



Négociation Annuelle Obligatoire

10/07/2024

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



FN

Med 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 Monsieur Martial DUTAILLY, agissant en qualité de Directeur Général 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 Mr Anthony LESAGE , en sa qualité de Délégué Syndical ;
- L'organisation syndicale SUD SIFP, représentée par Mr Maurice ZETOUN, en sa qualité de Délégué Syndical ;

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) 2024, la direction de l'association et les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Ifac se sont réunies le 14 novembre 2023, le 25 janvier 2024, le 28 mars 2024.

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions du Code du travail relatives à la négociation annuelle obligatoire (article L.2242-1).

Les organisations syndicales CFDT SNAPAC, CFDT SYNAFOR, CGT et SUD ont pu faire part de leurs souhaits en matière de rémunération, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de gestion des emplois et parcours professionnels.

Article 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des établissements de l'UES Ifac.

Article 2 – OBJET DE L'ACCORD

L'objet de cet accord porte notamment sur les principes de revalorisation de la rémunération, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la gestion des emplois et parcours professionnels.

Article 3 – INFORMATIONS REMISES

Afin d'éclairer les négociations, la Direction a remis aux délégations syndicales les documents nécessaires relatifs aux effectifs, aux rémunérations, aux entretiens, à la formation, au turnover et pyramide des âges ainsi qu'à l'impact financier des évolutions conventionnelles 2024.

Après examen des revendications des différentes organisations syndicales dont le détail figure en Annexe 1 et à l'issue de la dernière réunion de négociation du 28 mars 2024, les parties se sont mises d'accord et un projet d'accord reprenant les dernières propositions a été adressé le 24 juin 2024 pour relecture.

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

Les dispositions des avenants 196 relatif au temps de préparation, 198,199 et 200 de la branche ECLAT, qui portent sur la rémunération et les minima conventionnels, font partie du domaine conventionnel réservé auquel l'association ne peut déroger.

Article 4 – LES SALAIRES EFFECTIFS

Les récentes évolutions conventionnelles ont un impact financier significatif sur l'IFAC, à hauteur de 2 millions d'euros bruts chargés auquel s'ajoute l'augmentation de la masse salariale liée à la dénonciation des accords notamment sur la durée du temps de travail.

Dans ce contexte économique, il est impératif pour la Direction de l'IFAC d'adopter une position prudente en matière d'évolution des masses salariales. Notre priorité absolue est de préserver l'emploi de chacun, dans un souci de stabilité et de pérennité de notre organisation.

La Direction de l'Ifac met tout en œuvre pour trouver un équilibre entre la nécessité de garantir des conditions de travail justes et équitables, et celle de maintenir la viabilité économique de l'IFAC.

4.1 Primes- mesures individuelles

La direction de l'IFAC reste néanmoins, fermement attachée à l'harmonisation des traitements de ses collaborateurs et collaboratrices. Nous croyons en l'importance de garantir une équité salariale au sein de notre UES, tout en reconnaissant les situations individuelles et les contributions spécifiques de chacun.

C'est pourquoi nous organisons deux réunions d'harmonisation par an. Lors de ces réunions, les situations individuelles sont examinées avec attention, sur proposition des hiérarchies. Nous veillons à ce que chaque collaborateur ou collaboratrice soit traité(e) équitablement et que les décisions prises soient justes et transparentes.

En ce qui concerne l'attribution des primes, nous tenons à souligner que notre politique ne repose sur aucun mécanisme systématique ou récurrent. Les primes dites "exceptionnelles" sont attribuées de manière individuelle, sur proposition motivée des hiérarchies, après validation de la Direction de l'IFAC.

Ces primes exceptionnelles sont destinées à saluer un engagement au-delà des niveaux de contribution attendus, la réalisation d'un projet particulier, une réussite spécifique ou une posture remarquable. Elles ne sont pas récurrentes et ne constituent en aucun cas un usage. Leur attribution est basée sur des critères objectifs et transparents, dans le respect de l'équité et de la reconnaissance du travail accompli.

La direction de l'Ifac reste convaincue que cette approche contribue à maintenir un climat de confiance et de motivation au sein de son organisation, tout en valorisant le mérite et l'engagement de chacun.

4.2 Contrats d'Engagement Educatif (CEE)

La direction de l'Ifac réaffirme son engagement et tend à se rapprocher de l'équivalent de la valorisation d'un smic journalier pour un animateur diplômé.

4.3 Avenant 196 CCN Eclat

La direction de l'Ifac préconise à la direction opérationnelle, dans le cadre de la mise en place de l'avenant 196, de prévoir dans le temps de travail effectif des collaborateurs.trices le temps nécessaire à l'ouverture et à la fermeture des sites.

Article 5 – DUREE ET APPLICATION DE L'ACCORD

Cet accord est à durée indéterminée.

Article 6 – DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord a été signé le 10/07/2024 et a été notifié ce même jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'association.

Le présent procès-verbal d'accord sera adressé par mail au service de la DRIEETS et en recommandé à l'adresse suivante de Nanterre (11 bd des bouvets – CS70146 - 92741 Nanterre Cedex) conformément à la réglementation en vigueur et en un exemplaire au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre (2 rue Pablo Neruda – 92 020 Nanterre Cedex).

Le présent Accord NAO 2024 sera communiqué via « l'Ifac en poche » et « le livret relatif aux affichages obligatoires » à tout nouveau collaborateur et affiché au sein des établissements de l'UES Ifac sur les panneaux prévus à cet effet.

Fait à Asnières sur Seine, le 10/07/2024

Pour l'Unité Economique et Sociale,

Martial DUTAILLY
Directeur Général

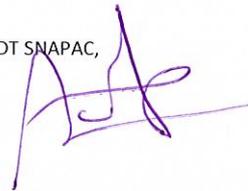


Pour le syndicat CFDT SYNAFOR,
Laurent BARTOS
Délégué syndical



Pour le syndicat CGT USPAOC,
Anthony LESAGE
Délégué Syndical

Pour le syndicat CFDT SNAPAC,
Mohamed FAKHRI
Délégué Syndical



Pour le syndicat SUD SIFP,
Maurice ZETOUN
Délégué Syndical

Article 7 – EGALITE PROFESSIONNELLE

7.1 Femmes/Hommes

Déclarée grande cause nationale du quinquennat par le président de la République, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe par une mobilisation de tous.

La Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel soumet les entreprises à une obligation de résultat. Elle a créé l'Index de l'égalité salariale Femmes-Hommes.

La moyenne nationale 2023 de cet index s'établit à 88/100.

L'UES Ifac obtient, quant à elle, la note de 92/100 sur l'année 2023. Nous avons donc progressé de 10 points par rapport à l'année 2022. L'écart des taux d'augmentations individuelles s'est grandement réduit (+1,06 en faveur des hommes à 0,2 en faveur des femmes). Les augmentations ont été équilibrées. L'objectif de progression lié au taux de promotions a été tenu : 5 points de plus pour un écart de 0,1% entre les hommes et les femmes. Enfin, une collaboratrice a intégré les instances dirigeantes.

La direction de l'Ifac s'engage à veiller et à promouvoir par son service formation notamment, l'équilibre des rémunérations (promotions, augmentations) entre les femmes et les hommes sur l'année 2024 et notamment lors des réunions d'harmonisation.

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

La direction de l'Ifac préconise à l'ensemble des collaborateurs.trices de s'inscrire à des sessions de formations dispensées par notre service formation telles que :

- La sensibilisation à l'accueil de l'enfant en situation de handicap
- Se sensibiliser au handicap en Petite Enfance

La direction de l'Ifac s'engage à dupliquer les sessions de formations liées au handicap en fonction du besoin et du nombre de collaborateurs.trices inscrits.es.

Article 8 – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

8.1 Les congés exceptionnels pour évènement personnel

La direction de l'Ifac souhaite octroyer aux collaborateurs.trices des jours supplémentaires en matière de congés exceptionnels pour évènement personnel.

L'ensemble de ces congés bénéficie aux salarié.es de l'UES Ifac quelle que soit l'ancienneté ou le contrat de travail des collaborateurs.trices.

- Décès conjoint, du partenaire lié par un PACS : 7 jours ouvrés (2 jours supplémentaires CCN Eclat)
- Décès père, mère, sœur, frère : 5 jours ouvrés (2 jours supplémentaires CCN Eclat)
- Décès petite-fille, petit-fils : 3 jours ouvrés (1 jour supplémentaire CNN Eclat)

8.2 Le congé pour enfant ou conjoint malade

L'article 6.2 de la CCN prévoit que le père ou la mère d'un enfant malade ou accidenté (moins de 16 ans) nécessitant des soins ou un suivi attesté médicalement (moins de 18 ans) peut bénéficier de 12 jours d'absence, par an et par salarié, avec maintien de salaire.

Ce congé pour enfant malade de 12 jours est global et non par enfant.

Ce congé doit être pris par période de 3 jours maximum.

La direction de l'ifac permet aux collaborateurs.trices de s'absenter sur une durée maximale et consécutive de 4 jours ouvrés.

Ce congé est accordé sur présentation d'un certificat médical ou d'un document attestant que la présence d'un des parents est indispensable auprès de l'enfant. Il en va de même pour la maladie grave d'un conjoint dans la limite ci-dessus autorisée.

8.3 Conditions de travail

Les activités de l'animation et de la petite enfance font partie des espaces collectifs les plus bruyants. Au sein des structures d'accueil, la réverbération du son peut devenir pour les professionnels comme pour les enfants un facteur de fatigue et de stress.

Attachée au bien-être de ses collaborateurs.trices, la direction de l'ifac s'engage à proposer au travers du catalogue CAMPUS 2025 une formation relative à la sensibilisation des risques liés au bruit.

8.4 Renforcement de la communication

Dans le cadre de son engagement continu envers une communication efficace et transparente, la direction de l'ifac met en place différentes initiatives pour favoriser la circulation des informations et renforcer la cohésion entre les différentes parties prenantes de son organisation.

Tout d'abord, les comités de direction se réuniront désormais une fois toutes les deux semaines. Ces réunions sont des occasions précieuses pour discuter des orientations stratégiques de l'IFAC, échanger sur les projets en cours et prendre des décisions importantes. Dans un souci de représentativité et de diversité, deux délégués régionaux sont invités à chaque réunion. Ces délégués changent chaque année afin de garantir une rotation et une prise en compte équitable des différentes régions dans le processus décisionnel.

Parallèlement, des notes de service sont régulièrement adressées par mail aux directeurs régionaux, territoriaux et coordinateurs. Ces notes fournissent des informations clés sur les politiques, les procédures et les initiatives de l'IFAC, permettant ainsi de maintenir un niveau de connaissance et d'alignement élevé à tous les niveaux de l'organisation.

En outre, l'ifac organise des réunions de dialogue de gestion sur chaque territoire. Ces réunions sont conçues comme des espaces de discussion et d'échange entre la direction et les équipes opérationnelles. Elles visent à favoriser la remontée d'informations, à identifier les défis et les opportunités spécifiques à chaque territoire, et à collaborer à la mise en place de mesures correctives lorsque cela s'avère nécessaire.

En renforçant ces différents canaux de communication et en favorisant la participation et l'implication de tous, la direction de l'ifac est convaincue de l'amélioration de son efficacité opérationnelle et de sa capacité à répondre aux besoins de nos bénéficiaires.

8.5 Questionnaire sur la santé au travail

La direction de l'Ifac s'engage envers le bien-être des salarié.es au travail, elle a récemment lancé une initiative visant à recueillir les retours et opinions des collaborateurs.trices sur la santé au travail au sein de son organisation. L'expérience et les perspectives des salarié.es sont essentielles pour l'aider à identifier les domaines où des améliorations sont nécessaires et à mettre en place des mesures correctives efficaces.

Le questionnaire sur la santé au travail a été envoyé à l'ensemble les collaborateurs.trices en décembre 2023, via plusieurs canaux de communication, notamment Primobox, par mail et par le biais d'affichages. L'Ifac rappelle que ce questionnaire est anonyme, afin de garantir l'expression des salarié.es librement et en toute confiance. Les réponses seront traitées de manière confidentielle et ne seront pas associées à leur identité.

La participation à ce questionnaire est cruciale pour permettre à l'Ifac de mieux comprendre les défis auxquels les salarié.es sont confrontés et les besoins spécifiques de notre communauté de travail. Sur la base des résultats obtenus, la direction de l'Ifac s'engage à mettre en place des mesures correctives si nécessaire, dans le but d'améliorer les conditions de travail et de favoriser un environnement professionnel sain et épanouissant pour tous.

FN

Jul +

Article 9 – DUREE ET APPLICATION DE L'ACCORD

Cet accord est à durée indéterminée.

Article 10 – DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord a été signé le 10/07/2024 et a été notifié ce même jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'association.

Le présent procès-verbal d'accord sera adressé par mail au service de la DRIEETS et en recommandé à l'adresse suivante de Nanterre (11 bd des bouvets – CS70146 - 92741 Nanterre Cedex) conformément à la réglementation en vigueur et en un exemplaire au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre (2 rue Pablo Neruda – 92 020 Nanterre Cedex).

Le présent Accord NAO 2024 sera communiqué via « l'Ifac en poche » et « le livret relatif aux affichages obligatoires » à tout nouveau collaborateur et affiché au sein des établissements de l'UES Ifac sur les panneaux prévus à cet effet.

Fait à Asnières sur Seine, le 10/07/2024

Pour l'Unité Economique et Sociale,

Martial DUTAILLY
Directeur Général

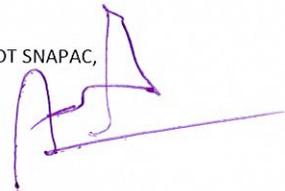


Pour le syndicat CFDT SYNAFOR,
Laurent BARTOS
Délégué Syndical



Pour le syndicat CGT USPAOC,
Anthony LESAGE
Délégué Syndical

Pour le syndicat CFDT SNAPAC,
Mohamed FAKHRI
Délégué Syndical



Pour le syndicat SUD SIFP,
Maurice ZETOUN
Délégué Syndical

Article 11 – LA GESTION DES EMPLOIS ET PARCOURS PROFESSIONNELS

11.1 Commission et travail collaboratif

En matière de gestion des compétences, la Direction de l'Ifac a mis en place une commission relative au handicap, à la formation et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Les délégués syndicaux et élu.es titulaires désigné.es sont invités à chacune des commissions organisées, à ce jour, 2 fois par an. Ils sont informés et collaborent sur les évolutions des filières, des chemins de carrières, les mécanismes et support d'appréciation des compétences et les dispositifs de valorisation de ces compétences.

En 2024, l'Ifac souhaite faire évoluer sa GPEC et notamment à travers l'apparition de nouveaux postes présents au sein de l'UES.

11.2 Compétences et pesées des salarié.es régis par la CCNOF

La grille de rémunération du service formation régit sous la CCNOF a été discriminée par pesées consultable en Annexe 2. A compter de 2024, ce référentiel de compétences nous permettra d'appliquer annuellement la variation de valorisation de la pesée conventionnelle (ou SMC) correspondante.

11.3 Formations obligatoires

Sensible à la sécurité de ses collaborateurs.trices, la direction de l'Ifac à travers la direction des ressources humaines contrôlera annuellement que des collaborateurs.trices ont suivi les formations obligatoires à savoir :

- HACCP, pour les professionnels de la restauration,
- Sauveteur Secouriste du Travail,
- Incendie

Ces diverses formations permettent d'assimiler les aspects techniques, réglementaires d'un poste de travail et les bonnes pratiques en matière de sécurité.

11.4 Le Tutorat

La direction de l'IFAC tient à rappeler l'importance cruciale du rôle de tuteur.trice, inscrit dans la fiche de poste de chaque directeur ou directrice au sein de notre organisation. En effet, le tutorat représente bien plus qu'une simple responsabilité parmi d'autres ; il incarne notre engagement envers l'intégration réussie et le développement professionnel de chacun de nos collaborateurs et collaboratrices.

L'intégration des nouveaux entrants revêt une importance capitale pour garantir leur épanouissement et leur performance au sein de notre association. C'est là que le rôle du tuteur.trice prend tout son sens. En partageant son expertise, en offrant un accompagnement personnalisé et en favorisant l'immersion dans notre environnement de travail, il.elle contribue activement à faciliter l'adaptation des nouveaux arrivants et à les aider à s'épanouir rapidement dans leurs nouvelles fonctions.

Le tutorat ne se limite pas à une simple transmission de connaissances techniques. Il s'agit également d'inculquer nos valeurs, notre culture associative et nos bonnes pratiques professionnelles. Le tuteur.trice est un soutien précieux pour chaque nouvel entrant, et sa contribution est essentielle à la construction d'une équipe solide et cohésive.

Article 12 – DUREE ET APPLICATION DE L'ACCORD

Cet accord est à durée indéterminée.

Article 13 – DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord a été signé le 10/07/2024 et a été notifié ce même jour à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'association.

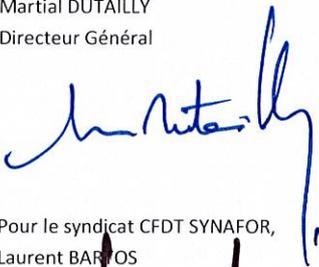
Le présent procès-verbal d'accord sera adressé par mail au service de la DRIEETS et en recommandé à l'adresse suivante de Nanterre (11 bd des bouvets – CS70146 - 92741 Nanterre Cedex) conformément à la réglementation en vigueur et en un exemplaire au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre (2 rue Pablo Neruda – 92 020 Nanterre Cedex).

Le présent Accord NAO 2024 sera communiqué via « l'Ifac en poche » et « le livret relatif aux affichages obligatoires » à tout nouveau collaborateur et affiché au sein des établissements de l'UES Ifac sur les panneaux prévus à cet effet.

Fait à Asnières sur Seine, le 10/07/2024

Pour l'Unité Economique et Sociale,

Martial DUTAILLY
Directeur Général

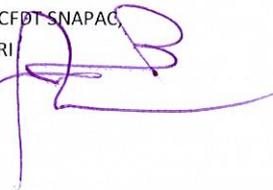


Pour le syndicat CFDT SYNAFOR,
Laurent BARTOS
Délégué Syndical



Pour le syndicat CGT USPAOC,
Anthony LESAGE
Délégué Syndical

Pour le syndicat CFDT SNAPAC,
Mohamed FAKHRI
Délégué Syndical



Pour le syndicat SUD SIFP,
Maurice ZETOUN
Délégué Syndical

Annexe 1 – Demandes des Organisations Syndicales

**Pour le syndicat SUD SIFP,
Maurice ZETOUN
Délégué Syndical**

PRIME GRANDE STRUTURE PLUS DE 80 ENFANTS AUGMENTATION DE 10 %

- PRIME ACCUEIL RENFORCE AUGMENTATION DE 10%
- SI CONVOCATION ENTRETIEN INDIVIDUEL LES 2 VERSIONS SOIENT MISES DANS LE RAPPORT
- SUPPRESSION DE LA CONFISCATION D'UN JOUR DE CONGE PAYE (LE 10 MAI 2024 FERMETURE DES ECOLES), PREFERABLE DE LE FRACTIONNER TOUTE AU LONG DE L'ANNEE
- VALORISER LA FIDELITE DES SALARIES ET PRESERVER LES SAVOIRS FAIRE PAR LA DOTATION D'UNE JOURNEE SUPPLEMENTAIRE DE CONGES PAYES APRES 5 ANS D'ANCIENNETE, LA DOTATION D'UNE JOURNEE SUPPLEMENTAIRE DE CONGES PAYES APRES 10 ANS D'ANCIENNETE
- PRIME DE REMPLACEMENT (A EFFET IMMEDIAT) DES SALARIES ABSENTS REMPLACEMENT D'UN MEMBRE DE DIRECTION
- AUGMENTATION DES SALAIRES 10% POUR TOUS
- REVALORISATION DE 1% DE LA MASSE SALARIALE POUR LES TRAVAILLEURS HANDICAPES
- ENGAGEMENT DE LA PART DE LA DIRECTION SUR LE BIEN ETRE AU TRAVAIL

AUGMENTATION DE 1% DE LA MASSE SALARIALE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE DE TUTORAT POUR LA FORMATION DES JEUNES EMBAUCHES

ASSURER UN « SERVICE APRES-VENTE » DES FONCTIONNEMENTS POUR LES MANAGERS AFIN QU'IL N'Y AIT PAS D'ECART ENTRE LES MESSAGES DE LA DG, DE LA DRH ET L'APPLICATION DE TERRAIN

Pour le syndicat CFDT SYNAFOR,
Laurent BARTOS
Délégué Syndical

Les emplois et le parcours professionnel

- La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), ainsi que sur les mesures d'accompagnement associées (formation, abondement du compte personnel de formation, validation des acquis de l'expérience, bilan de compétences...);
- Les conditions de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise ;
- Les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences ;
- Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée (CDI) ; **Nous demandons de continuer les efforts menés concernant l'harmonisation des CEE et l'objectif du SMIC horaire.**
- Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

La rémunération, les primes et le temps de travail

- Les salaires effectifs ; **Nous saluons les efforts faits sur la rémunération des formateurs et la présentation de la grille 2024. Nous resterons attentifs à cette évolution en 2025. Nous demandons, comme l'an passé, le passage de 6 à 7h des contrats formateurs Bafa.**
- La durée effective, l'organisation du temps de travail, la mise en place du travail à temps partiel, mais aussi la réduction du temps de travail ;
- L'intéressement, la participation et l'épargne salariale, si l'entreprise n'est pas couverte par un accord à ce sujet ; **Nous demandons le maintien des primes PPV en 2024**
- Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

- L'articulation entre la vie professionnelle et personnelle pour les salariés ; **En attente du questionnaire humanis.**
- Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, (suppression des écarts de rémunération, accès à l'emploi, formation professionnelle, déroulement de carrière et promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi, mixité des emplois) ;
- Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ; **Nous demandons une plus grande lisibilité sur les ODI concernant l'accès et l'utilisation de Calaméo. Trop de nos collègues sont privés de ces informations.**

- Les mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés ;
- Les modalités de définition d’un régime de prévoyance et d’un régime de remboursements complémentaires de frais de santé (mutuelle d’entreprise) ;
- L’exercice du droit d’expression directe et collective des salariés ;
- Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l’entreprise de dispositifs de régulation de l’utilisation des outils numériques, en vue d’assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale ;
- Dans les entreprises où au moins 50 salariés travaillent sur un même site, les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l’usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais de carburant, etc. **Nous demandons la réouverture du dialogue concernant l’accord sur la mobilité douce.**

Dans les entreprises pourvue d’un accord portant sur les NAO,

L’employeur est tenu d’engager au moins **1 fois tous les 4 ans** une négociation sur :

- La **rémunération** (notamment les salaires effectifs).
- **Le temps de travail** et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise.
- L’**égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes (notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération) ;
- La **qualité de vie** et des **conditions de travail**.

En l’absence d’un accord dans l’entreprise

L’employeur et le délégué syndical ont l’obligation d’engager des négociations.

- Chaque année sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.
- Chaque année sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail tous les 3 ans sur la GPEC

Nous demandons l’ouverture d’un dialogue sur la périodicité des NAO et la signature d’un accord portant sur 2 ans.

Pour le syndicat CFDT SNAPAC,
Mohamed FAKHRI
Délégué Syndical

1) Salaires

Notre organisation syndical SNAPAC, vous demande, une augmentation de salaire, de **6%** pour tous les salariés, en plus de ce que prévoit la CNN ECLAT

Il est vrai que la CCN Eclat, branche animation à respecter ces engagements,

A chaque augmentation de SMIC, les partenaires sociaux ont fait l'effort d'anticiper et d'augmenter les points d'indice son tenir compte vraiment de l'inflation ou partiellement

Evolution de l'inflation par poste

Regroupement IPC août-2022
ENSEMBLE 5,8%

ALIMENTATION 7,7%

Produits frais 3,0%

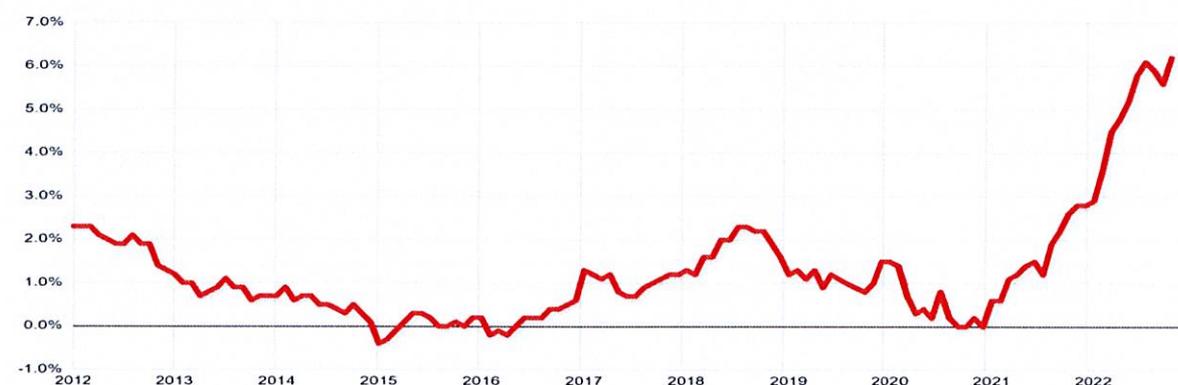
Alimentation hors produits frais 8,5%

TABAC 0,1%

PRODUITS MANUFACTURES 3,5%

ENERGIE 22,2%

SERVICES 3,9%



2) Le partage de la valeur ajoutée, un débat légitime pour la CFDT

Bien souvent la répartition de la richesse créée par l'entreprise n'est pas un sujet de discussion entre la direction et les représentants des salariés.

Or nous avons tout intérêt à vous demander que cette discussion ait lieu.

D'abord parce que la richesse créée est le fruit du travail des salariés.

Ensuite parce qu'aucune règle n'existe en matière de répartition entre les différentes parties prenantes, personnel, entreprise, Etat, et autres.

Dans le cadre des NAO, notre organisations syndicales CFDT SNAPAC, vous demande, donc, non seulement à débattre du partage de la valeur ajoutée, puisque la loi en fait l'un des thèmes de la négociation, mais également à **réclamer une autre répartition de la richesse créée.**

3) Frais et avantages non cotisables ou très partiellement

Prime de partage de la valeur :

La loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 fait évoluer la prime de partage de la valeur (PPV).

Elle pourra être attribuée deux fois par an dans la limite des plafonds totaux d'exonération (3000 euros ou 6 000 euros) et **pourra être placée sur un plan d'épargne salariale.**

Cela consiste, pour les employeurs, à verser aux salariés une prime **exonérée de cotisations** et contributions sociales. Afin de soutenir le pouvoir d'achat et protéger le niveau de vie des travailleurs en France

Dans le cadre des NAO, notre organisations syndicales CFDT SNAPAC, vous demande d'aller plus loin et introduire un accord (**prime de partage de la valorisation de l'entreprise**), qui peut être mis en place pour trois ans dans notre groupe ifac.

4) Chèques déjeuner pour tous

Chèques déjeuner

L'employeur fixe librement la valeur faciale des titres-restaurants donnés à ses salariés. Toutefois, ce montant est « de fait, influencé indirectement par les limites légales imposées à la contribution financière des employeurs »

À savoir le seuil d'exonération de cotisations sociales et la prise en charge de 60 % maximum par l'employeur.

Le 1^{er} octobre 2022, le plafond journalier d'utilisation des titres-restaurant est **fixé à 25 €.**

Dans le cadre des NAO, notre organisation **syndical CFDT SNAPAC**, vous demande d'attribuer les Chèques déjeuner à tous les salariés qui le souhaite et qui le revendique.

A ce jour il y a deux catégories de salariés bénéficiaires de cet avantage dans notre entreprise, les cadres et une petite partie des techniciens !!

5) Participation de l'employeur au frais de transports

Depuis la promulgation de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022, le seuil d'exonération de la prise en charge des frais de transports est légalement porté à 75 % du coût de l'abonnement aux transports publics

Dans le cadre des NAO, notre organisation syndical CFDT SNAPAC, vous demande d'augmenter votre participation du coût de l'abonnement de la carte NAVIGO de 50 % à 75 %

6) CESU

Exonération d'impôt sur le revenu pour le bénéficiaire

La participation de l'employeur (ou du CSE) au financement des CESU préfinancés n'est pas imposable au titre de l'impôt sur le revenu, dans la limite de 2 421 euros (2 301 euros en 2023) par an et par bénéficiaire (montant en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2024)

Le maintien du système de CESU à l'ifac est arrêté comme suite : Moins de 0.50 ETP : 250 € et supérieur ou égal à 0.50 ETP : 500 €

Dans le cadre des NAO, notre organisation syndical, CFDT SNAPAC, vous demande d'arrêter ce système de CESU à hauteur de : Moins de 0.50 ETP : 750 €
Supérieur ou égal à 0.50 ETP : 1500 €

Bénéficiaires de l'opération CESU		2022	2021	2020
	Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'opération CESU	39	36	35
	Montants alloués	18 500	17 000	11 821

7) Fond de solidarité Handicap

Dans le cadre des NAO, notre organisation syndical, CFDT SNAPAC, vous demande de rappeler à nos collègues, l'objectif de cette opération maison ifac et afficher fièrement les actions réalisées afin de leur donner envie de participer à cette opération solidaire

Fonds de solidarité handicap		2022	2021	2020
	Versements collaborateurs	7 082	7 243	7 886
	Abondement employeur	3 541	3 621	3 943
	Montant total	10 623	10 864	11 829
	Nombre de collaborateurs porteurs de handicaps	103	80	81
	Contribution AGEFIPH (en K€)	156	109	97

Dans le cadre des NAO, notre organisation syndical CFDT SNAPAC, vous demande la construction d'un dialogue sociale solide de qualité, par la finalisation des accords suivant :

- Accord senior
- Accord mobilité douce
- Accord RPS
- Accord plan d'épargne salariale
- Accord épargne temps

9) Santé des salariés de l'ifac

L'Assurance maladie (Sécurité sociale) ne rembourse pas complètement nos dépenses de santé. La complémentaire santé d'entreprise complète ces remboursements, en totalité ou en partie.

Vous pouvez participer en totalité ou en partie au paiement des cotisations. Votre participation doit être au moins égale à 50 % de la cotisation.

Dans le cadre des NAO, notre organisation syndical CFDT SNAPAC, vous demande, de participer à cette lourde charge, à hauteur de 65 %.

Pour le syndicat CGT USPAOC,
Anthony LESAGE
Délégué Syndical

POINT 1 => Temps d'ouverture et fermeture : Sur un certain nombre d'établissements, les horaires indiquées sur les annualisations de nos collègues sont identiques aux horaires d'ouvertures et de fermetures de nos structures accueillant du publique.

En découle 2 options pour l'ouverture et 1 pour la fermeture :

Pour l'ouverture des structures :

1. Nos collègues arrivent le matin quelques minutes avant les horaires d'ouvertures de la structure afin d'anticiper et préparer au mieux l'accueil de nos enfants (minutes de bénévolat ?).
2. Nos collègues arrivent à l'heure d'ouverture de la structure avec les premières familles. Nos petits et leur famille ne sont pas accueillis dans les meilleures conditions puisqu'aucune préparation de pôles et espaces d'activités n'a pu être préparé, de même pour les systèmes de pointages, les ouvertures des issues de secours...

Notre demande pour l'ouverture des structures : A la demande de nos collègues du terrain ou de la majorité des délégués syndicaux représentatifs de la branche, laisser la possibilité aux chefs d'établissement d'inclure aux plannings annuel 5 minutes consacrées à l'ouverture de la structure (préparations des pôles et espace d'activité, préparation des systèmes de pointages, ouverture des issues de secours...).

Pour la fermeture de nos structures :

1. Nos collègues partent un grand nombre de soirs quelques minutes après l'horaire prévisionnel indiqué sur leur annualisation. Les familles sont autorisées à entrer dans nos locaux jusqu'à cet horaire indiqué dans le planning prévisionnel. Ces minutes ne sont notées sur aucun planning annuel de nos horaires réalisés.

Notre demande pour la fermeture des structures : A la demande de nos collègues ou de la majorité des délégués syndicaux représentatifs de la branche, laisser la possibilité aux chefs d'établissement d'inclure aux plannings annuel 5 minutes consacrées aux départs des dernières familles, aux dernières vérifications de la structure (rangement, toilettes portes d'accès, vérifications des pointages...).

Un planning des horaires réalisées doit être mis en place au 1^{er} septembre 2024.

POINT 2 => DSP ou marché renouvelé : L'ensemble des collègues ont atteint l'objectif, la DSP ou marché est renouvelé. La commune est satisfaite. L'IFAC également. Qu'en est-il de l'ensemble de nos collègues qui ont permis de satisfaire notre commune et permis à l'IFAC de renouveler le marché ou dsp?

Notre demande : 3% d'augmentation de salaire en cas de renouvellement de DSP ou de marché l'ensemble des collègues ayant permis ce renouvellement (hors conventionnelle). Lors de ces renouvellements de DSP et de marchés, les responsables de l'IFAC s'engagent à tout mettre en oeuvre auprès des communes pour que ces augmentations n'impacte à minima la situation financière de notre association.

POINT 3 => Mutuelle : Nous le savons, cette année encore, le budget alloué au remboursement des frais médicaux par la sécurité sociale a encore diminué.

Le remboursement par la Sécu est passé de 70% à 60% au 1er octobre, la part des complémentaires santé augmente dans la même proportion, pour un montant de 500 millions d'euros en année pleine.

Il va de soi, les prestations que nous proposera notre courtière en mutuelle à l'IFAC risquent encore d'augmenter l'année prochaine.

Notre demande : Une prise en charge complémentaire de l'employeur concernant le coût de notre mutuelle : 5 euros supplémentaires.

POINT 4 => Entretien de maîtrise professionnel : Il nous semble que l'IFAC ne réalise pas toujours les entretiens de maîtrise professionnelle et applique le minimum conventionnel en matière de revalorisation.

Notre demande : Réalisation de ces entretiens pour l'ensemble des collègues de l'UES déjà concernés effet au 1er septembre 2024.

POINT 5 => PRIME REP/REP+/Grosses structures : Le corps enseignant perçoit depuis longtemps une prime REP/REP+ lorsqu'ils travaillent dans certaines écoles. Actuellement, certains établissements perçoivent des primes de grosses structures. La pénibilité au travail sur les grosses structures ou en REP/REP+ n'est pas la même que sur les petites structures (hors REP/REP+).

Notre demande : Tous nos collègues touchent une prime mensuelle selon qu'ils travaillent en REP, REP+ ou grosse structure.

Notre demande : Uniformiser les primes de grosses structures sur l'ensemble du territoire (critères et champs d'applications à définir avec l'employeur).

POINT 6 => Temps de préparation : Temps de préparation de 5% tous les ans pendant 3 ans sans contrepartie ? Pour rappel le temps de préparation or face à face avec le public doit d'ores et déjà être de 15%.

Notre demande :

Compléter le temps de travail de tous les collègues à temps partiel qui le souhaitent jusqu'à 15% supplémentaires (préparation hors face à face avec le public).

Appliquer les 15 % dès septembre 2024.

Un nombre d'heures de préparation défini pourra être effectué à domicile dans la mesure où le travail fourni aux salariés pourra être rendu par mail. (exemples : recherches de sorties, élaboration de plannings d'activités, projets d'animations, entretiens avec des prestataires...)

POINT 7 => Cadeau de Noël employeur : Le CSE finance les actions sociales.

Notre demande :

. Nous souhaitons que l'employeur offre à l'ensemble des collègues une boîte de chocolat, un mug IFAC, une veste IFAC, bouillotte, un parapluie, une bougie... Un petit geste simple mais qui fait tout.

. Réduction du temps de travail de l'ensemble des collègues de l'IFAC. Une heure le jour du réveillon de Noël et une heure le jour du réveillon du jour de l'an (si celui-ci tombe un jour de semaine). Les horaires d'ouvertures et de fermetures de nos structures ne doivent pas être impactés. La continuité de nos services doit être assurée et a minima impacté, cela doit être une évidence.

POINT 8 => Meilleure prise en charge sur nos structures des enfants en situation porteur de handicap ou avec des troubles du comportement observés : Nous l'avons remonté depuis plusieurs années lors de diverses réunions avec l'employeur, ces enfants ne sont pas accueillis de façon équitable selon les établissements (discrimination ?).

Notre demande :

. Afin de garantir la sécurité physique, moral et affective d'un enfant porteur de handicap ou avec des troubles du comportement : Si les animateurs d'une équipe du terrain en lien direct avec ces enfants estiment qu'une personne supplémentaire est nécessaire pour s'occuper de lui uniquement de cet enfant, nos managers s'engagent à embaucher une personne uniquement pour s'occuper de cet enfant.

. Un enfant porteur de troubles du comportement ou en situation de handicap sur site = une personne formée sur ce site. Deux enfants, deux personnes formées...

POINT 9 => Travail le samedi : Le travail certain samedi a pu être observé sur certain planning annuel prévisionnel annualisé.

Notre demande : Le travail le samedi, même exceptionnel doit être majoré à 250% pour les animateurs annualisés sur des périodes hautes et basses. 2 jours de repos consécutif doivent être l'obligation.

POINT 10 => Travail le dimanche : Le travail certain dimanche a pu être observé sur certain planning annuel prévisionnel annualisé.

Notre demande : Le travail le dimanche, même exceptionnel doit être majoré à 300% pour les animateurs annualisés sur des périodes hautes et basses. 2 jours de repos consécutif doivent être l'obligation.

POINT 11 => Erreur d'application de la loi/convention collective : Des erreurs d'interprétation de la loi ou convention collective par nos managers sont parfois constatées.

Notre demande : En cas d'erreur avérées de nos responsables sur l'application de la loi/convention collective concernant les conditions de travail de nos collègues, nous souhaitons que nos managers s'engagent à se rapprocher des collègues concernés par tous les moyens dont ils disposent (téléphones, mails, affichage...).

POINT 12 => Nombre d'invités autorisés à accompagner les délégués syndicaux lors des diverses réunions avec l'employeur (NAO, accords...) : Aujourd'hui seul un invité est autorisé.

Notre demande : Porter le nombre à 2 invités pouvant accompagner les délégués syndicaux (par entité syndical) au même nombre d'invités que ceux coté employeur. Possibilité de faire intervenir des invités/Prestataire hors employé de l'IFAC pour les syndicats uniquement.

POINT 13 => Fête d'établissement : Le CSE finance à hauteur de 18 euros les actions collectives ou fête d'établissement (par personne).

Notre demande : 5 euros de participation supplémentaire à la charge de l'employeur.

POINT 14 => Journée enfant malade : Actuellement 12 jours, 3 jours consécutifs possibles.

Notre demande :

. 15 journées enfant malade.

. 4 journées consécutives.

. Possibilité d'utiliser 15 jours consécutifs enfant malade en cas d'hospitalisation de 15 jours (sous présentation d'un justificatif d'hospitalisation de l'enfant de 15j).

. En cas d'une hospitalisation de plus de 15 jours consécutifs, une demande exceptionnelle pourra être effectué par le collègue auprès de son manager. Tout sera mis en oeuvre pour que cette demande soit accepté (sous présentation d'un justificatif d'hospitalisation de l'enfant de 15j).

POINT 15 => Journées décès d'un membre de la famille : Parce que la famille est tout ce qu'il y a de plus important...

Notre demande :

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

- . 10 journées pour le décès de son enfant, concubin contre 5 actuellement.
- . 10 journées pour le décès d'un de ces parents, belle-mère, beau-père, soeur, frère contre 3 actuellement.
- . 5 journées pour le décès d'un de ces grands parents, petite fille, petit fils contre 2 actuellement.
- . 2 journées pour le décès d'une de ces tantes, oncles, neveux, nièces contre 1 actuellement.

POINT 16 => Ticket restaurants et prise en charge des repas : Certains de nos collègues ont le droit aux tickets restaurant, d'autres non. D'autres encore doivent payer le repas de la cantine lorsqu'ils effectuent leurs missions du temps méridien.

Notre demande : Nous souhaitons que tous les collègues aient accès aux tickets restaurants (si UES concernant le temps de travail, UES concernant les tickets restaurants). A minima, que les repas de nos collègues travaillant sur le temps du midi soit pris en charge par notre association.

POINT 17 => Formation sauveteur secouriste du travail : Sur la plus part de nos crèches, accueils et centre de loisirs, nos collègues ne sont formés aux gestes de premiers secours.

Notre demande : Nous souhaitons que l'IFAC s'engage à ce que 2 personnes minimum par structure soient formées aux gestes de premiers secours .

POINT 18 => Formation aux gestes liés aux risques d'incendies : Sur la plus par de nos crèches, accueils et centre de loisirs, aucun de nos collègues ne sont formés aux gestes liés aux risques incendies.

Notre demande : Nous souhaitons que l'IFAC s'engage à ce que 2 personnes minimum par structure soient formées aux gestes liés aux risques d'incendies.

POINT 19 => SSCT et audition : Nos collègues travaillant sur nos structures sont exposés au bruit permanent des enfants (crèches, ACM...).

Notre demande :

- . Mise en place de l'enquête « Journée Nationale de l'Audition ».
- . Tests ou/et dépistage de l'audition systématiques lors de visites de la médecine du travail.
- . Session d'information et de sensibilisation lié à la prévention et aux risque auditifs.
- . Mise à disposition de protecteur individuel (bouchon mousse, silicone).

POINT 20 => Formation BAFA/BAFD : Certain(e)s de nos collègues partent en stage BAFA/BAFD durant leur semaine de congés payés. Certaines de ces formations s'effectuent du dimanche au dimanche. Certains de nos collègues doivent-être de retour leur poste de travail dès le lundi sans n'avoir eu aucun jour de repos ou leurs vacances.

Notre demande :

- . Les formations BAFA/BAFD de nos collègues doivent uniquement être réalisées sur leur temps de travail. Hors semaine de congés payés. La formation réalisée étant en lien direct avec leur emploi.
- . 2 jours consécutifs de repos doivent-être accordés aux collègues avant leur reprise de fonction.

POINT 21 => DUERP : Nos collègues du terrain n'ont pas accès à l'instant T aux DUERP (grande majorité des effectif IFAC). Les collègues de « la base » de notre association n'ont aucun moyen de consulter ou modifier les DUERP de leur structure puisqu'ils ne possèdent pas d'ordinateur.

Notre demande :

- . Le DUERP propre à chaque structure doit être consultable à l'instant T par tous les collègues de cette structure.

- . Le DUERP propre à chaque structure doit être modifiable à l'instant T par tous les collègues sous le contrôle du directeur (accueil, centre de loisirs, crèches...)
- . Élargissement des droits d'accès à notre logiciel de gestion de DUERP :

1 lieu = 1 DUERP = 1 responsable de son DUERP (droit d'écriture et lecture).

POINT 22 => Accueil des enfants de salariés : Nos collègues ne bénéficie d'aucune prise en charge pour la garde de leurs enfants. Or, notre coeur de métier est l'accueil de ces enfants.

Notre demande :

30% de réduction sur la facture de nos collègues ayant leurs enfants accueillis sur nos structures durant les temps périscolaires, extra-scolaires et également sur tous les temps de nos crèches ou le jeune public est présent.

POINT 23 => Aide et prise en charge du 3^{ème} stage Bafa : Nos collègues sous contrat CDD ne bénéficie pas de réduction sur le 3^{ème} stage Bafa effectué à l'IFAC.

Notre demande :

Prise en charge total du financement de la formation au 3^{ème} stage Bafa par l'IFAC pour nos collègues en CDD dès lors que son n+1 le demande.

POINT 24 => Accord mobilité douce : Un travail entre les délégués syndicaux et l'employeur avait débuté puis suspendu.

Notre demande : Réouvrir les négociations en poursuivant le travail qui a déjà effectué sur cet accord mobilité douce afin que celui-ci puisse prendre 1^{er} effet au 1^{er} septembre 2024 en cas d'accord signé.

POINT 25 => Accord sénior : Un travail entre les délégués syndicaux et l'employeur avait débuté puis suspendu.

Notre demande : Réouvrir les négociations en poursuivant le travail qui a déjà effectué sur cet accord sénior afin que celui-ci puisse prendre 1^{er} effet au 1^{er} septembre 2024 en cas d'accord signé.

POINT 26 => Accord UES : Mise à jour en vue des prochaines élections

Notre demande : Réouvrir les négociations sur de l'accord UES afin que celui-ci puisse prendre son nouvel effet aux prochaines élections.

POINT 27 => Accord BDES : A ce jour aucun accord sur la BDES.

Notre demande : Un accord BDES contenant l'ensemble des documents du CSE accessible à l'ensemble des adresses mails professionnelles. Définir les modalités d'actualisation, accès à l'ensemble des marchés et DSP détaillées (contrats)... Effet au 1^{er} septembre 2024.

POINT 28 => Accord liste de diffusion des informations du CSE : Problèmes d'affichages, redescentes d'informations.

Notre demande : Une liste de diffusion élargie à toutes les adresses mails professionnelle de nos collègues afin de transmettre l'ensemble des communications du CSE IFAC/92/CENTRAL. L'IFAC s'engage a mettre à disposition un classeur sur chacun de ces site.

POINT 29 => Accord prime PPV : La prime PPV est occasionnelle.

Notre demande : Accord sur la mise en place prime PPV.

POINT 30 => Accord télétravail : Actuellement, aucune prime de télétravail n'est versée aux collègues pour les aider à prendre en charge les coûts de connexions internet, matériels adaptés (chaises, bureaux), coût du gaz, eau, électricité (+10 % de taxe encore récemment) ...

Notre demande : Accord sur la mise en place d'une prime de télétravail.

POINT 31 => Accord représentants de proximité : Nos collègues repris par l'IFAC lors d'un transfert de marché/DSP perdent leurs élus lors de cette reprise.

Notre demande :

Un représentant de proximité nommé sur chaque lieu où il y a une reprise de marché/DSP.

POINT 32 => Enfants malade et famille reconstituée : Actuellement, un collègue d'une famille recomposée ne peut pas prétendre aux journées enfants malades pour le(s) enfant(s) qu'aurait eu leur conjoint(e) dans le passé avec leur précédent(e) concubin(e). Or, ils font actuellement partie de la même famille.

Notre demande : Une possibilité que nos collègues puissent bénéficier des journées enfants malades pour les familles recomposées au même titre que les enfants des autres familles.

Annexe 2 – Pesée CCNOF

Intitulé	Pesée	Salaire annuel	Salaire mensuel	Tx horaire
Formateur.trice confirmé.e	<u>210</u>	24 857,50 €	2 071,46 €	13,66 €
Référent.e formation	<u>241</u>	28 703,63 €	2 391,97 €	15,77 €
Coordinateur.trice de formation	<u>268</u>	31 500,80 €	2 625,07 €	17,31 €
Responsable de formation	<u>313</u>	36 366,70 €	3 030,56 €	19,98 €

Formateur confirmé				INSERTION : Formateur Formateurs ATC (mais aussi aujourd'hui ACP, SIPE qui ont des missions correspondant au référent de formation)			
CRITERES	Marche		Points	Marche		Points	
	Libellé de la marche	Libellé de la marche		Libellé de la marche	Libellé de la marche		
CRITERES	AUTONOMIE	4	48	4	48	48	
	MANAGEMENT	1	0	1	0	0	
	RELATIONNEL	3	39	3	39	39	
	IMPACT	2	40	2	40	40	
	AMPLEUR DES CONNAISSANCES	3	43	3	43	43	
	COMPLEXITE - SAVOIR FAIRE PROFESSIONNEL	2	40	2	40	40	
Total points						210	
BONIFICATION	JURIDIQUE	1	0				
	EMPLOI INTERFILIERE	1	0				
TOTAL POINTS						210	

Référent de formation				INSERTION : Formateur référent ou CISP Formateurs AFC mais il devrait y avoir les formateurs SIPE et ACP			
CRITERES	Marche		Points	Marche		Points	
	Libellé de la marche	Libellé de la marche		Libellé de la marche	Libellé de la marche		
CRITERES	AUTONOMIE	4	48	3	39	39	
	MANAGEMENT	2	20	2	20	20	
	RELATIONNEL	3	39	4	48	48	
	IMPACT	2	40	2	40	40	
	AMPLEUR DES CONNAISSANCES	4	54	4	54	54	
	COMPLEXITE - SAVOIR FAIRE PROFESSIONNEL	2	40	2	40	40	
Total points						241	
BONIFICATION	JURIDIQUE	1	0				
	EMPLOI INTERFILIERE	1	0				
TOTAL POINTS						241	

Coordinateur de Formation				INSERTION : Référent d'action -			
CRITERES	Marche	Libellé de la marche	Points	Marche	Libellé de la marche	Points	
	AUTONOMIE	5	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale.	57	4	Activités définies par des instructions générales. La prise en compte des aléas nécessite l'adaptation des moyens et méthodes à mettre en œuvre. Vérifications non systématiques et a posteriori.	48
	MANAGEMENT	2	Animation technique (instructions précises et contrôle du travail fait) d'un ensemble de personnel mono filière/métier (c'est-à-dire relevant du même domaine d'activité) réalisant des activités simples et/ou disposant d'une autonomie limitée.	20	2	Animation technique (instructions précises et contrôle du travail fait) d'un ensemble de personnel mono filière/métier (c'est-à-dire relevant du même domaine d'activité) réalisant des activités simples et/ou disposant d'une autonomie limitée.	20
	RELATIONNEL	4	Echanges professionnels complexes requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information auprès d'interlocuteurs et/ou de publics de même nature ou multiples	48	4	Echanges professionnels complexes requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information auprès d'interlocuteurs et/ou de publics de même nature ou multiples	48
	IMPACT	3	En interne ou à l'externe, les actions de l'emploi peuvent avoir des impacts modérés de plusieurs natures combinées	58	3	En interne ou à l'externe, les actions de l'emploi peuvent avoir des impacts modérés de plusieurs natures combinées	58
	AMPLEUR DES CONNAISSANCES	3	L'emploi requiert des connaissances générales dans un domaine ou discipline	43	4	L'emploi requiert des connaissances générales dans un domaine ou discipline	54
	COMPLEXITE - SAVOIR FAIRE PROFESSIONNEL	2	Réalisation d'un ensemble d'activités courantes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires nécessitant une expérience antérieure ou un temps d'appropriation ainsi qu'une compréhension de l'environnement de travail	40	2	Réalisation d'un ensemble d'activités courantes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires nécessitant une expérience antérieure ou un temps d'appropriation ainsi qu'une compréhension de l'environnement de travail	40
Total points						268	
BONIFICATION	JURIDIQUE	1	Aucune délégation	0			
	EMPLOI INTERFILIERE	1	Pas de polyvalence	0			
TOTAL POINTS						266	

RESPONSABLE DE FORMATION		INSERTION		COORDINATRICE INSERTION		
CRITERES	Marche	Libellé de la marche	Points	Marche	Libellé de la marche	Points
	AUTONOMIE	5	Axes de travail fixant les objectifs à atteindre. Autonomie dans le choix des moyens et méthodes à mettre en œuvre pour la réalisation des objectifs. Vérification a posteriori, faisant l'objet d'une évaluation globale.	57		
	MANAGEMENT	3	Gestion d'une équipe de personnel monofilière ou Coordination permanente de projet impliquant un seul périmètre fonctionnel et réalisée avec les équipes externes à l'organisme de formation ou Coordination permanente de projet impliquant plusieurs périmètres fonctionnels et réalisée avec les équipes internes de l'organisme de formation ou Encadrement hiérarchique d'une équipe de 1 à 3 personnes dont l'autonomie est limitée	29		
	RELATIONNEL	5	Echanges professionnels complexes et déterminant pour la tenue de l'emploi et la réalisation des objectifs requérant la construction d'argumentaires, l'apport de conseils, la structuration du déroulement d'un échange, la recherche d'information, la conduite de négociations simples auprès d'interlocuteurs et/ou de publics de même nature	57		
	IMPACT	3	En interne ou à l'externe, les actions de l'emploi peuvent avoir des impacts modérés de plusieurs natures combinées	58		
	AMPLEUR DES CONNAISSANCES	4	L'emploi requiert des connaissances générales dans plusieurs domaines ou disciplines ou L'emploi requiert des connaissances approfondies dans un domaine ou discipline	54		
	COMPLEXITE - SAVOIR FAIRE PROFESSIONNEL	3	Emploi amené à rencontrer des situations professionnelles complexes, faisant appel à des techniques, compétences, modes opératoires spécialisés faisant également appel à des capacités d'analyse pour comprendre les situations de travail et les interlocuteurs	58		
Total points						313
BONIFICATION	JURIDIQUE					
	EMPLOI INTERFILIERE					