

**Projet Procès-Verbal**  
**Réunion du CSE d’Etablissement IFAC**  
**Du lundi 21 novembre 2022 en visioconférence**

**Etaient Présent(e)s :**

**Présidence :**

**Caroline GRUET**, Responsable Ressources Humaines

**Didier SINTES**, Directeur des Ressources Humaines (à partir de 14h)

**Samira KHALLAF**,

**Élu(e)s titulaires :**

**Présents :**

Edina	LOPES	SUD	Collège 1	Bussy	
Yann	BOICHIN	CGT-USPAOC	Collège 1	Sartrouville	
Loïc	KHADRE ELBAS	SUD	Collège 1	Bussy	
Christelle	BIGOT	CGT-USPAOC	Collège 1	L’Haÿ les roses	*Sup Nathalie MADEIRA
Hélène	ALVES	SUD	Collège 1	Bussy	*Sup Emilie CLOSIER
Roxane	BIA	CGT-USPAOC	Collège 1	L’Haÿ les roses	*Sup Anthony LESAGE
Mohamed	FAKHRI	CFDT-SNAPAC	Collège 1	Sartrouville	
Nour-Eddine	OUIS	SUD	Collège 1	Bussy	*Sup A. BENAMAR
Gladys	PRECHEUR	SUD	Collège 1	Bussy	*Sup GUELFOUT Amandine
Valentin	DUGELAY	ICLD	Collège 2	Marseille	
Sylvain	LANDAU	CFDT-SNAPAC	Collège 3	Sartrouville	
Louis	VINCENT	CFDT-SNAPAC	Collège 1	Sartrouville	*Sup Mickael FLAMENT
Yves	BURIDANT	CFDT-SNAPAC	Collège 1	Nord	
Mounia	EL KADI	CFDT-SNAPAC	Collège 2	Marseille	
Djamel	FERTAS	CFDT-SNAPAC	Collège 2	Sartrouville	
Laura	ZOUMAROU	CFDT-SNAPAC	Collège		*Sup S. MEUNIER (matin)
Sylvie	MARTELLI	CFDT-SNAPAC	Collège 3	Marseille	
Yacine	MILOUDI	CFDT-SNAPAC	Collège 2	Nord	

**Délégués syndicaux de UES**

- **Mohamed FAKHRI**, SNAPAC-CFDT
- **Laurent BARTOS**, SYNAFOR-CFDT – Excusé 21/11 matin

**Délégués syndicaux IFAC**

- **ZETOUN Maurice**, SUD
- **Loïc KHADRE ELBAS**, SUD

**Sont excusé(e)s les absent(e)s suivant(e) :**

**Présidence :**

**Caroline GRUET**, Responsable Ressources Humaines

**Élu(e)s titulaires :**

Nassim	TABTI	CGT-USPAOC	Collège 2	Aulnay	
N’Gnouma	SAMASSA	CGT-USPAOC	Collège 2	Aulnay	
Abdelmajid	BENAMAR	SUD	Collège 2	Bussy	
Sandrine	MEUNIER	CFDT-SNAPAC	Collège 2	Sartrouville	
Yanisse	KLABI	CGT-USPAOC	Collège 1	Aulnay	
Nathalie	MADEIRA CAIADO	CGT-USPAOC	Collège 1	Sartrouville	
Amandine	GUELFOUT	SUD	Collège 2	Bussy	
Christine	LORET	CFDT-SNAPAC	Collège 1	Sartrouville	

Anthony	LESAGE	CGT-USPAOC	Collège 1	Sartrouville
Aïssé	KONTE	CGT-USPAOC	Collège 1	Aulnay
Emilie	CLOSIER	SUD	Collège 1	Bussy
Amira	CHACHA	SNAPC-CFDT	Collège 1	Sartrouville
Mickael	FLAMENT	SNAPAC-CFDT	Collège 1	Sartrouville

**Délégués syndicaux de UES**

- **Nathalie MADEIRA**, USPAOC-CGT

**Délégués syndicaux de Ifac**

- **Thierry YORO**, SUD

**ORDRE DU JOUR CSE ETABLISSEMENT IFAC 21 NOVEMBRE 2022**

**Ouverture de la séance par le Président « un point sur la conjoncture actuelle »**

**POINT 1 – Validation :**

- a) PV du 06/10/2022

**PONT 2 - Fonctionnement du CSE e ifac :**

- a) Mouvements des IRP (**institution représentative du personnel**) et les RP (**représentant de proximité**)
- b) Logiciel de gestion des heures de délégations de IRP
- c) Formation obligatoire des membres du CSE
- d) Règlement intérieur du CSE e « **Aide exceptionnels** »
- e) Charte financière et communication du CSE e ifac
- f) Expert-comptable

**POINT 3 – Rapports des commissions :**

- a) Commission **informations Aide au logement**
- b) Commission **Handicap GPEC**
- c) **DUERP « information/obligations légales »**

**POINT 4 - Consultations du CSE e « CSSCT » :**

- a) Suivi des dossiers inaptitudes
- b) Le maintien à l'emploi des salariés en situation d'handicape
- c) **Informations statistiques des arrêts maladie**
- d) **Projets d'accueil du publiques en situation d'handicape et les conséquences sur le bien-être au travail**

**POINT 5 – Actualités mensuelles :**

- a) Les marchés entrants/sortants 2022 « **Invitations des IRP** »
- b) **DSP et marchés « liste mise à jour et modalité de consultation »**
- c) **Transfert des contrats « obligations légales/avantages acquis »**
- d) Situation de l'emploi
- e) **Temps de travail « durée minimale conventionnel »**

**POINT 6 – Fonctionnement IFAC & Informations du CSE e :**

- a) L'agenda des « **NAO 2022/ 2023** »
- b) **Convention collective de l'ifac signée**

**POINT 7 - Actions Sociales :**

- a) Chèques cadeaux **Noel 2022**
- b) ANCV « **Demande de modification des critères d'attribution par collègues** »
- c) **Eléments relatifs à la distribution des actions**
- d) Chèques déjeuner « **Avantage fiscale** »

POINT 8 – Echanges informels

**La séance est ouverte lundi 21 novembre 2022,  
A 10h, en visioconférence**

Maurice ZETTOUN Délégué syndical SUD et Yann BOICHIN – CGT-USPAOC souhaitent faire lecture chacun d'une note liminaire avant de commencer l'ordre du jour.

**Maurice ZETTOUN – Délégué syndical SUD :**  
**NOTE LIMINAIRE SUD du 21 novembre 2022:**

« Je voudrais constater qu'il y a une mauvaise organisation de la part de l'employeur sur les réunions CSEIFAC ce qui occasionne l'absence de plusieurs représentant titulaires ».

**Didier SINTES le Président** souhaite la bienvenue au élus suppléants présents et les remercie de leur participation. Le télescopage de date a été dicté par les circonstances actuelles, et le continuum a été assuré.

**Yann BOICHIN – CGT-USPAOC fait lecture d'une note liminaire adressée à l'instance par Aurélien CARITE élu suppléant CSEifac – Collège 1 – CGT-USPAOC :**  
**NOTE LIMINAIRE d'Aurélien CARITE élu suppléant CGT-USPAOC du 21 novembre 2022 :**

« Je me permet d'intervenir en ce début de CSE car j'ai décidé de démissionner de mes fonctions d'animateur jeunesse de la commune de Vallet en Loire Atlantique et par la même occasion quitter mon rôle d'élu suppléant au sein du CSEe IFAC. Démission qui prendra effet le 14 décembre prochain.

En effet, depuis le début de l'année civile 2022, mon service a fait face à de nombreux bouleversements, une multiplication des tâches qui étaient auparavant réalisées par le coordinateur des services, des modifications d'emplois du temps qui ont provoqués des bouleversements dans la sphère privée, des remises en question sur notre organisation de travail et notre professionnalisme... Des perturbations qui ont provoqué le départ de mes deux responsables qui géraient la structure jeunesse, départs qui ont eu lieu en octobre 2022.

Les responsables d'IFAC Ouest se sont alors empressés de supprimer un des deux postes, remettant en question le projet et le travail réalisé durant ces trois dernières années, un travail que j'estime avoir été correctement réalisé malgré une période qui fut très compliquée pour les structures jeunesse du fait de la crise sanitaire.

Aujourd'hui, je quitte mes fonctions car :

- Je ne souhaite plus travailler pour une structure dites « associative » où les enjeux financiers prennent constamment le dessus sur la cohérence d'un service et le bien être des salariés.
- Je ne souhaite plus travailler pour une structure où le copinage propulse des personnes aux places stratégiques faisant fi de toutes expériences ou compétences.
- Je ne souhaite plus travailler pour des responsables qui prennent des décisions unilatérales sans associer ni même consulter les salariés impactés par ces décisions.
- Je ne souhaite plus travailler pour des responsables qui n'ont pas la décence d'expliquer leurs choix et leurs stratégies en toute honnêteté.

Conscient que mes valeurs ne sont plus les mêmes que celles de mes supérieurs hiérarchiques, c'est avec regret que je vous quitte, mais serein car je sais que vous saurez défendre au mieux les intérêts des salariés.

Pour finir, si j'avais quelques mots à dire aux managers qui gèrent des équipes au sein de l'organisme, ce seraient les suivants :

« Aujourd'hui, l'IFAC n'a pas le droit de se plaindre d'être face à une crise de recrutement si elle n'est pas capable de donner envie à ses animateurs de rester travailler pour elle.

Ecoutez vos salariés, montrez-leur un peu de considération, associez-les aux prises de décisions, favorisez leur bien-être au travail, adaptez vos fonctionnements pour qu'ils trouvent un meilleur équilibre vie professionnelle/vie perso... Et vous verrez que le turnover et les problématiques de recrutement ne sont pas des fatalités... »

Je vous remercie ».

**Didier SINTES le Président** ne souhaite pas faire de commentaires à chaud, et s'engage à se rapprocher des Délégués départementaux et managers de l'Ouest afin d'apporter des retours et de nous permettre d'apprécier au mieux le contexte.

### Le Président souhaite démarrer la séance et ajouté un point sur la conjoncture actuelle de la maison.

Il nous fait part des difficultés que nous pourrions rencontrer pour passer le cap de l'année 2023, qui va s'avérer être une année compliquée et délicate pour notre organisation du fait du contexte économique et financier actuel.

Avant de commencer l'ordre du jour, **Didier SINTES** informe l'instance que la réunion de CSE ifac initialement prévue le jeudi 17 décembre a été déplacée à l'initiative du Directeur Général.

Au vu de la conjoncture économique et financière actuelle, Monsieur Dutailly a souhaité rassembler l'ensemble des délégués de la maison les 17 et 18 dernier, pour leur exposer la situation et travailler ensemble à des mesures qui permettraient de passer le plus sereinement possible l'écueil 2023.

Didier SINTES fait une présentation à l'instance du support qui a été diffusé à l'ensemble des managers et fait un bref résumé de la situation :

L'augmentation du SMIC, l'évolution des grilles de classification CCN ECLAT, l'évolution de la valeur des points d'indice (V1et V2), et la valorisation des grilles de classification, impactent sur les comptes de la maison.

D'un côté c'est une bonne nouvelle puisque chacun des collaborateurs a vu sa rémunération augmenter d'un peu plus de 151€/mensuel, malheureusement l'incidence dans les comptes de l'ifac c'est une augmentation chargée de plus de 3110K€, pour un résultat avoisinant le million d'euros.

L'ifac a le devoir de trouver les moyens d'absorber un delta de 2 millions d'euros de la masse salariale pour que la situation économique reste rentable sur 2023.

La stratégie :

- Une campagne d'économie de 5 à 7 % sur l'ensemble des sites sur les frais de fonctionnement
- Renégocier avec les collectivités publiques lorsque l'on pourra
- Essayer de profiter de cette conjoncture pour constituer des fonds propres.

POINT 1 – Validation :

a) PV du 06/10/2022

➤ Le PV est adopté à l'unanimité (18/18 votes)

POINT 2 - Fonctionnement du CSE e ifac :

- a) Mouvements des IRP (institution représentative du personnel) et les RP (représentant de proximité)  
Démission de Fleur LECHULT au poste de représentant de proximité, Jonathan LAURENT propose sa candidature

➤ Les membres du CSE ifac se prononceront à réception de la candidature de Jonathan.

b) Logiciel de gestion des heures de délégations de IRP

- ✚ **Choix du Partenaire : AYCTOR** – Plateforme Intuitive, complète (gestion heures de réunion, gestion des heures de délégation des trajets, soldes des heures instantanément, ...), accès sur téléphone, tablette, ordinateur... Par la suite évolution de la plateforme possible : hébergement de la BDES ...

✚ **Cout De la Plateforme « AYCTOR » pour 75 utilisateurs (élus et managers):**

Mise en place : 3000€ TTC

Abonnement annuel : 7560€ TTC

Cout total 1<sup>ère</sup> année : 10560€ TTC

**Didier SINTES** informe l'instance qu'au vu la conjoncture économique l'employeur ne prendra pas en charge le financement intégral de cette plateforme, mais n'est pas contre d'étudier un cofinancement.

✚ **Proposition de financement du CSE par Sylvain LANDAU :**

1<sup>ère</sup> année : Mise en place/paramétrage : 3000€ => Prise en charge employeur

Abonnement Annuel : 7560 € => Prise en charge CSE

2<sup>ème</sup> année : Abonnement Annuel : 1/3 pris en charge employeur

2/3 pris en charge CSE

3<sup>ème</sup> année : Abonnement Annuel : 2/3 prise en charge employeur

1/3 prise en charge CSE

4<sup>ème</sup> année : Abonnement Annuel : Prise en charge totale par l'employeur

**Didier SINTES le Président**, valide = cette proposition pourrait satisfaire l'employeur, mais il n'est pas contre une prise en charge 100% par le CSE sur les 4 années 😊

**Valentin DUGELAY** trouve le prix assez élevé, et demande un délai de réflexion pour prospecter.

➤ **Proposition de Didier SINTES => Validation en 3 phases :**

1. Validation auprès de la Direction Générale du financement collaboratif (CSE/Ifac)
2. Remobiliser « Monsieur AYCTOR » pour une réunion de présentation (DS et managers)
3. Délai pour prospecter (Valentin D.)

➤ **Valentin DUGELAY**, propose à l'instance d'acter la proposition de financement, et de laisser à l'instance le temps de prospection

⇒ Les CSE ifac valide à l'unanimité la prise en charge financière dégressive du CSE ifac (comme stipulait ci-dessus) pour la mise en place d'une plateforme de gestion des heures des IRP (16 votes favorables – 2 abstentions / 18 votes)

⇒ Une présentation avec AYCTOR sera programmée prochainement, liste des participants en cours d'élaboration.

**c) Formation obligatoire des membres du CSE**

La première session de formation a débuté aujourd'hui, pour donner suite à l'annulation de la 1<sup>ère</sup> session.

Session supplémentaire : 16 ;17 ;23 ;24 et 25 janvier 2023 – Prochaine session en mars pour les Franciliens.

Une session est prévue UNIQUEMENT pour les élus du Sud.

Les dates de session ont été renvoyées à tous les membres élus avec les dates butoirs d'inscription, **Caroline GRUET REMERCIE les élus de s'inscrire en coordination avec leurs responsables.**

**d) Règlement intérieur du CSE e « Aide exceptionnelles »**

**Mohamed FAKHRI, le secrétaire**, souhaite acter au règlement intérieur la règle définie lors du dernier CSE relative à l'attribution des aides exceptionnelles à savoir :

⇒ Toute demande d'aide exceptionnelle inférieure ou égale à 500 € par collaborateur et par an, peut être octroyée par les membres du bureau (secrétaire, trésorier et adjoints) sans nécessité de réunion CSE. Les membres du bureau doivent informer l'ensemble des membres élus à la réunion plénière suivante.

Yann BOICHON – CGT USPAOC, intervient sur la justification de ces demandes aides exceptionnelles, et souhaite que les conditions soient également actées : accident de la vie, maladie... afin d'exclure tout abus.

Didier SINTES propose à Sylvain LANDAU et Mohamed FAKHRI de travailler ensemble sur la formulation de l'article et de faire une proposition prochainement.

**e) Charte financière et communication du CSE e ifac**

**✚ Charte financière :**

Valentin DUGELAY présente le projet de règlement et la note de frais des IRP. Même plafond de remboursement que l'ifac pour correspondre au plafond URSAFF. (Document annexé au PV).

⇒ Les notes de frais de l'année en cours pourront être adressées au bureau au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

⇒ Si un élu doit se déplacer plus d'une journée engendrant des frais d'hébergement = possibilité d'une régie d'avance remboursement quasi instantané maxi 3 jours ouvrés.

Les membres du CSE sont sollicités pour la validation de ces règles de fonctionnement et de leur rétroactivité au 21/03/2022 (date début mandats).

⇒ A l'unanimité les projets de règlement et note de frais sont validés, avec rétroactivité au 21/03/2022 (18/18 votes favorables).

**✚ Communication du CSE Ifac :**

Valentin DUGELAY présente les différents projets d'affiche élaborés par Gladys PRECHEUR, Anthony LESAGE, et Valentin DUGELAY.

Valentin DUGELAY annonce qu'une mise à jour du site CSE est en cours.

f) Expert-comptable

Pas de nouvelles

⇒ Le Président du CSE se propose d'envoyer un petit courrier à l'expert-comptable.

**POINT 3 – Rapports des commissions :**

**Rappel de Didier SINTES :** les commissions doivent être considérées comme des groupes de travail qui permettent au CSE de produire des avis, ou des analyses de situation, circonscrites avec les éléments qui ont été travaillé en amont par les commissions en question. Les commissions agissent sous mandat du CSE et rendent compte de leurs travaux au CSE, lequel en fonction des éléments qui sont remontés affine, soit leur besoin, soit leur demande, soit, redonne des axes ou des directives particulières aux membres Des commissions.

- ⇒ Gladys PRECHEUR n'a pas souvenir d'avoir vu de comptes rendus des commissions, et demande comment les salariés qui n'ont pas accès à la BDES peuvent être informés...
- ⇒ Réponse de Caroline GRUET et Sylvain LANDAU : Le CSE est informé à lui de mettre à jour le site, et de transmettre l'info, les comptes rendus doivent être transmis au CSE.
- ⇒ Gladys PRECHEUR regrette que les comptes rendus des diverses commissions ne soient pas communiqués à l'ensemble des salariés en temps réels notamment sur l'info ci-dessous (charges énergétiques).

a) Commission informations Aide au logement

Retour de Caroline GRUET en l'absence des membres de la commission :

- ⇒ Petite actualité importante pour les salariés locataires de HLM : Action logement va ouvrir une plateforme (mi-décembre) aux logements sociaux pour permettre de faire des demandes d'aides complémentaires liées à la hausse des charges (charges énergétiques).

b) Commission Handicap GPEC

- ⇒ Commission reportée

c) DUERP « information/obligations légales »

Anthony LESAGE – CGT USPAOC (absent = formation SSCT) a demandé un point sur l'avancé des travaux du DUERP à la suite des réunions de travail dédiées à la sécurité en septembre 2022.

- ⇒ Les travaux suivent leurs cours, l'équipe de coordination (Vincent GRAVERIAUX, Thierry HEVEUNERS, et Frédéric LAFFOND) s'étant engagé à superviser la production des DUERP avant la fin de l'année 2022.

Anthony LESAGE-CGT USPAOC s'interrogeait également sur les risques recensés ou des préventions qui devaient être mises en place ou déjà mises en place...

- ⇒ Par prudence le Président préfère annoncer qu'il n'y avait pas de plan spécifique mis en place. En revanche le travail actuel sur les DUERP doit déboucher sur un plan de prévention des risques avant la fin de l'année 2022.

**POINT 4 - Consultations du CSE e « CSSCT » :**

**a) Suivi des dossiers inaptitudes**

*Pour info : 2 dossiers d'inaptitude définitive sans reclassement :*

1. [REDACTED] – Animatrice – La médecine du travail a préconisé un aménagement de poste il y a quelques mois qui a été mis en place par les équipes sur place (doublon avec collaborateur/interdiction de conduire...). Malgré cet aménagement de poste, et par suite d'un incident lié à l'état de santé de cette collaboratrice, la médecine du travail a déclaré la salariée en inaptitude définitive.

⇒ La salariée est sortie des effectifs depuis le 17/10/2022.

**Sylvie MARTELLI – CFST SNAPAC**, précise que [REDACTED] était très angoissée par son état de santé et des conséquences que cela aurait pu engendrer.

2. [REDACTED] – Agent de service 64 ans – En arrêt maladie depuis le 22/12/2021, la médecine du travail a prononcé une inaptitude définitive.

⇒ La salariée est sortie des effectifs depuis le 02/11/2022.

*Dossier Inaptitude avec reclassement, soumis à l'avis du CSE ifac :*

[REDACTED] – Animatrice à Fontenay le Fleury- Accident de travail le 24/06/2021 (chute dans les escaliers). La médecine du travail préconise un poste qui ne soit pas en lien avec les enfants, et pourrait bénéficier d'une formation la préparant à occuper un poste adapté (sans précision mais axe sur administratif).

Recherche de reclassement par Romain SALVATOR avec contrainte géographique => Sans suite  
La salariée envisage une reconversion professionnelle dans un métier en lien avec l'esthétisme, en attente des suites de son dossier apparemment souhaiterait être dégagée de ses obligations professionnelles avec l'ifac.

⇒ **Loic KHADRE ELBAS** demande si la salariée a confirmé son choix d'être libérée de ses engagements envers l'ifac.

⇒ **Didier SINTES** pense qu'il est important de savoir que la salariée a un réel projet professionnel et pour qu'elle puisse le mettre en œuvre elle doit être libre de tout engagement professionnel. L'ifac ne peut pas l'aider dans son reclassement dans l'esthétisme.

⇒ **Le CSE ifac émet un avis favorable à la poursuite de la rupture du contrat de travail de la salariée (4 abstentions-14 avis favorables sur 18 votes)**

**b) Le maintien à l'emploi des salariés en situation d'handicap**

L'accord de personnel porteur de handicap n'est pas un frein, bien au contraire.

L'ifac n'a pas de réticence à maintenir le salarié porteur de handicap et est ouvert aux aménagements de poste de travail.

**Laurent BARTOS** souhaite apporter son témoignage, il a accompagné une de ses collaboratrices qui au départ n'était pas déclarée « porteuse de handicap », il l'a accompagné ça a pris plus de 10 ans pour qu'elle en fasse la démarche. Aujourd'hui la salariée est toujours en poste, la maladie évolue, ça demande de l'adaptabilité par rapport à son poste de travail, les choses ont évolués récemment pour justement la maintenir dans l'emploi.

**Caroline GRUET** rappelle l'importance de la médecine du travail pour déterminer ou non le maintien des salariés dans l'emploi. Chaque cas a des dispositions spécifiques et l'ifac fait au mieux pour maintenir les salariés dans l'emploi pour les aménagements de poste, mais également sur le plan financier des aménagements de contrat (temps de travail) ou aide.

L'ifac accompagne ses salariés au cas par cas, **Didier SINTES** confirme que les managers sont tous impliqués dans l'accueil de collaborateurs et ont tous suivis des formations de sensibilisation.

**c) Informations statistiques des arrêts maladie**

**Anthony LESAGE** a fait la demande de statistiques supplémentaires sur la situation des salariés en arrêt de maladie.

**Réponse de Didier SINTES**

- ⇒ Demande spécifique à la commission SSCT, l'ifac est en train de regrouper les informations pour les transmettre.  
Concernant le nombre d'heures correspondant aux accidents de travail ou maladie, les infos sont disponibles sur le bilan social.  
Concernant les statistiques des inaptitudes... On peut retrouver l'ensemble des éléments sur les PV du CSE. => Caroline GRUET est en train de le mettre à jour.  
Idem concernant la demande particulière d'Anthony LESAGE sur les coûts de remplacement éventuels des collaborateurs en accident de travail, maladie... Didier n'a malheureusement pas de statistiques la dessus car impossible de rattacher un remplacement ou pas de rattachement pour un collaborateur qui aurait été absent pour x ou y raison. => Pas en capacité de répondre à la demande d'Anthony.

**d) Projets d'accueil du publiques en situation d'handicap et les conséquences sur le bien-être au travail**

**Mohamed FAKHRI** demande quels sont les moyens mis en place pour l'accueil d'enfants porteurs de handicap en toute sécurité et sans entacher le bien être des animateurs.

**Réponse de Didier SINTES le Président : Question récurrente je ne vais pas revenir sur l'ensemble des débats... Il y a :**

- ⇒ Obligation d'accueil des enfants porteurs de handicap
- ⇒ Des dispositions qui doivent être prises par les équipes pédagogiques (travail avec les parents, la collectivité, l'équipe animation, pour accueillir l'enfant dans les meilleures conditions).
- ⇒ Possibilité de recherche de financement CAF et autres pour financer un ou des postes complémentaires

Dans le cas d'incompatibilité d'accueil avéré, l'équipe pédagogique a la possibilité d'expliquer à la collectivité et aux parents que l'on ne peut pas accueillir l'enfant décemment parce que son handicap est trop perturbant pour l'ensemble du groupe.

**Mohamed FAKHRI le secrétaire** confirme que ce sujet a déjà été traité en réunion de CSE, mais qu'à ce jour rien a changé, de plus en plus d'animateurs expriment leur mal être, il réitère sa demande quels sont les moyens mis en place concrètement...

- ⇒ **Didier SINTES le Président**, affirme que c'est un travail de cohésion d'équipe, l'équipe doit ou peut s'organiser pour accueillir dans de bonnes conditions un enfant porteur de handicap, en changeant peut être ses pratiques, son mode de fonctionnement, en détachant tel ou tel collaborateur...

**Sylvie MARTELLI** : l'accueil des enfants porteurs de handicap est avant tout un travail d'équipe (collectivité/parents/équipe animation), elle invite les équipes à rédiger un protocole d'accueil pour les enfants (elle propose son aide) permettant de mettre en place des temps d'adaptation.

**Le protocole**

**Maurice ZETTOUN**, on accueille de plus en plus d'enfants avec des troubles de comportement dont les parents sont dans le déni, il est quasi impossible d'avoir ce travail d'équipe et de mettre en place un protocole. On a beau signaler les situations à la collectivité rien n'avance, c'est usant !

**POINT 5 – Actualités mensuelles :**

a) **Les marchés entrants/sortants 2022 « Invitations des IRP »**  
RAS

b) **DSP et marchés « liste mise à jour et modalité de consultation »**

La liste est en cours de mise à jour

**c) Transfert des contrats « obligations légales/avantages acquis »**

Dans 90% des marchés les contrats sont transférés chez le nouvel employeur (sauf à ce que l'on dénonce certaines situations mais ce n'est pas le cas) les collaborateurs arrivent ou partent dans leur nouvelle structure avec leur rémunération, leur ancienneté, leur coefficient => application de l'article L1224-1 du code du travail.

Le nouvel employeur doit déterminer ce que l'on doit considérer comme des avantages acquis ou des modalités particulières de fonctionnement de l'ancien employeur :

- ⇒ Si accord spécifique NAO, le nouvel employeur n'est pas tenu d'appliquer un accord qui ne correspond pas à sa propre organisation => pas de transfert
- ⇒ Les modalités particulières plus favorables à la CCN sont des avantages qui perdurent pendant 15 mois, à l'issue de ce délai ces avantages sont dénoncés ou deviennent des avantages individuels acquis.

**Mohamed FAKHRI** s'interroge sur la situation de Voreppe, des avenants sont proposés aux collaborateurs pour modifier la modulation du temps de travail de 33h au profit d'une annualisation à 35h

**Didier SINTES** l'avenant propose au salarié de passer à 35h et le temps de travail supplémentaire est converti en point et versé tous les mois. Les collaborateurs peuvent refuser la signature de cet avenant.

**d) Situation de l'emploi**

**Politique de l'ifac par rapport au rupture conventionnelle**

- ⇒ **A l'ifac il n'y a pas de rupture conventionnelle.**

Si rupture conventionnelle il doit y avoir => Demande motivée des hiérarchies pour faire droit à une rupture conventionnelle qui émane du salarié, et cette rupture conventionnelle est validée expressément par Martial Dutailly.

**e) Temps de travail « durée minimale conventionnel »**

Durée minimale => 2h

Durée légale 35h/semaine

Durée minimale du travail CCN ECLAT 24h/semaine, si en deçà mise en place d'un dispositif de prime = 7 points complémentaires (sauf contrat CDii, et 1.4).

**Gladys PRECHEUR** demande lorsque la demande de passer à moins de 24h/semaine émane du salarié, le salarié touche-t-il cette prime ?

- ⇒ **Didier SINTES** va vérifier ce point

**POINT 6 – Fonctionnement IFAC & Informations du CSE e :**

**a) L'agenda des « NAO 2022/ 2023 »**

L'agenda sera mis en place prochainement

**b) Convention collective de l'ifac signée**

**Didier SINTES** n'a pas retrouvé le document signé, un dépôt a bien été fait, mais pas de trace du document à l'inspection du travail.

Une demande a été faite aux Greffes du conseil des prud'hommes pour récupérer ce document.

**POINT 7 - Actions Sociales :**

**a) Chèques cadeaux Noel 2022**

Le montant estimé (226 300€) est inférieur au montant nécessaire (227 500€ pour l'instant en attente mise à jour de la liste des bénéficiaires), le virement a été fait.  
Manque encore quelques adresses email

Certains opérationnels ayant été réticents de mettre à jour la liste des salariés estimant, à juste titre, que cela relevait du CSE, la direction a donc décidé de demander (sous forme d'article ? dans le contrat de travail) aux nouveaux salariés lors de leur embauche leur adresse email personnelle avec demande d'autorisation de la transmettre ou pas au CSE.

**b) ANCV « Demande de modification des critères d'attribution par collègues »**

Modification des critères d'attribution des chèques vacances  
⇒ Sujet qui relève du CSE central

**c) Eléments relatifs à la distribution des actions**

Abordé au point 7 - a)

**Valentin DUGELAY** rappelle qu'il est important que le CSE puisse fonctionner correctement, il pense que les élus mettent beaucoup de bonne volonté, il est impératif qu'il y ait une réelle discussion sur le sujet de la part de la direction de l'ifac pour trouver un fonctionnement qui marche.

Valentin trouve dommage de pénaliser la mise en place d'une action ou le délai de sa mise en place à cause de petit dysfonctionnement ou obstacle sur le parcours, il souhaite trouver une réponse pérenne à cette question, avec la bonne volonté de toutes les parties on peut y arriver.

**d) Chèques déjeuner « Avantage fiscale »**

Les dispositions légales ont autorisé la possibilité d'utilisation des ticket restaurant à hauteur de 25€ jusque-là limitée à 19 €.

**POINT 8 – Echanges informels**

RAS

L'ordre du jour étant épuisé,  
La séance est levée à 18h

A Asnières, le 21 novembre 2022.

Le Président du CSEe ifac  
**Didier SINTES**



Le Secrétaire du CSEe ifac  
**Mohamed FAKHRI**

