

Projet Procès-Verbal
Réunion du CSE d’Etablissement IFAC
Du lundi 15 décembre en visioconférence

Etaient Présent(e)s :

Présidence :

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

Samira KHALLAF,

Élu(e)s titulaires :

Présents :

Christelle	BIGOT	CGT-USPAOC	Collège 1	Aulnay	*Sup Yann BOICHIN
Roxane	BIA	CGT-USPAOC	Collège 1	Aulnay	*Sup Yassine KLABI
Nathalie	MADEIRA CAIADO	CGT-USPAOC	Collège 1	Sartrouville	
Anthony	LESAGE	CGT-USPAOC	Collège 1	Sartrouville	
Nassim	TABTI	CGT-USPAOC	Collège 2	Aulnay	
N’Gnouma	SAMASSA	CGT-USPAOC	Collège 2	Aulnay	
Abdelmajid	BENAMAR	SUD	Collège 2	Bussy	
Amandine	GUELFOUT	SUD	Collège 2	Bussy	
Edina	LOPES	SUD	Collège 1	Bussy	
Nour-Eddine	OUIS	SUD	Collège 1	Bussy	*Sup Loic KHADRE ELBAS
Gladys	PRECHEUR	SUD	Collège 1	Bussy	*Sup Emilie CLOSIER
Valentin	DUGELAY	ICLD	Collège 2	Marseille	
Yves	BURIDANT	CFDT-SNAPAC	Collège 1	Nord	
Mounia	EL KADI	CFDT-SNAPAC	Collège 2	Marseille	
Mohamed	FAKHRI	CFDT-SNAPAC	Collège 1	Sartrouville	
Djamel	FERTAS	CFDT-SNAPAC	Collège 2	Sartrouville	
Sylvain	LANDAU	CFDT-SNAPAC	Collège 3	Sartrouville	
Christine	LORET	CFDT-SNAPAC	Collège 1	Sartrouville	
Sylvie	MARTELLI	CFDT-SNAPAC	Collège 3	Marseille	
Sandrine	MEUNIER	CFDT-SNAPAC	Collège 2	Sartrouville	
Yacine	MILOUDI	CFDT-SNAPAC	Collège 2	Nord	
Louis	VINCENT	CFDT-SNAPAC	Collège 1	Sartrouville	*Sup Mickael FLAMENT

Délégués syndicaux de UES

- **Mohamed FAKHRI**, SNAPAC-CFDT
- **Laurent BARTOS**, SYNAFOR-CFDT
- **Nathalie MADEIRA**, CGT-USPAOC

Délégués syndicaux IFAC

- **ZETOUN Maurice**, SUD

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

Présidence :

Caroline GRUET, Responsable Ressources Humaines

Élu(e)s titulaires :

Yann	BOICHIN	CGT-USPAOC	Collège 1	Sartrouville
Yanisse	KLABI	CGT-USPAOC	Collège 1	Aulnay
Aïssé	KONTE	CGT-USPAOC	Collège 1	Aulnay
Loïc	KHADRE ELBAS	SUD	Collège 1	Bussy
Emilie	CLOSIER	SUD	Collège 1	Bussy
Amira	CHACHA	SNAPAC-CFDT	Collège 1	Sartrouville
Mickaël	FLAMENT	SNAPAC-CFDT	Collège 1	Sartrouville

Délégués syndicaux de Ifac

- **Thierry YORO**, Solidaire Sud
- **Loic KHADRE-ELBAS**, Solidaire Sud

ORDRE DU JOUR CSE ETABLISSEMENT IFAC 15 DECEMBRE 2022
--

POINT 1 – Validation :

- a) PV du 21/11/2022
- b) Diffusion des PV

PONT 2 - Fonctionnement du CSE e ifac :

- a) Mouvements des IRP et RP
- b) Logiciel de gestion des heures de délégations de IRP
- c) Retour sur la démission d'aurélien, conclusion de la Direction.
- d) Formation obligatoire des membres du CSE
- e) R.I « Règlement intérieur du CSE e »
- f) Expert-comptable

POINT 3 – Rapports des commissions :

- a) Commission CSE e « Egalité Homme Femme du 08 décembre »
- b) Commissions : rapport/compte rendu : rédaction par une entreprise extérieure s'il n'a pas de secrétaire
- c) Manque de compte rendu sur la BDES.

POINT 4 – Questions des IRP du CSE e « CSSCT »

- a) Suivi des dossiers inaptitudes
- b) Conflits sociaux : Nîmes/ Pibrac/Voreppe et les crèches sur L'arc Méditerrané....
- c) Accueil d'enfants porteurs de handicap
- d) Le taux légal d'encadrement et la capacité d'habilitation des locaux

POINT 5 – Actualités mensuelles :

- a) Les marchés entrants/sortants 2022 « tableau récapitulatif de l'ensemble des marchés »
- b) Relations sociales avec les IRP des marchés entrant « Invitations des IRP »

POINT 6 – Fonctionnement IFAC & Informations du CSE e :

- a) NAO « agenda sociale pour 2022 »
- b) Accords d'entreprises « mobilité douce et accord séniorité »
- c) Présentation des nouveaux locaux de La Roche Sur Yon

POINT 7 - Actions Sociales :

- a) Chèques cadeaux de Noel 2022
- b) Actions sociales « départs à la retraite »
- c) Actions collectives des établissements ifac 2022/2023

POINT 8 – Echanges informels

Didier SINTES LE Président, informe l'instance qu'il a convié deux managers pour répondre à deux points portés sur l'ordre du jour :

- ✚ **Jérémy FIORAMONTI** interviendra sur le POINT 4 - d) : Le taux légal d'encadrement et la capacité d'habilitation des locaux
- ✚ **Ronan PATURAU** (Délégué régional de l'Arc Méditerrané) interviendra sur le POINT 4 – b) : Conflits sociaux : Nîmes/ Pibrac/Voreppe et les crèches sur L'arc Méditerrané

Sandrine MEUNIER – Secrétaire Adjointe : annonce à l'instance que certains points proposés par l'organisation SUD n'ont pas été portés à l'ordre du jour, alors qu'ils ont été envoyés dans les temps.

Didier DINTES le Président, propose de les traiter dans le POINT 8 – Echanges informels si ceux-ci ne demandent pas de délai de réflexion.

Nathalie MADEIRA – CGT-USPAOC souhaiterait que les points proposés à l'ordre du jour soient retranscrits aussi précisément qu'ils sont posés. Elle regrette qu'à chaque rédaction d'ordre du jour ceux-ci soient systématiquement retranscrits de manière générale.

Didier SINTES le Président, répond qu'effectivement avec le Secrétaire ils se sont permis de reformuler un certain nombre de questions, non pas dans l'idée de court-circuiter la question ou de la vider de son sens, mais de la mettre dans un ensemble générique, Il admet que ce schéma peut rendre les points insipides, et s'engage à revoir la présentation et la rédaction des ordres du jour.

Les organisations SUD et CGT demandent que sur les ordres du jour soit précisé l'appartenance syndicale des points posés.

⇒ **Didier SINTES le Président** valide

POINT 1 – Validation :

a) PV du 21/11/2022

- ✚ Point reporté, le PV n'est pas finalisé

b) Diffusion des PV

Mohamed FAKHRI CFDT-SNAPAC le secrétaire, relance le Président concernant la diffusion des PV il rappelle ce qui avait été convenu : Les Procès-verbaux signés devaient être déposés dans le BDES par Caroline GRUET, ce qui permettait au Secrétaire de les adresser à Sylvain LANDAU pour diffusion.

Didier SINTES le Président, fera le point avec Caroline GRUET et s'engage à diffuser l'ensemble des PV dans la semaine ou début de semaine prochaine.

Sylvain LANDAU CFDT-SNAPAC propose de faire une mise à jour du fichier de diffusion

Anthony LESAGE- CGT-USPAOC précise que c'est à partir du mois d'août qu'il n'y a plus de PV dans la BDES. Il demande s'il ne serait pas plus préférable d'adresser les PV à l'ensemble des salariés possédant une adresse mail ifac, plutôt que de créer une liste de diffusion de certains managers.

Laurent BARTOS délégué CFDT- rappelle que ce sujet a déjà été évoqué en CSE Central on ne peut rien envoyer à un salarié sur une adresse mail personnelle sans accord du salarié, ou un accord d'entreprise pour les adresses professionnelles.

Valentin DUGELAY informe le CSE ifac que les membres du CSE Central lors de la réunion du 13/12/22 ont validé la mise en place d'un outil de communication a destination des 3 permettant

aux instances de communiquer régulièrement avec l'ensemble des collaborateurs sur les avancements des CSE, les actions sociales... directement sur les adresses personnelles des collaborateurs, dans le respect des obligations légales.

Sylvain LANDAU-CFDT-SNAPAC précise que l'affichage des PV reste obligatoire, et que les deux moyens de communication sont nécessaires.

Sylvie MARTELLI CFDT-SNAPAC confirme que sur Marseille les PV ne sont pas diffusés, elle ne comprend pas que l'on soit toujours dans des discussions où il faut savoir à qui on envoie ou à qui on n'envoie pas, en tout cas elle affirme que ses collègues et elle ne les reçoivent pas.

Lorsqu'elle était secrétaire de CE, une fois les PV validés elle les envoyait tout simplement par mailing, elle pense que la liste de diffusion devrait descendre un cran plus bas dans l'échelle pour permettre une diffusion plus fluide.

- ✚ **Didier SINTES le Président**, s'engage à revoir la liste de diffusion et de redescendre au niveau des responsables d'établissement et ne souhaite pas que les PV soient diffusés sur toutes les adresses mails pro de nos collègues.
 - ⇒ Didier SINTES et Sylvain LANDAU se réunissent vendredi 16/12/23 pour mise à jour de la liste.
- ✚ Développement de la proposition de **Valentin DUGELAY** : mise en place d'une base de données la plus large possible (outil de communication) qui permettra aux CSE d'adresser toutes leurs communications.

PONT 2 - Fonctionnement du CSE e ifac :

a) Mouvements des IRP et RP

Jonathan LAURENT a proposé sa candidature de Représentant de Proximité sur la région Isère en remplacement de **Fleur LEHEL**T

⇒ Le CSE ifac valide à l'unanimité la désignation de **Jonathan LAURENT** (22 votes favorables)

Laurent BARTOS propose à l'instance du CSE ifac d'organiser une à deux fois par an une réunion en visioconférence avec l'ensemble des Représentants de Proximité afin de les maintenir informés des avancements du CSE et de garder le lien.

Anthony LESAGE – CGT USPAOC propose sa candidature à la commission SSCT en remplacement d'**Aurélien CARITE**

⇒ Le CSE ifac valide à l'unanimité la désignation d'**Anthony LESAGE** à la Commission SSCT (22 votes favorables)

b) Logiciel de gestion des heures de délégations de IRP

Didier SINTES le Président, a pris contact avec le prestataire et souhaite une présentation du logiciel début d'année.

Laurent BARTOS souhaite une présentation avant la fin de l'année, et s'engage à se rapprocher du prestataire pour la mettre en place.

c) Retour sur la démission d'aurélien, conclusion de la Direction.

Pour donner suite à la lettre de démission d'Aurélien CARITE adressée à l'instance et lu par Yann BOICHIN en réunion CSE ifac du 6 octobre, Didier SINTES le Président a souhaité se rapprocher des responsables hiérarchiques d'Aurélien pour connaître leur point de vue :
À Vallet, le pôle jeunesse n'a pas trouvé son public alors que le pôle enfance a explosé, en coordination avec la collectivité l'employeur a donc pris la décision de transférer les moyens alloués jeunesse vers le pôle enfance et d'un redéploiement des effectifs animateurs vers le pôle enfance, certains ont accepté ce transfert et d'autres non.
Ce dispositif a été murement réfléchi pour le bien de tous et des usagers.

Anthony LESAGE-CGT USPAOC souhaite souligner le manque d'accompagnement côté humain de l'ifac : Aurélien CARITE avant sa fin de contrat a participé à la formation SSCT à Asnières, durant cette formation Aurélien s'est effondré en larmes à la suite de mails reçus de son supérieur hiérarchique.
Il regrette que Didier SINTES n'ait pas reçu Aurélien le jour même comme il s'était engagé.
Nathalie MADEIRA et Anthony LESAGE ont dû raccompagner Aurélien à la gare, au vu de son état.

Didier SINTES le Président, précise que malheureusement il n'a pas pu se rendre disponible pour le rencontrer mais lui a adressé un mail.

Didier SINTES résume la situation : Aurélien a décidé de quitter l'Ifac pour des raisons qui lui sont propres, les raisons qu'il évoque sont des raisons personnelles qui le touche mais qui manque d'une vision globale. Le « copinage » n'existe pas au sein de l'ifac les collaborateurs qui ont été mutés ou qui ont été affectés en responsabilité sur Vallet sont des collaborateurs qui ont été installés en bonne et due forme, parce qu'ils avaient les diplômes, la maîtrise, l'ancienneté requise qui leurs permettaient de prendre ces fonctions.
Didier SINTES conclut que ce met en avant Aurélien est un ressenti, qu'il respecte, mais que ce n'est pas le reflet de la réalité qui a été mis en place sur le terrain et par ses managers.
Didier SINTES n'a pas été mis en copie des échanges de mail entre Aurélien et son manager.

Nathalie MADEIRA – CGT USPAOC informe le Président que Caroline GRUET a les éléments et qu'elle s'est engagée à revenir vers Aurélien. Nathalie pense qu'il y a un gros souci général de management et de communication au sein de l'Ifac.

Didier SINTES conclut le point pour répondre à **Anthony LESAGE** sur le retour de la démission d'Aurélien :

- ✚ Il y a eu un redéploiement des missions et des effectifs du pôle jeunesse vers d'autres pôles, certains collaborateurs n'ont pas souhaité continuer avec nous.
- ✚ Sur le management les raisons de ce redéploiement ont été expliquées aux interlocuteurs. Sur le retour de Damien CARRE, Didier SINTES n'a pas trouvé matière à ce qui ait eu un dysfonctionnement dans la chaîne managériale. Cependant il reconnaît que le responsable hiérarchique direct d'Aurélien a manqué de discernement dans le fait qu'il demande à Aurélien de venir assurer cette dernière journée de travail et que ce ne sont pas les consignes qui avaient été données par Damien CARRE.

d) Formation obligatoire des membres du CSE

Abdelmajid BENAMAR – SUD signale que deux élus (SUD) ont été inscrits à une session formation SSCT sans leur consentement, le responsable de BUSSY n'est pas au courant non plus, il souhaiterait avoir des explications de Caroline GRUET malheureusement absente.

Nathalie MADEIRA – CGT USPAOC fait un retour positif de la formation SSCT et annonce à l'instance qu'il a été convenu (entre les formateurs et l'ensemble des élus qui ont participé à cette 1ere session) de mettre en place sur deux jours une formation complémentaire, prise en charge sur les heures de délégation et sur le budget du fonctionnement des CSE, elle précise qu'elle est en possession du devis ne sachant pas le partager sur Teams elle s'engage à l'envoyer par mail à la pause déjeuner.

Elle souhaite que tous les élus puissent bénéficier de ce complément de formation à l'issue de la première formation.

Nathalie MADEIRA – CGT USPAOC indique également qu'il serait intéressant que nos managers puissent bénéficier de cette formation.

Abdelmajid BENAMAR-SUD précise qu'à l'issue de la formation, les formateurs ont relevé que les élus avaient besoin d'un complément de formation (adressé plus précisément aux élus sur l'entité du CSE) pour mener à bien leur mandat. Ils ont donc proposé aux participants d'être à leur disposition sur deux jours sur leur site.

Valentin DUGELAY Demande si les modules évoqués sont proposés à distance ou uniquement en présentiel. Il souligne cependant qu'il faut au préalable que chacun des élus et suppléants ait suivi les formations obligatoires des élus mises en place et en cours de déroulement.

Anthony LESAGE – CGT USPAOC demande au Président la possibilité de refaire la formation sur une des sessions déjà proposées sur ses heures de délégations, s'il reste des places disponibles (très peu d'inscrits pour le moment).

Didier SINTES le Président, informe Anthony qu'après s'être renseigné les membres élus ne peuvent pas participer deux fois à cette formation.

e) R.I « Règlement intérieur du CSE e »

Mohamed FAKHRI – le secrétaire, annonce qu'il fera une proposition de texte à ajouter au règlement intérieur sur les conditions d'attribution des aides exceptionnelles pour un montant < ou égal à 500€ = validation par les membres du bureau.

Anthony LESAGE – CGT USPAOC propose à l'instance de mettre en page d'accueil de tous les navigateurs internet des collaborateurs possédant un ordinateur le site du CSEifac.

Didier SINTES => Non, techniquement les navigateurs s'ouvrent et s'ouvriront uniquement sur le site Ifac, l'employeur propose de mettre en place un raccourci sur la page d'accueil du site Ifac vers le site des CSE.

⇒ Les membres du CSEifac valident la proposition de l'employeur

f) Expert-comptable

Mohamed FAKHRI le secrétaire, demande au Président s'il a envoyé un courrier de relance à l'expert-comptable comme il l'avait proposé.

Didier SINTES s'en excuse il n'a pas eu le temps de le faire.

Valentin DUGELAY propose aux élus de lancer un ULTIMATUM à Monsieur DONELLY, et éventuellement de changer d'expert-comptable s'il ne respecte pas ses engagements.

Sylvain LANDAU a été contacté par Monsieur DONELLY pour les comptes du CSE central.

Nathalie MADEIRA – CGT USPAOC et Mohamed FAKHRI le secrétaire s'engagent à aller relancer l'expert-comptable ce vendredi.

POINT 3 – Rapports des commissions :

Christine LORET- CFDT SNAPAC souhaiterait intervenir sur la Commission handicap au sujet d'une salariée de Bussy Saint-Georges [REDACTED] victime d'un accident de travail en 2015 la salariée est toujours en soins actuellement.

Depuis 2019, la médecine du travail demande à l'employeur un aménagement de son poste de travail à ce jour rien n'a été fait.

⇒ **Didier SINTES s'engage à prendre en charge le dossier.**

a) **Commission CSE e « Egalité Homme Femme du 08 décembre »**

Mohamed FAKHRI le secrétaire, annonce à l'instance que la commission « Egalité Homme Femme » du 8 décembre n'a pas eu lieu en raison de l'absence des membre élus.

Valentin DUGELAY précise que la date initialement prévue pour la commission a été annulée par Nicolas MICHAUD (le président de la commission) pour un problème de calendrier. Nicolas MICHAUD s'en est excusé auprès des élus et adressé d'autres propositions de dates pour reporter cette commission.

Une date a été retenue et malheureusement les élus n'étaient pas présents.

Valentin DUGELAY propose de définir une nouvelle date pour cette commission avec le Président.

Laurent BARTOS invite les élus à répondre aux invitations des réunions pour faciliter la gestion.

b) **Commissions : rapport/compte rendu : rédaction par une entreprise extérieure s'il n'a pas de secrétaire**

Questions d'Anthony LESAGE – CGT USPAOC :

Quel est le délai d'envoi des convocations aux commissions aux élus ? Que dit la loi ?

Lorsqu'il n'y a pas de secrétaire défini dans les commissions qui établit l'ordre du jour ? qui l'envoi ? et qui rédige le compte rendu ?

Réponse Didier SINTES, le Président :

Lorsqu'il n'y a pas de secrétaire dans une commission, les membres élus se réunissent et dressent la liste des points qu'ils souhaitent abordés, c'est le groupe de la commission qui gère son timing et les points abordés.

Sylvain LANDAU – DP GFDT-SNAPAC 😊 demande à l'employeur une mise à jour des listes de la BDES de toutes les commissions en rajoutant le nom des référents RH qui suivent ces différentes commissions, de façon à préparer certains points demandant réflexion.

Anthony LESAGE – DP est accessoirement CGT USPAOC... propose de faire appel à un sténotypiste pour la rédaction des comptes rendus des commissions sans secrétaire.

Valentin DUGELAY propose à l'instance de faire appel à un sténotypiste pour l'ensemble des réunions CSE et commissions puisque les CSE ont le budget, et si proposition adoptée missionner un élu pour présentation de devis à la prochaine réunion.

[Echanges...]

✚ **Laurent BARTOS – DS CFDT SYNAFOR**, annonce qu'il prendra en charge la rédaction des PV CSE 92 & CSE Central par un sténotypiste sur le budget de fonctionnement du CSE92.

✚ **Amandine GUELFOUT – DP Sud**, se propose pour la prospection de prestataire et nous présentera les devis retenus prochainement au CSE ifac.

c) **Manque de compte rendu sur la BDES.**

Caroline GRUET est en train de mettre à jour la BDES.

Amandine GUELFOUT – DP Sud relance sur l'accès de la BDES certains élus n'arrivent toujours pas à se connecter sur la BDES

Valentin DUGELAY se propose de faire la passerelle avec Laurent DEVILLERS.

POINT 4 – Questions des IRP du CSE e « CSSCT »

a) **Suivi des dossiers inaptitudes**

RAS

b) **Conflits sociaux : Nîmes/ Pibrac/Voreppe et les crèches sur L'arc Méditerrané...**

Didier SINTES le Président souhaite préciser que le seul endroit où il existe un conflit social est Nîmes.

Ronan PATURAUX Délégué régional de l'Ifac en méditerranée est invité par l'employeur pour répondre au questionnement du CSE ifac sur ce point.

Ronan PATURAUX souligne au préalable qu'il a été pendant de longues années Président de CE et CSE, le modèle sur lequel il s'est appuyé en Méditerranée pendant toutes ces années est le dialogue social, et a une vraie habitude de travail avec les différents syndicats.

Ronan PATURAUX précise qu'en dehors de la situation de Nîmes, il ne qualifierait pas les autres situations de conflit social sur son périmètre tout au moins.

En tout cas il existe une vraie volonté de dialogue social, une vraie volonté d'écoute, une vraie histoire de ce dialogue social en Méditerranée avec des gens engagés depuis de nombreuses années sur l'intérêt collectif et général des salariés sur ce territoire.

Ronan PATURAUX est ravi de participer à cette réunion, il affirme que l'on a besoin de cette relation directe pour avancer, dans un état d'esprit constructif pour amener des solutions, faire au mieux de nos possibilités pour les salariés de son périmètre.

- ✚ **NIMES : Mohamed FAKHRI – DS CFDT SNAPAC** fait un résumé sur le conflit social de Nîmes, les salariés ont exercé leur droit de grève dernièrement, avec des vraies revendications posées auxquelles l'employeur n'aurait jamais répondu depuis de nombreuses années. Ils ont des conditions de travail compliquées à la limite du supportable.

Ronan PATURAUX souhaite rappeler le contexte Nîmois : La ville de Nîmes a confié à l'ifac la gestion des vacances et des mercredis empêchant de tendre vers des contrats à temps plein, à l'inverse des 98% des autres marchés sur le territoire (pour annualisation manque le périscolaire).

Ronan PATURAUX confirme qu'évidemment il était au courant de la revendication des salariés de 35h pour tous, mais c'est un deal que l'employeur ne peut accepter économiquement. Jusqu'à présent il a toujours eu ces échanges là avec les représentants locaux. Il se reproche aujourd'hui avec la mise en place du CSE National de ne plus avoir cette relation directe avec les salariés qu'il pouvait avoir à travers des différents CE.

Il regrette un manque d'alerte officielle à la mise en grève, des réponses auraient pu être apportées immédiatement, certaines revendications posées étaient déjà prévues pour une mise en place des 2023.

- ✚ **Pour Ronan PATURAUX le bilan de ce conflit est qu'il faut remettre en place des instances qui permettent de la discussion directe et locale.**

Mohamed FAKHRI le secrétaire rappelle que ce mouvement a été porté par un collectif de salariés directeurs, animateurs et CEE, 80% des salariés ont participé à la grève car ils n'avaient pas de réponses.

Le retour fait à **Mohamed FAKHRI** est qu'il n'y a toujours pas de réponse, David DEMARTY n'a jamais répondu aux salariés, ce collectif estime ne pas avoir les moyens pour travailler, et vit des situations très compliquées. Mohamed a remonté les éléments à la Direction Générale, ça peut paraître des éléments individuels mais tous les cas cumulés individuellement ça devient du collectif.

- ✚ Les centres de loisirs ne fonctionnent qu'avec des CEE et un directeur
- ✚ Organisation mise en place sur Nîmes, obligent les directeurs à recruter des animateurs à la dernière minute
- ✚ On impose aux directeurs d'accueillir des enfants porteurs de handicap sans aucun moyen...

Ronan PATURAUX répond sur le dernier point en expliquant la situation, et regrette que Mohamed FAKHRI n'ait pas été présent aux deux réunions de 4 heures de dialogue avec les salariés.

Ronan PATURAUX demande que les réponses adressées aux salariés de Nîmes soient annexées au PV.

Nathalie MADEIRA – CGT USPAOC demande de faire un petit geste supplémentaire pour le taux des CEE ou de réduire le délai prévu.

Ronan PATURAUX ne peut malheureusement pas répondre favorablement économiquement ils doivent maintenir les paliers prévus, mais sur les nouveaux marchés les CEE sont à 75€.

Anthony LESAGE – CGT USPAOC regrette que Didier SINTES le Président n'ait pas envoyé le courrier de réponse fait aux salariés de Nîmes puisque la question avait été clairement posée par l'équipe CGT lors de l'élaboration de l'ordre du jour.

Didier SINTES le président, a fait une mauvaise interprétation de la question et s'en excuse.

✚ LES CRECHES MEDITERRANEE :

Ronan PATURAUX n'a pas connaissance de conflit social, mais des problématiques avec un certain nombre de personnel sur différentes crèches, si vous avez des questions je peux essayer d'y répondre.

Mohamed FAKHRI a pris contact avec Maxime, effectivement pas de conflit social mais beaucoup de questions posées et un problème de management. (Départ d'une salariée avec les pompiers, managers très compliqués...)

Ronan PATURAUX donne quelques explications sur la situation du salarié travaillant à la crèche des marmots.

Valentin DUGELAY élu sur le territoire, trouve dommage que Mohamed FAKHRI le secrétaire n'ait pas partagé cette information avec lui et les autres élus présents sur le territoire concerné dès qu'il en a eu connaissance. Valentin a fait le relai auprès de la commission SSCT quand il a eu l'info.

Mohamed FAKHRI le Secrétaire confirme que dès qu'il a eu connaissance de cette information il a tout de suite alerté **Didier SINTES le Président** pour qu'il fasse le nécessaire, au même titre que lorsqu'il a eu connaissance du mouvement de Nîmes il a alerté Didier SINTES qui était accompagné de Ronan PATURAUX.

Didier SINTES le Président, rappelle que les situations individuelles doivent être traitées directement avant toute chose avec les responsables locaux.

Mohamed FAKHRI le Secrétaire regrette que sa demande d'invitation d'un membre du collectif de Nîmes à la réunion du CSE central n'ait pas été validé par Didier SINTES, cela aurait peut-être désamorcé le mouvement de grève.

✚ VOREPPE ET PIBRAC :

VOREPPE & PIBRAC sont deux structures récemment intégrées sur lesquelles les collaborateurs sont en demande d'éclaircissement sur des fonctionnements : responsabilité demandée aux uns et autres, sur ce qui est mis en place à l'ifac.

Alice suit VOREPPE avec attention au côté de Stéphanie KAUS, et Nicolas MICHAUD suit PIBRAC côté de Jean-Marc LENGUIN.

On est dans des Situations qui demandent de la pédagogie et donner des explications.

Nathalie MADEIRA et **Valentin DUGELAY** proposent d'inviter prochainement Jonathan LAURENT pour avoir son point de vue.

c) Accueil d'enfants porteurs de handicap

Point non abordé

d) Le taux légal d'encadrement et la capacité d'habilitation des locaux

Jeremy FIORAMONTI, fait un rappel de la réglementation des différents temps d'accueil, et expose quelques cas pratiques dans des situations différentes.

Questions d'Anthony LESAGE – CGT-USPAOC :

- I. L'animateur peut-il refuser de prendre avec lui plus d'enfants que ne le permet le taux légal d'encadrement ou la capacité d'habilitation des locaux ?
 - ✚ **Jeremy FIORAMONTI**, explique à l'ensemble de l'instance comment sont déterminées les capacités d'accueil des structures accueillant des enfants dans le cadre des accueils de loisirs, et répond à la question :
NON les animateurs de doivent pas accueillir plus d'enfants que la capacité d'accueil déclarée par le SDJES.
Chaque animateur a le droit en permanence d'alerter d'une situation qui lui paraît déviante. Il ne sera jamais sanctionné pour cela. Il faut alerter. A partir du moment où un collègue alerte d'une situation, une grande partie de la responsabilité est passée au responsable.
L'animateur est tout à fait habilité à dire à la famille qu'un enfant ne peut être accueilli dans la structure dès que la capacité est atteinte, et en référer à son responsable pour trouver une autre solution d'accueil. Un animateur ne sera pas en faute s'il veut faire respecter le taux d'encadrement en refusant un enfant.
- II. Comment l'animateur peut-il se dégager de la responsabilité que lui impose l'employeur en cas d'accident/incident majeur de l'enfant ?

Jeremy FIORAMONTI rappelle la réglementation, et rappelle qu'il est difficile d'anticiper le taux d'encadrement de la journée (absences non prévues), les équipes doivent malheureusement faire au mieux pour essayer de palier aux absentéismes.

 - ✚ **Jérémy FIORAMONTI**, rappelle qu'un animateur n'est jamais totalement détaché de sa responsabilité.
 - ✚ L'animateur en difficulté a le devoir d'alerte par sms ou email à sa hiérarchie pour dégager sa responsabilité. A partir du moment où l'animateur a alerté il passe à son responsable une grande partie de la responsabilité idem pour le directeur au coordinateur....
 - ✚ La responsabilité est une chaîne de responsabilité, les autorités en charge de rechercher une responsabilité la trouveront à la hauteur de l'engagement, de l'organisation et du management qui aura été mis en place.

Sylvie MARTELLI – CFDT SNAPAC, intervient elle pense que les membres CSE font remonter quelque chose de bien plus profond qui est presque devenu institutionnel dans leurs structures dû un absentéisme récurrent et qu'ils sont constamment en tension. Indépendamment des discussions en réunion CSE elle pense qu'il faudrait engager des réflexions avec les directions respectives pour essayer d'avancer sur ce point, et trouver des solutions.

Christine LORET, souligne que même si les taux d'encadrement sur sa structure est respecté, on lui demande souvent de se démunir d'un de ses animateurs pour l'envoyer sur une autre structure.

Amandine GUELFOUT – Sud, explique que certains fonctionnements favorisent ces situations. Sur Bussy, à chaque période de vacances scolaires tous les directeurs sont contraints une semaine et demie avant la date d'ouverture de recruter dans l'urgence 6 à 7 CEE. Ces animateurs ne connaissent pas les enfants ni les structures et régulièrement ces recrutements ne sont pas présents le jour J, alors que des CDD souhaitent travailler qui connaissent le fonctionnement, mais que l'on ne peut pas embaucher. Il faut réexpliquer le fonctionnement, les particularités de chaque enfant, ça engendre une fatigue morale pour les animateurs et directeurs CDI et c'est récurrent. Ces problématiques sont remontées à la coordination depuis bientôt deux ans mais à chaque vacances les effectifs explosent du au regroupement de structures et rien ne change !

Mohamed FAKHRI le secrétaire, trouve regrettable d'avoir des animateurs CDD avec de faible salaire qu'on empêche de travailler pendant les vacances scolaires pour embaucher des CEE pour des raisons économiques.

✚ **Didier SINTES le Président**, ce mécanisme nécessite certains arbitrages : d'organisation d'équipe, contractuel et équilibre des marchés, il peut arriver que l'on privilégie d'embaucher des CEE

Anthony LESAGE- CGT USPAOC, souligne que nos problématiques de sous-effectif, taux d'encadrement, contrats... ont des similitudes aux revendications de grèves de Nîmes.

Anthony LESAGE- CGT USPAOC, demande si le CSE est averti lorsqu'un droit d'alerte est effectué.

✚ **En attente de réponse**

Abdelmajid BENAMAR – Sud, Dernièrement un animateur a dû rester seul sur une structure à gérer l'accueil et le groupe d'enfants car son collègue a été déplacé en renfort sur une autre structure. En cas de pépin qui est responsable ? Toutes ces différentes situations démotivent et usent les animateurs entraînant des arrêts...absentéismes.

✚ **Jérémy FIORAMONTI** rappelle que dans la réglementation SDJES rien n'interdit d'être seul sur un accueil (même si le bon sens impose un minimum de deux animateurs). L'animateur se positionne comme on lui a demandé, mais doit ALERTER de la situation par SMS ou EMAIL, il rappelle qu'un animateur ne peut être 100% déchargé de sa responsabilité.

✚ **Anthony LESAGE – CGT USPAOC**, préconise que le salarié mette en copie la commission SSCT, ou CSE.

POINT 5 – Actualités mensuelles :

- a) Les marchés entrants/sortants 2022 « tableau récapitulatif de l'ensemble des marchés »
 - ✚ La liste a été mise à jour et actualisée comme demandée et transmise

Un marché supplémentaire **CAMBO LES BAINS** – 9 animateurs – sud-ouest – Centre de loisirs
5 collaborateurs en CDI - 4 collaborateurs en CDD

- ✚ Confirmation par Didier SINTES que la liste des marchés est consultable au secrétariat général.
- ✚ Valentin DUGELAY informe l'instance que sur le site BOAMP.fr les marchés peuvent être consultés

b) Relations sociales avec les IRP des marchés entrant « Invitations des IRP »

RAS

POINT 6 – Fonctionnement IFAC & Informations du CSE e :

a) NAO « agenda sociale pour 2022 »

Calendrier à mettre en place

b) Accords d'entreprises « mobilité douce et accord sénior »

- ✚ Accord Sénior en cours
- ✚ Accord sur « mobilité douce » mesure reportée en raison de la situation financière de la maison.

c) Présentation des nouveaux locaux de La Roche-Sur-Yon

L'éducation Nationale reprenant les locaux ou la délégation de l'ouest était installé (La Roche s/Yon),

Il a fallu trouver un site qui pouvait accueillir un centre de formation et des locaux administratifs, le projet des équipes de l'ouest est de s'installer dans un tiers-lieu.

Ce projet ne pouvant se concrétiser avant deux années minimums, la délégation ouest est donc installée aujourd'hui sur un site transitoire un immeuble social récent mixte (locaux activités et habitation). La délégation occupe un espace au rdc pour le personnel administratif (4 postes de travail sur 50m²) 2 bureaux individuels et un espace commun ; un petit bureau de « direction de passage » au 5eme étage ; 1/3 tiers d'un espace en étage intermédiaire (fenêtres mais sol enterré) pour le centre de formation contenant 4 grandes salles de réunion (20m²) et 3 petits bureaux pour les coordinateurs de formation.

Chaque collaborateur a été associé au déménagement et installation dans un esprit collaboratif et participatif, pour être opérationnel au 02/01/2023.

Didier SINTES le Président transmettra les plans pour annexer au PV.

POINT 7 - Actions Sociales :

a) Chèques cadeaux de Noel 2022

Anthony LESAGE – CGT USPAOC tenait à remercier Sylvain LANDAU pour son implication et cette énorme charge de travail au nom de tous les salariés.

Sylvain LANDAU fait un point sur les chèques Noel :

Sur 2560 chèques vacances 40 adresses email à modifier, pour la plupart déjà reçus et une commande supplémentaire de 12 chèques qui interviendra demain (contrats tardifs)

A ce jour, Prévisionnel : 226 300 € - Réel : 232 500 € (20% augmentation par rapport à l'an dernier)

Nouvelle plateforme Glady, beaucoup plus rapide et fluide.

Négociations de Laurent BARTOS = Réduction sur l'ensemble de la commande des chèques 3,5% et les chèques non dépensés sont récupérés par le CSE.

Chèques événements :

Commande semaine prochaine d'environ 560€

Pour un global de 3010€ sans compter les départs à la retraite

Sylvain LANDAU demande de fixer une date limite pour réclamer les chèques événements.

Hello CSE :

- ✚ 24% ont utilisé leur subvention de 20€, une forte augmentation de la consommation en novembre surtout sur les loisirs.
- ✚ La subvention sera réinitialisée à 0€ au 31/12/2022 et reversés dans le pot commun.
- ✚ La subvention sera reconduite pour l'année 2023.

Aide BAFA :

2022 => 5 demandes = 546€

Le salarié doit faire la demande de remboursement auprès du CSE c, en joignant l'attestation de formation + Rib (plus de chèques)

Anthony LESAGE demande si éventuellement l'employeur peut participer à une prise en charge sur les séjours MAGELLAN

- ✚ **Didier SINTES le Président va en faire la demande au Directeur Général.**

- ✚ **Les salariés IFAC bénéficient d'un tarif préférentiel sur le site ISOLA Valentin DUGELAY doit nous transmettre les grilles de tarification.**

b) Actions sociales « départs à la retraite »

Mohamed FAKHRI le secrétaire, demande aux membres de la commission ASC, s'il ne serait pas possible d'octroyer une subvention de départ à la retraite de 500€, pour les salariés concernés.

Didier SINTES le Président donne quelques informations :

- ✚ Lors du départ à la retraite le salarié reçoit une indemnité
- ✚ En 2022 = 16 collaborateurs sont partis à la retraite
- ✚ 72 collaborateurs pourraient potentiellement partir à la retraite dans les 3 prochaines années.

c) Actions collectives des établissements ifac 2022

L'action est ouverte jusqu'au 30/06/2023, pour les établissements qui en ont fait la demande avant le 31/12/2022.

- ✚ 42% du budget a été demandé à ce jour soit 18 800€.

Nathalie MADEIRA – CGT USPAOC revient sur la demande de formation complémentaire après l'envoi du devis 3 3336 € pour 10 personnes. La formation serait prise sur les heures de délégations et financée par le Cse ifac subvention fonctionnement.

Mohamed FAKHRI le secrétaire, rappelle que les organisations syndicales proposent des formations gratuites pour les membres élus.

Abdelmajid BENAMAR – Sud, valide la proposition d'Anthony et Nathalie et propose de passer aux votes.

Christine LORET – CFDT SNAPAC n'est pas contre la demande pour la formation mais souhaiterait revenir également sur le point de la commission handicap.

....Sujet/Point suspendu à nouveau....

FOND DE SOLIDARITE :

Nassim TABTI – CGT USPAOC, souhaite savoir comment est alimenté le fond de solidarité, et si les salariés sont informés de ce dispositif.

Didier SINTES le Président, => le fond de solidarité est une caisse qui est constituée de l'arrondissement de nos salaires respectifs et abondée par l'employeur à hauteur de 50% des sommes perçues environ 20 000€ annuel. Elle est gérée par les partenaires sociaux via la commission handicap, le collaborateur qui souhaite bénéficier d'une aide adresse un dossier à la commission handicap sous 2 conditions : être reconnu RQTH et faire une demande MDPH

La commission intervient uniquement après décision de MDPH en fonction la réponse.

Des dossiers sont en cours.

Romain SALVATORE Référent de la commission Handicap pour ifac a alerté la commission : le fond de solidarité n'est pas assez sollicité et risque de disparaître IL FAUT DONC COMMUNIQUER...

Christine LORET – en profite pour exposé le problème d'une salariée reconnue RQTH – [REDACTED] a cassé son appareil auditif sur son lieu de travail- Elle a fait réparer son appareil à hauteur de 65€.

Elle pourrait faire une demande MPDH mais vu la réparation et le montant peu de résultat.

Christine LORET demande au CSE ifac de déroger exceptionnellement à une des deux conditions d'attribution d'aide du fond de solidarité, en autorisant la commission handicap à prendre charge le montant de la réparation (65€) sans faire de demande au préalable à la MPDH, sachant que la salariée est reconnue RQTH.

 Les membres du CSE ifac donnent un avis favorable à l'unanimité, pour déroger exceptionnellement à la règle du fond de solidarité (17 votes/17)

COMPLEMENT FORMATION SSCT :

Anthony LESAGE – CGT USPAOC demande dans la foulée de voter sur la possibilité du départ en formation pour les membres élus sur le budget de fonctionnement.

Laurent BARTOS – signale que l'ordre du jour est fini, des élus ont quitté la réunion faites des votes maintenant n'est pas très pertinent.

Abdelmajid BENAMAR – Sud, précise que la réunion n'est pas finie le secrétaire n'a pas levé la séance.

Anthony LESAGE – CGT USPAOC, rappelle que ce point figurait à l'ordre du jour dans le point fonctionnement du CSE ou formation obligatoire

Mohamed FAKHRI le secrétaire, : ce point ne figure pas sur l'ordre du jour, l'ordre du jour indique un point formation obligatoire, votre demande ne concerne pas une formation obligatoire. On ne peut pas voter sur un point qui ne figure pas à l'ordre du jour.

Abdelmajid BENAMAR – Sud, la prise en charge de la formation est prise en charge financièrement sur le budget de fonctionnement du CSE IFAC, il n’y a pas besoin de votes il faut juste envoyer un email au CSE ifac pour faire une demande de financement.

Didier SINTES le Président, rappelle que les 3 sessions de formation ne sont pas terminées, il lui paraît important que l’ensemble des membres élus effectuent cette formation et évaluer si eux aussi ont besoin d’un complément de formation. Ce qui permettrait au CSE ifac de dimensionner le nombre de sessions en fonction des besoins. Il demande aux demandeurs d’attendre que toutes les sessions soient terminées. C’est du bon sens.

Le Président trouve que cette proposition de vote équivaut à prendre en otage l’ensemble d’un groupe sur une allocation de budget collective au profit de quelques-uns, sans attendre que chacun ait le même niveau de compétences pour prendre une décision.

[Débats...]

Anthony LESAGE – CGT USPAOC, Demande à plusieurs reprises de passer aux votes.

Abdelmajid BENAMAR – Sud, rejoint l’avis d’**Anthony LESAGE – CGT USPAOC**

Nathalie MADEIRA – CGT USPAOC, rejoint l’avis de passer au vote et trouve que cela est de la manipulation pour décider à la place de tout le monde, cela s’appelle un délit d’entrave.

Didier SINTES le Président, souligne que cela ne constitue pas un délit d’entrave et que cela n’est pas honnête intellectuellement vis à vis du reste du groupe.

Abdelmajid BENAMAR – Sud, rappel que cette décision peut ne pas être votée car elle ne concerne pas l’employeur.

Mohamed FAKHRI le secrétaire, ne souhaite pas passer aux votes car cela ne fait pas parti de l’ordre du jour.

Sandrine Meunier, les fonds de fonctionnements sont faits pour partir en formation. Si des élus souhaitent partir et qu’il y a les fonds elle ne voit pas pourquoi on leur interdirait.

Didier SINTES le Président, précise que personne ne parle d’interdire et réitère les mêmes arguments que précédemment.

Maurice, est d’accord pour passer aux votes.

Anthony LESAGE – CGT USPAOC, Rappelle que le vote du fond de solidarité handicap ne fait également pas partie de l’ordre du jour. Pourtant l’aide a été votée juste avant.

- ⇒ **Abdelmajid BENAMAR – Sud**, demande au secrétaire de mettre en place une réunion extraordinaire sous quinzaine pour débattre et voter ce point.
- ⇒ **Didier SINTES, le Président**, propose de solliciter l’aval de l’ensemble des élus par email

📌 POINTS oubliés à l’ordre du jour (SUD) :

1. Médaille du travail pour les salariés

Abdelmajid BENAMAR demande à l’employeur ce qui est mis en place pour les salariés qui ont plus de 20/30ans d’ancienneté.

⇒ **Sujet en cours de discussion dans le cadre du Plan Sénior**

2. Annualisation :

Abdelmajid BENAMAR souhaite connaitre la procédure mis en place pour les heures supplémentaires en fin de cycle

⇒ **Les heures supplémentaires sont systématiquement payées**

3. Délégation de pouvoir :

Abdelmajid BENAMAR demande au Président s'il a reçu une délégation de pouvoir, autorité, moyen et compétence.

- ⇒ Le Président effectivement a une délégation de pouvoir dans le cadre de ses missions, ainsi que les délégués régionaux ou centraux.
- ⇒ Les coordinateurs ont des délégations de pouvoirs spécifiques liées à leurs missions.

Documents a annexés au PV :

Annexe 1 : Réponses apportées par l'IFAC aux conflits de Nîmes.

Annexe 2 : Plan des locaux de la Roche sur Yon.

L'ordre du jour étant épuisé,
La séance est levée à 19h30

A Asnières, le 15 décembre 2022.

Le Président du CSEe ifac
Didier SINTES



Le Secrétaire du CSEe ifac
Mohamed FAKHRI



ANNEXE 1. Précisions et explications apportées par la Direction de l'Ifac aux revendications des salariés de Nîmes

P1 : Demande de prise en compte immédiate et NON négociable

P2 : Mise en place à court terme

Ouverture de la séance vers 16H10

Ronan PATURAUX prend la parole pour réaffirmer la volonté de la Direction d'être en lien régulier avec une représentation locale du personnel pour favoriser une posture de dialogue et d'échange avec les salariées dans une ambiance constructive et respectueuse. Pour cela il propose de créer une instance locale qui se réunira entre chaque période de vacances afin d'échanger sur les difficultés rencontrées par les salariés ou autres sujets divers.

P1 :

Ces exigences des items en P1 sont en corrélation d'une reconnaissance de notre métier et de notre perception de la profession de l'animation afin de répondre au mieux aux impératifs de la Ville de Nîmes.

L'acceptation de ces demandes garantira aux différents acteurs opérant sur les centres l'assurance de la mise en place d'une qualité de travail des salariés attendue par la Direction de l'Ifac :

- 35 h pour **TOUS**

La commande de la ville porte sur l'animation des temps les mercredis et pendant les vacances scolaires. La modélisation des temps de travail sur ces séquences, ne permet pas de répondre mathématiquement favorablement à la demande formulée. En effet, ramené en année pleine, le cumul de ces temps d'encadrement n'est pas suffisant pour proposer un temps plein, y compris en le complétant de temps de préparation (au-delà des 20% des temps de face à face).

Néanmoins nous sommes pleinement conscients des difficultés financières que peuvent rencontrer nos équipes qui sont très majoritairement en temps partiel et qui subissent très fortement les conséquences d'une conjoncture délicate et d'une inflation galopante. La volonté de l'Ifac a toujours été de proposer des temps de travail les plus complets possibles à ses salariés, chaque fois qu'elle en a la possibilité. Nous travaillons avec la ville de Nîmes sur ce sujet afin de coupler aux contrats Ifac des contrats sur les temps ALAE de la ville (temps méridien, temps d'accueil du matin et du soir) et ainsi augmenter les temps de travail des permanents Ifac.

La collectivité a d'ailleurs été ré-interpellé sur ce sujet hier, dont hier, 21 novembre 2022.

Le temps de travail de l'encadrement (notamment celui des directeurs des gros centres de la ville) sera également étudié, en y associant la coordination de Nîmes pour en évaluer le bien fondé au regard de nos obligations contractuelles.

- Revalorisation des salaires (taux horaire)

Sous l'impact de l'inflation, le SMIC a augmenté de + de 8% en un an, avec des incidences directes sur les premiers niveaux de rémunération de nos collaborateurs.

De plus, les évolutions conventionnelles depuis janvier 2022 comme :

- le repositionnements des 1^{er} coefficients de la grille (245=>247=>250 / 255=>257=>260),
- la mise en place de deux valorisations du point d'indice (V1 et V2),
- la revalorisation de la V1 en janvier 2022 (6,45€ +2,06% par rapport à décembre), mai 2022 (6,61€ +4,59% par rapport à décembre) et en janvier 2023 (6,85€ +8,39% par rapport à décembre),
- la revalorisation de la V2 en janvier 2022 (6,37€ +0,79% par rapport à décembre) et en janvier 2023 (6,50€ +2,85% par rapport à décembre),
- la mise en place de la valorisation annuelle de l'ancienneté et de la maîtrise professionnelles,

ont des incidences directes sur les situations individuelles (151€ moyens pour un ETP 1) et sur l'évolution totale de la masse salariale de l'Ifac (+3 Md'€).

Les représentants du personnel ont été alertés sur cette situation, qui appelle à des précautions budgétaires quand en parallèle l'Ifac engagera des discussions avec les collectivités partenaires.

- CDI 100% (CEE de l'ordre de l'exceptionnel en mesure d'ajustement ; CDD remplace CDI) Pérennisation des équipes pour un travail DE QUALITE

Les Postes CDI font l'objet d'une reprise dans le cadre du marché Nîmois. Quelques embauches avaient été figées pendant la période du Covid et doivent être repositionnées sur certains centres.

Nous réaffirmons que chaque recrutement d'un CDI doit faire l'objet d'une ACI, que ce soit pour une création de poste ou pour remplacer un départ et pourvoir le poste libéré. Lorsqu'un permanent est absent pour une période longue il est systématiquement remplacé par un CDD.

Enfin, un travail complémentaire d'analyse des compositions d'équipe des mercredis va être mené par la coordination avec chacun des directeurs.

Les difficultés de recrutement existent. Elles ne sont pas le seul fait de l'établissement Nîmois, mais une réalité nationale de notre secteur d'activité. Dans la dérivée des travaux des assises de l'animation, un travail de fond est engagé avec les pouvoirs publics via des comités thématiques de filières pour retrouver des vecteurs d'attractivités à nos métiers. L'Ifac est impliqué dans chaque comité constitué.

Nous sommes donc parfaitement sensibilisés et conscients de ce problème.

La coordination est active aux coté des directeurs pour activer l'ensemble des réseaux et permettre la composition d'équipes pérennes.

Les formations bafa retrouvent des remplissages casi-normaux ce qui doit nous permettre de retrouver des candidats.

Enfin, l'intégration d'apprenti est une piste que nous travaillons avec un projet d'ouverture de formation CPJEPS en 2023 en partenariat avec la ville de Nimes. Mieux qualifier nos futurs salariés permet d'être plus attractifs et de les fidéliser au travers d'un parcours.

- Être acteur du marché afin d'éviter de se voir imposer des actions ambiguës et/ou des décisions sibyllines

Nous continuerons de consulter les directeurs et animateurs pour répondre au marché de la ville. La consultation dépend également des contraintes de temps et de réponse au marché, souvent les délais sont courts. Nous pouvons difficilement travailler en amont, souvent, nous n'avons pas connaissance des demandes ou particularités faites dans le cahier des charges de la ville.

Sur le point particulier des grandes difficultés à fonctionner avec la nouvelle base de données et les nouvelles modalités d'inscription décidées par la ville, nous sommes parfaitement conscients de ce problème, que la coordination relaie régulièrement dans les réunions avec la ville afin de la sensibiliser : un travail de recherche de solution est déjà en cours.

En attendant et pour répondre à ce problème, la coordination a travaillé sur un outil statistique afin de communiquer au plus vite (dès fin de la période précédente) les effectifs prévisionnels de la période suivantes afin que les directeurs puissent constituer leurs équipes bien en amont.

- Reconnaissance financière et humaine pour les zones reconnues comme REP+.

Sur le volet financier, pour rester sur une égalité de traitement entre tous les salariés de l'association, la situation et ses incidences financières doivent être appréciées au niveau national, en tenant compte des contraintes et du contexte précisé plus haut.

Sur les aspects organisationnels et locaux : 2 ACM étaient sur des territoires REP+ :

- L'entité éducative Jean D'Ormesson qui est bien dotée en animateurs permanents et vacataires. Il y a des multiples ramassages à organiser sur ce site qui obligent à un surencadrement. De plus l'encadrement bénéficie d'un temps de travail significatif lié à l'obligation contractuelle de développer le partenariat entre le centre et les acteurs de l'entité éducative.
- Sur le centre de Loisirs Wallon nous avons la volonté de renforcer l'équipe de permanents au regard de l'augmentation du nombre d'enfant depuis la sortie de l'été. Le temps de travail de l'encadrement va être étudié pour permettre, à l'instar de ce qui se fait sur D'Ormesson, de développer les partenariats et de renforcer la relation avec les parents.

- ACI obligatoire pour les postes à pourvoir

Nous réaffirmons que chaque recrutement d'un CDI doit faire l'objet d'une ACI, que ce soit pour une création de poste ou pour remplacer un départ et pourvoir le poste libéré

- Equité de remboursement des paniers repas sur l'Arc Méditerranéen

Cette disposition qui porte sur le remboursement de panier repas lors des journées continues de préparation, est propre à l'établissement Nîmois et ne trouve pas son équivalent sur les autres sites de l'Ifac, Arc Méditerranée ou ailleurs.

- Suppression de la double fonction Directeur-Animateur pour les centres de moins de 50 enfants.

Il n'y a pas de double fonction Directeur Animateur puisque tous les centres de Nimes ont un directeur détaché de l'encadrement (proposition ifac dans le cadre du marché avec la ville de Nimes. Néanmoins il est arrivé lorsqu'il y a trop d'animateurs absents et que nous ne trouvons pas de remplaçant que des directeurs soient compris dans l'effectif mais ce n'est pas la règle.

Le quota d'encadrement doit être recruté en fonction de la capacité d'accueil du centre et non proportionnellement au nombre d'enfants inscrits ou présents.

Cette demande n'est pas possible au regard de la réalité économique et du fonctionnement de notre secteur d'activité. Dans toutes les collectivités et bien au-delà des sites ifac, les animateurs sont recrutés proportionnellement au nombre d'enfants présents

- Nous appelons à mettre un frein aux recrutements tardifs, ce qui induit une désorganisation du noyau dur des équipes et nuit à la capacité de travail des permanents.

Nous y sommes sensibles et conscient de ce problème, la coordination a construit un outil statistique afin de communiquer au plus vite (dès fin de la période précédente) les effectifs prévisionnels de la période suivantes afin que les directeurs puissent constituer leurs équipes le plus en amont possible.

- Arrêter les difficultés croissantes au placement des enfants RLH 30 sans tenir compte du retour des directions concernées.

Nous sommes en train de travailler sur ces questions avec le RLH30 et la ville. Des réunions régulières ont déjà eu lieu et vont se poursuivre entre les acteurs (directeurs des ACM, coordinateurs de lot ifac, coordinateurs RLH30 et Direction du service ville de Nimes) pour travailler et affiner les problématiques liés aux placements des enfants suivis par le Relai. Des protocoles d'intégration existent et doivent être réaffirmés avec tous les acteurs et les parents.

Afin de qualifier d'avantage nos équipes d'animation (Permanents et non permanents) plusieurs programmes de formation et de sensibilisation à l'accueil des enfants porteurs de handicap a été intégré au CAMPUS Ifac. Des formations collectives locales sur ces thèmes seront mises en place en 2023 dans le cadre de l'effort de formation.

P2 :

- Manque d'accompagnement sur le terrain pour les prises de fonction de Direction

Nous allons mettre en place un process avec les directeurs, sous la responsabilité de la coordination, pour pallier aux 1^{ères} urgences et obligations lorsque le directeur est absent. Un mémento regroupant l'ensemble des process administratifs accompagnant la prise de fonction est en cours de création.

- Gratuité des inscriptions sur un centre pour les enfants des salariés

D'une manière générale, cette décision ne relève pas de la compétence de l'Ifac mais de celle de la collectivité. Dans le cas particulier de Nîmes, il n'existe pas de tarif préférentiel pour les enfants des personnels de la ville, de ce fait, cette dernière ne peut décider la gratuité pour les enfants du personnel d'un de ses prestataires, sans créer une iniquité flagrante avec ses administrés.

Cette question a déjà été évoquée au CSE Central Ifac. Ce dernier privilégiant des actions collectives de masse pour la répartition des fonds des œuvres sociales, la possibilité de compenser le prix des accueils n'a pas été retenue.

- Elaboration d'un mémento de direction pour faciliter les prises de postes (notamment l'été)

Cf question ci-dessus.

- Augmentation du nombre SB lors des sessions de vacances afin de pérenniser les sorties prévues sur l'ensemble des plannings (plus que 1 SB par lot)

Il y a eu des difficultés de recrutement sur les SB et des absences qui ont générées des dysfonctionnements cet été. Cependant certains animateurs (possédant un SB) ont pallié aux difficultés mais n'ont pas été rémunérés en tant que tel. La situation va être régularisée d'ici la fin de l'année.

Des formations complémentaires seront également mises en place pour former des SB dans nos équipes de permanents afin de remédier à la pénurie.

Acter une réunion mensuelle des Directeurs et adjoints à rajouter sur le planning.

Une réunion inter-lots sera organisée chaque trimestre

- Prise en compte des demandes de formation avec une réponse rapide motivée et écrite.

Une réponse écrite devrait être systématiquement apportée aux demandes de formations formulées par le collaborateur, dès lors qu'elle a été recensée dans le recueil des besoins réalisé entre le collaborateur et son manager. Les demandes de formation sont validées dans le cadre d'un calendrier lourd et contraignant mais l'Ifac et plus particulièrement les Directions des Ressources Humaines et de la Formation Professionnelle y

travaillent pour améliorer les délais. Les managers doivent alors prendre le relais pour expliquer ou contextualiser les retours.

- Considérer et respecter les jours chômés (le lundi et le vendredi)

Le terme de jour « chômé » pour les lundi et vendredi est impropre dans le cas d'espèce. L'organisation du temps de travail sur Nîmes s'étend sur une semaine 5 jours ouvrés du lundi au vendredi. Les plannings sont construits annuellement et majoritairement du mardi au jeudi (quelques lundi ou vendredi sont planifiés mais peu)

Les coordinateurs seront sensibilisés sur le fait de ne pas contacter téléphoniquement les directeurs sur les lundi et vendredi, lorsqu'ils ne sont pas planifiés. Si éventuellement, pour des raisons de service et d'organisation, ils sont dans l'obligation de le faire, alors ces heures seront comptabilisées.

- Prise en compte effective des déplacements des CEE (Réunions).

Les déplacements des CEE sont pris en charge par l'ifac des lors que la coordination les déplace pour un remplacement sur un autre site.

- Ne plus être en obligation de rattraper les heures et/ou les taches dévolue à la fonction. (En cas d'arrêt maladie ou autres)
- Tenir compte lors d'absence et demande de décalage lors d'échéance pas tenable (arrêt maladie en opposition avec l'échéancier)

Dans la majorité des échéances, le directeur remplaçant doit prendre en charges la tache et respecter l'échéance. Cependant certains documents (projets pédagogique, bilan de période...) sont sensibles et doivent être produit (quand ils le peuvent) par le directeur. Pour tenir compte de cette situation et pour pouvoir répondre à la commande dans des conditions satisfaisante, l'échéance sera négociée avec la ville et des heures complémentaires pourront être ajoutées au planning annuel du directeur. La coordination sera accompagnante et soutenante pour évaluer chaque cas. La collectivité reste pour autant souveraine de se décision de maintenir ou non l'échéance fixée

- Prise en compte de l'ancienneté et des diplômes lors de l'attribution des postes d'adjoint et de directeurs

Ces seuls critères n'entrent pas uniquement dans la sélection des collaborateurs destinés à occuper ces fonctions. Des appréciations de compétences, techniques et comportementales, liées à l'expérience ou la capacité à occuper ces fonctions doivent être également prises en compte, à la lumière des entretiens annuels et professionnels pour les collaborateurs en interne, des expériences validées dans le cadre de candidature externes et critères déterminées par la GPEC en vigueur à l'Ifac.



[ANNEXE 1. PLAN DES LOCAUX DE LA ROCHE SUR YON](#)