

---

## Négociation Annuelle Obligatoire

*20 juin 2023*

---

---

[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.



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

Handwritten notes in blue ink: "FM", "UB", and a signature.

## 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 de l'UES  
Ifac,

d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'Unité Economique et Sociale (UES) de l'Ifac,

- La CFDT
  - SYNAFOR, représentée par Mr Laurent BARTOS, en sa qualité de Délégué Syndical,
  - 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 ;
- L'organisation syndicale SUD SIFP, représentée par Mr Maurice ZETOUN, 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, 30 mars, 21 avril, 25 mai et 16 juin 2023, les organisations syndicales CFDT, CGT et SUD 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.

### ***Pour les syndicats CFDT (SYNAFOR et SNAPAC) :***

#### ***Pour les collaborateurs sous CCNOF***

*Passer la durée de contractualisation des formateurs BAFA sur une journée de 7 heures au lieu de 6 actuellement,  
Revoir la grille tarifaire des formateurs occasionnels non réévaluée depuis plusieurs années et avoir un principe de revalorisation annuelle.*

#### ***Pour les collaborateurs sous CCN ECLAT***

*Poursuivre les efforts pour se rapprocher d'une rémunération équivalente à un smic horaire pour les CEE,  
Apporter un éclairage et de la lisibilité sur le mécanisme de la plurivalence  
Déroulement carrière : communiquer sur le dispositif de Maitrise professionnelle et travailler avec les IRP sur une grille d'évaluation pour avoir une lisibilité sur les entretiens*

*GPEC – Mise à jour des Coef 325 – 375*

*Nécessité de partager de la Culture d'entreprise, distinction de plusieurs situations :*

- ⇒ *les « collaborateurs de bureau » versus les animateurs sur le terrain,*
- ⇒ *les animateurs de marchés historiques versus les nouveaux marchés,*
- ⇒ *les collaborateurs du secteur de l'animation versus les collaborateurs des crèches*

*Demande de la réévaluation immédiate des CEE au niveau SMIC*

*Harmonisation : un terme IFAC valorisant, harmonisation vers le bas est inacceptable (ex-crèche – formateur),  
harmonisations conventionnelles ECLAT / ALISFA*

*Application de la CCN ECLAT quant à l'organisation du temps de travail*

*Faire sauter le verrou de l'âge de 16 ans pour les jours d'enfants malades concernant des enfant de collaborateur en situation de handicap*

[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.

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

177 172 173

**Pour le syndicat CGT USPAOC :**

*Porter le nombre de jours enfant malade à 15 jours (12 aujourd'hui),*

*Pour les enfants de collaborateur porteur de handicap retirer la notion d'âge (jusqu'à 16 ans aujourd'hui),*

*Instaurer une ½ journée par trimestre, à l'instar de la journée trimestrielle pour les collaborateurs porteurs de handicap, pour des consultations médicales,*

*Récompenser l'ensemble des salariés de l'établissement en cas de renouvellement de marché, par l'attribution de points complémentaires,*

*Renouvellement / succession de contrat : instaurer des règles applicables sur l'ensemble du territoire et systématiser la CDIisation lors d'un renouvellement d'un contrat initial long,*

*Arrêt de la contractualisation en CDDu et inclusion de la période des vacances d'été dans le contrat de travail pris sur un cycle.*

**Pour le syndicat SUD SIFP :**

*Revenir sur l'avenant 182 de la CCN ECLAT et de remettre en place le mécanisme du déroulement de carrière,*

*Travailler sur l'appartenance « Ifacquienne » et la Culture d'entreprise,*

*Assurer un « service après-vente » des fonctionnements pour les managers afin qu'il n'y ait pas d'écart entre les messages de la DG, de la DRH et l'application de terrain*



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

### Préalable

Depuis l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective l'articulation entre les différents niveaux conventionnels a été révisée et désormais, les articles L. 2253-1 à L. 2253-7 du code du travail ont pour objet d'attribuer précisément les thèmes de négociation aux différents niveaux conventionnels. Ainsi, la primauté de l'accord d'entreprise devient la règle, celle de l'accord de branche, l'exception.

Cette primauté de l'accord d'entreprise n'est pas nouvelle.

Déjà la loi 2004-391 du 4 mai 2004 prévoyait que l'accord d'entreprise pouvait comporter des stipulations moins favorables aux salariés que l'accord de branche, sauf si ce dernier en disposait autrement, à l'exception de quatre domaines réservés : les salaires minima, les classifications, les garanties collectives de protection sociale complémentaire et les garanties collectives de mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

Par la suite, la loi 2008-789 du 20 août 2008 a fait prévaloir les accords d'entreprise sur les accords de branche pour certains thèmes en matière de durée et d'aménagement du temps de travail.

Enfin, la loi du 8 août 2016 a ouvert la négociation d'entreprise à tous les thèmes en matière de durée du travail, sauf quelques exceptions où l'accord de branche étendu reste la norme (notamment pour la mise en place d'un régime d'équivalence, en matière de temps partiel pour la possibilité de fixer une durée inférieure à la durée minimale de 24 heures ou pour la mise en place des compléments d'heures).

Désormais, l'articulation ne repose plus sur une logique de dérogation à une compétence générale de la branche mais sur le principe de la primauté de l'accord d'entreprise.

Ainsi, les dispositions de l'avenant 182 de la branche ECLAT, qui portent sur la rémunération, les minima conventionnels et la gestion des compétences, font partie du domaine conventionnel réservé auquel l'entreprise ne peut déroger. Toutefois, les mécanismes de cet avenant, complexes et novateurs notamment en matière de « plurivalence » ou de « maîtrise professionnelle » nécessitent d'être précisés et explicités.

La Direction de l'Ifac mettra en place une communication adaptée, à destination de ses partenaires sociaux, de ses managers et de ses collaborateurs pour détailler et expliquer ces mécanismes, la manière dont ils sont traités et leurs incidences financières et organisationnelles.

Plus précisément en matière de gestion des compétences, les partenaires sociaux seront régulièrement informés et consultés sur les évolutions des filières, les évolutions des chemins de carrières, les mécanismes et support d'appréciation des compétences et les dispositifs de valorisation de ces compétences.

### 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. Comme en 2022, 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.

Pour autant, la Direction de l'Ifac reste 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 à l'occasion des réunions d'harmonisation.

### Primes

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

[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.



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

FM 17. NB



Des primes dites « exceptionnelles » sont allouées individuellement, sur proposition motivée des hiérarchies après validation de la Direction de l'Ifac, à l'issue des réunions d'harmonisations. Ces primes « 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.

Cependant, la Direction de l'Ifac a pris la décision de poursuivre sa contribution à la protection du pouvoir d'achat de l'ensemble de ses collaborateurs en leur allouant une prime dite « Prime de Partage de la Valeur ou PPV » (ex prime « Macron »), en application des dispositifs proposés par les pouvoirs publiques. Cette prime, pondérée par l'ETP et par la présence effective du collaborateur au cours de l'année 2022, sera comprise entre 150 et 50 € (valeur plancher). Elle sera servie en juin 2023.

En fonction de l'évolution de la conjoncture économique et de la situation financière du groupement, la Direction de l'Ifac n'exclue pas la possibilité de réitérer l'opération sur le 2<sup>nd</sup> semestre 2023.

#### *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  $2,2 \times 11,52\text{€} = 25,34 \text{€}$  à ce jour pour 2023.

Pour autant, la Direction de l'Ifac rappelle qu'elle est attachée à la revalorisation progressive de la journée de CEE pour se rapprocher de l'équivalent de la valorisation d'un smic horaire pour une référence de 7 heures (pour un animateur diplômé). Engagée dans les discussions entre les pouvoirs publiques et la profession autour de la valorisation de la filière animation, la Direction de l'Ifac pousse pour que le plancher journalier soit positionné à 6 fois (au lieu de 2 actuellement) le smic horaire.

Dans ce sens, elle entend poursuivre et accentuer les efforts menés par territoires afin de déterminer un équilibre national pour la valorisation de la journée de CEE sur une base de 7 fois le smic horaire pour le cycle 2023/2024.

#### *Rémunération des formateurs occasionnels de l'activité « formation professionnelle »,*

Jusqu'en 2012, la grille de tarification des formateurs occasionnels était établie par décisions unilatérale de l'employeur ce qui pouvait engendrer des distorsions de salaires avec les formateurs permanents. Depuis 2012, pour que l'ensemble des activités de formation ait une assise homogène, elle s'appuie sur les coefficients de base (désormais « pesées conventionnelles) de la CCN OF, complétés par un différentiel de traitement afin de garantir les taux horaires historiquement servis. A ce jour, les évolutions conventionnelles n'ont pas été suffisamment significatives pour compenser ce différentiel, ce qui a pour conséquence, par jeu de vases communicants, de figer les rémunérations horaires.

La Direction de l'Ifac est sensible à cette situation dans le contexte économique que nous connaissons, tout en restant attentive à la fragilité d'une activité en voie de stabilisation.

Ainsi, afin d'entériner une situation favorable aux formateurs occasionnels dont la rémunération est actuellement supérieure aux minima de la branche, tout en redonnant une dynamique à leur rémunération et en préservant les équilibres économiques fragiles du secteur, la rémunération des formateurs occasionnels sera désormais calée sur le dispositif suivant :

La grille de rémunération des formateurs occasionnels, discriminée par pesées conventionnelles, est désormais arrêtée en l'état ce qui constitue à compter de 2023, la référence « 0 ». A cette référence « 0 » sera appliquée annuellement la variation de valorisation de la pesée conventionnelle (ou SMC) correspondant.

#### *Rémunération des formateurs BAFA,*

La Direction de l'Ifac est favorable à mener une analyse approfondie, avec l'ensemble des parties prenantes à l'organisation des BAFA/BAFD, portant sur la valorisation de cette activité « ADN » de notre organisation et sur la rémunération de ses formateurs.

FM 172 NB of



## L'organisation du travail

### *Organisation générale du travail*

Comme précisé dans le « préalable » de la présente thématique, l'organisation du travail et ses aménagements font partie depuis 2008 du domaine de la primauté de l'accord d'entreprise sur les dispositions conventionnelles.

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, quelles que soient leurs conventions collectives de rattachement, leur temps de travail effectif, leur activité (animation, petite enfance, formation) et le métier (opérationnel ou support) qu'ils exercent.

Pour autant, à l'intérieur de ce cadre et de cette organisation, la Direction de l'Ifac est favorable à l'ouverture dès l'automne 2023 (au plus tard le 30 novembre), de discussions sur l'organisation particulière du travail pour procéder à des ajustements ou des adaptations par filières, par statuts ou par typologies de métiers, notamment sur l'organisation du travail de la filière animation.

### *Fonctionnement de l'Ifac*

La Direction de l'Ifac est particulièrement sensible à ce que la culture d'entreprise, le projet associatif et les fonctionnements internes de l'Ifac soient diffusés, expliqués et appliqués uniformément sur l'ensemble du territoire.

A cet effet, elle s'engage à multiplier les actions de communication de ces éléments par la mise à disposition ou l'accès à des supports explicites et adaptés, par une sensibilisation accrue du management à ces thèmes et aux bonnes pratiques internes, et enfin, par l'organisation, locale ou territoriale de temps de rencontres et d'échanges entre les équipes ou de sessions d'information/formation par webinar.

Une attention toute particulière doit notamment être apportée lors de l'intégration de nouveaux équipements afin d'accompagner les nouveaux collaborateurs, leur donner des repères, répondre à leurs inquiétudes et faciliter leur intégration individuelle et collective.

### *Renouvellement de contrat*

Afin de renforcer l'attractivité de nos métiers et de mettre en perspective l'éventuelle poursuite de la relation contractuelle lors de la première embauche, la Direction de l'Ifac instaure que désormais, toute contractualisation à l'issue d'un cycle de contractualisation de plus de 6 mois à durée déterminée, se fera, dès lors que le besoin est identifié, pérennisé et que le poste est ouvert, sauf en cas d'incertitudes de la hiérarchie dûment motivées dans le cadre de l'entretien annuel, sur l'adéquation entre le collaborateur et les fonctions qu'il occupe, à durée indéterminée.

Cette disposition est également valable pour les missions de responsabilité exercées à titre provisoires via des lettres de missions.

La Direction de l'Ifac tient à rappeler que l'organisation du cycle de travail annualisé relève de la responsabilité du manager en charge de la gestion de son marché. Ce dernier se doit d'arbitrer entre ses contraintes pédagogiques, financières et opérationnelles afin de garantir la pérennité de son activité tout en assurant la continuité éducative de son projet. A ce titre, et notamment sur la période estivale, il choisit les modes de contractualisation qui lui paraissent les plus adaptées sur la forme et sur la durée. Les permanents ou réguliers de sa structure doivent former le socle de fonctionnement autour duquel viennent se greffer des collaborations plus occasionnelles. Cette mixité dans les équipes, les apports en expériences internes et extérieures à l'association, coordonnées par des personnels porteurs des engagements de l'Ifac et de ses process de fonctionnements, sont la garantie de la qualité et du dynamisme de nos actions.


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

Fait à Asnières sur Seine, le 20 juin 2023

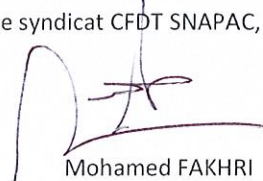
Pour l'Unité Economique et Sociale,

  
Didier SINTES  
Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat CFDT SYNAFOR,

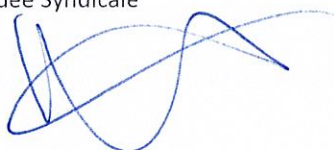
  
Laurent BARTOS  
Délégué Syndical

Pour le syndicat CFDT SNAPAC,

  
Mohamed FAKHRI  
Délégué Syndical

Pour le syndicat CGT USPAOC,

Nathalie MADEIRA CAIADO  
Déléguée Syndicale



Pour le syndicat SUD SIFP,

Maurice ZETOUN  
Délégué Syndical



## 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.

Pour ce faire, la Direction de l'Ifac s'engage à porter un regard attentif aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, notamment pour les populations « 50 ans et + », avec pour objectif de faire remonter la note INDEX de cet item. La situation comparée des collaboratrices et des collaborateurs promus sera également un paramètre suivi avec attention à l'occasion des réunions d'harmonisation. Elle s'emploiera également à faire évoluer la gouvernance opérationnelle de l'Ifac avec pour objectif de renforcer la présence de collaboratrices au sein des instances dirigeantes.

La Direction de l'Ifac rappelle enfin qu'une référente égalité professionnelle, en la personne d'Ilham ANIB, a été nommée afin les collaboratrices ou collaborateurs qui souhaiteraient faire valoir une situation d'iniquité ou d'inégalité dont ils/elles s'estimeraient victimes puisse avoir un interlocuteur dédié.

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

Les dispositifs actuellement en vigueur et les actualisations proposées par la commission handicap du CSE seront reconduits ou mis en place.

Par ailleurs, la Direction de l'Ifac va accentuer ses actions de communications sur ces mécanismes et le développement d'actions de formation et d'accompagnement des managers et des collaborateurs au plus près de leurs préoccupations en la matière.

Pour autant, la Direction de l'Ifac accueille favorablement que des actions puissent être mises en place en faveur de parents d'enfants porteurs de handicap.

A cet effet, le nombre de jour « d'enfant malade » pour les enfants (de collaborateurs) porteurs de handicap est porté de 12 à 15 jours. Le collaborateur pourra bénéficier de ces jours d'enfant malade jusqu'à la 20<sup>ème</sup> année de l'enfant.

## Qualité de vie au travail

### *Réduction du temps de travail lié à la grossesse*

Les collaboratrices en contractualisation horaire, bénéficient actuellement d'un aménagement de leur temps de travail qui leur permet de réduire d'une heure leurs amplitudes journalières, au prorata de leur ETP, à compter du 91<sup>ème</sup> jour de grossesse (la CCN ECLAT ne prévoit cette réduction qu'à partir du 121<sup>ème</sup> jours).

Les collaboratrices en forfait jour, de part la nature même de leur engagement contractuel, ne peuvent bénéficier de ce dispositif.

La Direction de l'Ifac souhaite remédier à cette iniquité en permettant aux collaboratrices en forfait jour de bénéficier de 2 jours de récupération mensuels, non cumulables, à compter du 91<sup>ème</sup> jour de grossesse, qu'elles pourront prendre sous forme de ½ journée ou de journée pleine, modalités à déterminer directement avec leur hiérarchie en fonction des contraintes opérationnelles de leur activité.

### *Prévention des risques*

La Direction de l'Ifac souligne son attachement à la prévention des risques professionnels au sein du groupement. Elle réaffirme la priorité donnée à l'appropriation des DUERP, à leur évolution régulière et à la mise en place d'un PAPRI Pact. Les deux journées « Santé/sécurité au travail » de septembre, instaurée depuis 2022 permettent *a minima* aux équipes, de se réunir et d'échanger, par équipement sur ces thématiques.



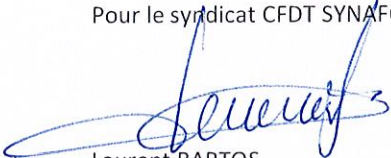
Fait à Asnières sur Seine, le 20 juin 2023

Pour l'Unité Economique et Sociale,




Didier SINTES  
Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat CFDT SYNAFOR,



Laurent BARTOS  
Délégué Syndical

Pour le syndicat CFDT SNAPAC,




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° T09223044270

\*\*\*

Accord

NAO2023-2024

IFAC (SIRET 33273739400244)

Date signature : 20/06/2023

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	NAO2023-2024
Type de texte	Accord
Date de signature du texte	20/06/2023
Durée du texte déposé	Déterminée
Date d'effet	01/09/2023
Date de fin	31/08/2024
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	Délégué(s) syndical(aux)
Commentaires	Partie 1 (Rémunération, temps de travail et partage valeur ajoutée signée par CFDT SYNAFOR, CFDT SNAPAC & CGT Partie 2 (Egalité professionnelle et qualité de vie au travail) signée par CFDT SYNAFOR, CFDT SNAPAC, CGT & SUD
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	OUI
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, SOLIDAIRES (SUD), CGT
Syndicats mandants	



## 6) Téléchargement(s)

Texte intégral déposé avec signature des

- (230620 NAO 2023.pdf)

Accord ou avenant qui sera publié (anonymisé)

- (230620 NAO 2023 Def Anonymisé.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)

- (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 : SABRINA BERRAMDANE  
Tel : 01.47.86.40.07  
Courriel : [sabrina.berramdane@drieets.gouv.fr](mailto:sabrina.berramdane@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° T09223044270**

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 **10/07/2023** :

**Négociation Annuelle Obligatoire 20 juin 2023**

Conclu le 20/06/2023

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

Composée des sociétés :  
IFAC N° de SIREN 332737394  
IFAC 92 N° de SIREN 307787572

Et

Les salariés représentés par : Délégué(s) syndical(aux) CFDT SYNAFOR, CFDT SNAPAC, SUD SIFP, CGT

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***



