



Négociation Annuelle Obligatoire

8 juillet 2021

www.ifac.asso.fr

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

FA 6

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,

La CFDT SYNAFOR, représentée par Mr Laurent BARTOS, en sa qualité de Délégué Syndical,

La CFDT SNAPAC, représentée par Mr Mohamed FAKHRI, en sa qualité de Délégué Syndical ;

La CGT USPAOC représentée par Mme Nathalie MADEIRA CAIADO, en sa qualité de Déléguée Syndicale ;

d'autre part,

Il a été conclu ce qui suit :

Préambule

A l'issue des réunions de négociation des 12 février, 22 juin et 5 juillet 2021, les organisations syndicales CFDT et CGT ont pu faire part de leurs 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 :

Pour les syndicats CFDT (SYNAFOR et SNAPAC) :

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 notamment en tenant compte des évolutions comparées des conventions collectives en vigueur au sein de l'organisation : CCNOF et CCNECLAT.

La CFDT demande que soit harmonisée dans une perspective de moyen terme soit sur le cycle 2021/2022 (mais en tenant compte de l'échelonnement de la revalorisation des marchés), la valeur « plancher » de la journée de travail de CEE sur les bases d'un smic brut journalier (71,75 €).

Pour le syndicat CGT USPAOC :

La CGT demande que les dispositions de l'avenant 182 de la CCNECLAT en matière de valorisation du point d'indice soient appliquées par anticipation à leur entrée en vigueur en janvier 2022, dès le 1^{er} septembre 2021, début du cycle 2021/2022.

La CGT demande un coup de pouce supplémentaire à la valorisation V1 du point d'indice de la CCNECLAT, fixé par commission paritaire à 6,45 € et qui entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2022, pour le porter à 6,50 €.

www.ifac.asso.fr

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

FM d

En matière d'organisation du temps de travail :

Pour l'ensemble des organisations syndicales

Souhait que soient ouvertes des discussions sur le cycle à venir quant à l'organisation du temps de travail des collaborateurs seniors pour accompagner les fins de carrières des collaborateurs proches de la retraite. Objectif : mise en place d'un « plan senior », matérialisé par accord d'entreprise. Sans que cette liste ne soit limitative, les pistes à explorer relèveraient notamment :

- de l'aménagement des horaires de travail,
- de l'aménagement des postes de travail,
- d'un suivi médical particulier,
- de l'adaptation des bases de cotisations,
- de l'harmonisation des indemnités de départ en retraite, quelle que soit la convention collective du collaborateur concerné.

Pour les syndicats CFDT (SYNAFOR et SNAPAC) :

Consciente de la nécessité de préserver les équilibres financiers des marchés, la CFDT attire cependant l'attention de la direction de l'Ifac sur le ratio entre les contrats de vacataires et les contrats de permanents sur les sites. Elle souhaiterait qu'un ratio « références » puisse être mis en place après concertation avec les opérationnels, avant la période estivale 2022, afin de garantir la continuité de service et la qualité des prestations, notamment pendant les périodes de vacances.

Egalité Professionnelle :

Pour les syndicats CFDT (SYNAFOR et SNAPAC) :

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.

Au-delà des données de l'INDEX, la CFDT appelle à plus de lisibilité dans les évolutions de carrière entre les collaboratrices et les collaborateurs avec la mise en place d'indicateurs plus spécifiques de suivi pour les populations d'encadrement TAM et cadres.

En matière d'accueil et de maintien dans l'emploi des personnels porteurs de handicap, la CFDT souligne que les actions en place, et notamment le dispositif de « l'arrondi solidaire » portent leurs fruits. Elle souhaite néanmoins que les actions de communications sur les mécanismes en place soient développées et que de nouvelles actions de sensibilisation, tant sur l'accueil des personnels que des publics, soient inscrites dans le cadre du plan de développement des compétences 2022.

Qualité de vie au travail (QVT) :

Pour le syndicat CGT USPAOC :

La CGT souhaite que soit mis en place un groupe de travail lié à l'analyse et à la mesure de la pénibilité sur les secteurs d'activité de l'Ifac, afin de pouvoir faire des propositions d'accompagnement des personnels concernés (personnels de l'animation, personnel des crèches).

www.ifac.asso.fr

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

Les salaires effectifs

La situation socio-économique, les incertitudes liées à la situation sanitaire et les modifications conventionnelles à venir sont autant de facteurs susceptibles de compromettre les équilibres économiques et financiers fragiles de l'association. Dans ce contexte, la Direction de l'Ifac se doit d'adopter une position prudente en matière d'évolution des masses salariales et 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 souligne que les projections des incidences financières des modifications conventionnelles d'ECLAT portant :

- sur la revalorisation des coefs 245 et 255 (plus de 1 300 collaborateurs concernés),
- sur l'écoulement de l'ancienneté à raison de 2 points par an (plus de 1 200 collaborateurs concernés),
- sur la mise en place des mesures de maîtrise professionnelle (1% de la masse salariale concernée)

vont avoir un impact immédiat de plus de 400 K€ sur la masse salariale de 2022, puis un rythme d'augmentation de 160 K€ annuels à partir de 2023 (à effectif constant). Soit sur 3 ans, une évolution de masse salariale cumulée à absorber de plus de 720 K€.

A cela, il convient d'ajouter la revalorisation du point d'indice ECLAT pour 2022, fixée pour sa valeur V1 à 6,45 € (+2,06%) et pour sa valeur V2 à 6,37 € (+0,79%).

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.

De ce fait et dans ce contexte complexe la Direction de l'Ifac entend prendre les dispositions suivantes :

- une attention toute particulière sera portée sur les minima de rémunération trans-conventionnels, afin garantir une homogénéité de traitement et une équité salariale en fonction des métiers (au sens de la GPEC) en vigueur au sein de l'association,
- sur proposition des responsables hiérarchiques et après validation de la Direction, il sera procédé 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,
 - allocations éventuelles de primes exceptionnelles individualisées en fonction de réussites/implications particulièrement remarquables réalisées au cours du cycle.

Ces éléments seront examinés à l'issue de la campagne d'entretiens annuels pour prise en compte à compter du 1er septembre 2021, date de début du cycle de travail.

Concernant les Contrats d'Engagement Educatif (CEE), La Direction de l'Ifac rappelle au préalable que ce type de contrat n'est pas régi par les dispositions de code de travail mais par celles du code de l'action sociale et de la famille. A ce titre, les dispositions horaires en matière de contrat de travail ainsi que les minima de rémunération, tels que prévus par le code du travail ne s'appliquent pas. Le CEE est un contrat journalier, sans référence à un horaire de travail et le minima de rémunération est fixé à 2,2 fois le smic horaire par journée de travail soit $2,2 \times 10,25\text{€} = 22,55\text{€}$ pour 2021.

Pour autant, la Direction de l'Ifac entend prendre les dispositions suivantes en matière de CEE :

- mise en place d'une analyse de situation menée par territoire afin de déterminer un équilibre national pour la valorisation de la journée de CEE, avec pour objectif de se rapprocher à l'horizon du cycle 2022/2023 d'une journée de CEE valorisée à hauteur de 75 € (pour un collaborateur diplômé) soit l'équivalent d'un smic horaire pour une référence de 7 heures.

www.ifac.asso.fr

Droit à la déconnexion

La Direction de l'Ifac, 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,

tient à réaffirmer, dans le contexte de travail à domicile de plus en plus fréquent que nous connaissons en rapport avec la situation sanitaire, les principes en vigueur en matière de droit à la déconnexion :

- Chaque collaborateur, quel que soit son niveau hiérarchique, doit veiller 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'assure 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 est 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 peut être mise en place pour rappeler ces principes.
- Enfin, lors de l'organisation de temps de travail ou d'échange, les managers doivent veiller à ce que les collaborateurs ne soient pas enclins à utiliser leurs outils numériques (consultation de mail, utilisation des smartphones etc ...) afin d'éviter la sur-sollicitation et de rester concentrés sur l'objet du temps de travail ou d'échange.

Fait à Asnières sur Seine, le 13 juillet 2021

Pour l'Unité Economique et Sociale,


Didier SINTES
Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat CFDT SYNAFOR,


Laurent BARTOS
Délégué Syndical
Pour le syndicat CGT USPAOC,

Pour le syndicat CFDT SNAPAC,


Mohamed FAKHRI
Délégué Syndical

Nathalie MADEIRA CAIADO
Déléguée Syndicale

www.ifac.asso.fr

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

Egalité professionnelle

Hommes/femmes

Soucieuse de garantir dans tous les aspects de la vie professionnelle, le principe intangible selon lequel les femmes et les hommes doivent recevoir un traitement égal et ne doivent pas être victimes de discriminations basées sur leur appartenance à l'un ou l'autre genre, la Direction de l'Ifac va poursuivre ses efforts pour renforcer ses actions en matière d'accès à des fonctions à responsabilité et de réduction des écarts salariaux, sans pratiquer de discrimination positive.

Elle souligne toutefois que depuis 2 ans, les instances de gouvernance de l'Ifac ont vu doubler la part de présences des « manageuses » qui atteint désormais 30% et que les données issues de l'INDEX annuel, toujours perfectibles dans le cadre d'une remise en cause perpétuelle, ne démontrent pas de situation préoccupante ou discriminante.

Pour autant, des indicateurs de mesures complémentaires seront proposés aux membres de la commission du CSE afin d'affiner les états des lieux et de mettre en place, le cas échéant, des mesures d'amélioration de la situation plus ciblées, notamment en matière de management intermédiaire.

Accueil et maintien dans l'emploi des personnels porteurs de handicap

La Direction de l'Ifac va accentuer ses actions de communications sur les mécanismes actuellement en place tels que :

- l'arrondi solidaire,
- les CESU,
- l'absence rémunérée, politique handicap.

Des actions complémentaires seront prochainement mises en place, issues des travaux et des propositions de la commission handicap du CSE.

Le travail de sensibilisation des publics, des collaborateurs et des hiérarchies se poursuivra sur le cycle à venir et fera l'objet de modules de formations appropriés, proposés dans le cadre du plan de développement des compétences 2022.

Qualité de vie au travail

Pénibilité :

Le code du travail définit la pénibilité par une exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail. Il détermine 3 « familles » et 10 facteurs de risques exposant à la pénibilité et nécessitant la mise en place de mesures de prévention ou de compensation :

- Contraintes physiques marquées :
 - Manutentions manuelles de charges,
 - Postures pénibles,
 - Vibrations mécaniques,
- Environnement physique agressif
 - Agents chimiques dangereux,
 - Activités exercées en milieu Hyperbare,
 - Températures extrêmes,
 - Bruit,
- Rythmes de travail,
 - Travail de nuit,
 - Travail en équipes successives alternantes,
 - Travail répétitif

Ces éléments ont été déclinés par l'INRS pour affiner les facteurs d'expositions.

Les secteurs d'activité concernés sont principalement ceux de l'industrie et des travaux publics.

Toutefois, dans le cadre de sa démarche en matière d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT), la Direction de l'Ifac souhaite engager une réflexion sur les facteurs de pénibilité au sein de l'association, en sollicitant les commissions SSCT en place pour une phase de diagnostic et de préconisations qui se déroulera pendant le cycle à venir. A l'issue, la Direction de l'Ifac statuera sur les préconisations recueillies, prendra et informera des dispositions adoptées en la matière par le moyen le plus approprié (consignes, recommandations, DUERP, charte ou accord d'entreprise).

www.ifac.asso.fr

L'organisation du temps de travail

Plan « sénior » :

La direction de l'Ifac entend engager des discussions avec ses partenaires sociaux pendant le cycle 2021/2022, afin de déterminer des éléments d'accompagnement des fins de carrières de ses collaborateurs « séniors » et de les réunir au Compte tenu de la nature du secteur d'activité de l'Ifac, les discussions porteront principalement sur les mesures de maintien dans l'emploi de ces collaborateurs, illustrées, sans que cette liste ne soit exhaustive, par les thématiques suivantes :

- évolution des carrières professionnelles,
- amélioration des conditions de travail, aménagement des fins de carrière,
- prévention de la pénibilité,
- transition entre activité et retraite.

Equilibre vacataires/permanents :

La Direction de l'Ifac est particulièrement sensible au maintien d'une qualité de prestation homogène tout au long de l'année sur ses accueils, y compris pendant les périodes de vacances, conformément à ses engagements vis-à-vis de ses donneurs d'ordre. La pluralité des profils d'animation, leurs expériences internes et extérieures à notre association, coordonnées par des personnels porteurs de nos engagements et de nos process de fonctionnements sont la garantie de cette qualité de prestation.

Pour cela, il faut respecter une juste proportion dans les équipes entre les profils expérimentés et les profils plus juniors, entre les collaborateurs permanents et les collaborations occasionnelles, dans le respect des directives des pouvoirs publics et des équilibres financiers.

Consciente de ces enjeux, la Direction de l'Ifac va lancer sur le cycle à venir, une concertation nationale pour faire l'état des lieux des situations. Elle formulera à l'issue des préconisations de structuration d'équipe.

Fait à Asnières sur Seine, le 13 juillet 2021

Pour l'Unité Economique et Sociale,


Didier SINTES
Directeur des Ressources Humaines

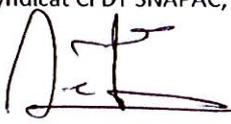
Pour le syndicat CFDT SYNAFOR,


Laurent BARTOS
Délégué Syndical

Pour le syndicat CGT USPAOC,

Nathalie MADEIRA CAIADO
Déléguée Syndicale

Pour le syndicat CFDT SNAPAC,


Mohamed FAKHRI
Délégué Syndical

www.ifac.asso.fr

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

FICHE RECAPITULATIVE
DOSSIER N° T09222031252

Accord

Négociation annuelle obligatoire

IFAC (SIRET 33273739400244)

Date signature : 13/07/2021

Date de dépôt : 16/02/2022

1) Coordonnées

SIRET	33273739400244		
Nom ou raison sociale	IFAC		
Enseigne			
Téléphone entreprise			
Activité principale exercée (APE)	8559A / Formation continue d'adultes		
Convention collective IDCC	- 9999 / ___ Sans convention collective ___		
Le texte est déposé par	Représentant de l'employeur		
Prénom	Didier	Nom	Sintes
Qualité	DRH		
Téléphone	0146881010		
Courriel	caroline.gruet@dsf.ifac.asso.fr		

Adresse postale

Adresse siège

53, RUE DU REVEREND PERE C GILBERT
92600 ASNIERES-SUR-SEINE

2) Unité signataire et effectifs

Unité signataire	Groupement d'entreprises (UES)
Nom de l'UES	Ifac
Date de reconnaissance de l'UES	14/06/2012
Nombre d'entreprises appartenant à l'UES	2
Effectif total de l'UES	2000
Effectif concerné par le texte	2000

3) Type de texte

Titre du texte	Négociation annuelle obligatoire
Type de texte	Accord
Date de signature du texte	13/07/2021
Durée du texte déposé	Déterminée
Date d'effet	08/07/0021
Date de fin	07/07/0022
Ce texte est-il conclu dans le cadre d'un texte antérieur (accord, accord-cadre, etc.) ?	NON
Ce texte a-t-il été approuvé par une consultation des salariés ?	NON
Titre de l'accord initial	
Date du texte initial	
Nom de l'entité déposante	

4) Thème(s) du texte

Thème(s) déclaré(s)	Autres thèmes (Rémunération, Durée et aménagement du temps de travail): Rémunération , aménagement du temps de travail et QVT
---------------------	--

5) Signataire(s)

Type signataire	Délégué(s) syndical(aux)
Commentaires	
Type de regroupement	
Le texte est-il conclu dans le cadre d'un des trois blocs de négociation obligatoire issu de	OUI
Concerne-t-il la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée	OUI
Concerne-t-il la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ?	OUI
Concerne-t-il la négociation, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la	NON
L'accord n'a pas fait l'objet d'une opposition par une ou plusieurs organisations syndicales	
Qualité des membres des instances	DS QM
Instances représentatives du personnel	DS IRP
Modalité de signature ou d'approbation	Accord majoritaire
Syndicats signataires	CFDT, CGT
Syndicats mandants	

6) Téléchargement(s)

Texte intégral déposé avec signature des

- (NAO 2021 def signée.pdf)

Accord ou avenant qui sera publié (anonymisé)

- (NAO UES 2021.docx)

Cette version est différente (hors anonymisation des noms et prénoms des signataires et négociateurs) de la version intégrale

NON

Liste des différents établissements concernés (SIRET)

Liste des différentes entreprises concernées (SIREN)

Autres fichiers transmis

Commentaires à transmettre aux services de l'Etat en charge du Travail



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale de l'économie,
de l'emploi, du travail et
des solidarités**

Nanterre, le 8 mars 2022

Affaire suivie par : SABRINA BERRAMDANE
Tél : 01.47.86.40.07

Courriel : sabrina.berramdane@drieets.gouv.fr
Courriel : idf-ut92.accord-entreprise@drieets.gouv.fr

**IFAC
53 RUE DU REVEREND PERE C GILBERT
92600 ASNIERES-SUR-SEINE**

À l'attention de Monsieur Didier SINTES
DRH

Récépissé de dépôt N° T09222031252

Le directeur régional certifie qu'en application des articles L.2231-6, L.2231-7, L.2232-28, L.2232-29, L.2261-1, L.2261-8, L.2524-5, L.3313-3, L.3315-5, L.3323-4, L.3323-6, L.3332-9, L.3345-1, L.3345-2, D.2231-2 à 8, D.3313-1 à 3, D.3313-6, D.3313-7-1, D.3323-1, D.3323-2, D.3323-8, D.3345-1 à 5, R.2231-9, R.3332-4, R.2242-1, R.5121-29 et R.5121-32 du code du travail, il a été déposé le **16/02/2022** :

Négociation Annuelle Obligatoire 8 juillet 2021

Conclu le 13/07/2021

Entre :
IFAC N° SIRET : 33273739400244/L'UES IFAC

Composée des établissements :
Siège Asnières-sur-Seine N° de SIRET 307 787 572 00089/Siège Animation N° de SIRET 307 787 572 00097
Boulogne N° de SIRET 307 787 572 00139/Montrouge N° de SIRET 307 787 572 00121
Suresnes N° de SIRET 307 787 572 00147

Et

Les salariés représentés par : Les délégués syndicaux CGT USPAOC, CFDT SNAPAC

En foi de quoi, il délivre le présent récépissé pour servir et valoir ce que de droit.

Pour La Responsable du service des relations du travail

DRIEETS Ile-de-France - UD 92
Service des relations du travail
11 Boulevard des Bouvets
CS 70146
92741 Nanterre Cedex

Le présent récépissé ne constitue en aucun cas la reconnaissance de la conformité du contenu du texte déposé au regard des dispositions légales et conventionnelles ; ni même une reconnaissance de sa conformité au regard des dispositions légales qui président à ses modalités de conclusion.

La validité de tout texte peut être contestée devant le juge judiciaire

DRIEETS Ile-de-France -Unité Départementale des Hauts de Seine
11 boulevard des Bouvets CS 70146 - 92741 NANTERRE CEDEX
Téléphone Standard : 01 47 86 40 00
www.travail-emploi.gouv.fr