

Procès-Verbal Réunion CSE d'Établissement IFAC
Du lundi 13 avril 2023

Etaient Présent(e)s :

Présidence :

Didier SINTES, Directeur des Ressources Humaines
Caroline GRUET
Samira KHALLAF,

Élu(e)s titulaires :

Présents :

1	Nour-Eddine	OUIS	Solidaire Sud	Collège 1	Bussy	Sup. Loic KHADRE ELBAS
2	Sylvie	MARTELLI	CFDT-SNAPAC	Collège 3	Marseille	
3	Christine	LORET	CFDT-SNAPAC	Collège 1	Sartrouville	
4	Sylvain	LANDAU	CFDT-SNAPAC	Collège 3	Sartrouville	
5	Anthony	LESAGE	CGT-USPAOC	Collège 1	Sartrouville	
6	Mohamed	FAKHRI	CFDT – SNAPAC	Collège 1	Sartrouville	
7	Amandine	GUELFOUT	Solidaire Sud	Collège 2	Bussy	
8	Yanisse	KLABI	CGT-USPAOC	Collège 1	Aulnay	
9	Mounia	EL KADI	CFDT-SNAPAC	Collège 2	Marseille	
10	Gladys	PRECHEUR	Solidaire Sud	Collège 2	Bussy	
11	NGnouma	SAMASSA	CGT-USPAOC	Collège 2	Aulnay	
12	Nassim	TABTI	CGT-USPAOC	Collège 2	Aulnay	
13	Yacine	MILOUDI	CFDT-SNAPAC	Collège 2	Nord	
14	Sandrine	MEUNIER	CFDT-SNAPAC	Collège 2	Sartrouville	
15	Abdelmajid	BENAMAR	Solidaire Sud	Collège 1	Bussy	
16	Louis	VINCENT	CFDT-SNAPAC	Collège 1	Sartrouville	
17	Djamel	FERTAS	CFDT-SNAPAC	Collège 2	Sartrouville	
18	Nathalie	MADEIRA CAIADO	CGT-USPAOC	Collège 1	Sartrouville	
19	Natacha	PIETRZAK	CFDT-SNAPAC	Collège 1	Nord	Sup. Amira CHACHA

Délégués syndicaux de UES

- Nathalie MADEIRA, CGT-USPAOC
- Mohamed FAKHRI, SNAPAC-CFDT

- Laurent BARTOS, SYNAFOR-CFDT

Délégués syndicaux IFAC

- ZETOUN Maurice, Solidaire SUD

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

Élu(e)s titulaires :

1	Amira	CHACHA	CFDT-SNAPAC	Collège 1	Sartrouville
2	Valentin	DUGELAY	ICLD	Collège 2	Marseille
3	Mickael	FLAMENT	CFDT-SNAPAC	Collège 1	Sartrouville
4	Loic	KHADRE-ELBAS	Solidaire Sud	Collège 1	Pays d'Oc
5	Aissé	KONTE	CGT USPAOC	Collège 1	Aulnay
6	Edina	LOPES	Solidaire Sud	Collège 1	Bussy
7	Yves	BURIDANT	CFDT-SNAPAC	Collège 1	Nord

Délégués syndicaux de Ifac

- Thierry YORO, Solidaire SUD

ORDRE DU JOUR - RÉUNION CSE ÉTABLISSEMENT IFAC

Le jeudi 13 avril 2023

POINT 1 – Validation :

- a) Validation PV 20 mars 2023
- b) Validation PV 27 mars 2023 (extraordinaire)

POINT 2 - Fonctionnement du CSE e ifac :

- a) Mouvements des IRP et RP
- b) Modalité du versement du budget des actions sociales et autres au CSE central
- c) Mise en place logiciel de gestion des heures de délégations des IRP
- d) Projet du registre CSE ifac dématérialisé
- e) L'outil mailing (fonctionnement et désignation du délégué à la protection des données (DPO)
- f) Règlement intérieur du CSE ifac : (Formation complémentaire des IRP)
- g) Inventaire :
 - i. Local/matériel mis à disposition du CSE e par l'employeur
 - ii. Inventaire, bien et matériel CSE e (Recensement des besoins des élus)

POINT 3 - Rapports des commissions :

- a) Retour du groupe de travail SSCT
- b) Retour de la commission Handicap
- c) Commission SC

POINT 4 – Consultations et informations du CSE e

- a) Suivi des dossiers inaptitudes avec reclassement
- b) Informations sur des suivi dossiers inaptitudes

POINT 5– Informations CSE e :

- a) Les marchés entrants/sortants : demande de données sur clés USB.
- b) Quelles sont les règles applicables à l'ifac en matière de : CDD, CDDU, lettres de mission, charger de mission...
- c) Attestation pôle emploi, de fin de contrat (CDD, CDDU, et délai de prévenance)
- d) Présentation de l'index 2023 (sur base effectif 2022)

POINT 6 –Registre du CSE

POINT 7 – Echanges informels

OUVERTURE DE LA RÉUNION CSE ÉTABLISSEMENT IFAC
Le jeudi 13 avril 2023 à 10h, en visioconférence

POINT 1 – Validation :

- a) **Validation PV 20 mars 2023**
 - ⇒ Point reporté PV non finalisé

- b) **Validation PV 27 mars 2023 (extraordinaire)**

⇒ **PV validé à l'unanimité (19 votes)**

POINT 2 - Fonctionnement du CSE e ifac :

- a) **Mouvements des IRP et RP**

RAS

- b) **Modalité du versement du budget des actions sociales et autres au CSE central**
 - ✚ **Mohamed FAKHRI le secrétaire** demande que les fonds des actions sociales transitent sur les comptes bancaires du CSEe ifac comme précisé sur la convention, pour plus de clarté pour l'établissement des comptes annuels. Il précise que cette demande est émise par la commissaire aux comptes.
 - ⇒ **Sylvain LANDAU propose que Caroline GRUET adresse au CSEe ifac la copie de chaque virement effectué pour les différentes actions.**

 - ⇒ **Didier SINTES le Président, refuse la proposition, et souhaite rester sur le même fonctionnement.**

 - ✚ **Abdelmajid BENAMAR le trésorier**, fait la même demande sur les montants des reliquats ASC (Somme non dépensée sur les anciens CE) qui doivent être débloqués pour honorer les actions sociales à venir.
 - ⇒ **Didier SINTES le Président, va se renseigner sur la faisabilité**

- c) **Mise en place logiciel de gestion des heures de délégations des IRP**

Didier SINTES le Président, informe l'instance que la Société AYCTOR était toujours en attente de la liste de chaînes de suivies des heures de délégation par l'ifac, (liste nécessaire pour affiner le chiffrage et le paramétrage de l'outil).

La liste a été communiquée dernièrement à AYCTOR, est en train de finaliser la programmation de son outil – Échéances :

- ✚ Fin avril = Fin de programmation de l'outil
- ✚ Courant du mois de mai = Formation des élus et managers
- ✚ De juin à août = Tests
- ✚ Début septembre = Outil opérationnel à 100%

d) **Projet du registre CSE ifac dématérialisé**

- ⇒ En l'absence de **Valentin DUGELAY** (missionné par l'employeur dans le cadre de la DSI ; mise en place de l'outil facilité par son mandat d' élu) le point est reporté.

Anthony LESAGE souhaite rappeler que certains élus sont en désaccord avec la mise en place de ce registre, qui reste une décision unilatérale de l'employeur.

e) **L'outil mailing (fonctionnement et désignation du délégué à la protection des données (DPO))**

- ⇒ Point reporté, les membres du CSEe ifac souhaitent se renseigner auprès de l'assistance juridique.

Nathalie MADEIRA souligne que le rôle du DPO impose une grande responsabilité pour un élu, et propose de faire appel à un prestataire extérieur.

f) **Règlement intérieur du CSE ifac : (Formation complémentaire des IRP)**

[Débats...]

Demande d'ajout d'un article au règlement intérieur du CSEe ifac relatif à la formation des élus :

- Formation des élus du CSE

L'ensemble des membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes bénéficient d'une formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail selon les modalités prévues par l'article L.2315-18 du Code du travail. Les membres titulaires et suppléants du comité bénéficient également d'un stage de formation économique selon les modalités prévues par l'article L.2315-63 du Code du travail.

Outre la réalisation des formations susmentionnées, les membres du comité peuvent à tout moment suivre des formations au titre de leur mandat en utilisant leurs heures de délégation. Ces dernières sont financées par la subvention de fonctionnement, après délibération des membres du bureau selon les critères et modalités suivantes :

- ✚ *Le Bureau s'engage à répondre à l'élu demandeur au plus tard dans un délai de 10 jours maximum.*
- ✚ *Le bureau prend la décision à l'unanimité de ses membres, et donnera un avis motivé*
- ✚ *Limite d'une formation par an et par élu*
- ✚ *Lorsqu'il est sollicité le bureau rend compte de ses décisions aux membres du CSEe ifac à chaque réunion plénière suivante*

⇒ **La motion est adoptée à l'unanimité (19/19 votes)**

g) Inventaire :

i. Local/matériel mis à disposition du CSE e par l'employeur

⇒ Un local sécurisé mis en place par l'employeur au siège ifac à Asnières.

ii. Inventaire, bien et matériel CSE e (Recensement des besoins des élus)

⇒ 3 Ordinateurs portables achetés le 16/06/2021

Les membres du CSEe ifac votent la possibilité d'allouer des moyens de communication (téléphone portable et/ou PC portable) aux membres élus titulaires et représentants de proximité selon des modalités qui seront définies par les membres du bureau du CSEe ifac .

⇒ **Principe adopté à l'unanimité par l'instance (19 votes)**

⇒ **Didier SINTES le Président**, confirme que les élus du CSEe ifac peuvent s'ils le souhaitent se connecter sur le réseau ifac pour utiliser les imprimantes réseau dans des limites raisonnables. (Demande à faire auprès de Laurent DEVILLERS).

POINT 3 - Rapports des commissions :

a) Retour du groupe de travail SSCT

Anthony LESAGE fait un bref retour sur le groupe de travail :

- Mis en place d'un questionnaire à destination des collaborateurs, en fonction des thèmes abordés
 - Définir les axes de priorités des thèmes sur lesquels on souhaite travailler.
- Agenda prévisionnel : Réunion tous les lundis 10h à 11h.

Didier SINTES le Président, rappelle qu'une action est en cours avec la prévoyance **MALAKOFF-HUMANIS** et **Thierry HEUVENERS** (secrétaire CSSCT) sur un questionnaire accès santé sécurité/conditions de travail/Prevention des RPS, qui devrait être diffusé à l'ensemble des collaborateurs dans les semaines à venir (début second trimestre 2023).
Il annonce qu'**Ilham ANIB** a été désignée Référente de l'employeur pour l'égalité homme/femme.

b) Retour de la commission Handicap

Pas de commission Handicap depuis septembre malgré les demandes, la réunion du 4 avril a fait l'objet d'un temps de travail uniquement ciblé sur le thème du HANDICAP.

Quelques actions en cours :

- Affichage obligatoire : Une proposition d'affichage obligatoire sur ce thème sera prochaine soumise au CSE.
- Refonte du livret sur le Handicap avec un flash code pour faciliter l'accès.

Demandes de Sylvie et Christine :

- Proposition au service RH de mettre en place plus périodiquement des campagnes de sensibilisation sur le sujet (Fonds de solidarité, qu'est-ce que le handicap, reconnaissance RQTH, CESU,)
- Est-il possible d'identifier les personnes en situation de handicap et de communiquer ces informations au CSE ?

Quelques chiffres :

- + Chèques CESU : 2020 => 35 bénéficiaires ; 2021=> 36 bénéficiaires ; 2022=> 39 bénéficiaires ; la communication fonctionne
 - + Jours de repos trimestriels : Pour 2022 41 jours ont été attribués pour 20 personnes différentes
 - + Fonds de solidarité :
 - Ifac National : 54 495 €
 - Ifac 92 : 4 644 €
- Très peu d'argent utilisé quelques actions menées

c) Commission ASC :

- + Les subventions Hello CSE sont en cours de versements.
- + Prochaine réunion Commission ASC le 12/05/2023
- + Augmentation de la Subvention ASC mensuelle du mois de mars

POINT 4 – Consultations et informations du CSE e

a) Suivi des dossiers inaptitudes avec reclassement

████████████████████ a été déclarée Inapte à tous poste sans dispense de recherche de reclassement.

La salariée a une reconnaissance de travailleur handicapé et ne souhaite plus travailler pour le moment.

Le médecin du travail n'a pas souhaité cocher l'un des deux motifs qui dispense l'employeur d'une recherche de reclassement.

Nathalie MADEIRA a contacté la salariée, celle-ci souhaite être libérée de ses obligations contractuelles avec l'ifac, afin de se reconstruire et se consacrer à sa santé.

L'employeur sollicite le CSEe ifac pour le déclenchement de la procédure de reclassement qui n'aboutira pas, et qui donnera suite à la rupture du contrat de travail afin de respecter le souhait de cette salariée.

⇒ **Le CSEe ifac émet un avis favorable à l'unanimité de ses membres (19/19 votes)**

b) Informations sur des suivi dossiers inaptitudes

Pas d'information à transmettre

POINT 5– Informations CSE e :

a) Les marchés entrants/sortants : demande de données sur clés USB.

Anthony LESAGE demande ou en est la demande de copie des marchés et DSP sur clés USB ?

Didier SINTES le Président confirme que l'ensemble des documents sur les marchés et DSP est consultable au siège de l'ifac, et que régulièrement en réunion plénière il transmet l'ensemble des nouveaux marchés ou sortants.

Le président précise qu'il n'a pas les outils pour transférer ces documents sur clés USB, mais restent consultables à l'ifac Asnières.

b) Quelles sont les règles applicables à l'ifac en matière de : CDD, CDDU, lettres de mission, charger de mission...

✚ **Quelle est la règle pour les contrats, certains salariés ont plusieurs contrats mensuels selon les temps de travail (cantine, accueils périscolaires, mercredis...) ?**

Didier SINTES le Président : Les contrats CDD, ou CDDU sont soumis aux règles légales.

Pour les CDD = Période de 18 mois maxi avec 2 périodes de renouvellement ; au delà respect d'un délai de carence

Pour les CDDU = Pas de délai de carence

Les périodes d'essai sont déterminées par le législateur en fonction des typologies de contrat.

✚ **Est-ce qu'une lettre de mission ou un CDD peut être renouvelés 3 fois en tant que période d'essai, sachant que le poste perdure ?**

Didier SINTES le Président : « La situation n'est pas liée au poste mais à l'adéquation de la personne qui occupe le poste. Il n'y a pas de règle en la matière, si le manager estime qu'il ne peut pérenniser une personne sur une poste pour des raisons qui lui sont propres (ex : adéquation de la personne avec les objectifs qui lui ont été donnés) effectivement il peut proposer plusieurs périodes en lettre de mission ou autre dispositif pour lui permettre des marges de progression, avant de pérenniser un poste. La lettre de mission protège le collaborateur qui ne satisfait pas et lui permet de récupérer son ancien poste.

Anthony LESAGE, ne comprend pas pourquoi l'ifac emploie régulièrement des contrats CDD alors que les effectifs sont réguliers ou en hausse et permettraient de pérenniser les équipes avec des CDI.

Didier SINTES le Président, affirme que certains marchés ou certaines situations ne permettent pas de « CDIser » les CDD, mais dès que la situation le permet l'ifac pérennise et fidélise ses équipes.

Christine LORET et Abdelmajid BENAMAR, contestent le fait que le renouvellement des lettres de missions soit mis en place pour la protection des salariés. Sur le terrain il y a des salariés qui sont sous lettres de missions depuis 4 ou 5 ans ; psychologiquement le collègue est atteint surtout si celui-ci a toujours eu des bons retours sur ses missions.

Abdelmajid BENAMAR ajoute que sur Bussy des collaborateurs en CDD quasi temps-plein depuis 4 ou 5 ans renouvelés tous les ans.

Anthony LESAGE depuis la dernière mandature n'a pas l'impression d'avoir vu une augmentation de CDI alors que nos effectifs ne cessent d'augmenter.

Il demande au Président si l'activité perdure dans les mêmes conditions l'employeur a-t-il le droit faire signer des CDD ou des lettres de missions pendant 4,5...,8, 10 ans

Didier SINTES le Président : « Oui, l'employeur a la possibilité de mettre en place la contractualisation qui nous paraît la plus adaptée à la poursuite et à la pérennité de l'activité sur nos structures. Et pour cela on a un certain nombre de contrats à notre disposition, le CDD, le CDDU, le CDI, le CEE... Idem pour les lettres de mission »

Gladys PRECHEUR tient à souligner au Président que le discours qu'il vient de tenir n'est pas du tout en adéquation avec ce qui se passe sur le terrain ; chaque année ils perdent de bons éléments car ils n'ont pas la possibilité de leur proposer de temps-plein et CDI. Ils perdent en priorité les bons éléments et du coup se retrouvent à renouveler avec des collaborateurs qui n'ont pas forcément envie de reconduire.

Didier SINTES le Président, assure à l'instance que le principe de l'employeur est bien de pérenniser les équipes, il reste disponible pour discuter des situations particulières et individuelles, et s'engage à ouvrir les discussions dans le cadre des NAO.
Il précise que la proportion des CDD est de 30%, et pas loin de 300 à 400 CDI supplémentaires par rapport à l'exercice précédents.

c) Attestation pôle emploi, de fin de contrat (CDD, CDDU, et délai de prévenance)

Didier SINTES le Président, rappelle que l'employeur n'est techniquement pas en mesure de délivrer ces documents à l'issue immédiate de la fin de contrat, il s'engage à être attentif et vigilant pour réduire le délai de délivrance et ne pas mettre dans l'embarras les collaborateurs.

Caroline GRUET précise que les attestations seront délivrées sous 15 jours après la fin de contrat, deux cycles de paie le 15 et le 30 de fin de mois. Les personnes sortantes en début de mois doivent attendre la fin du mois.

- ✚ Sorties au 1^{er} jour du mois et avant fin de clôture des paies => les documents sont délivrés fin du mois
- ✚ Sorties après date de clôture des paies et jusqu'à la fin du mois => les documents sont délivrés le 15 du mois suivant.

Gladys PRECHEUR demande s'il ne serait pas plus judicieux de décaler la période d'embauche de ces CDD en la prolongeant sur les 2 premières semaines de juillet ce qui permettrait de réduire le nombre d'embauche de CEE et de permettre aux fins de contrat de coïncider avec les deux cycles de paie.

Didier SINTES LE Président, => cette décision relève des choix des directeurs d'établissement sur leur manière de contractualiser.

d) Présentation de l'index 2023 (sur base effectif 2022)

Didier SINTES LE Président, rappelle que l'index est une obligation de l'employeur de publier un baromètre de la situation comparée des collaboratrices et collaborateurs dans les établissements de plus de 300 personnes.

L'index est en progression cette année avec une note de 82/100, alors que les années antérieures elle se situait aux alentours de 77,78/100.

Deux indicateurs en marge de progression à améliorer :

- ✚ **Indicateur de promotion** : la part des collaboratrices promues sur l'exercice 2022 en valeur absolue est plus importante que la part des collaborateurs ; mais en valeur relative (ramené à la population féminine et masculine) l'écart est en à la défaveur des collaboratrices => indicateur moins bon que les années précédentes
- ✚ **Le top 10 des rémunérations** : Une seule collaboratrice dans le top 10, alors qu'elles étaient trois l'année dernière => une collaboratrice a quitté ifac, suite au transfert de la formation professionnelle vers l'ifac 92 ; une autre collaboratrice a été absente plus de six mois au cours de l'année et ne peut donc pas être prise en compte dans la comptabilisation.

Ces deux axes feront partis du plan d'action à mettre en place pour l'année suivante.

[Questions/Réponses sur l'index...]

POINT 6 – Registre du CSE

Abdelmajid BENAMAR, souligne que le Président n’a pas respecté le délai de réponse sous 15 jours.

Il revient sur la réponse du Président relative à l’Affichage obligatoire de l’employeur = compliqué car les locaux n’appartiennent pas à l’ifac. **Abdelmajid BENAMAR** demande au Président de faire afficher les numéros de contacts obligatoires par les Responsables d’Établissements.

Didier SINTES affirme qu’une mise à jour du « kit affichage » a été faite, et transmis à l’ensemble des managers en leur demandant de veiller à mettre en place l’affichage obligatoire sur chacun de leur site.

Des classeurs seront mis à disposition lorsque l’affichage n’est pas possible dans les locaux. Un classeur témoin a été mis en place, chaque directeur d’établissement doit constituer le sien et le mettre à disposition des salariés.

POINT 7 – Échanges informels :

- ✚ **Didier SINTES le Président** informe l’instance d’un déménagement pour les équipes de Marseille = locaux devenus exigus par rapport à l’augmentation des effectifs
Les services fonctionnels (comptabilité/RH/DSI) restent sur le 23 avenue de la République – Marseille
Nouveaux locaux rue Saint Cannat – Marseille ; situé à 170 mètres des anciens :
Conservation des Systèmes de coworking et Flex office de manière à optimiser la présence des collaborateurs dans certains bureaux pour les structures opérationnelles et fonctionnelles.
Tous les collaborateurs concernés ont été concertés, en coordination avec Valentin DUGELAY et Mounia EL KADI (représentation du personnel) - Déménagement prévu fin avril.
Anthony LESAGE regrette de ne pas avoir eu l’information en amont.

L’employeur sollicite le CSE pour avis sur cette nouvelle implantation :

⇒ **Le CSEe ifac émet un avis favorable (4 abstentions – 14 avis favorables sur 18 votes)**

- ✚ **Nour Eddine OUIS** : Existe-t-il un délai de prévenance pour se déclarer en grève.
Didier SINTES : Non pas d’obligation légale de délai de prévenance, question de bon sens pour la continuité de service, et la sécurité des enfants.
- ✚ **Sandrine MEUNIER** regrette que l’ensemble des organisations syndicales n’aient pas été conviées à la réunion de dialogue social ce jour à Nîmes.
Deux questions :
Un salarié contrat mercredis/vacances avec planification de vacances en période de vacances scolaires, peuvent-ils se voir imposer une semaine de congé hors vacances scolaires ?
Didier SINTES le Président, n’est pas au courant de cette pratique et va se renseigner.

Un animateur CDI fraîchement diplômé BPJEPS, peut-il refuser une mission de Directeur proposée par l'employeur ?

Didier SINTES le Président, Oui il doit se rapprocher de sa hiérarchie

✚ **Mohamed FAKHRI le secrétaire**, demande la rectification de la date ????? sur le règlement intérieur du CSE.

✚ **Anthony LESAGE** demande que la prochaine réunion de CSEe ifac soit organisée en présentiel afin de respecter le règlement.

Didier SINTES va voir s'il peut réserver une salle pour la réunion du 11 mai.

**L'ordre du jour de la réunion étant épuisé,
La séance est levée à 18h30.**

Fait à Asnières, le 13/04/2023

Le Président du CSEe ifac
Didier SINTES



D. SINTES

Le Secrétaire du CSEe ifac
Mohamed FAKHRI

