



NAO 2018

13 juin 2018

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 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 16 et 28 mai 2018, l'organisation syndicale CFDT a pu faire part de ses souhaits en matière de politique salariale, d'organisation du temps de travail, d'emploi des travailleurs âgés 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.

- Auqmentation 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, comme en 2017, 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 envisagées des discussions quant à l'organisation du temps de travail des collaborateurs seniors en vue de la mise à jour de l'accord sur le contrat de génération..

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.

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 et la situation socio-économique restent en 2018, des facteurs susceptibles de compromettre les équilibres économiques et financiers fragiles de l'association. Dans ce contexte, la Direction de l'Ifac privilégiera pour les réunions d'harmonisation de juillet et de décembre, des revalorisations de rémunération individualisées et circonscrites plutôt que 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. Elle aura pour ces derniers une attention et une vigilance particulière.

Les ajustements de traitement et/ou de positionnement porteront cette année encore sur les 3 axes suivants :

- 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, sur proposition motivée des responsables hiérarchiques à l'issue de la campagne d'entretiens annuels pour prise en compte à compter du 1er septembre 2018, date de début du cycle de travail.

Les remboursements de frais

Les remboursements de frais se feront sur la base des barèmes fixés par la note du 1^{er} juillet 2017.

La Direction de l'Ifac rappelle les principes arrêtés en matière de remboursements de frais professionnels :

- les frais professionnels ne doivent être pour les collaborateurs, ni une charge financière, ni une opportunité de gain,
- 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 l'Ifac rappelle notamment qu'en matière de déplacements, il est recommandé 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,
- 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 tenue et aux tarifs et procédures en vigueur au sein du Groupement Ifac,
 - engagées indiscutablement dans l'intérêt direct 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 s'engage à 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.

L'intéressement, la participation et l'épargne salariale, si l'entreprise n'est pas couverte par un accord à ce sujet

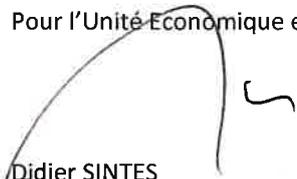
Une réflexion de fond sera menée au cours du prochain cycle avec les partenaires sociaux afin d'adapter ces mécanismes aux contraintes de l'organisation.

Le suivi de la mise en oeuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

La Direction de l'Ifac réaffirme son attachement à l'égalité et à l'équité de traitement entre les collaboratrices et les collaborateurs. Sans verser dans les travers d'une discrimination positive qui nuirait plus au fonctionnement de l'organisation qu'elle n'apporterait de solutions à la problématique rencontrée, elle portera une vigilance toute particulière à la situation des collaboratrices au sein de l'association, notamment pour celles qui reprendraient leur activité professionnelle à l'issue d'un arrêt de longue durée.

Fait à Asnières sur Seine, le 13 juin 2018

Pour l'Unité Economique et Sociale,



Didier SINTES

Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat CFDT,



Laurent BARTOS

Délégué Syndical

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

La Direction de l'Ifac prend l'engagement de sensibiliser ses managers à la dotation d'outils de communication et de télécommunication adaptés aux fonctions et responsabilités de chacun, notamment afin distinguer les outils de la vie personnelles et ceux de la vie professionnelle.

Cette sensibilisation est destinée à garantir un environnement de travail respectueux de la vie de tous, de protéger les collaborateurs d'éventuelles pratiques intrusives provenant de leurs managers, de leurs collègues, voire d'eux même de réguler des équilibres entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

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

Les mesures destinées à valoriser l'expérience des collaborateurs de l'Ifac via le tutorat sont relancées.

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

Les dispositifs déclinés dans le livret handicap pour les collaborateurs porteurs de handicaps, mis en place début 2018 restent en vigueur. Pour rappel, ils portent sur :

- L'allocation de chèque emploi service universel (CESU),
- L'allocation d'une journée d'absence rémunérée,
- La mise en place de fond de solidarité handicap (arrondi solidaire), géré par les partenaires sociaux.

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

La complémentaire santé est en place et active au sein de l'organisation. Elle est opérée par Humanis. La Direction de l'Ifac reste attentive aux équilibres financiers du dispositif pour garantir à chacun un rapport cotisation/prestation optimal en fonction de sa consommation médicale.

L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés

Le projet initié en 2017 doit aboutir sur le cycle à venir. Un calendrier de discussion sera rapidement remis aux partenaires sociaux en ce sens.

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.

Les principes relatifs au droit à la déconnexion ont été intégrés dans la charte d'utilisation des outils numériques.

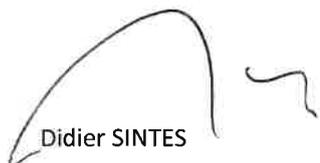
La Direction de l'Ifac souhaite réaffirmer ces principes :

- 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 au 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 mis 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 en 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.

Fait à Asnières sur Seine, le 13 juin 2018

Pour l'Unité Economique et Sociale,



Didier SINTES
Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat CFDT,



Laurent BARTOS
Délégué Syndical