACCORD D'ENTREPRISE FFMJC

Table des matières

Préambule	2
Article 1 : Champ d'application territorial et professionnel	3
Article 2 : Contenu de l'accord	4
Article 2.A.1. Reconstitution de carrière à l'embauche	4
Article 2.A.2. Classifications des emplois	4
Article 2.A.3. Affectations, Mouvements, Mutations	4
Article 2.A.4. Temps de travail et aménagement du temps de travail	5
Article 2.A.5. Télétravail	6
Article 2.A.6. Congés payés et congés de courtes durées	6
Article 2.B.1. Salaires	7
Article 2.B.2. Prime de mobilité	7
Article 2.B.3. Indemnité de résidence	7
Article 2.B.4. Soutien à la conciliation vie familiale / vie professionnelle	8
Article 2.C.1. Représentation des personnels	8
Article 2.C.2. Loyauté	9
Article 2.C.3. Échelles des sanctions, droit à la défense	9
Article 2.C.4. Regroupements institutionnels, professionnels et formations	11
Article 3 : Durée, mise en œuvre, suivi, révision, dénonciation	12
Article 3.1. Durée de l'accord	12
Article 3.2. Clause de rendez-vous et de suivi	12
Article 3.3. Révision	12
Article 3.4. Dénonciation	12
Article 4 Dépôt, publicité et mise en ligne	12

FC

FS
R

Le présent accord est négocié et conclu entre :

La FFMJC, Association loi 1901, ayant son siège social établi au 16 rue Hermel 75018 PARIS, représentée par Gérard Abonneau, Président, dûment habilité à signer le présent accord par délibération du Conseil d'administration du 16 mars 2019,

D'une part ;

Le Syndicat CFDT représenté par François Sanchez, Délégué syndical ;

Le Syndicat FERC CGT représenté par Laurent Andrieux, Délégué syndical ;

Le Syndicat Sud - Culture représenté par Raphaël Vigier, Délégué syndical ;

Le Syndicat SEP-UNSA, représenté par Fabien Chambrion, Délégué syndical ;

D'autre part ;

Préambule

La Fédération Française des Maisons des jeunes et de la Culture, issue de la République des Jeunes, est fondée en 1948 dans l'affirmation d'une démocratie républicaine retrouvée.

Elle est laïque, c'est à dire qu'elle ne se réfère à aucune religion, s'interdit toute attache à un parti politique, encourage le dialogue, le débat dans le respect des convictions personnelles.

Elle s'attache à définir avec ses membres les principes fondamentaux de l'action éducative citoyenne et d'être garante de leur application, de susciter, de promouvoir, de coordonner l'action éducative, civique et citoyenne, culturelle, sportive et récréative de ses associations membres, et d'assurer d'une façon plus générale le développement de l'éducation populaire.

Pour contribuer à assurer ces missions, elle assure, entre autres, le recrutement et l'emploi de personnel d'encadrement, de personnel administratif et technique.

C'est ainsi que le 12 février 1972 a été conclu d'une part entre la FFMJC et les Fédérations régionales des MJC adhérentes et d'autre part le syndicat FEN CGT des personnels des MJC et la Fédération des services de santé de la CFDT, un accord collectif intitulé « convention collective FFMJC/FRMJC SALARIES » régissant les rapports entre les personnels de ces associations appelées dans le corps de la convention collective « Collectivités employeurs » et leurs salariés, auquel le syndicat Sud Culture a par la suite adhéré en date du le 13 décembre 2001.

Cet accord avait au fil du temps été complété de plusieurs avenants venant modifier ou compléter ses dispositions.

Par courrier en date du 17 décembre 2017, le président de la FFMJC, Gérard Abonneau, dûment mandaté à cet effet, a notifié à l'ensemble des signataires la décision des instances de la FFMJC de procéder à la dénonciation de l'accord précité et de l'ensemble des avenants qui y étaient associés.

En effet, considérant que depuis 1972 :

Nouvel accord d'entreprise FFMJC - Edition du 22 mars 2019 - FFMJC - 2 / 13

- la structure de la FFMJC a considérablement évolué notamment du fait de la scission (qui a conduit au départ de 6 Fédérations Régionales) ;
- la diminution des effectifs (nous sommes passés de plus de 500 directeurs de MJC en 1972 à 80 directeurs salariés de la FFMJC à fin 2017) ;
- la diminution drastique des aides publiques à la création et au maintien des emplois ;
- la fin du comité central d'entreprises et des comités d'établissements auxquels a succédé, à partir de 2010, un seul comité d'entreprise aujourd'hui inclus dans la Délégation Unique du Personnel ;
- la situation de redressement judiciaire dans laquelle se trouve la FFMJC et le plan de continuation validé par le TGI de Paris le 19.12.2013 ; Conséquemment, la nécessité de trouver de nouvelles voies de développement pour lequel la convention actuelle ne convient plus.
- la disparition de certaines Fédérations Régionales signataires de l'accord initial ;
- la non-application de l'accord initial par certaines Fédérations Régionales qui ne sont plus affiliées à la FFMJC ;
- les regroupements en nouvelles Fédérations Régionales effectués ou en cours du fait du redécoupage des régions ;

Mais aussi, prenant en compte :

- les multiples lois intervenues depuis 1972 en matière de droit du travail motivent la dénonciation.
- l'application depuis 1989 de la convention collective nationale de l'animation, puis son extension ;
- le développement du projet de la FFMJC et la mise en œuvre de nouveaux champs d'actions ;
- la diversification des missions et des métiers qui en résultent, non pris en compte dans l'accord en vigueur ;

Le constat a été établi que ledit accord présentant de trop grands écarts avec les réalités de la FFMJC, la nature des emplois dont elle assume la responsabilité et les modalités de l'exercice professionnel des salariés qu'elle emploie, il était nécessaire de l'abroger et d'engager la négociation d'un nouvel accord dans les conditions prévues par la loi.

C'est ainsi que la FFMJC a invité les organisations syndicales représentatives en son sein à des négociations qui se sont déroulées entre le 4 juillet 2018 et le 19 mars 2019.

Il en résulte la proposition à la signature des délégués syndicaux désignés du présent accord d'entreprise, le président de la FFMJC, Gérard Abonneau, ayant lui-même été mandaté par délibération du conseil d'administration de la FFMJC lors de sa réunion du 16 mars 2019.

Article 1 : Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord s'applique aux salariés de la FFMJC selon les modalités inscrites pour chacune de ses dispositions. Il s'applique à la FFMJC ou sur l'établissement ou association dans le cadre duquel ces salariés exercent.

Nouvel accord d'entreprise FFMJC - Edition du 22 mars 2019 - FFMJC - 3 / 13

FC

FS

R

GA

Pour toutes les dispositions qui ne figurent pas spécifiquement dans le présent accord, en particuliers pour tout ce qui concerne les conditions de recrutement des salariés et la mise en œuvre du contrat de travail, il convient de se référer aux dispositions de la Convention Collective Nationale de l'Animation.

Article 2 : Contenu de l'accord

A- Embauche, Classification, Affectation et Organisation du Travail

Article 2.A.1. Reconstitution de carrière à l'embauche

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 :

- 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'Économie 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.

Cette disposition s'applique exclusivement aux nouveaux entrants à la FFMJC. Elle ne revêt aucun caractère rétroactif et s'applique pour les embauches effectuées à partir de la date d'effet du présent accord

Article 2.A.2. Classifications des emplois

La classification est celle de la convention collective de référence, soit, au jour de la signature du présent accord, la Convention Collective Nationale de l'Animation (CCNA).

FC
#5
R

Article 2.A.3. Affectations, Mouvements, Mutations

Les postes disponibles sont portés à la connaissance de tous les personnels sur un espace numérique dédié. L'accès à cet espace numérique dédié fait l'objet d'une notice évolutive tenant compte de l'évolution des moyens de communication et des moyens matériels disponibles. Cette notice fait l'objet d'un avis du Comité Social et économique.

Les personnels manifestent, le cas échéant, leur intérêt pour le poste dans le respect des conditions énoncées pour chacun d'entre eux.

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 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.

Article 2.A.4. Temps de travail et aménagement du temps de travail

La durée effective de travail des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine.

L'organisation du temps de travail s'effectue selon l'une des modalités suivantes :

- Modalité 1 : L'horaire hebdomadaire de 35 heures est réparti sur 4 ou 5 jours.
- Modalité 2 : L'horaire hebdomadaire est réparti sur 4 ou 5 jours. Sur deux semaines consécutives, on applique des horaires différents, avec un total de 70 heures sur les deux semaines, sans dépasser 40 heures sur une semaine.
- Modalité 3 : L'horaire hebdomadaire est fixé à 36 heures sur 4 jours et les salariés bénéficient de 6 jours ouvrables de congés supplémentaires par an.
- Modalité 4 : L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous la forme de 28 jours ouvrables de congés supplémentaires par an.

La détermination du choix des modalités 1 à 4 s'effectue annuellement.

Modalité de Forfait Jour : pour être applicable, le recours au forfait jour devra figurer au contrat de travail ou l'un de ses avenants.

Tel que le précise le code du travail, « les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de [l'entreprise] répondent à la définition de cadre autonome. ». A la FFMJC, cela

Nouvel accord d'entreprise FFMJC - Edition du 22 mars 2019 - FFMJC - 5 / 13

concerne les directrices, directeurs de MJC et des établissements en gestion fédérale, les directrices et directeurs régionaux, les personnel.le.s cadres rattaché.e.s au siège fédéral.

Sous réserves des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur, les cadres autonomes bénéficient du forfait jour sur la base de 205 jours par période de 12 mois (du 1^{er} juin de l'année au 31 mai de l'année suivante).

En conséquence, pour les salariés concernés, il sera conclu une convention individuelle de forfait qui précisera :

- le nombre d'heures ou de jours compris dans le forfait ;
- les conditions de prise en compte des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période ;
- Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;
- les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion.

Le forfait jour n'ouvre pas droit à rémunération complémentaire.

Article 2.A.5. Télétravail

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'un accord 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.

Les modalités de recours au télétravail sont définies dans une charte qui reprend notamment les dispositions de l'article L. 1222-9 du code du travail et qui fait l'objet d'un avis du Comité Social et Economique.

Article 2.A.6. Congés payés et congés de courtes durées

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.

La période de prise de congés est fixée du 1^{er} mai au 31 mai de l'année suivante.

Nouvel accord d'entreprise FFMJC - Edition du 22 mars 2019 - FFMJC - 6 / 13

FC
#5
R

Le congé principal pris entre le 1er mai et le 31 octobre de l'année considérée, doit obligatoirement être égal à 18 jours ouvrables continus et ne peut excéder 30 jours ouvrables.

Le fractionnement des congés n'entraîne pas de jours supplémentaires.

Congés de courtes durées pour tous les personnels :

- mariage ou PACS : 6 jours ouvrables
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables
- décès conjoint : 6 jours ouvrables
- décès du conjoint ou d'un enfant : 6 jours ouvrables
- déménagement : 3 jours ouvrables.

Hormis les cas énumérés ci-dessus, et notamment pour ce qui concerne les congés maladie ou ouvrant droit au versement d'indemnité de sécurité sociale, il convient de se référer à la Convention Collective Nationale de l'Animation.

B – Salaires et Éléments de Rémunération

Article 2.B.1. Salaires

En référence à la grille de classification de la CCNA, des grilles de salaires spécifiques sont instituées pour chacun des groupes. Les grilles concernées sont annexées au présent accord et font partie intégrante de celui-ci.

A l'exception de l'allocation logement faisant l'objet de l'article 2.B.2. ci-dessous, les salariés conservent les acquis de leur ancienneté et de leur déroulement de carrière, l'indemnité de résidence, le supplément familial en vigueur dans la rémunération du dernier mois complet précédent la date de mise en œuvre du présent accord. Les éléments de rémunération inscrits sous l'intitulé de prime sont maintenus selon les dispositions inscrites au contrat de travail ou à son avenant. L'évolution salariale se fait ensuite sur la base des seules grilles annexées à ce présent accord.

Les directeurs de MJC sont positionnés au groupe H.

Le personnel d'encadrement des fédérations régionales de MJC et les directeurs/directrices adjoint.e.s du siège fédéral sont positionné.e.s sur la grille H et bénéficient d'une prime de 100 points.

Le/la directeur ou directrice générale de la FFMJC est positionné.e sur la grille H et bénéficie d'une prime de 150 points.

A compter du jour de l'enregistrement du présent accord par l'autorité administrative compétente et pour une durée de 60 jours après la date de mise en place de l'accord indiquée à l'article 5, il est institué une commission de suivi de la mise en place du présent accord dont l'objet est d'accompagner le passage entre l'ancien accord et le nouvel accord. Cette commission est constituée des parties prenantes à la négociation.

FC
FS
R

GA

Article 2.B.2. Prime de mobilité

Considérant la nature de l'emploi national, condition contractuelle inhérente à la fonction de direction, considérant par ailleurs la spécificité de la fonction de direction de MJC pour laquelle l'évolution dans la fonction est essentiellement constituée par des changements de postes, il est institué pour les directrices et directeurs de MJC, directrices et directeurs régionaux, directrices et directeurs fédéraux une prime de mobilité. Le versement de cette prime est conditionné à la présence dans le contrat de travail d'une clause de mobilité. Lorsque cette disposition contractuelle n'existe pas, elle est soumise à la signature d'un avenant au contrat de travail ou à la signature d'un nouveau contrat de travail.

En l'absence de dispositions contractuelles spécifiques, le bénéfice de cette prime n'est pas accordé.

L'instauration de cette prime est effective au 1^{er} janvier 2020. En l'attente, les dispositions en vigueur à la date de signature du présent accord continuent d'être appliquées.

Son montant, identique pour tous les directeurs et directrices de MJC concernés, est fixé à 40 points mensuel. Ce montant pourrait être révisé dans le cadre des négociations prévues par l'article L.2243 du code du travail.

Elle se substitue à l'indemnité logement précédemment consentie dont l'assiette de référence n'existe plus pour l'ensemble de salariés concernés.

Article 2.B.3. Indemnité de résidence

Considérant son éligibilité partielle, l'indemnité de résidence précédemment appliquée selon les règles de la fonction publique sur la base de la nomenclature de l'Insee est abrogée.

Article 2.B.4. Soutien à la conciliation vie familiale / vie professionnelle

Le dispositif de soutien à la fonction parentale indexé sur la présence d'enfants de moins de 20 ans dans la structure familiale, communément appelé « supplément familial » est abrogé.

Considérant l'évolution de la pyramide des âges des salariés de la FFMJC, l'évolution des structures familiales et l'évolution des modes de vie, le principe de l'institution d'un dispositif de soutien à la conciliation de la vie familiale et professionnelle est engagé pour venir s'y substituer.

Ce dispositif fera l'objet de la négociation spécifique d'une annexe au présent accord.

En l'attente, les dispositions en vigueur à la date de signature du présent accord relative au « supplément familial » continuent d'être appliquées. Elles seront définitivement abrogées à la date de signature de cette annexe.

FC
FS
R

GA

B – Représentation des personnels, loyautés, sanction,...

Article 2.C.1. Représentation des personnels

Les institutions représentatives du personnel en place à la FFMJC sont celles définies par la réglementation et les dispositions conventionnelles de la branche.

Il est ainsi mis fin au principe du financement et de la mise à disposition de postes de directeurs ou directrices de MJC au profit d'organisations syndicales en tant que permanent.e.s syndicaux.

Les modalités de désignation et de fonctionnement du comité économique et social, dont la première constitution est fixée à l'automne 2019, font l'objet d'un accord spécifique. Cet accord précisera notamment l'organisation des heures de délégation.

Le principe de cogestion du projet entre les différents acteurs de la FFMJC (élus associatifs, partenaires institutionnels et publics, représentants de la société civile et représentants des personnels) est constitutif du projet historique de la FFMJC et en constitue l'une de ses spécificités.

Dans le cadre de la cogestion du projet de la FFMJC, les personnels sont associés aux travaux du conseil d'administration de la FFMJC et aux commissions instituées sous sa responsabilité selon les dispositions statutaires en vigueur et conformément aux modalités de représentation sont précisées par un accord établi dans le cadre des négociations prévues par l'article L.2243 du code du travail.

Des commissions fonctionnelles ou thématiques en lien avec le projet ou les actions sont instituées par le conseil d'administration. Des représentants du personnel peuvent y être associés, dans la limite d'un par organisation syndicale. Dans cette hypothèse, les modalités de représentation sont définies par le conseil d'administration qui sollicite le secrétaire du CSE pour désigner ses représentants sur la base d'un par organisation syndicale et dans la limite du tiers des membres de chacune des commissions.

Article 2.C.2. Loyauté

La FFMJC en sa qualité d'employeur et chaque personnel s'engagent à exécuter le contrat de travail de bonne foi.

A l'égard de chacun de ses salariés, la FFMJC s'engage à respecter les opinions, les croyances philosophiques, religieuses ou politiques et à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter toute décision relative à l'embauche ou au renouvellement du contrat de travail et à son exécution, notamment en ce qui concerne les salaires, les promotions, la formation professionnelle, les mesures disciplinaires, le licenciement et l'organisation du travail.

FC
FS
R

Les personnes possèdent pleine liberté d'adhérer à tel ou tel parti, mouvement, groupement politique, confessionnel ou philosophique de leur choix.

Tout salarié peut faire acte de candidature à un mandat politique.

Dans l'exercice de leurs fonctions, sans préjudice des dispositions relatives au droit syndical et à la liberté d'expression telles qu'elles sont rappelées ci-dessus, les salariés doivent s'abstenir de toute 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.

Article 2.C.3. Échelles des sanctions, droit à la défense

Tout comportement considéré comme fautif par l'employeur peut entraîner de la part de l'employeur, l'application d'une sanction, qui relève du pouvoir exclusif et unilatéral de l'employeur.

En fonction de la gravité de la faute et des circonstances l'entourant, de la plus légère à la plus lourde sera appliquée au salarié selon la graduation suivante :

- Avertissement : lettre reprochant le comportement fautif et avertissant le salarié de l'éventualité de nouvelles sanctions en cas de faute ultérieure ;
- Blâme : lettre écrite faisant état du comportement fautif ;
- Mise à pied : suspension temporaire des fonctions avec suspension de la rémunération pendant une durée maximum de 8 jours ;
- Mutation disciplinaire : changement de poste sans perte de rémunération ;
- Rétrogradation : changement de poste avec perte de responsabilité et de rémunération ;
- Licenciement disciplinaire : rupture du contrat de travail avec préavis et indemnité de licenciement ;
- Licenciement disciplinaire avec faute grave : rupture du contrat de travail sans préavis et sans indemnité de licenciement ;
- Licenciement disciplinaire pour faute lourde : rupture du contrat de travail sans préavis, sans indemnité de licenciement.

L'employeur adaptera la sanction à la gravité de la faute commise.

A titre indicatif des sanctions pourront être appliquées dans les cas suivants :

- Ivresse, usage de drogues sur le lieu de travail ;
- Refus de travailler sans motif légitime ;
- Non-respect des horaires ou de l'organisation du travail ;
- Rixes, injures et violences à l'encontre d'un autre membre du personnel ;
- Insulte et/ ou voie de fait envers un collègue ou un supérieur hiérarchique ;
- Détournement de fonds, vol, abus de confiance ;
- Bris et détérioration volontaire du matériel ;
- Infractions graves aux lois et règlement concernant la sécurité du travail ;

FC
FS
R

GH

- Désorganisation volontaire de la bonne marche de l'entreprise
- Propos publics diffamatoires contre la FFMJC, ses dirigeants, les membres de son réseau ou leurs représentants ou des partenaires.

Droits de la défense

1 - Les sanctions autres que le licenciement :

Toute sanction sera notifiée par écrit et motivée.

A l'exception des avertissements, toute sanction susceptible d'avoir une incidence immédiate ou différée sur la présence à la FFMJC et dans les établissements placés sous sa responsabilité, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié est soumise à la procédure suivante, prévue à l'article L1332-1 du Code du travail :

- Convocation du salarié dans un délai de 2 mois fixé à l'article L1332-4, alinéa 1 du Code du travail par lettre recommandée ou remise en mains propres contre décharge à un entretien préalable.
Cette lettre indiquera l'objet de la convocation et précisera la date, le lieu et l'heure de l'entretien ainsi que la faculté pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.
- Entretien préalable au cours duquel seront exposées au salarié et à la personne qui l'assiste les fautes qui lui sont reprochées et au cours duquel seront recueillies les explications du salarié.
- Éventuellement, en fonction des explications recueillies, envoi de la lettre de sanction en recommandé avec accusé de réception au minimum 2 jours ouvrables pleins après l'entretien, au maximum un mois après l'entretien. Cette lettre devra être motivée.

Lorsque l'agissement du salarié l'a rendu indispensable, une mesure conservatoire pourra toutefois être prise sans respect de la procédure préalable.

Article 2.C.4. Regroupements institutionnels, professionnels et formations

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 des négociations prévues par l'article L.2243 du code du travail.

FC
FF
R

Article 3 : Durée, mise en œuvre, suivi, révision, dénonciation

Article 3.1. Durée de l'accord

Le présent accord est à durée indéterminée

Article 3.2. Clause de rendez-vous et de suivi

Afin d'apprécier les conditions de mise en œuvre du présent accord, les parties prenantes à la négociation, qu'elles soient présentes ou futures conviennent de se réunir chaque année, au plus tard un mois après la date anniversaire de signature du présent accord.

Cette rencontre fait l'objet d'un compte rendu mis pour avis à l'ordre du jour de la réunion suivante du comité social et économique.

Article 3.3. Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes : la partie souhaitant la révision de l'accord informe par courrier recommandé avec accusé de réception les autres parties signataires de l'accord et joint un contre-projet.

Dès lors que ce sujet n'a pas été déjà traité au cours de l'année et qu'un contre-projet est formulé, des négociations seront engagées au terme d'un préavis de 3 mois.

En cas de modification des dispositions légales ou conventionnelles sur ce thème, les parties se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 3 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions légales ou conventionnelle, afin d'examiner les aménagements à apporter au présent accord. »

Article 3.4. Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes, après un préavis de 3 mois et selon les modalités suivantes : la partie souhaitant dénoncer l'accord informe par courrier recommandé avec accusé de réception les autres parties signataires de l'accord ou adhérentes.

Article 4 Dépôt, publicité et mise en ligne

Un exemplaire signé du présent accord sera adressé, par l'employeur, à chaque organisation syndicale représentative dans l'association.

Un exemplaire sur support papier signé sera déposé par l'employeur auprès de l'unité départementale de la DIRECCTE de Paris et un exemplaire scanné sera expédié par mail à l'autorité compétente.

Ce dépôt sera accompagné des pièces énoncées à l'article D. 2231-7 du code du travail, à savoir :

- une copie du courrier, du courrier électronique ou du récépissé ou d'un avis de réception daté de notification du texte à chacune des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature
- la liste des établissements et de leurs adresses respectives
- une copie du procès-verbal des résultats du 1er tour des dernières élections professionnelles ;
- une copie, le cas échéant, du procès-verbal de carence aux élections professionnelles ;
- un bordereau de dépôt.

Un exemplaire sur support papier signé sera également déposé par l'employeur auprès du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Nouvel accord d'entreprise FFMJC - Edition du 22 mars 2019 - FFMJC - 12 / 13

FC
FS
R

GH

De plus, l'accord sera mis en ligne (en partie ou en totalité après avis de tous les signataires) sur une base de données nationale consultable par les salariés et les employeurs. Dans un souci de protection des données personnelles, cette version en ligne sera publiée de manière anonyme, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et L. 2231-6 de la loi travail.

Tout avenant au présent accord et toute dénonciation sera soumis aux mêmes règles de publicité et de dépôt que l'accord lui-même.

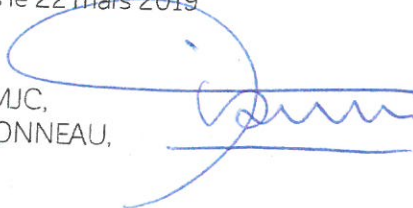
Le présent accord comportant des points portant sur la durée du travail, le repos, les jours fériés, les congés il sera transmis à la commission paritaire permanente de branche.

Article 5 : Entrée en vigueur de l'accord

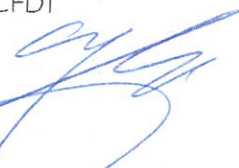
Il est entendu entre les parties que la date d'entrée en vigueur du présent accord est fixé au 1^{er} juin 2019 sous réserve des modalités d'enregistrement. En l'attente les dispositions de l'accord dénoncé par l'employeur seront appliquées par décision unilatérale de l'employeur.

Fait à Paris le 22 mars 2019

Pour la FFMJC,
Gérard ABONNEAU,
Président



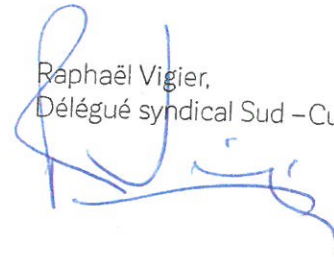
François Sanchez,
Délégué syndical CFDT




Laurent Andrieux,
Délégué syndical FERC CGT



Raphaël Vigier,
Délégué syndical Sud - Culture



Fabien Chambrion,
Délégué syndical SEP-Unsa



Groupe 1

Échelon / année	Coef CCNA	Prime conventionnelle	Coef FFMJC	Ancienneté	Déroulement	Total à considérer
1	245	5	250			255
2	245	5	250	2	4	261
3	245	5	250	2	4	267
4	245	5	250	2	4	273
5	245	5	250	2	4	279
6	245	5	250	2	4	285
7	245	5	250	2	4	291
8	245	5	250	2	4	297
9	245	5	250	2	4	303
10	245	5	250	2	4	309
11	245	5	250	2	4	315
12	245	5	250	2	4	321
13	245	5	250	2	4	327
14	245	5	250	2	4	333
15	245	5	250	2	4	339
16	245	5	250	2	4	345
17	245	5	250	2	4	351
18	245	5	250	2	4	357
19	245	5	250	2	4	363
20	245	5	250	2	4	369
21	245	5	250	2	4	375
22	245	5	250	2	4	381
23	245	5	250	2	4	387
24	245	5	250	2	4	393
25	245	5	250	2	4	399
26	245	5	250	2	4	405
27	245	5	250	2	4	411
28	245	5	250	2	4	417
29	245	5	250	2	4	423
30	245	5	250	2	4	429
31	245	5	250	2	4	435
32	245	5	250	2	4	441
33	245	5	250	2	4	447
34	245	5	250	2	4	453
35	245	5	250	2	4	459
36	245	5	250	2	4	465
37	245	5	250	2	4	471
38	245	5	250	2	4	477

FC

FS R

FS
22/3/14

Groupe 2

Échelon / année	Coef CCNA	Prime conventionnelle	Coef FFMJC	Ancienneté	Déroulement	Total à considérer
1	255	5	260			265
2	255	5	260	2	4	271
3	255	5	260	2	4	277
4	255	5	260	2	4	283
5	255	5	260	2	4	289
6	255	5	260	2	4	295
7	255	5	260	2	4	301
8	255	5	260	2	4	307
9	255	5	260	2	4	313
10	255	5	260	2	4	319
11	255	5	260	2	4	325
12	255	5	260	2	4	331
13	255	5	260	2	4	337
14	255	5	260	2	4	343
15	255	5	260	2	4	349
16	255	5	260	2	4	355
17	255	5	260	2	4	361
18	255	5	260	2	4	367
19	255	5	260	2	4	373
20	255	5	260	2	4	379
21	255	5	260	2	4	385
22	255	5	260	2	4	391
23	255	5	260	2	4	397
24	255	5	260	2	4	403
25	255	5	260	2	4	409
26	255	5	260	2	4	415
27	255	5	260	2	4	421
28	255	5	260	2	4	427
29	255	5	260	2	4	433
30	255	5	260	2	4	439
31	255	5	260	2	4	445
32	255	5	260	2	4	451
33	255	5	260	2	4	457
34	255	5	260	2	4	463
35	255	5	260	2	4	469
36	255	5	260	2	4	475
37	255	5	260	2	4	481
38	255	5	260	2	4	487

GIA

22/3/14

FC
R
H

Échelon / année	Coef CCNA	Prime conventionnelle	Coef FFMJC	Ancienneté	Déroulement	Total à considérer
1	245	8	253			253
2	245	8	253	2	4	259
3	245	8	253	2	4	265
4	245	8	253	2	4	271
5	245	8	253	2	4	277
6	245	8	253	2	4	283
7	245	8	253	2	4	289
8	245	8	253	2	4	295
9	245	8	253	2	4	301
10	245	8	253	2	4	307
11	245	8	253	2	4	313
12	245	8	253	2	4	319
13	245	8	253	2	4	325
14	245	8	253	2	4	331
15	245	8	253	2	4	337
16	245	8	253	2	4	343
17	245	8	253	2	4	349
18	245	8	253	2	4	355
19	245	8	253	2	4	361
20	245	8	253	2	4	367
21	245	8	253	2	4	373
22	245	8	253	2	4	379
23	245	8	253	2	4	385
24	245	8	253	2	4	391
25	245	8	253	2	4	397
26	245	8	253	2	4	403
27	245	8	253	2	4	409
28	245	8	253	2	4	415
29	245	8	253	2	4	421
30	245	8	253	2	4	427
31	245	8	253	2	4	433
32	245	8	253	2	4	439
33	245	8	253	2	4	445
34	245	8	253	2	4	451
35	245	8	253	2	4	457
36	245	8	253	2	4	463
37	245	8	253	2	4	469
38	245	8	253	2	4	475

G4
22/13/15

FS
R

Groupe B

Échelon / année	Coef CCNA	Prime conventionnelle	Coef FFMJC	Ancienneté	Déroulement	Total à considérer
1	255	15	270			270
2	255	15	270	2	4	276
3	255	15	270	2	4	282
4	255	15	270	2	4	288
5	255	15	270	2	4	294
6	255	15	270	2	4	300
7	255	15	270	2	4	306
8	255	15	270	2	4	312
9	255	15	270	2	4	318
10	255	15	270	2	4	324
11	255	15	270	2	4	330
12	255	15	270	2	4	336
13	255	15	270	2	4	342
14	255	15	270	2	4	348
15	255	15	270	2	4	354
16	255	15	270	2	4	360
17	255	15	270	2	4	366
18	255	15	270	2	4	372
19	255	15	270	2	4	378
20	255	15	270	2	4	384
21	255	15	270	2	4	390
22	255	15	270	2	4	396
23	255	15	270	2	4	402
24	255	15	270	2	4	408
25	255	15	270	2	4	414
26	255	15	270	2	4	420
27	255	15	270	2	4	426
28	255	15	270	2	4	432
29	255	15	270	2	4	438
30	255	15	270	2	4	444
31	255	15	270	2	4	450
32	255	15	270	2	4	456
33	255	15	270	2	4	462
34	255	15	270	2	4	468
35	255	15	270	2	4	474
36	255	15	270	2	4	480
37	255	15	270	2	4	486
38	255	15	270	2	4	492

QA
22/3/14

FL
FR

Groupe C

Échelon / année	Coef CCNA	Prime conventionnelle	Coef FFMJC	Ancienneté	Déroulement	Total à considérer
1	280	14	294			294
2	280	14	294	2	4	300
3	280	14	294	2	4	306
4	280	14	294	2	4	312
5	280	14	294	2	4	318
6	280	14	294	2	4	324
7	280	14	294	2	4	330
8	280	14	294	2	4	336
9	280	14	294	2	4	342
10	280	14	294	2	4	348
11	280	14	294	2	4	354
12	280	14	294	2	4	360
13	280	14	294	2	4	366
14	280	14	294	2	4	372
15	280	14	294	2	4	378
16	280	14	294	2	4	384
17	280	14	294	2	4	390
18	280	14	294	2	4	396
19	280	14	294	2	4	402
20	280	14	294	2	4	408
21	280	14	294	2	4	414
22	280	14	294	2	4	420
23	280	14	294	2	4	426
24	280	14	294	2	4	432
25	280	14	294	2	4	438
26	280	14	294	2	4	444
27	280	14	294	2	4	450
28	280	14	294	2	4	456
29	280	14	294	2	4	462
30	280	14	294	2	4	468
31	280	14	294	2	4	474
32	280	14	294	2	4	480
33	280	14	294	2	4	486
34	280	14	294	2	4	492
35	280	14	294	2	4	498
36	280	14	294	2	4	504
37	280	14	294	2	4	510
38	280	14	294	2	4	516

GA

22/3/19

FR

R

FC

Groupe D

Échelon / année	Coef CCNA	Prime conventionnelle	Coef FFMJC	Ancienneté	Déroulement	Total à considérer
1	300	11	311			311
2	300	11	311	2	4	317
3	300	11	311	2	4	323
4	300	11	311	2	4	329
5	300	11	311	2	4	335
6	300	11	311	2	4	341
7	300	11	311	2	4	347
8	300	11	311	2	4	353
9	300	11	311	2	4	359
10	300	11	311	2	4	365
11	300	11	311	2	4	371
12	300	11	311	2	4	377
13	300	11	311	2	4	383
14	300	11	311	2	4	389
15	300	11	311	2	4	395
16	300	11	311	2	4	401
17	300	11	311	2	4	407
18	300	11	311	2	4	413
19	300	11	311	2	4	419
20	300	11	311	2	4	425
21	300	11	311	2	4	431
22	300	11	311	2	4	437
23	300	11	311	2	4	443
24	300	11	311	2	4	449
25	300	11	311	2	4	455
26	300	11	311	2	4	461
27	300	11	311	2	4	467
28	300	11	311	2	4	473
29	300	11	311	2	4	479
30	300	11	311	2	4	485
31	300	11	311	2	4	491
32	300	11	311	2	4	497
33	300	11	311	2	4	503
34	300	11	311	2	4	509
35	300	11	311	2	4	515
36	300	11	311	2	4	521
37	300	11	311	2	4	527
38	300	11	311	2	4	533

FC

GA
22/3/19

FS R

Groupe E

Échelon / année	Coef CCNA	prime conventionnelle	Coef FFMJC	Ancienneté	Déroulement	Total à considérer
1	350	3	353			353
2	350	3	353	2	4	359
3	350	3	353	2	4	365
4	350	3	353	2	4	371
5	350	3	353	2	4	377
6	350	3	353	2	4	383
7	350	3	353	2	4	389
8	350	3	353	2	4	395
9	350	3	353	2	4	401
10	350	3	353	2	4	407
11	350	3	353	2	4	413
12	350	3	353	2	4	419
13	350	3	353	2	4	425
14	350	3	353	2	4	431
15	350	3	353	2	4	437
16	350	3	353	2	4	443
17	350	3	353	2	4	449
18	350	3	353	2	4	455
19	350	3	353	2	4	461
20	350	3	353	2	4	467
21	350	3	353	2	4	473
22	350	3	353	2	4	479
23	350	3	353	2	4	485
24	350	3	353	2	4	491
25	350	3	353	2	4	497
26	350	3	353	2	4	503
27	350	3	353	2	4	509
28	350	3	353	2	4	515
29	350	3	353	2	4	521
30	350	3	353	2	4	527
31	350	3	353	2	4	533
32	350	3	353	2	4	539
33	350	3	353	2	4	545
34	350	3	353	2	4	551
35	350	3	353	2	4	557
36	350	3	353	2	4	563
37	350	3	353	2	4	569
38	350	3	353	2	4	575

FC

FS

R

G4
27 / 3 / 19

Groupe F

Échelon / année	Coef CCNA	Coef FFMJC	Ancienneté	Déroulement	Total à considérer
1	375	375			375
2	375	375	2	4	381
3	375	375	2	4	387
4	375	375	2	4	393
5	375	375	2	4	399
6	375	375	2	4	405
7	375	375	2	4	411
8	375	375	2	4	417
9	375	375	2	4	423
10	375	375	2	4	429
11	375	375	2	4	435
12	375	375	2	4	441
13	375	375	2	4	447
14	375	375	2	4	453
15	375	375	2	4	459
16	375	375	2	4	465
17	375	375	2	4	471
18	375	375	2	4	477
19	375	375	2	4	483
20	375	375	2	4	489
21	375	375	2	4	495
22	375	375	2	4	501
23	375	375	2	4	507
24	375	375	2	4	513
25	375	375	2	4	519
26	375	375	2	4	525
27	375	375	2	4	531
28	375	375	2	4	537
29	375	375	2	4	543
30	375	375	2	4	549
31	375	375	2	4	555
32	375	375	2	4	561
33	375	375	2	4	567
34	375	375	2	4	573
35	375	375	2	4	579
36	375	375	2	4	585
37	375	375	2	4	591
38	375	375	2	4	597

94
22 / 3 / 15

FC
FS
R

Groupe G

Échelon / année	Coef CCNA	Coef FFMJC	Ancienneté	Déroulement	Total à considérer
1	400	400			400
2	400	400	2	4	406
3	400	400	2	4	412
4	400	400	2	4	418
5	400	400	2	4	424
6	400	400	2	4	430
7	400	400	2	4	436
8	400	400	2	4	442
9	400	400	2	4	448
10	400	400	2	4	454
11	400	400	2	4	460
12	400	400	2	4	466
13	400	400	2	4	472
14	400	400	2	4	478
15	400	400	2	4	484
16	400	400	2	4	490
17	400	400	2	4	496
18	400	400	2	4	502
19	400	400	2	4	508
20	400	400	2	4	514
21	400	400	2	4	520
22	400	400	2	4	526
23	400	400	2	4	532
24	400	400	2	4	538
25	400	400	2	4	544
26	400	400	2	4	550
27	400	400	2	4	556
28	400	400	2	4	562
29	400	400	2	4	568
30	400	400	2	4	574
31	400	400	2	4	580
32	400	400	2	4	586
33	400	400	2	4	592
34	400	400	2	4	598
35	400	400	2	4	604
36	400	400	2	4	610
37	400	400	2	4	616
38	400	400	2	4	622

FC
FS
L

GA
22/3/19

Groupe H

Échelon / année	Coef CCNA	Coef FFMJC	Ancienneté	Déroulement	Total à considérer
1	450	450			450
2	450	450	2	4	456
3	450	450	2	4	462
4	450	450	2	4	468
5	450	450	2	4	474
6	450	450	2	4	480
7	450	450	2	4	486
8	450	450	2	4	492
9	450	450	2	4	498
10	450	450	2	4	504
11	450	450	2	4	510
12	450	450	2	4	516
13	450	450	2	4	522
14	450	450	2	4	528
15	450	450	2	4	534
16	450	450	2	4	540
17	450	450	2	4	546
18	450	450	2	4	552
19	450	450	2	4	558
20	450	450	2	4	564
21	450	450	2	4	570
22	450	450	2	4	576
23	450	450	2	4	582
24	450	450	2	4	588
25	450	450	2	4	594
26	450	450	2	4	600
27	450	450	2	4	606
28	450	450	2	4	612
29	450	450	2	4	618
30	450	450	2	4	624
31	450	450	2	4	630
32	450	450	2	4	636
33	450	450	2	4	642
34	450	450	2	4	648
35	450	450	2	4	654
36	450	450	2	4	660
37	450	450	2	4	666
38	450	450	2	4	672

GH
22/3/19

FC
FS
R