



Négociation Annuelle Obligatoire 2022

PROCES-VERBAL DE DESACCORD

26 septembre 2022

www.ifac.asso.fr

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

Siège national : 53 rue du Révérend Père Christian Gilbert 92600 Asnières-sur-Seine | 01 46 88 10 10

Siret 332 737 394 00244 – APE 8559A

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L 2242-1 du code du travail, les partenaires sociaux se sont rencontrés au cours de réunions de négociation les 25 mai, 3 juin, 20 juin, 5 juillet et 19 septembre 2022.

Conformément à l'article L2242-1 et suivants du code du travail, une négociation a été engagée sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

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, était représentée par Mr Didier SINTES, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines pour le compte de l'UES Ifac.

Les organisations syndicales représentatives au sein de l' Unité Economique et Sociale (UES) de l'Ifac, étaient représentées de la manière suivante :

- Pour la CFDT
 - SYNAFOR, représentée par Mr Laurent BARTOS (Ifac 92), en sa qualité de Délégué Syndical de l'UES Ifac,
 - SNAPAC, représentée par Mr Mohamed FAKHRI (Ifac), en sa qualité de Délégué Syndical de l'UES Ifac,
- Pour la CGT, USPAOC représentée par Mme Nathalie MADEIRA CAIADO (Ifac), en sa qualité de Déléguée Syndicale de l'UES Ifac,
- Pour l'organisation syndicale SUD, SUD SIFP, représentée par Mr Maurice ZETOUN (Ifac), en sa qualité de Délégué Syndical de l'UES Ifac,

A l'issue des réunions de négociation, les parties n'ont pu aboutir à un accord.

Par conséquent, elles clôturent les négociations annuelles obligatoires pour 2022 et établissent, par la présente, un procès-verbal de désaccord selon les prescriptions de l'article L2242-4 du code du travail (qui fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le même article du code).

Derniers états des propositions respectives des parties

Demandes des organisations syndicales :

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 agés et d'égalité professionnelle entre les collaboratrices et les collaborateurs.

En préalable l'ensemble des organisations syndicales emmetent le souhait que soit mise en place une commission de suivi des accords en vigueur au sein de l'UES Ifac. Cette commission, dont la composition et la fréquence des réunions sont à définir, permettrait d'avoir des éléments de mesures d'impact des dispositions prises et le cas échéant, de mettre en place des actions correctives.

En matière de Politique salariale :

Pour les syndicats CFDT (SYNAFOR et SNAPAC) :

La **CFDT** souhaite que soient réactualisés les points portés à l'occasion de la NAO 2021.

Elle souligne les évolutions salariales portées à la fois par l'application des avenants 182 et 193 de la CCN ECLAT et par les mesures dites « Prime Macron » servies par l'employeur, respectivement de 100 et de 200 € pour l'ensemble des collaborateurs.

Au-delà de ces mesures dont elle mesure l'incidence sur les évolutions de masse salariale, elle 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 : CCN OF et CCN ECLAT.

La **CFDT** souhaite que soit poursuivie la démarche d'harmonisation d'une valeur « plancher » de CEE avec pour objectif l'atteinte d'un smic brut journalier dans une perspective de moyen terme (cycles 2022/2023 et suivants en tenant compte de l'échelonnement du renouvellement des marchés).

Pour le syndicat CGT USPAOC :

La **CGT** souligne également les mesures dites « prime Macron » mises en place par l'employeur.

Elle souhaite que soit mise en place une prime spécifique liée au renouvellement des marchés pour l'ensemble des collaborateurs des sites concernés.

La **CGT** propose que l'Ifac prenne en charge, sous forme de remise, 30% du cout d'inscription des enfants de collaborateurs, accueillis sur les activités de ses centres de loisirs.

La **CGT** souhaite également que les organisations syndicales soient associées aux décisions de l'employeur relatives à la complémentaire santé, que ce soit pour le choix du prestataire ou pour le montant de la cotisation et de sa ventilation entre les acteurs et les différents régimes.

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 la situation des collaborateurs seniors pour accompagner les fins de carrières des collaborateurs proches de la retraite.

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 des contraintes du modèle économique de l'Ifac et de la nécessité de préserver les équilibres financiers des marchés, la **CFDT** attire cependant l'attention de la direction de l'Ifac sur l'équilibre entre les contrats de vacataires et les contrats de permanents sur les sites. Elle souhaiterait que cet équilibre fasse l'objet d'une concertation et d'un suivi régulier afin de garantir la continuité de service et la qualité des prestations, notamment pendant les périodes de vacances.

La **CFDT** souhaite que soient ouvertes des discussions portant sur la mise à jour de la convention collective d'entreprise, dite « Convention collective Ifac » pour poursuivre l'harmonisation des traitements entre les conventions collectives CCNOF et CCNECLAT.

Pour le syndicat CGT USPAOC :

La **CGT** demande l'ouverture de discussions visant à appliquer strictement les dispositions de la convention collective ECLAT en matière d'organisation du temps de travail.

Egalité Professionnelle :

Pour les syndicats CFDT (SYNAFOR et SNAPAC) :

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

La **CFDT** demande à la direction 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 les actions déjà en place et leur efficacité. Pour autant, elle souhaite que les actions de communications sur les mécanismes en place soient développées et que de nouvelles actions de sensibilisation et de formation, tant sur l'accueil des personnels que des publics, soient inscrites dans le cadre des plans de développement des compétences.

Qualité de vie au travail (QVT) :

Pour le syndicat CGT USPAOC :

Au-delà des discussions relatives à la situation des collaborateurs « seniors » précisées ci-dessus, 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).

Propositions de la direction de l'IFAC:

Préalable :

La Direction de l'Ifac est favorable à la mise en place d'un comité semestriel de suivi des accords, constitué des délégués syndicaux et d'un représentant de la Direction.

En matière de rémunération, de temps de travail et de partage de la valeur ajoutée

Les salaires effectifs

La situation socio-économique, les incertitudes liées à un contexte inflationniste inédit 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 toute revalorisation des salaires de son personnel.

La Direction de l'Ifac souligne que les projections des incidences financières des modifications conventionnelles de la CCN ECLAT portant sur la repositionnement des premiers coefficients de la grille indiciaire et la revalorisation des points d'indice V1 et V2 (avenant 193), ont un impact direct sur l'évolution de la masse salariale, à périmètre constant de 800 K€ pour l'exercice 2022 et de 1 200 K€ en année courante.

Pour autant, la Direction de l'Ifac est attachée à l'harmonisation des traitements de ses collaborateurs et plus particulièrement à la situation des collaborateurs les plus précaires. Les situations individuelles de ces collaborateurs seront examinées, sur proposition de leurs hiérarchies, avec vigilance.

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 $2,2 \times 10,85\text{€} = 23,87\text{€}$ à ce jour pour 2022.

Pour autant, la Direction de l'Ifac rappelle qu'Ifac est le seul mouvement d'éducation populaire à défendre la revalorisation des planchers du CEE vers l'équivalent d'un smic journalier en accueil de loisirs sans hébergement. Ifac se bat pour éviter le volontariat d'animation qui viserait à permettre à certains employeurs de s'exonérer du droit du travail et des planchers du CEE en mettant en avant le volontariat et l'engagement des jeunes. Ifac a aussi porté la rémunération des stages pratiques Bafa.

Dans ce sens, la Direction de l'Ifac entend prendre les dispositions suivantes en matière de CEE :

- poursuite des efforts menés 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 2023/2024 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,
- tendre vers la valorisation d'une journée de CEE en « colo » (pour un collaborateur diplômé) de 50€,
- revaloriser à compter du 1^{er} septembre 2022 de 5€ les tarifs journaliers en centre de loisirs (pour un collaborateur diplômé) qui seraient inférieurs à 60€ dans la mesure des équilibres financiers des structures.

Equilibre vacataires/permanents :

La Direction de l'Ifac est 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 direction de l'ifac est aussi attaché à l'accueil des « occasionnels » et des étudiants en particulier pendant les vacances scolaires. L'animation est un formidable vecteur d'inclusion, de découverte et d'engagement. Notre rôle social et formatif consiste aussi à accueillir régulièrement des collaborateurs occasionnels encadrés par des permanents qui assurent la solidité autant que la continuité éducative. La pluralité des profils d'animation, les expériences internes et extérieures à l'association, coordonnées par des personnels porteurs de ses engagements et de ses process de fonctionnements sont la garantie de la qualité et du dynamisme de nos actions.

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.

La Direction de l'Ifac précise que le rapport actuel entre les CDI et les CEE est de 2,75% avec 2 pics autour de 10% en juillet et aout.

Allocation de primes :

La politique d'allocation de prime au sein du groupement Ifac ne relève d'aucun mécanisme à caractère systématique ou récurrent.

Des primes dites « exceptionnelles » peuvent être allouées individuellement, sur proposition motivée des hiérarchies et validation de la Direction de l'Ifac à l'issue des réunions d'harmonisations. Ces primes dites « exceptionnelles » viennent saluer un engagement au-delà des niveaux de contribution attendus, la réalisation d'un projet particulier, une réussite spécifique ou une posture remarquable. Ces primes ne sont pas récurrentes et ne sauraient constituer un usage. Leur montant est déterminé en tenant compte des latitudes financières de chaque organisation.

Pour autant, la Direction de l'Ifac reste attentive aux dispositifs collectifs de prime dits « primes Macron » mis en place par les pouvoirs publics dernièrement et privilégiera, selon les capacités financières du groupement, leur déploiement au sein de l'UES sur l'exercice 2022.

Complémentaire santé :

La mise en place d'une complémentaire santé au sein des organisations est une obligation légale depuis 2016. L'Ifac a devancé cette date en proposant dès 2013, une mutuelle à ses collaborateurs, avec la volonté de servir un niveau de garanti supérieur aux impératifs légaux et conventionnels.

Depuis plusieurs exercices, les cotisations ne permettent pas de couvrir les dépenses de santé engagées, rendant le système déficitaire et entraînant des hausses tarifaires et des changements d'opérateurs.

Afin de bénéficier systématiquement du meilleur rapport tarification/prestation et de conserver un interlocuteur administratif unique, via un portail accessible à l'ensemble des collaborateurs quel que soit l'assureur porteur du contrat de mutuelle, l'Ifac a fait le choix de faire appel à un courtier, la société Gras Savoye. Il convient de noter que le coût de ce service n'est pas à la charge du Groupement mais régulé par la profession des assureurs en complémentaire santé.

La Direction de l'Ifac ne souhaite pas modifier ce schéma de fonctionnement.

Le choix de l'assureur et les mécanismes de tarifications font parties des prérogatives de l'employeur.

Toutefois, la Direction de l'Ifac adhère favorablement au projet d'associer plus étroitement les partenaires sociaux, via les délégués syndicaux, aux discussions relatives au choix de l'opérateur d'assurance et des tarifications des prestations, dans le cadre de consultations régulières. Ces derniers pourront formuler des recommandations ou donner des avis.

Tarifification des inscriptions des enfants de collaborateurs

La Direction de l'Ifac rappelle que la tarification des coûts d'inscription relève exclusivement des politiques sociales des communes ou des collectivités sur lesquelles l'Ifac intervient.

De ce fait, l'application d'une tarification d'exception ne peut relever que d'une demande de dérogation individuelle, portée par le collaborateur auprès de sa collectivité qui restera souveraine dans sa décision d'acceptation ou non.

Cependant, la Direction de l'Ifac incitera ses managers à proposer à leurs interlocuteurs, que les enfants de ses salariés puissent bénéficier d'une tarification de « résidant », dès lors qu'un parent travaille sur un centre de la collectivité concernée. Si la réponse de la collectivité est favorable, le salarié devra se conformer aux conditions de tarifications en vigueur (QF, modalités d'inscription etc ...).

L'organisation du temps de travail

Organisation générale du travail

Comme indiqué précédemment dans la NAO 2017, 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. C'est une organisation qui permet de traiter en équité l'ensemble des collaborateurs de l'UES, quels que soient leur convention collective de rattachement, leur temps de travail effectif et le métier (opérationnel ou support) qu'ils exercent.

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.

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'une récupération, 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.

Cependant, à l'intérieur de ce cadre et de cette organisation, la Direction de l'Ifac est favorable à l'ouverture de discussions sur l'aménagement des temps du travail au sein des métiers de l'ifac et d'adapter et de mettre à jour le texte dit « convention collective de l'Ifac » pour tenir comptes des évolutions économiques et sociétales actuelles. Le calendrier des discussions sera déterminé à l'issue d'une première réunion dite « de méthode » qui se déroulera dans la deuxième quinzaine de septembre et au plus tard, le 30 septembre.

Plan « sénior » :

La Direction de l'Ifac accueille favorablement le projet de travailler à l'accompagnement des fins de carrière de ses collaborateurs dans le cadre d'un accord d'entreprise dont les discussions pourront s'ouvrir en début de cycle 2022/2023.

Compte tenu de la nature du secteur d'activité de l'Ifac, les discussions porteront principalement sur les mesures d'aménagement des missions de ces collaborateurs, illustrées, sans que cette liste ne soit exhaustive, par les thématiques suivantes :

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

Le calendrier des discussions sera déterminé à l'issue d'une première réunion dite « de méthode » qui se déroulera dans la première quinzaine de septembre et au plus tard, le 15 septembre.

En matière d'égalité professionnelle homme/femme et qualité de vie au travail

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.

La Direction de l'Ifac souligne que le CODIR compte désormais 40% de manageuses dans ses rangs et que la part des collaboratrices « cadre » dans l'effectif est désormais de 60% alors qu'il était à parité avec les collaborateurs en 2017. Enfin, 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, la Direction de l'Ifac propose d'affiner les états des lieux et mettant en place des indicateurs complémentaires pour, le cas échéant, prendre des mesures d'amélioration de situations plus ciblées. La Direction de l'Ifac propose que les membres de la commission égalité professionnelle du CSE se saisissent de ce sujet pour proposer et suivre ces indicateurs complémentaires.

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 en faveur des collaborateurs porteurs de handicap.

Des actions de sensibilisation et de formation à l'accueil de personnel porteur de handicap ont en été renouvelées avec le concours du centre de formation pour accompagner les managers et les collaborateurs au plus près de leurs préoccupations en la matière.

Le dispositif de l'arrondi solidaire et de l'abondement effectué par l'Ifac aux sommes cédées par les collaborateurs est reconduit. La commission handicap du CSE est en charge de la gestion de ces fonds et d'instruire les dossiers qui lui sont présentés.

Qualité de vie au travail

Pénibilité :

A ce jour, les critères de détermination de la pénibilité, arrêtés par le code du travail et déclinés notamment par l'INRS, ne placent pas les métiers de l'animation, de la formation, de la petite enfance parmi les secteurs d'activités reconnus comme ayant un seuil de « pénibilité » significatif, par comparaison à l'industrie ou aux travaux publics. La réforme des retraites annoncée par les pouvoirs publics qui doit être précédée d'une réflexion nationale et conventionnelle sur la pénibilité des métiers par secteur d'activité, devrait modifier cet état de fait.

Compte tenu de ce contexte, outre les mesures qui seraient prises dans le cadre du « Plan sénior » précédemment exposé, la Direction de l'Ifac préfère différer une analyse approfondie de critères de pénibilité à l'échelle de ses territoires pour attendre le résultat des réflexions conventionnelles et les adapter au plus juste des situations rencontrées sur ses sites.

Elle souhaite prioriser en matière de QVT, la prévention des risques professionnels, l'appropriation des DUERP et leur évolution régulière. A cet effet, deux journées « Santé/sécurité au travail » annuellement récurrentes seront instaurées à compter de septembre 2022. Les managers concernés sont sensibilisés à cette action et les membres des commissions SSCT seront étroitement associés à son organisation et son déroulement.

Reconnaissance de la durée d'activité au sein de l'Ifac :

Au-delà des mécanismes conventionnels de valorisation de l'ancienneté, lorsqu'ils existent, la Direction de l'Ifac souhaite mener une analyse de faisabilité de la reconnaissance de la durée d'activité professionnelle au sien de l'Ifac. Cette analyse devra permettre de déterminer des paliers de reconnaissance en fonction des activités exercées par les collaborateurs ainsi que les modalités de reconnaissances qui seront mises en œuvre. Cette analyse sera présentée aux partenaires sociaux dans le courant du mois d'octobre 2022 et au plus tard, le 31 octobre.

Dispositions unilatérales

En l'absence d'accord, la Direction de l'Ifac a décidé d'appliquer unilatéralement les mesures suivantes :

Mise en place d'un comité semestriel de suivi des accords, constitué des délégués syndicaux et d'un représentant de la Direction.

En matière de rémunération, de temps de travail et de partage de la valeur ajoutée

Les salaires effectifs

La Direction de l'Ifac est attachée à l'harmonisation des traitements de ses collaborateurs et plus particulièrement à la situation des collaborateurs les plus précaires. Les situations individuelles de ces collaborateurs seront examinées, sur proposition de leurs hiérarchies, avec vigilance.

Contrats d'Engagement Educatif (CEE),

Poursuite des efforts menés 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 2023/2024 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.

Tendre vers la valorisation d'une journée de CEE en « colo » (pour un collaborateur diplômé) de 50€.

Equilibre vacataires/permanents :

Respecter d'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.

Allocation de primes :

Privilégiera sur l'exercice 2022 et selon les capacités financières du groupement, le déploiement des dispositifs collectifs de prime dits « primes Macron » mis en place par les pouvoirs publics.

Complémentaire santé :

Le choix de l'assureur et les mécanismes de tarifications font parties des prérogatives de l'employeur.

Toutefois, les partenaires sociaux, via les délégués syndicaux, seront associés plus étroitement, aux discussions relatives au choix de l'opérateur d'assurance et des tarifications des prestations, dans le cadre de consultations régulières. Ces derniers pourront formuler des recommandations ou donner des avis.

Tarifification des inscriptions des enfants de collaborateurs

L'Ifac incitera ses managers à proposer à leurs interlocuteurs, que les enfants de ses salariés puissent bénéficier d'une tarification de « résidant », dès lors qu'un parent travaille sur un centre de la collectivité concernée. Si la réponse de la collectivité est favorable, le salarié devra se conformer aux conditions de tarifications en vigueur (QF, modalités d'inscription etc ...).

L'organisation du temps de travail

Adaptation et mise à jour de l'organisation du temps de travail par métier dans le cadre de l'annualisation en vigueur et du texte dit « convention collective de l'Ifac » pour tenir comptes des évolutions économiques et sociétales actuelles.

Plan « sénior » :

Accompagnement des fins de carrière de ses collaborateurs dans le cadre d'un accord d'entreprise dont les discussions s'ouvriront en début de cycle 2022/2023.

Compte tenu de la nature du secteur d'activité de l'Ifac, les discussions porteront principalement sur les mesures d'aménagement des missions de ces collaborateurs, illustrées, sans que cette liste ne soit exhaustive, par les thématiques suivantes :

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

En matière d'égalité professionnelle homme/femme et qualité de vie au travail

Egalité professionnelle

Hommes/femmes

Mise en place d'indicateurs complémentaires, via la commission égalité professionnelle du CSE, pour affiner les états des lieux et pour, le cas échéant, prendre des mesures d'amélioration de situations plus ciblées.

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

Reconduction des dispositifs en place, accentuation des actions de communications sur les mécanismes actuellement en place en faveur des collaborateurs porteurs de handicap et développement de modules de formation/infirmation adaptés à destination des équipes avec le concours du centre de formation.

Maintien de l'abondement effectué par l'Ifac aux sommes cédées par les collaborateurs dans le cadre du dispositif de l'arrondi solidaire, géré par la commission handicap du CSE.

Qualité de vie au travail

Pénibilité :

Priorisation en matière de QVT de la prévention des risques professionnels, par l'appropriation des DUERP et leur évolution régulière. Deux journées « Santé/sécurité au travail » annuellement récurrentes seront instaurées à compter de septembre 2022.

Reconnaissance de la durée d'activité au sein de l'Ifac :

Mise en œuvre d'une étude de faisabilité sur la reconnaissance de la durée d'activité professionnelle au sein de l'Ifac. Cette analyse devra permettre de déterminer des paliers de reconnaissance en fonction des activités exercées par les collaborateurs ainsi que les modalités de reconnaissances qui pourraient être mises en œuvre.

Validités des mesures unilatérales

Les présentes mesures unilatérales sont valables pour le cycle 2022/2023 qui prend effet au 1^{er} septembre 2022 pour se clôturer le 31 août 2023.

Formalités de publicité et de dépôt

L'accord est déposé à la DREETS de Nanterre (13 rue Lens – 92 000) et au greffe du conseil des Prud'hommes de Nanterre (2 rue Pablo Neruda – 92 000).

Conformément à l'article L2231-5 du Code du Travail, le texte est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'association. Il est également communiqué aux membres des Comités Sociaux et Economiques de l'UES et par voie d'affichage sur l'ensemble des sites de l'UES Ifac.

Fait à Asnières sur Seine, le 26 septembre 2022

Pour l'Unité Economique et Sociale,

Didier SINTES
Directeur des Ressources Humaines



Pour le syndicat CFDT SYNAFOR,

Pour le syndicat CFDT SNAPAC,

Laurent BARTOS
Délégué Syndical

Mohamed FAKHRI
Délégué Syndical

Pour le syndicat CGT USPAOC,

Nathalie MADEIRA CAIADO
Déléguée Syndicale

Pour le syndicat SUD SIFP,

Maurice ZETOUN
Délégué Syndical

FICHE RECAPITULATIVE
DOSSIER N° T09223044239

Désaccord

NAO 2022

IFAC (SIRET 33273739400244)

Date signature : 26/09/2022

Date de dépôt : 10/07/2023

1) Coordonnées

SIRET	33273739400244		
Nom ou raison sociale	IFAC		
Enseigne			
Téléphone entreprise	0146881010		
Activité principale exercée (APE)	8559A / Formation continue d'adultes		
Convention collective IDCC	- 1518 / Convention collective nationale de l'animation		
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	NAO 2022
Type de texte	Désaccord
Date de signature du texte	26/09/2022
Durée du texte déposé	Déterminée
Date d'effet	01/09/2022
Date de fin	31/08/2023
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): NAO
---------------------	---

5) Signataire(s)

Type signataire

Employeur seul

Commentaires

Type de regroupement

Qualité des membres des instances

Sans représentant élu ou mandaté

Instances représentatives du personnel

Sans IRP

Modalité de signature ou d'approbation

Sans

Syndicats signataires

Syndicats mandants

6) Téléchargement(s)

Texte intégral déposé avec signature des

- (220926 NAO 2022.pdf)

Liste des différents établissements concernés
(SIRET)

Liste des différentes entreprises concernées
(SIREN)

- (Liste établissement UES - Dépôts accord.pdf)

Autres fichiers transmis

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



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

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

Nanterre, le 11 juillet 2023

Affaire suivie par : Arnaud PANNEKOUCKE
Tel :
Courriel : arnaud.pannekoucke@drieets.gouv.fr

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

Récépissé de dépôt N° T09223044239

Le directeur régional certifie qu'en application des articles L.2231-6, L.2242-4, L.5121-12, D.2231-2 à 8, R.2231-9, R.2242-1 et R.5121-29 du code du travail, il a été déposé le **10/07/2023** :

NAO 2022

Date de signature : 26/09/2022

Entre :

IFAC
N° SIRET : 33273739400244
IFAC

Employeur Seul :

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

Pour le Directeur du Travail
Arnaud PANNEKOUCKE

DRIEETS Ile-de-France UD 92
Service des relations du travail
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