



NAO

20 Avril 2016

www.ifac.asso.fr

Institut de formation, d'animation et de conseil - Association à but non-lucratif à vocation éducative, sociale et territoriale.

Définition des parties

ENTRE

L'Unité Economique et Sociale (UES) de l'Ifac,
dont le siège est situé au 53 rue de Révérend Père Christian Gilbert, 92 600 ASNIERES SUR SEINE,
représentée par Mr Didier SINTES, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines pour le compte des associations Ifac et Ifac 92,

d'une part,

Et

L'organisation syndicale CFDT, représentative au sein l'Unité Economique et Sociale (UES) de l'Ifac,
représentées par Mr Laurent BARTOS, en sa qualité de Délégué Syndical,

d'autre part,

Il a été conclu ce qui suit :

Préambule

A l'issue des réunions de négociation des 17 février et 23 mars 2016, la CFDT a pu faire part de ses souhaits en matière de politique salariale, d'organisation du temps de travail, d'emploi des travailleurs agés et d'égalité professionnelle entre les collaboratrices et les collaborateurs.

En matière de Politique salariale :

La **CFDT** demande que les salariés reçoivent une augmentation équitable pour tous. Une augmentation pour tous, permettra à tous les salariés de maintenir leur pouvoir d'achat mais aussi de faire face aux prochaines réformes concernant les transports, la santé (augmentation des médicaments et du forfait hospitalier) et bien d'autres mesures qui fragiliseront leurs budgets. La **CFDT** souhaite que soit apportée une attention toute particulière aux salariés à revenus modestes et à l'harmonisation des traitements au sein de l'UES.

- Augmentation des salaires à hauteur de 3 % pour l'ensemble des salariés.

Les entretiens individuels devraient permettre un échange constructif entre le salarié et la hiérarchie. Cet entretien est un moyen de faire le point sur les objectifs et lorsqu'ils sont atteints, doit s'associer à une évolution du salaire individuel. L'aboutissement de cet échange est de reconnaître la compétence professionnelle et de la valoriser financièrement. La CFDT demande que l'augmentation liée aux compétences professionnelles corresponde à l'entretien individuel.

En matière d'organisation du temps de travail :

La **CFDT** met en avant le principe de l'annualisation du temps de travail en vigueur au sein de l'UES mais souhaite que des modules de présentation/information soit développés à l'attention de l'encadrement et des collaborateurs afin de pouvoir apporter des précisions sur les modalités pratiques de mise en œuvre, notamment en matière d'entrée en cours de cycle ou de temps partiel.

La **CFDT** souhaite également que puisse être envisagé des discussions quant à l'organisation du temps de travail des collaborateurs seniors.

Egalité Professionnelle Hommes/Femmes :

Les collaboratrices au sein de l'UES représentent environ 70% des effectifs. Pour autant, certains métiers et notamment les postes d'encadrement, ne reflètent pas ce %.

La **CFDT** persuadée de l'existence de nombreuses possibilités d'intégrer la femme dans tous les métiers du groupe, demande à la direction d'étudier des formations plus attractives, des emplois d'encadrement et de renforcer son action pour réduire les écarts de salaires ou de responsabilité.

Politique salariale

L'évolution sensible de l'effectif, l'intégration de nouveaux marchés, la situation socio-économique et les contraintes législatives actuelles sont autant de facteurs susceptibles de compromettre les équilibres économiques et financiers de l'association. Dans ce contexte, la Direction de l'Ifac a besoin d'avoir une vision claire de l'impact économique et financier à court et moyen terme de ces contraintes avant d'envisager une hausse générale des salaires de son personnel. La Direction de l'Ifac rappelle également que les revalorisations des points d'indice de la CCNA au début au cycle précédent (+0,3%) et de l'OF, en début d'année (+0,9%) ont déjà eu un impact notable sur la masse salariale.

Pour autant, la Direction de l'Ifac, réaffirme son attachement à l'harmonisation des traitements de ses collaborateurs, notamment dans un contexte de reprise du personnel inhérent à son activité.

C'est la raison pour laquelle il sera procédé, sur proposition des responsables hiérarchiques et après validation de la Direction, à des ajustements de traitements et/ou de positionnements pour intervenir sur 3 niveaux :

- Réparation d'injustices salariales,
- Nouveaux positionnement au regard des fonctions/responsabilités exercées,
- Allocation de primes exceptionnelles en fonction de réussites/implications particulièrement remarquables réalisées au cours de l'année.

Ces éléments seront examinés à l'issue de la campagne d'entretiens annuels pour prise en compte à compter du 1er septembre 2016, date de début du cycle de travail.

La Direction de l'Ifac souligne également la possibilité de mettre en place une prime dite « de mission » pour un collaborateur acceptant une mission complémentaire à ses fonctions habituelles, mission limitée dans le temps et qui fera l'objet d'une évaluation finale. Cette prime peut être délivrée en euros ou sous forme de points complémentaires.

Fait à Asnières sur Seine, le 20 avril 2016

Pour l'Unité Economique et Sociale,



Didier SINTES
Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat CFDT,

Laurent BARTOS
Délégué Syndical

Organisation du temps de travail

La Direction de l'Ifac rappelle que le temps de travail est annualisé au sein de l'UES. Cette organisation permet d'adapter le temps de travail de nos collaborateurs aux exigences de nos activités.

Le principe de l'annualisation est que les heures effectuées au delà de 35 heures par semaine, sont intégralement compensées au cours du cycle de référence, par des durées de travail hebdomadaires inférieures à 35 heures.

Le cycle de référence s'entend du 1^{er} septembre de l'année n au 31 août de l'année n+1 : il correspond à une année scolaire.

L'horaire de travail individuel est planifié par un calendrier prévisionnel pour l'ensemble du cycle.

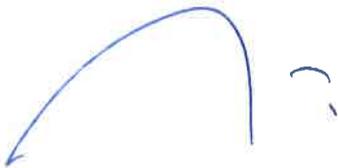
Le salaire mensuel est lissé sur l'ensemble du cycle, indépendamment de l'horaire effectif de travail, à raison de 151,67 heures mensuelles pour un salarié à temps plein.

Lorsqu'en fin de cycle, toutes les heures travaillées au delà de 35 heures n'ont pu faire l'objet d'une compensation par des heures non travaillées, il est procédé soit à l'attribution d'un repos compensateur soit au paiement d'heures supplémentaires.

La Direction de l'Ifac va mettre en place des modules de formation/information à destination des collaborateurs et des managers de ses structures afin de renforcer la compréhension des mécanismes de l'annualisation notamment en matière de temps partiels et d'entrées/sorties en cours de cycle.

Fait à Asnières sur Seine, le 20 avril 2016

Pour l'Unité Economique et Sociale,



Didier SINTES
Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat CFDT,



Laurent BARTOS
Délégué Syndical

Egalité Femmes Hommes

Les partenaires sociaux ont pu constater certaines disparités entre hommes et femmes. Il faut toutefois souligner la faible proportion de femmes à certains statuts et à certains niveaux hiérarchiques, qui rend la comparaison de malaisée.

Sans pratiquer de discrimination positive, la Direction de l'Ifac veillera à améliorer cette situation, tant dans ses recrutements que dans les formations internes. Elle reconduira par ailleurs les dispositions précédemment mises en place, regroupées au sein de l'accord sur l'égalité hommes femmes en vigueur.

Fait à Asnières sur Seine, le 20 avril 2016

Pour l'Unité Economique et Sociale,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Didier SINTES', with a large, sweeping initial 'D'.

Didier SINTES
Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat CFDT,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Laurent BARTOS', with a large, stylized initial 'L'.

Laurent BARTOS
Délégué Syndical

GPEC, emploi des travailleurs agés

Les partenaires sociaux ont pu examiner la situation de l'emploi des seniors dans l'entreprise.

La Direction de l'Ifac entend poursuivre les actions de recrutement et de maintien dans l'emploi des seniors.

Concernant la GPEC, il est rappelé qu'une étude approfondie des métiers et des compétences est actuellement en cours et sera présentée aux partenaires sociaux à l'automne.

Fait à Asnières sur Seine, le 20 avril 2016

Pour l'Unité Economique et Sociale,



Didier SINTES
Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat CFDT,



Laurent BARTOS
Délégué Syndical