



---

**NAO**

*29 juin 2017*

---

**[www.ifac.asso.fr](http://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, Ifac 92, Ifac Région Ouest.

D'une part,

Et

L'organisation syndicale CFDT, représentative au sein de 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 2 et 29 mai 2017, 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.

A travers un courrier, le Délégué Syndical a ainsi pu remonter à la Direction Générale de l'Ifac la liste des sujets qu'il souhaitait aborder lors de ces réunions de négociation, à savoir :

- 1) Revaloriser les salaires des personnels en coefficient 245 à 255
- 2) Revaloriser les notes de frais des collaborateurs (hôtel, repas)
- 3) Harmonisation les jours de congés (mariage, naissance...) entre la CCNA et CCNOF
- 4) Travail autour du tutorat : se référer à l'accord senior
- 5) Le droit d'expression des salariés
- 6) Le droit à la déconnexion
- 7) Étude sur la valeur faciale des tickets restaurant
- 8) Revoir l'accord handicap (fond de solidarité)
- 9) La médaille du travail Ifac (interne)

## La rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

### Les salaires effectifs

L'évolution significative des effectifs au cours de l'exercice, la situation socio-économique et les incertitudes législatives actuelles sont autant de facteurs susceptibles de compromettre les équilibres économiques et financiers fragiles 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.

Pour autant, la Direction de l'Ifac, réaffirme son attachement à l'harmonisation des traitements de ses collaborateurs et à la situation des collaborateurs les plus précaires, positionnés sur les coefficients d'entrée des conventions collectives en vigueur.

[www.ifac.asso.fr](http://www.ifac.asso.fr)

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 positionnements 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 2017, date de début du cycle de travail.

Une attention toute particulière sera également portée aux collaborateurs positionnés au coefficient 245 de la CCNA :

- la Direction de l'Ifac adopte le principe de ne plus utiliser le coefficient 245 pour ses animateurs de la filière « Animation » au titre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Ainsi, tout animateur entrant dans les effectifs sera automatiquement inscrit sur le coefficient 255 de la CCNA. Les animateurs de la filière « Animation » actuellement au coefficient 245 seront repositionnés au coefficient 255 à compter du 1er septembre 2017, date de début du nouveau cycle de travail.
- pour le cycle 2017/2018, les collaborateurs des autres filières GPEC positionnés aux coefficients 245 de la CCNA, 145 et 171 de la CCNOF (sans points complémentaires), bénéficieront au moment de la hausse du SMIC, d'une augmentation similaire de la part de l'Ifac (dans une limite de 2%).

Exemples : hausse du SMIC de 0.5% → hausse de 0.5% accordée par l'Ifac soit une hausse totale de 1%  
hausse du SMIC de 1.2% → hausse de 0.8% accordée par l'Ifac soit une hausse totale de 2%.

### Les remboursements de frais

La Direction de l'Ifac propose de réviser les barèmes de remboursements de frais actuellement en vigueur, notamment en matière de frais de restauration et de frais d'hébergement. Une note actualisée sera publiée en se sens avec effet au 1<sup>er</sup> septembre 2017.

Ainsi, le plafond de remboursement des déjeuners et des diners sera porté à 17.40 € pour tous les collaborateurs. Pour les collaborateurs bénéficiant de titres restaurants, le nombre de déjeuners remboursés sera déduit de la dotation du mois suivant ledit remboursement.

Pour le remboursement des frais d'hébergement, la distinction du lieu du déplacement, selon qu'il s'agisse d'une zone touristique, d'une métropole régionale ou d'une autre commune reste d'actualité. Le barème sera réévalué de la manière suivante :

- zones touristiques ou métropoles régionales :

Le tarif accepté en remboursement d'hôtel est de 85 euros, petit déjeuner compris. A titre indicatif cela concerne :

Paris et l'Île de France	Marseille	Lyon
Toulon	Nice	Nantes
Strasbourg	Montpellier	Bordeaux
Lille	Stations balnéaires	Stations de montagne

- autres communes :

Le tarif accepté en remboursement d'hôtel est de 75 euros, petit déjeuner compris.

La Direction de l'Ifac tient à rappeler son attachement à certains principes en matière de remboursements de frais professionnels :

- les frais professionnels doivent résulter d'un juste équilibre entre les conditions de confort d'un collaborateur en déplacement et le souci permanent d'économie qui doit l'animer. La Direction de l'Ifac rappelle notamment qu'il est recommandé de limiter les déplacements ou de privilégier les technologies de l'information pour échanger (téléphone, visioconférence...) avant d'envisager un périple coûteux,
- les conditions et modalités de remboursement des frais professionnels doivent être les mêmes pour tous,

[www.ifac.asso.fr](http://www.ifac.asso.fr)



- les dispositions prises en matière de remboursements de frais doivent être conformes aux règles fiscales et sociales (URSSAF) existantes,
- les frais présentés par les collaborateurs ne peuvent être remboursés que si les dépenses engagées ont été :
  - engagées dans le cadre de l'exercice normal de la fonction, en accord avec le n+1, dans l'intérêt direct du Groupement Ifac
  - engagées aux tarifs et procédures en vigueur au sein du Groupement Ifac,
  - réellement exposées, c'est à dire prouvées par la présentation de pièces justificatives originales à joindre à la note de frais,
  - validées par le responsable hiérarchique du collaborateur qui présente la demande.
  - tout dépassement des plafonds doit faire l'objet d'une autorisation écrite du responsable d'établissement.

**La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel ou encore la réduction 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 des collaborateurs aux exigences des 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<sup>er</sup> 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.

Le temps de travail annuel est apprécié en fin de cycle. Les éventuels dépassement d'horaires, soit les heures travaillées au delà de 35 heures qui n'ont pu faire l'objet d'une compensation par des heures non travaillées en cours de période, font l'objet soit d'un repos compensateur soit d'un paiement d'heures supplémentaires.

Il est également rappelé que les éventuels dépassements d'horaires sont définis et effectués à la demande et avec l'accord expresse des hiérarchies concernées.

Ces dispositions relatives aux heures supplémentaires s'appliquent dans le cas des heures complémentaires pour les collaborateurs à temps partiel.

La Direction de l'Ifac va poursuivre la diffusion de ses 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 en 5 exemplaires à Asnières sur Seine, le 29 juin 2017

Pour l'Unité Economique et Sociale,

  
Didier SINTES  
Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat CFDT,

  
Laurent BARTOS  
Délégué Syndical

[www.ifac.asso.fr](http://www.ifac.asso.fr)

### L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés

Les parties s'accordent sur le principe d'harmoniser les congés exceptionnels pour événements familiaux entre les collaborateurs des Conventions Collectives de l'Animation (CCNA) et des Organismes de Formation (CCNOF) pour une mise en place effective à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017.

Les situations les plus favorables pour les collaborateurs, entre les dispositions de la CCNA, de la CCNOF et du cadre légal, seront prises en compte.

#### Congés exceptionnels pour événements familiaux

Evènement		Collaborateurs Ifac
Mariage	du salarié	5 jours ouvrés
	d'un enfant	2 jours ouvrés
	d'un père, mère, frère, sœur, beau-frère,	1 jour ouvré
PACS du salarié		5 jours ouvrés
Naissance ou adoption		3 jours ouvrés
Décès	d'un enfant	5 jours ouvrés
	du conjoint (également PACS)	5 jours ouvrés
	d'un concubain déclaré	5 jours ouvrés
	du père, mère	3 jours ouvrés
	du beau-père, belle-mère	3 jours ouvrés
	du frère, sœur	3 jours ouvrés
	du grand père, grand mère	2 jours ouvrés
	d'un petit fils, petite fille	2 jours ouvrés
	d'un oncle, tante, neveu ou nièce	1 jour ouvré
	du beau-frère, belle-sœur	1 jour ouvré
Déménagement		1 jour ouvré
Examen universitaire ou professionnel		3 jours ouvrés par an
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant		2 jours ouvrés
Absence autorisée politique handicap		1 jour ouvré par trimestre civil
Congé paternité		11 jours calendaires
Absence pour enfant malade		12 jours ouvrés par an*

\* Enfants de moins de 16 ans / Pas plus de 3 jours consécutifs

Ces éléments seront intégrés à la convention collective de l'Ifac par avenant d'ici le 1<sup>er</sup> septembre 2017.

### Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle

La valeur de l'expérience ne repose pas uniquement sur la maîtrise des techniques transmissibles à travers des procédures : elle s'appuie sur le savoir-être et les comportements.

La connaissance et la bonne utilisation du (des) réseau(x), l'histoire de l'association, sa culture, les enjeux explicites ou implicites, savoir avec qui et comment communiquer sont autant de facteurs constitutifs d'une intégration réussie.

Pour ce faire, la direction de l'Ifac souhaite s'appuyer sur ses collaborateurs expérimentés et propose de mettre en place un mécanisme de tutorat pour accompagner les nouveaux entrants et valoriser sa population sénior.

La mission de ses tuteurs volontaires consistera à accueillir, guider et échanger avec les nouveaux collaborateurs. Le tutorat permettrait de créer un lien direct avec le nouvel arrivant et l'Ifac, lui donnant une vue d'ensemble sur l'association dès ses premiers pas. Cette mission s'exercera hors lien hiérarchique.

Les tuteurs devront remplir plusieurs conditions :

- être volontaires,
- justifier d'une ancienneté professionnelle d'au moins 5 ans,
- être âgés d'au moins 45 ans.

## **Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés**

### Chèque Emploi Service Universel (CESU)

Les parties s'accordent sur le fait de maintenir le système de CESU. Cependant, afin de garantir l'accessibilité du dispositif au plus grand nombre, un fonctionnement différent est arrêté :

- Moins de 0.50 ETP : 250 €
- Supérieur ou égal à 0.50 ETP : 500 €

Chaque collaborateur disposant d'une reconnaissance de travailleur handicapé et justifiant d'une ancienneté d'au moins un an, souhaitant en bénéficier, devra faire une demande par mail ou par courrier à son Responsable RH entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars de l'année en cours. Cette demande pourra être renouvelée chaque année à cette même période et à l'initiative du salarié.

### Absence rémunérée politique handicap

Les parties s'accordent sur le fait de permettre aux collaborateurs porteurs de handicap de bénéficier d'un jour d'absence rémunéré par trimestre civil et ce afin de pouvoir répondre à des démarches médicales ou administratives.

Le cadre de cette nouvelle mesure est le suivant :

- les jours non pris trimestriellement ne sont ni cumulés, ni reportés,
- la demande doit se faire via le formulaire de demande de congés qui a été modifié à cet effet,
- aucun justificatif ne sera demandé au collaborateur.

Ces absences rémunérées dans le cadre de la politique handicap de l'Ifac seront effectives à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017. Ces dispositions seront intégrées par avenant à l'accord handicap actuellement vigoureux.

## **Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais de santé (mutuelle d'entreprise)**

La direction de l'Ifac précise que les négociations d'harmonisation des régimes de complémentaires santé ont abouties avec le partenaire historique, Humanis et entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2017.

Les principales modifications sont les suivantes :

- révision des rapports cotisations/prestations :
  - soit en optimisant les garanties offertes pour une cotisation identique,
  - soit en réduisant le coût des prestations pour une garantie identique,
- mise en place d'un régime socle et d'un régime optionnel (dit « sur-complémentaire ») pour tous, déclinés en cotisations « isolé » ou « famille »
- création d'un régime optionnel intermédiaire, également décliné en cotisations « isolé » ou « famille » pour permettre une meilleure adéquation entre consommation médicale et situation de chacun.

Une communication et des informations circonstanciées seront diffusées tout au long de l'été aux collaborateurs afin qu'ils puissent se positionner à la rentrée.

## **L'exercice du droit d'expression individuel et collectif des salariés**

La direction de l'Ifac propose d'ouvrir des négociations avec les partenaires sociaux dès septembre 2017 pour la mise en place d'un accord sur le droit d'expression individuel et collectif des collaborateurs au sein de l'UES.

Elle proposera un calendrier de négociation en ce sens avec la volonté d'aboutir à une signature avant la fin de l'année 2017.

**Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion des salariés et la régulation de l'utilisation des outils numériques, pour assurer le respect des temps de repos et de congé.**

Soucieuse de la santé au travail de ses collaborateurs :

- pour prévenir les risques psychosociaux,
- garantir des conditions et un environnement de travail respectueux de tous,
- protéger des pratiques intrusives provenant des managers/des collègues/des collaborateurs eux-mêmes,
- réguler des équilibres entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale,

la direction de l'Ifac propose de mettre en place les principes suivants en matière de droit à la déconnexion :

- chaque collaborateur, quel que soit son niveau hiérarchique, veillera à se déconnecter du réseau et à ne pas envoyer de courriel en dehors des heures habituelles de travail. À ce titre, le collaborateur dispose d'un droit à la déconnexion. La hiérarchie s'assurera par son exemplarité du respect de cette mesure.
- en cas de circonstances particulières, nées de l'urgence et de l'importance des sujets traités, des exceptions à ce principe sont évidemment mises en œuvre. Un suivi spécifique et régulier des flux de mails et de leur répartition temporelle sera mis en œuvre.
- de façon à prévenir de l'usage de la messagerie professionnelle, le soir, le week-end et pendant les congés, il est rappelé qu'il n'y a pas d'obligation à répondre pendant ces périodes et qu'il est recommandé d'utiliser les fonctions d'envoi différé. Une mention spécifique à la fin de chaque courriel devra être mise en place pour rappeler ces principes.
- de plus, la direction de l'Ifac veillera à ce que les outils numériques ne soient pas utilisés lorsque les managers organiseront des temps de travail collectifs et physique avec leurs collaborateurs (ex : réunion de service sans consultation de la messagerie...) afin d'éviter la sur-sollicitation. Une mention à la fin des emails sera mise en place pour rappeler qu'il ne faut pas en envoyer le soir, le week-end et pendant les congés.

La direction de l'Ifac souhaite que la charte informatique sur l'utilisation des outils numériques actuellement en place soit transformée en accord d'entreprise et enrichie des principes énoncés ci-dessus.

Elle proposera un calendrier de négociation en ce sens avec la volonté d'aboutir à une signature avant la fin de l'année 2017.

Fait en 5 exemplaires à Asnières sur Seine, le 29 juin 2017

Pour l'Unité Economique et Sociale,



Didier SINTES  
Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat CFDT,



Laurent BARTOS  
Délégué Syndical

[www.ifac.asso.fr](http://www.ifac.asso.fr)

