

**Procès-Verbal Réunion CSE d'Établissement IFAC
Du jeudi 14 septembre 2023**

Etaient Présent(e)s :

Présidence :

Alice PELEGRIN, Directrice des Ressources Humaines

Caroline GRUET

Samira KHALLAF,

Élu(e)s titulaires :

Présents :

1	Edina	LOPES	Solidaire Sud	Collège 1	Bussy
2	Christine	LORET	CFDT-SNAPAC	Collège 1	Sartrouville
3	Sylvain	LANDAU	CFDT-SNAPAC	Collège 3	Sartrouville
4	Anthony	LESAGE	CGT-USPAOC	Collège 1	Sartrouville
5	Mohamed	FAKHRI	CFDT – SNAPAC	Collège 1	Sartrouville
6	Amandine	GUELFOUT	Solidaire Sud	Collège 2	Bussy
7	Yanisse	KLABI	CGT-USPAOC	Collège 1	Aulnay
8	N'Gnouma	SAMASSA	CGT-USPAOC	Collège 2	Aulnay
9	Nassim	TABTI	CGT-USPAOC	Collège 2	Aulnay
10	Louis	VINCENT	CFDT-SNAPAC	Collège 1	Sartrouville
11	Sandrine	MEUNIER	CFDT-SNAPAC	Collège 2	Sartrouville
12	Abdelmajid	BENAMAR	Solidaire Sud	Collège 1	Bussy
13	Christelle	BIGOT	CGT-USPAOC	Collège 1	L'Haÿe les Roses
14	Nour-Eddine	OUIS	Solidaire Sud	Collège 1	Sartrouville
15	Djamel	FERTAS	CFDT-SNAPAC	Collège 2	Sartrouville
16	Yves	BURIDANT	CFDT-SNAPAC	Collège 1	Nord
17	Mounia	EL KADI	CFDT-SNAPAC	Collège 2	Marseille
18	Emilie	CLOSIER	Solidaire Sud	Collège 2	Bussy
19	Sylvie	MARTELLI	CFDT-SNAPAC	Collège 3	Marseille

Délégués syndicaux de UES

- Anthony LESAGE, CGT-USPAOC
- Mohamed FAKHRI, SNAPAC-CFDT
- Laurent BARTOS, SYNAFOR-CFDT

Délégués syndicaux IFAC

- ZETOUN Maurice, Solidaire SUD

Sont excusé(e)s les absent(e)s suivant(e) :

Élu(e)s titulaires :

Absent.es :

1	Amira	CHACHA	CFDT-SNAPAC	Collège 1	Sartrouville
2	Mickael	FLAMENT	CFDT-SNAPAC	Collège 1	Sartrouville
3	Loic	KHADRE-ELBAS	Solidaire Sud	Collège 1	Pays d'Oc
4	Aissé	KONTE	CGT USPAOC	Collège 1	Aulnay

5	Yacine	MILOUDI	CFDT-SNAPAC	Collège 2	Nord
6	Yann	BOICHIN	CGT-USPAOC	Collège 1	Sartrouville
7	Valentin	DUGELAY	ICLD	Collège 2	Marseille

Délégués syndicaux de Ifac

- Thierry YORO, Solidaire SUD

ORDRE DU JOUR - RÉUNION CSE ÉTABLISSEMENT IFAC

Jeudi 14 septembre 2023

POINT 1 – Validation :

- a) Validation PV du 05/06 et 06/07/2023

POINT 2 - Fonctionnement du CSE e ifac :

- a) Mouvements des IRP et RP
 - i. Siège manquant « Suppléante au CSE Central » à reporter à l'ODJ du CSE central
- b) CSE ifac « Agenda et constructions des ODJ »
 - i. Envoi de l'ODJ minima 10 jours en amont
- c) CSE central « Agenda »
 - i. Dates communiquées par Caroline GRUET
- d) Point sur « DELEGATIO »
 - i. Présentation du fonctionnement par Caroline GRUET
 - ii. Financement de ce logiciel (CSE/employeur)
- e) Point sur les subventions ASC/sommes verser au CSE central via les reliquats
 - i. Quel est le montant versé par l'employeur concernant le reliquat au CSE central ?
- f) Demande d'achats sur le budget de fonctionnement (votes des élus titulaires) :
 - i. Abonnement Microsoft Office Business Premium => 20,60 euros/mois.
 - ii. Abonnement imprimante HP => 400p/m = 14 euros/mois.

POINT 3 - Rapports des commissions :

- a) Commission ASC « Bilan ANCV »
- b) Commission SSCT ifac « Agenda et constructions des ODJ »
 - a. Agenda à communiquer – construction de l'ODJ avec le président et les secrétaires des commissions
- c) Commission

POINT 4 – Consultations et informations du CSE

- a) Consultations des dossiers inaptitudes, avec reclassements
 - a. Présentation par les RRH
- b) Informations sur le suivi des dossiers inaptitudes, sans reclassements

POINT 5– Informations

- a) Les marchés entrants/sortants 2023/24
- b) Invitation du représentant des organisations sociales des marchés entrants

POINT 6 –Registre du CSE

- a) Plannings :
 - a. Process de mise en place sur chaque établissement
 - b. Délais de transmission et moyen utilisé,
 - c. Modifications et récurrence,
 - d. Heures supplémentaires, payement et/ou récupération
 - e. Travail le samedi
- b) L'animateur en stage pratique doit il palier aux absences récurrentes d'un animateur sous contrat ?
- c) L'animateur en stage pratique doit il compter dans effectifs de façon permanente ?

POINT 7 – Échanges informels

La séance est ouverte à 10h
Jeudi 14 septembre en visioconférence

Propos liminaire d’Alice PELEGRIN, Présidente : Bonjour à toutes et tous. Je me permets de faire un petit propos liminaire parce que je suis ravie de reprendre la présidence du CSE Ifac à compter de ce jour aux côtés de Caroline Gruet, RH, connue de toutes et tous il me semble. Je suis arrivée à Ifac en 2014 au moment du péricolaire marseillais et je l'ai quitté en 2018 après le redressement judiciaire que j'ai mené. De retour à la maison depuis 2021, je suis consciente des enjeux que revêt mon poste et je m'efforce au quotidien d'accompagner l'équipe RH et les opérationnels dans un but commun, qui est la réussite de l'Ifac à travers des valeurs auxquelles je crois et auxquelles je suis attachée.

Je suis basée sur Marseille, Mohamed Fakhri et moi-même avons construit l'ordre du jour de cette réunion début septembre et je l'en remercie. Afin que je puisse répondre à vos interrogations de manière précise, je souhaiterais, en accord avec Monsieur le Secrétaire, vous faire parvenir l'ordre du jour détaillé à minima 10 jours avant la tenue de chaque réunion. Pour ce faire, je vous propose que vos questions détaillées soient adressées à Mohamed quinze jour en amont, si c'est trop tôt, on peut réduire, mais dans le délai de toute façon légal, il faut que je vous adresse à minima 8 jours avant chaque consultation l'ordre du jour s'il y a des consultations. J'aimerais pouvoir travailler ainsi avec vous si vous en êtes d'accord.

Pour information, étant donné que j'ai entendu des petites problématiques d'invitation de la médecine du travail, de l'inspection du travail lors du dernier CSE, je me suis permise d'inviter la médecine et du travail et l'inspection du travail et de leur informer des dates de nos prochaines réunions. Pour votre information, la médecine sera présente à ce CSE à partir de 14h00.

Je vous propose également lors des consultations et des informations concernant les dossiers d'inaptitudes avec et sans reclassement d'inviter les RH concernés pour qu'ils puissent vous présenter les dossiers en détail des personnes qu'ils ont suivi. Je pense que ça pourra vous aider à rendre un avis un peu plus éclairé sur la situation des salariés sur leur inaptitude. Aujourd'hui nous avons 2 dossiers donc deux RH différents viendront vous présenter les dossiers.

Enfin, notre réunion devrait se terminer vers 17h, donc pour respecter les engagements de chacun, je vous propose que nos interventions soient concises, précises et surtout constructives, les plus constructives possible. Je vous remercie pour votre écoute, et je vous souhaite à toutes et tous une belle rentrée.

Si vous avez des questions je serai ravie d'y répondre.

Aucune question des membres élus, la Présidente invite Mohamed Fakhri le Secrétaire à démarrer l'ordre du jour.

POINT 1 – Validation :

- a) Validation PV du 05/06 et 06/07/2023

⇒ PV du 5 juin 2023 : Point reporté à la prochaine réunion

⇒ Le PV du 6 juillet 2023 est adopté à l'unanimité des membres CSEe ifac (19/19 votes)

POINT 2 - Fonctionnement du CSE e ifac :

- a) Mouvements des IRP et RP

- i Sièges manquants « Suppléants au CSE Central » à reporter à l'ODJ du CSE central

⇒ Christelle BIGOT est désignée membre suppléante au CSE central à l'unanimité des membres du CSE e Ifac (19/19 votes)

- b) CSE ifac « Agenda et constructions des ODJ »

- i Envoi de l'ODJ minima 10 jours en amont

Alice PELEGRIN la Présidente propose à l'instance de transmettre les ODJ CSE e ifac et l'ensemble des documents 10 jours ouvrables avant la tenue des réunions ; pour ce faire les élus devront adresser leurs demandes/questions au secrétaire du CSE au maximum 15 jours ouvrables en amont.

⇒ L'ensemble des élus émet un avis favorable à cette proposition

c) CSE central « Agenda »

i Dates communiquées par Caroline GRUET

- ✚ 19/10/2023 de 14h à 17h
- ✚ 12/12/2023 de 14h à 17h
- ✚ Le calendrier prévisionnel 2024 : réunions CSE et commissions sera transmis début du 4^{ème} trimestre

Abdelmajid BENAMAR précise qu'une des deux prochaines réunions CSE central devra être organisée en présentiel car toutes les réunions 2023 ont été faites en visioconférence.

d) Point sur « DELEGATIO »

i Présentation du fonctionnement par Caroline GRUET

Caroline GRUET nous présente l'outil, au vu des difficultés de connexion rencontrées par les élus, elle propose à l'instance de planifier une session de formation pour ceux qui le souhaitent, et invite les élus à lui faire remonter les autres problématiques rencontrées.

ii Financement de ce logiciel (CSE/employeur)

La répartition de la prise en charge du coût a été votée par les membres titulaires en séance le 21 novembre 2022. (CF PV)

« Le CSE ifac valide à l'unanimité la prise en charge financière dégressive du CSE ifac pour la mise en place d'une plateforme de gestion des heures des IRP (16 votes favorables – 2 abstentions / 18 votes) »

À savoir :

- ✚ Année 1 : La mise en place payée par Ifac à 100 % & l'abonnement payé par le CSE à 100% (3 000 € Ifac / 7 344 € CSE)
- ✚ Année 2 : Abonnement payé 1/3 Ifac (2 448 €) + 2/3 CSE (4 896 €)
- ✚ Année 3 : Abonnement payé 2/3 Ifac (4 896 €) + 1/3 CSE (2 448 €)
- ✚ Année 4 : Abonnement payé 100% Ifac (7 344 €)

⇒ Le CSE Ifac 92 participe à hauteur de 5,57% (soit 409,06€)

⇒ Le CSE Ifac participe à hauteur de 94,43% (soit 6 934,94€)

e) Point sur les subventions ASC/sommes verser au CSE central via les reliquats

i Quel est le montant versé par l'employeur concernant le reliquat au CSE central ?

Sylvain LANDAU : le budget prévisionnel ASC 2023 prévoyait un déficit d'environ 16 000€ qui avec l'accord des membres du CSE Ifac devait être pris sur les reliquats des anciens CE détenus par l'employeur.

A ce jour, aucun versement n'a été effectué, le budget sera réajusté en fin d'année en fonction des dotations à venir et de l'action « Noël »

f) Demande d'achats sur le budget de fonctionnement (votes des élus titulaires) :

i Abonnement Microsoft Office Business Premium => 20,60 euros/mois.

⇒ Point reporté à la prochaine réunion à voir avec Valentin DUGELAY

ii Abonnement imprimante HP => 400p/m = 14 euros/mois.

Abdelmajid BENAMAR rappelle que les membres du bureau restent décisionnaires à hauteur d'une dépense de 500€.

⇒ Achat d'une imprimante sera validé avec les membres du bureau

POINT 3 - Rapports des commissions :

a) Commission ASC « Bilan ANCV »

✚ ANCV Montant global 2023 : 239 490€ (200 000€ en 2022)

✚ Frais de livraison : 5 000€ (3 500€ en 2022)

⇒ Peu de difficultés sur la distribution

⇒ Envoi des chèques en recommandé AR 2 pour tous salariés qui sont dans l'incapacité de se déplacer.

b) Commission SSCT ifac « Agenda et constructions des ODJ »

✚ Réunion SSCT le 28/09/2023 :

• CSST central : de 10h à 12h

• CSST Ifac 92 : de 14h à 15h

• CSST Ifac : de 15h à 17h

⇒ *L'ensemble des membres des 3 CSST sera réuni le 28/09/2023 de 10h à 11h pour une présentation des grandes thématiques à travailler.*

✚ Réunion SSCT le 30/11/2023 :

• CSST central : de 10h à 12h

• CSST Ifac 92 : de 14h à 15h

• CSST Ifac : de 15h à 17h

✚ Une réunion reste à définir pour le mois de décembre

c) Commission

POINT 4 – Consultations et informations du CSE

Présence de la médecine du travail : Mme Amina ALLITOU

Présence de deux responsables RH : Mme Kelly DURAND DE CORBIAC et Monsieur Romain SALVATORE

a. Consultations des dossiers inaptitudes, avec reclassement

Aucun

b. Informations sur le suivi des dossiers inaptitudes, sans reclassement

[REDACTED]
[REDACTED] Animatrice – [REDACTED] depuis le 10/01/2007, a été vue par la médecine du travail le 17/07/2023 pour une visite de reprise. Le médecin de travail a déclaré la salariée inapte à la reprise de son poste de travail : « l'état de santé de la salariée faisant obstacle à tout reclassement dans un emploi ». La salariée est sortie des effectifs Ifac depuis le 04/08/2023.

[REDACTED]
[REDACTED] Hôte d'accueil – [REDACTED] depuis le 17/12/2013, salarié RQTH depuis 2017, le salarié a été déclaré inapte à la reprise de son poste de travail par la médecine du travail le 18/07/2023 : « l'état de santé du salarié faisant obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

Échanges avec Mme Amina ALLITOU - représentante de la Médecine du travail :

Anthony LESAGE : Lors de nos visites médicales pour nos collègues, nous avons le contrôle de notre vue qui est effectué par la médecine du travail. Du fait de notre métier nos collègues travaillent essentiellement dans le bruit. Ma question est la suivante, est-ce possible que la médecine du travail mesure notre audition, pour observer la déclinaison auditive de nos collègues lors de chacune de nos visites ? il nous paraîtrait pertinent de contrôler notre audition. Est-ce que c'est à vous de le programmer ?

Alice PELEGRIN, la Présidente : si je peux me permettre juste de répondre en qualité d'employeur, notamment sur ces risques-là, le risque du bruit est reconnu en fonction des décibels, il est bien stipulé par l'INRS notre activité n'est pas recensée dans cette forme de risque là, puisque les décibels qui émanent des bruits des enfants ne sont pas en continu, et ne dépassent pas le nombre de décibels maximum.

Mme Amina ALLITOU - représentante de la Médecine du travail : Effectivement, vous avez tout dit, c'est en fonction des postes que vous occupez Madame Pellegrin a bien énuméré la situation, en tant qu'animateur où éducateur si je ne me trompe pas, ce sont les principaux postes de l'Ifac, quand vous êtes en contact avec les enfants, certes, les enfants sont très bruyants parfois, mais les décibels selon l'INRS, ne dépassent pas le seuil autorisé. Et si ça avait été le cas, votre employeur aurait eu l'obligation de vous fournir en EPI (équipement de protection individuelle) des bouchons d'oreille, ce qui n'est pas le cas du coup pour votre poste. Effectivement pour tous les postes qui sont exposés aux bruits (donc par exemple les métiers du bâtiment qui utilisent des outils très bruyants), à ce moment-là, nous, lors des visites médicales, on effectue obligatoirement et sous le protocole du médecin du travail un audiogramme tous les 2 ans.

Anthony LESAGE : Si nous constatons moyennant un appareil de mesures sonores auditives sur nos structures, que le seuil de niveau sonore est dépassé. Nous devons prévenir nos supérieurs hiérarchiques, c'est bien ça ?

Alice PELEGRIN, la Présidente : alors il n'y a pas que la question du seuil, il a aussi la question de durée.

Anthony LESAGE : Très bien, deuxième question : Même si nous ne rentrons pas dans ces critères de mesure par la médecine du travail, lors de nos rendez-vous médicaux, est-ce quand même possible que cela soit préconisé ou que cela se fasse tout de même ?

Et pour terminer ? Quand aurons-nous la possibilité de vous revoir lors de nos réunions de CSE ? Votre présence est très importante, vous répondez à beaucoup de questions est-ce qu'y a une

réurrence ? ou est-ce que c'est occasionnel ? Je remercie d'ailleurs toutes les 2 de de votre présence.

Mme Amina ALLITOU - Représentante de la Médecine du travail : Alors pour répondre à votre première question quand vous venez à votre visite vous pouvez nous demander, de faire évaluer votre audition ou évaluer votre vue, on ne va pas vous rejeter, on peut vous le faire avec plaisir parfois parfois non, ça dépend sur qui vous tombez, ça dépend aussi de notre charge de travail et si le médecin du travail l'autorise aussi.

Anthony LESAGE : Pour ma part, quand je l'ai demandé ou que des collègues l'ont demandé, on nous a dit que c'était à l'employeur de l'organiser en partenariat avec la médecine du travail et que si la médecine du travail ne le souhaitait pas, ainsi que l'employeur, il n'y avait pas cette possibilité-là.

Mme Amina ALLITOU - Représentante de la Médecine du travail : A partir du moment où l'employeur demande à la médecine du travail, de faire passer un audiogramme à ses salariés même si le seuil minimum pour porter des EPI n'est pas atteint, la médecine du travail peut l'intégrer à ses visites.

Anthony LESAGE : Alice, du coup ça se négocie lors d'un accord d'entreprise ou c'est vous qui pouvez remonter cette doléance, si je puis dire du CSE ou cette remontée.

Alice PELEGRIN, la Présidente : Il faut que cette doléance soit commune, portée par plusieurs personnes et effectivement, si cette doléance est commune, je peux le faire remonter à la direction. Après, comme vous l'a préconisé, Madame ALLITOU, ce n'est en aucunement une obligation puisqu'aujourd'hui le seuil n'est pas atteint et la durée non plus. Pour être tout à fait transparente et honnête avec vous Anthony, l'activité qui me paraît être la plus bruyante, ce sont les crèches en priorité. L'Ifac a réalisé justement cette étude avec une personne de l'INRS, et le seuil et la durée n'atteignaient pas le plafond, donc c'est en ça que si dans une crèche qui est quand même en vase clos en permanence, du coup sur les sur les sites d'animation, ce n'est pas le cas non plus.

Anthony LESAGE : le seuil est vérifié, crèche par crèche ou c'est une crèche ?

Alice PELEGRIN, la Présidente : oui car chaque crèche est différente avec un nombre de berceaux différents, des mètres carrés différents, l'insonorisation différente, donc effectivement ça doit être pris très au sérieux.

Caroline GRUET : N'oubliez pas qu'il y a plusieurs médecins de travail à l'Ifac, donc ça dépend autant des structures y'en a qui pourrait le faire d'autre non.

Mohamed FAKHRI : vu la configuration de notre entreprise le siège de l'Ifac est à Asnières, vous Madame, vous êtes donc Asnières, alors comment la connexion avec les autres établissements se passe, il y a un lien ? Est-ce que nous, en tant que représentant de personnel, on doit s'adresser à vous ou spécifiquement à chaque établissement qui est en lien avec une autre médecine de travail et ce que vous avez une explication par rapport à ça ?

Mme Amina ALLITOU - Représentante de la Médecine du travail : vous l'avez bien dit, l'Ifac est une grande entreprise, il y a des antennes différentes, chaque antenne est autonome, donc chaque antenne fait appel à son propre service de médecine du travail. Par exemple notre association s'occupe de la prise en charge des salariés de l'antenne qui est à Asnières, c'est-à-dire le siège et également Ifac 92 et pour Ifac Sartrouville il y a une structure différente parce qu'en tant que service de santé au travail, nous avons des agréments pour chaque département et certains ne sont pas présents dans certains départements. Et même par souci, on va dire de proximité les salariés qui travaillent à Sartrouville n'ont pas forcément le temps en pleine journée de travail, de se déplacer jusqu'à Asnières pour une visite médicale qui ne dure qu'entre 20 et 30 Min. Il faut donc que vous vous rapprochiez de la structure de santé au travail, qui s'occupe, on va dire de votre antenne.

Mohamed FAKHRI : La 2e partie de ma question, c'est donc dans chaque établissement, il y a une antenne de médecine de travail correspondante, dans le Sud, à Marseille, à Nîmes, à Lille ... Est-ce qu'il y a la possibilité d'avoir un lien qui peut collecter toutes les problématiques de toute l'entreprise ? Si non l'autre partie de ma question, là aujourd'hui vous êtes invité à cette réunion et je vous en remercie, est-ce que par exemple si on rencontre un problème à Marseille, est ce que la médecine du travail de l'établissement sera invitée de la manière, ou est-ce que c'est à vous que l'on doit s'adresser parce que le siège de l'entreprise réelle et elle est à Asnières ?

Mme Amina ALLITOU - Représentante de la Médecine du travail : Je pense qu'il faut s'adresser directement du coup au service médical de Marseille parce que nous à Asnières, on ne peut pas forcément agir pour les salariés de Marseille malheureusement.

Et pour répondre aussi à la question de Monsieur Lesage Anthony la 2e, enfin la 3e question, Je n'avais pas répondu. Je prends en charge depuis très peu la société Ifac, je faisais certaines visites mais maintenant je suis entièrement rattachée au docteur. C'est lui qui prend en charge les salariés d'ASNIÈRES, c'est donc lui ou moi qui serons présents au CSE à chaque fois que nous y serons invités s'il y a des questions bien sûr médicales et si notre présence est nécessaire.

Anthony LESAGE : Vous nous confirmez avoir reçu des invitations des réunions précédentes ?

Alice PELEGRIN, la Présidente : C'est ce que je voulais ajouter effectivement, nous sommes dans l'obligation d'inviter la médecine travail lorsqu'il y a des questions sur la santé au travail. Aujourd'hui, c'était effectivement une information, donc on n'était pas obligé d'inviter la médecine du travail. Mais lorsque des questions sur l'état de santé des salariés sont mentionnées à l'ordre du jour, nous devons inviter la médecine du travail. Voilà, je voulais juste remettre ce cadre-là et l'avez très bien dit Madame ALLITOU.

Mme Amina ALLITOU - Représentante de la Médecine du travail : Est-ce que les services de médecine du travail qui ont pris en charge ces 2 salariés ont été invitées ou pas du tout ?

Alice PELEGRIN, la Présidente : On vous a uniquement invité parce que vous vous rendez bien compte du problème on a plus de 16 il me semble Médecine du travail. Moi je reprends la présidence à compter de ce jour il m'a semblé opportun de vous inviter. Après effectivement, en fonction des cas, nous pourrions inviter le médecin du travail qui à traiter les dossiers comme les responsables RH qui viennent présenter leur dossier puisqu'ils les ont suivis et accompagnés. En revanche, par le passé, on a invité plusieurs fois la médecine du travail à des réunions, malheureusement, on n'a pas souvent eu gain de cause. Il y a très peu de médecins du travail qui trouvent le temps de pouvoir assister à ces réunions et d'ailleurs Madame Gruet Caroline, qui est RH, avait adressé plusieurs invitations, il me semble, à la médecine du travail d'Asnières auxquelles il n'y avait pas eu de réponse, parce que vous étiez en sous-effectif et que vous n'aviez pas le temps de venir. C'est un peu aussi pour répondre à la question d'Anthony, mais vous pouvez me le confirmer.

Caroline GRUET : Je vais faire juste une petite précision, si vous me permettez, en fait, on avait convenu ensemble du fait du peu de disponibilité d'avoir au moins une présence à l'une des CSSCT. Donc ça a été fait, l'année passée au mois de novembre, on avait rassemblé les 3 CSSCT pour pouvoir avoir un échange avec une infirmière et une psychologue, je ne me souviens de leurs prénoms.

Maurice ZETOUN : Quelles sont les démarches ou les critères pour qu'une entreprise devienne référencé à risque pour le bruit ?

Mme Amina ALLITOU - Représentante de la Médecine du travail : Pour être référencée, on doit faire ce qu'on appelle une étude de bruit pour mesurer le bruit dans une pièce, un instant t et sur surtout sur la durée. Comme l'a dit Madame Pellegrin, ça dépend aussi de l'environnement, surtout parce que, quand vous êtes à l'extérieur, les bruits sont beaucoup moins conséquents que quand vous êtes dans une cantine. A ce moment-là c'est l'entreprise qui peut demander à la médecine du travail de faire intervenir un préventeur, qui aura la charge de faire une étude de bruit et c'est ce

préventeur du coup qui va relever plusieurs informations. Pour répondre à votre question INRS ne se déplace pas dans toutes les structures, comme l'a dit Madame Pellegrin à ce moment-là, c'est la Médecine du travail qui prend le relais, parce que la médecine du travail ne s'occupe pas que des visites. La prestation comprend beaucoup d'autres choses comme l'intervention d'ergonomes pour faire les études de poste ou de préventeur du coup pour des études de bruit.

Sylvie MARTELLI : vous avez dit tout à l'heure que suivant les médecines du travail, il pouvait y avoir des orientations qui sont données, effectivement là récemment sur Marseille j'ai pu bénéficier d'une étude justement au niveau des oreilles. Le médecin me disait que ça faisait partie des mesures de prévention qu'il souhaitait mettre en place du coup ils le font de manière assez aléatoire, ils vont toucher un certain nombre de public pour en tirer des panels, donc là par exemple moi j'ai un statut cadre par rapport à mon âge, et cetera, j'ai bénéficié de cet examen complet.

Je me disais que peut-être dans le cadre de ce que vous faites en prévention il peut y avoir des thématiques sur lesquelles, dans certaines régions, vous avez plus envie, vous médecine du travail d'intervenir. En tout cas, c'est ce qui je viens de vivre il y a une semaine à Marseille et le médecin m'a fait ce retour sur les axes de prévention qui les avaient ciblés.

Mme Amina ALLITOU - Représentante de la Médecine du travail : Effectivement, on intervient aussi dans les structures par exemple pour tout ce qui est journée de l'audition, l'employeur peut par exemple demander une intervention de la médecine du travail pour une sensibilisation au niveau du bruit et à ce moment-là, un groupe de travail de notre structure, de notre association qui s'occupe du bruit interviendra dans les locaux d'Asnières principalement pour sensibiliser par rapport à ça, et faire aussi des audiogrammes. On vous accueille aussi sur place dans notre centre et pour faire des audiogrammes aux personnes qui sont volontaires et qui veulent mesurer leur audition. C'est ce qu'on avait mis en place, nous, dans notre centre à Asnières pour la journée de l'audition, on avait des allées venues de gens du BTP comme des personnes qui travaillent dans le tertiaire, n'importe qui peut venir mesurer son audition. Votre employeur peut demander une action comme celle-ci avec plusieurs autres ateliers. Pas seulement effectuer des audiogrammes.

Anthony LESAGE : Je ne sais pas si vous allez pouvoir répondre à la première : est-ce que vous pouvez me confirmer, si vous le savez, que vous avez bien reçu une invitation aux trois réunions SSCT l'année dernière par notre employeur ? 2e question, nous, on est sur votre circonscription me semble-t-il, Est-ce que ça serait possible d'avoir votre adresse mail si éventuellement nous souhaitons vous poser des questions ou échanger avec vous, est-ce que c'est possible ou est ce qu'il faut qu'on passe par la ligne générale ou les adresses mails générales qui sont à notre disposition ?

Sylvain LANDAU : Sartrouville est rattaché à l'Ostra qui se trouve à Bezons pour être très précis et on a régulièrement le médecin du travail très régulièrement et il est même venu faire des visites par exemple, le départ de notre collègue Monsieur DJOHAR. Et l'autre établissement qui se trouve sur les Yvelines, à voisin dépend d'une autre médecine du travail.

Caroline GRUET : Si je peux me permettre de répondre, Anthony, on l'avait déjà expliqué à plusieurs reprises pour les invitations au regard du nombre de médecins du travail, on avait pris le parti d'inviter le médecin du travail en tout cas, les équipes du médecin du travail du siège puisque les CSE étaient rattachés au siège. Et pour, je vais répondre à votre place excusez-moi, comme j'ai dit tout à l'heure, pour les SSCT au regard des difficultés pour avoir des temps avec le médecin du travail, on avait convenu directement avec eux en donnant les dates des CSSCT, de la date à laquelle il pourrait venir. Et c'est pour ça qu'on avait pu avoir la présence de ces dames le 24 novembre dernier.

Mme Amina ALLITOU - Représentante de la Médecine du travail : Et pour répondre à votre première question par rapport aux invitations CSSCT avant ça, je n'étais pas l'infirmière référente de l'Ifac, donc je ne suis pas au courant de tout ce qui s'est passé auparavant malheureusement.

Mohamed FAKHRI : Madame la Présidente par rapport au bruit, vous avez mis l'accent sur la crèche parce que le bruit est continu c'est à dire toute la journée. Alors, c'est quoi la durée de la continuité ? Comment on considère que c'est continu ? Parce que nous aussi on a des périodes continues, par exemple une semaine de vacances ou 2 semaines de vacances, ça fait 2 semaines, ça fait 10 jours, voir parfois 4 semaines ce n'est pas considéré comme aussi une priorité de justement vérifier des choses par rapport à ça, parce que c'est continu. C'est vrai que le mercredi c'est un jour par semaine, ce n'est pas continu, le bruit n'est pas continu, on peut le considérer comme ça. Mais par contre y a des périodes de vacances ou du coup c'est continu, donc on vit nous aussi dans notre secteur d'animation des périodes que je pourrai considérer comme continu. Maintenant la question, est comment évaluons-nous cette continuité de bruit ?

Alice PELEGRIN, la Présidente : je vous invite à vous rendre sur le site de l'INRS, l'INRS considère que l'Ouïe est un est un danger à partir d'un niveau sonore de 80 décibels sur une journée de 8h.

Mohamed FAKHRI : Donc nous dans les centres de loisirs on a des journées de travail de 10h certains établissements travaillant 12 h donc est ce qu'on ne peut pas mettre ça dans le même ordre que les crèches ?

Alice PELEGRIN, la Présidente : Je ne sais pas, je ne travaille pas à l'INRS, il faut qu'il y ait 80 décibels pendant une durée de 08h00. Peut-être que sur des moments pendant 1 h, il y aura moins de 80 décibels ou peut-être 2 h donc ce qui fait que même sur une journée de 10h00, si pendant 8 h on n'a pas 80 décibels ce n'est pas reconnu par l'INRS comme un facteur de bruit nuisible à votre santé.

Abdelmajid BENAMAR : concernant les invitations aux réunions au CSE ou aux commissions SSCT ou autres, on est d'accord que ce n'est pas automatiquement l'employeur ou le secrétaire de la Réunion qui invite ?

Alice PELEGRIN, la Présidente : c'est le Président.

Abdelmajid BENAMAR : D'accord, si nous décidons de faire appel à la médecine à la médecine du travail dans notre secteur parce qu'il y a une problématique, et que l'on expose cette problématique là au secrétaire Mohamed FAKHRI L'employeur peut s'y opposer.

Alice PELEGRIN, la Présidente : Alors non, il y a 2 choses, c'est l'employeur, donc c'est le représentant de l'employeur par rapport au sujet de l'ordre du jour qui est invité au CSE la médecine du travail, s'il y a des questions de santé au travail et étant donné qu'on a l'ordre du jour 10 jours en amont maintenant, s'il y a des questions détaillées ou des thématiques sur la santé au travail, j'inviterai Madame ALLITOU pour le coup, qui est donc notre référente infirmière.

Mohamed FAKHRI : Pour compléter les propos de Alice, l'ordre du jour est fait conjointement avec la Présidente et le secrétaire de CSE donc, s'il doit y avoir une invitation d'une personne extérieure au CSE, elle doit être prévue et inscrite, si c'est le cas les personnes sont convoquées à une heure précise pour parler du sujet qui les concerne, que ce soit syndical, que ça soit médecine du travail, avocat ou autre.

POINT 5– Informations

a) Les marchés entrants/sortants 2023/24

❖ [10 marchés entrants depuis le mois de mai 2023](#)

✚ [Au 1^{er} septembre 2023](#)

1. Bouc Bel Air (4 salarié.es)
2. St Martin de Crau (5 salarié.es)
3. Pérols (17 salarié.es)

4. Paris 14^{ème} (85 salarié.es dont 3 salarié.es protégé.es)
5. Bazainville (2 salarié.es)

 [Mois d'août 2023 \(reprise EPISEC – Liquidation\)](#)

1. Ptits Koalas
2. Ptits Pandas – (22 salarié.es au total)
3. ACM Ruffi (1 salarié)
4. DOM Minots (1 salarié)

 [Mois de mai 2023](#)

1. Pia (15 salarié.es)

 [1 marché perdu au 31 août 2023](#)

1. La crèche de la Farandole (17 salarié.es)

b) Invitation du représentant des organisations sociales des marchés entrants

-  2 salariés protégés sur le marché de St Martin de Crau
-  3 salariés protégés sur le marché de Paris 14^{ème}

Proposition invitation lors de la prochaine réunion (uniquement une réunion)

POINT 6 –Registre du CSE

Alice PELEGRIN Présidente : Du temps de la présidence de monsieur SINTES il me semble que vous pouviez adresser des questions par mail et Monsieur SINTES le président du CSE Ifac devait vous répondre sous 15 jours par mail également ; ces questions étaient du coup consignées sur le site internet CSE. Là étant donné que j'ai pu prendre connaissance de certaines questions en amont et que j'ai eu le temps justement de pouvoir y répondre je me suis permise de les mettre à l'ordre du jour pour pouvoir y répondre. Si en revanche vous souhaitez que je le fasse via par mail, pas de souci.

Abdelmajid BENAMAR : Certains élus n'étaient pas en accord avec ce registre dit du CSE puisque normalement au niveau réglementation il n'est pas censé exister pour les associations ou entreprises au-delà de 50 salariés. Il a été mis en place à l'initiative de l'employeur. Pour ma part, votre proposition de vous adresser les questions 10 voire 8 jours en amont permettant d'avoir une réponse en séance plénière me convient tout à fait.

Alice PELEGRIN : Je l'ai fait pour cette première réunion, je ne pensais pas réitérer mais si c'est votre choix et votre désir, pourquoi pas. Après il ne faut pas que je sois assaillie de questions parce que je pense que le but n'est pas que l'on passe 5 h uniquement sur des questions. Donc effectivement ce que je vous propose peut-être c'est de pouvoir traiter au maximum 5 questions, et les autres les traiter par mail si vous voulez. On fait un entre-deux, moi ça me ça me dérange pas du tout.

Sylvain LANDAU : Il y a eu beaucoup d'échanges, et de problématiques qui ont été évoquées lors de la mise en place de ce registre. En fait sur les questions posées il y a à mon avis plusieurs niveaux de questions. Certaines relèvent et doivent être évoquées lors du CSE et d'autres une

réponse simple peut suffire. Je propose comme Alice l'évoque : les réponses qui peuvent être apportées (dans une limite de 5) lors du CSE le seront, et les questions plus simples la réponse sera donnée par mail, et si celui qui a posé la question n'a pas obtenu la réponse souhaitée, elle sera évoquée au prochain CSE.

a) Plannings :

- a. Process de mise en place sur chaque établissement
- b. Délais de transmission et moyen utilisé,
- c. Modifications et récurrence,

Les variations d'activité entraînant une modification du calendrier prévisionnel sont communiquées par écrit aux salariés concernés dans un délai de 7 jours qui précèdent la prise d'effet de la modification.

C'est ainsi stipulé dans l'article Article 4 – « Durée du travail » sur leur contrat de travail : « En cas de modification de la répartition de son temps de travail, Monsieur ou Madame XXX devra être informé.e au moins sept jours à l'avance. Ce délai de prévenance pourra être porté, avec l'accord de Monsieur ou Madame XXX, à trois jours en cas d'urgence ».

Les horaires de travail devront être communiqués au salarié par tout moyen : affichage, remise en main propre, par mail, par courrier

Alice PELEGRIN, la Présidente : Le process de mise en place, chaque établissement de toute façon, est le même pour chaque établissement c'est à dire que nous sommes tous annualisés sur une période allant du 1^{er} septembre au 31 août de l'année n, effectivement, selon les catégories selon les métiers, l'annualisation est différente en fonction de nos métiers exercés, donc les horaires, le nombre de jours travaillés, et cetera.

Une annualisation d'un temps complet et de 1607 h, du premier septembre au 31 août, s'il doit y avoir des modifications (modifications d'horaires, modification de jour) il faut un délai de prévenance raisonnable de 7 jours.

C'est ainsi stipulé à l'article 4 "Durée du travail" dans tous les contrats de travail Ifac : " En cas de modification et de la répartition de son temps de travail, Monsieur ou Madame X devra être informé.e au moins 7 jours à l'avance. Ce délai de prévenance pourra être porté avec l'accord du salarié à 3 jours en cas d'urgence."

Donc effectivement, si un opérationnel souhaite modifier le planning d'un salarié, il devra le prévenir à minima 7 jours à l'avance par tout moyen donc, c'est-à-dire par : remise en main propre, par mail, par courrier, par courrier recommandé ou par affichage.

Mohamed Fakhri : Est-ce que cette réponse est applicable au salarié temps partiel ?

Alice PELEGRIN, la Présidente : C'est la même règle, la même clause, c'est le même article sur son contrat de travail.

Sylvie MARTELLI : On est parfois sollicité par des salariés à temps partiel avec un double emploi qui voient des modifications de leurs horaires ou la peur que l'on modifie leurs horaires. Dans le cadre d'un double emploi à temps partiel, est-ce que cette règle s'applique aussi ? Est-ce que, au préalable, l'employeur doit en être informé ? Quelles sont règles par rapport à ces salariés ?

Alice PELEGRIN, la Présidente : C'est effectivement la responsabilité du salarié de nous indiquer qu'il a un double emploi pour différentes raisons légales.

Sylvain LANDAU : C'est aussi l'occasion de vérifier que la personne ne dépasse pas le nombre d'heures par jour parce que c'est tous emplois confondus le nombre d'heures légales j'ai dû demander à des salariés de faire des choix à un moment quelconque par rapport à ça.

Par contre, le propos qui a été évoqué par Sylvie, c'est je prends un poste qui correspond avec des horaires que l'on m'a communiqués et puis on modifie ces horaires, ce qui me pose problème sur mon double emploi. Là c'est même un problème de règles entre les 2 personnes. Mais effectivement si un salarié travaille tous les après-midis, et qu'on lui demande de travailler le matin alors qu'il a un autre emploi le matin et que nous l'avons pris à temps partiel, il y a un problème de ratio et de rapport et il faut justifier ces éléments-là. Pour autant, si on est dans cette situation et dans cette contrainte, je pense que c'est au salarié de faire un choix : j'accepte cette modification horaire ou je la refuse et je demande donc du coup une diminution de mon temps d'un côté ou de l'autre.

Alice PELEGRIN, la Présidente : Sur les 7 jours de délai de prévenance effectivement les salariés à temps complet ne peuvent pas y déroger, s'ils ont bien reçu en temps et en heure leur planning et leur modification vu comme c'est stipulé dans leur contrat de travail : c'est une clause substantielle de leur contrat de travail et ils se mettent à la faute s'ils ne sont pas présents à partir du 8e jour sur les horaires demandés.

Pour les salariés temps partiel avec un double emploi il y va de l'intelligence (on va dire) de l'opérationnel et du salarié. Le salarié doit nous informer qu'il a un double emploi et nous devons le prendre en considération.

Anthony LESAGE : Est-ce que les annualisations doivent être présentées au CSE ?

Alice PELEGRIN, la Présidente : Non

d. Heures supplémentaires, paiement et/ou récupération

- **Rappel des règles :**

Dès lors qu'ils n'ont pas été inscrits au contrat de travail, **les horaires de travail sont librement fixés par l'employeur**. En effet, la fixation des horaires de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Lorsque les salariés à temps complet ont les mêmes horaires (au niveau du service, crèche par exemple...), un simple affichage de l'horaire « collectif » de travail suffit. Pour ces salariés soumis au même horaire collectif, l'employeur n'a pas à leur communiquer individuellement les horaires de travail et n'a pas à établir un document de contrôle de ces horaires a posteriori.

Pour les salariés à temps plein non soumis à cet horaire collectif, les horaires de travail devront être communiqués au salarié par tout moyen : affichage, remise en main propre, par mail, par courrier

La convention ECLAT préconise à l'employeur de mettre en place un contrôle des horaires a posteriori. Ce contrôle peut se faire par tout moyen : badgeuse, feuille d'horaires remplie par le supérieur, feuille d'horaires remplie par le salarié et contresignée par le supérieur.

Dans la branche, le principe est la récupération des heures supplémentaires. Le paiement des heures supplémentaires reste donc l'exception.

- **Calcul :**

- **3.3.1. Décompte et totalisation des heures supplémentaires (accord Ifac 2009)**

- Les heures supplémentaires sont totalisées en fin de période de référence. Toutes les heures de travail effectué au-delà des 1607 heures sont des heures supplémentaires.

- Les heures effectuées entre 1607 et 1927* heures sont majorées de 25%. A partir de 1928 heures, elles sont majorées de 50%.

- Lorsque, en fin de période de référence, toutes les heures travaillées au-delà de 35 heures n'ont pu faire l'objet d'une compensation par des heures non travaillées, il est procédé, soit :

- A l'attribution d'un repos compensateur de remplacement, soit
 - Au paiement des heures supplémentaires

Alice PELEGRIN, la Présidente : Les heures supplémentaires peuvent être effectués et j'insiste là-dessus à la demande du responsable hiérarchique. Il existe deux possibilités : Soit le salarié appartient à un horaire collectif qui est affiché et donc à ce moment-là, il n'y a pas besoin d'établir ou de de fixer d'autres horaires puisqu'il se réfère à l'horaire collectif. Soit le salarié à temps plein et non soumis à cet horaire collectif et donc les horaires de travail devront être communiqués aux salariés par tout moyen.

Il faut savoir que notre CCN ECLAT nous préconise un contrôle des horaires à posteriori des heures effectuées. On ne le fait pas, nos salariés ne badgent pas, c'est une volonté de la direction.

Si vous dépassiez les 1607 h. toujours à la demande de votre supérieur : Entre 1608 h et 1927 h les heures sont majorées à 25%. À partir de 1928 h, les heures sont majorées à 50%, les heures supplémentaires s'apprécient en fin de période.

Il faut savoir que dans la branche, le principe même de l'annualisation n'est pas le paiement des heures supplémentaires mais bien la récupération des heures supplémentaires, le paiement reste bien l'exception.

L'annualisation c'est du 1er septembre au 31 août donc si les heures qui ont été effectuées au-delà des 35 h n'ont pas pu être compensés en repos sur le cycle en cours ; à la fin du cycle au 31 août on totalise les heures qui ont été réellement effectuées. Si effectivement le salarié a fait plus d'heures, à ce moment-là, il prend ses repos sur le cycle d'après, ou alors il y a paiement des heures supplémentaires avec le calcul que je vous ai annoncé au préalable.

Anthony LESAGE : Comment ça se passe si on demande à nos collègues de récupérer leurs heures effectuées dès le lendemain ou dans la semaine, ou encore si les heures ne sont pas payées ou ni récupérées avant la fin du calendrier, mais pendant la période en cours.

Alice PELLEGRIN la Présidente : si un opérationnel demande à un salarié d'effectuer des heures supplémentaires et qu'il invite ce salarié à récupérer ces heures dès le lendemain => Non, il doit

respecter le délai de prévenance de 7 jours, parce que c'est de la modification du temps de travail.

[Débat...]

Anthony LESAGE souhaite attirer l'attention sur le fait que les animateurs subissent régulièrement des "retards parents" engendrant un dépassement horaire, et ces heures sont bien souvent compensées sur le cycle en cours rapidement sans respecter le délai légal et sans donner la possibilité au salarié de cumuler, empêchant le salarié de prétendre aux majorations de ces heures en fin de cycle (si non récupérées durant la période de référence), ou de planification.

Sylvie MARTELLI rappelle que le principe de l'annualisation est de ne pas dépasser 1607h. sur un cycle, les heures supplémentaires majorées à la fin du cycle restent exceptionnelles. La récupération est de principe, il faut que le salarié et son n+1 trouvent ensemble un accord satisfaisant les deux parties.

e. Travail le samedi

Alice PELEGRIN, la Présidente : le travail le samedi, s'il est inscrit au planning n'est pas considéré comme un jour de travail exceptionnel, et n'ouvrira pas de droit supplémentaire. Je souhaite quand même appuyer sur le fait que si un salarié travaille le samedi, il faut qu'il ait deux jours de repos consécutifs (Exemple le dimanche et le lundi).

Si en revanche le samedi n'est pas stipulé sur les plannings, c'est un travail exceptionnel donc à ce moment-là, ça donne droit à une récupération plus une majoration de 50%. Cette majoration de 50% pour travail exceptionnel, un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié, remplace la majoration pour heure supplémentaire ou heure complémentaire. Cette majoration est en récupération comme le prévoit la branche.

Mohamed FAKHRI : Alors je vous renvoie, encore sur l'accord d'entreprise Ifac qui est toujours valide. Quand vous regardez le calcul de l'annualisation qui est posé sur cet accord, il est faux parce qu'on parle de samedi, on parle de semaine ouvrable. Semaine ouvrable veut dire que le samedi est inclus dedans, donc il y a un problème, il y a un problème d'interprétation de texte ou peut-être même je dirais il y a un problème d'écriture de texte. Parce que si on parle de samedi exceptionnel, ça veut dire que l'entreprise ne travaille pas le samedi. Là, quand on lit l'accord d'entreprise, on doit travailler le samedi : il n'y a pas 104 jours de repos hebdomadaires, il y en a que la moitié, il y a quelque chose qui ne va pas dans cette affaire. Depuis des années j'ai demandé à rectifier ou à corriger et ça n'a pas été fait jusqu'à aujourd'hui. Si on parle de samedi, ça veut dire quoi ? Ça veut dire que si j'applique l'accord d'entreprise IFAC, le samedi ne peut pas être considéré comme un jour exceptionnel, c'est un jour travaillé quoi qu'il en soit, il n'y a pas de majoration, ni récupération, ni heures supplémentaires. Donc on est sur quoi ? parce que là on fait ce qu'on veut en fait. Je ne vous demande pas de réponse aujourd'hui car ce n'est pas à l'ordre du jour, je vous renvoie à ce problème et on en parlera plus tard. Pour moi un samedi exceptionnel, c'est un samedi qui n'est pas inclus dans l'annualisation aujourd'hui dans notre accord d'entreprise, il est inclus. C'est l'information que je vous donne.

Caroline GRUET : En fait, si je prends mon exemple, moi le samedi, ce n'est pas un jour travaillé mais un jour ouvrable « travaillable ». Je pourrais très bien avoir un horaire de mardi à samedi. Il y a des personnes, il y a des salariés qui travaillent du mardi au samedi et d'autres qui travaillent du

lundi au vendredi. Quelqu'un qui habituellement ne travaille pas le samedi et qui est amené à travailler à titre exceptionnel là c'est un travail du samedi exceptionnel.

Christine LORET : Certains salariés Ifac travaillant du lundi au vendredi sur leur planification, sont envoyés en formation bafa du samedi au dimanche suivant inclus, et doivent réintégrer leur poste d'animateur dès le lundi suivant la fin du stage bafa; ces salariés se voient donc travailler sans interruption et sans jours de repos pendant 3 semaines consécutives. Ne devraient-ils pas bénéficier des jours de repos hebdomadaires ?

Alice PELEGRIN, la Présidente prend note de la question et reviendra vers nous.

Anthony LESAGE : Pour les salariés qui ont travaillé un samedi (indiqué sur leur modulation) et qui ont appris cette année qu'ils devaient avoir 2 jours de repos consécutifs malgré tout à la suite de ce travail. Cette règle n'étant pas respectée et cela sur plusieurs années en arrière : Questions : quel recours ont-ils ? Est-ce que c'est du passé ? On oublie et on remet tout à 0. Et vers qui doivent-ils se diriger s'ils peuvent prétendre à avoir un jour de récupération puisqu'ils n'ont pas eu leur 2 jours consécutifs de repos sur l'année précédente, et les années suivantes. Du coup, ils se sentent lésés. On fait table rase et on repart sur des bonnes bases sans qu'il y ait éventuellement des excuses de nos responsables d'établissements qui se seraient potentiellement trompés sur la loi.

Alice PELEGRIN, la Présidente : Alors déjà repartir sur des nouvelles bases comme vous l'évoquiez à mon sens oui, puisqu'ils vous l'ont dit en toute transparence, je ne sais pas de quel site on parle, mais effectivement j'ai l'impression qu'en tous les cas ils veulent remettre les choses en ordre. Il faut renvoyer ces salariés vers leur supérieur hiérarchique, c'est c'est toujours la même chose, et si avec le supérieur hiérarchique il n'y a pas de retour, ou si la communication ne peut peut-être plus se faire, c'est à leur RRH respectif.

Anthony LESAGE : Peuvent-ils prétendre avoir leur journée de repos qu'ils auraient dû avoir sur les années N-1 et N-2 ou je ne sais pas jusqu'à quand on peut remonter jusqu'au moins 5 ou moins...

Alice PELEGRIN, la Présidente : Les prud'hommes reviennent sur 3 ans, quand on fait valoir cela devant la juridiction compétente. Si effectivement c'est jugé ainsi, s'ils ont gain de cause.

Anthony LESAGE : Je ne vais pas leur demander d'aller en procès quand même.

Alice PELEGRIN la Présidente : Ce n'est pas ce que je vous dis. Vous me demandez la loi, vous me demandez si ça va de 1,2,3,4, ou 5 années, je vous réponds le délai légal c'est 3 ans. Je ne vous dis pas du tout, aucunement, de les inciter à aller au prud'homme. Il faut donc trouver un accord avec leur opérationnel ; mais comme je vous le dis, étant donné que je n'ai pas tous les tenants et les aboutissants ; ils peuvent donc aussi se référer à leur RHH respectifs qui sont également leur garde-fou en termes de droit du travail.

Anthony LESAGE : Du coup ils se rapprochent de leur responsable en demandant les journées de repos qu'ils n'ont pas eu sur les trois années en arrière.

Alice PELEGRIN, la Présidente : S'ils n'en ont réellement pas bénéficié.

Mémo :

Quelque que soit la répartition dans la semaine de la durée hebdomadaire du travail, deux jours de repos consécutifs doivent être accordés aux salariés par semaine (article 5.2 de la CCN ECLAT)

Travail exceptionnel un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié ?

Conformément à l'article 5.4.2 de la CCN, le travail exceptionnel les jours de repos hebdomadaires et les jours fériés donne droit à une récupération d'une durée égale plus une majoration de 50%.

La majoration de 50% pour travail exceptionnel un jour de repos hebdomadaire ou un jour férié remplace la majoration pour une heure supplémentaire ou une heure complémentaire.

b) L'animateur en stage pratique doit il palier aux absences récurrentes d'un animateur sous contrat ?

Normes du décompte de l'effectif d'encadrement :

- ⇒ 50 % de diplômés
- ⇒ 30 % de diplômés en cours
- ⇒ 20 % de non diplômés

Un animateur en stage peut donc remplacer de manière récurrente un animateur du moment qu'il est bien référencé dans les 30 % de diplômés en cours et que les normes soient respectées.

c) L'animateur en stage pratique doit il compter dans effectifs de façon permanente ?

L'animateur compte dans les effectifs sur la période relative à son temps de travail effectif.

Abdelmajid BENAMAR : Un animateur stagiaire sous convention ne compte pas dans les effectifs RH (non rémunéré), il vient en doublon d'un animateur diplômé. Lorsque l'animateur diplômé est absent, le « stagiaire » prend le relai et reste non accompagné sans pour autant toucher une rémunération.

Alice PELEGRIN : Un stagiaire reste un stagiaire, qu'il soit compté ou non dans les effectifs pour l'encadrement ; j'ai bien compris la problématique que je ferai remonter : en manque d'effectif le stagiaire n'est plus doublé entraînant une perte de qualité.

POINT 7 – Échanges informels

- **Laurent BARTOS** soumet à l'instance de faire un tour d'horizon lors de la prochaine réunion, sur les émeutes qui ont eu lieu avant l'été sur l'ensemble du territoire, bilan pour savoir comment ont vécu nos collègues sur les sites concernés.
- **Les membres du bureau** annoncent à l'instance qu'une **aide exceptionnelle de 500 €** a été octroyée à une salariée en situation précaire et préoccupante.

- **Mohamed FAKHRI** : quelle est la règle lorsqu'un salarié « sanctionné » par l'employeur conteste ladite sanction, et n'obtient pas de réponse.
 - ⇒ **Alice PELEGRIN**, un salarié peut contester une sanction uniquement auprès du tribunal des prudhomme. Il peut cependant demander des précisions à l'employeur, qui en règle générale apporte une réponse. Dans tous les cas sans annulation écrite par l'employeur la sanction persiste.

- **Abdelmajid BENAMAR** : en complément à la question de Mohamed, lorsqu'un salarié demande des précisions sur sa sanction et en absence de réponse de l'employeur ; est ce que cette demande d'information est bien mentionnée dans son dossier du personnel.
 - ⇒ **Alice PELEGRIN** : Oui avec la GED toute information du salarié est consignée dans son dossier du personnel sur notre serveur RH.

- **Anthony LESAGE** : Quand vont reprendre les négociations sur les accords en suspens (accord senior, mobilité douce...)
- Même question pour les NAO
 - ⇒ **CAROLINE GRUET** : les calendriers sont en cours de planification, l'employeur reviendra vers les délégués syndicaux prochainement avec des propositions de dates.

- **Anthony LESAGE** : Les délégués syndicaux ont dénoncé un accord, nous arrivons à la fin du délai de préavis, quelles sont les intentions de Monsieur DUTAILLY.
 - ⇒ **Alice PELEGRIN** : La dénonciation de l'accord nous a été signifiée par l'Inspection du travail en début de semaine avec une notification au 20 juillet me semble-il date à confirmer, le délai de préavis de 3 mois débute donc au 21 juillet. Il me semble que Monsieur DUTAILLY vous a répondu lors de la dernière réunion CSE, en vous assurant sa volonté de reconstruire il reviendra donc vers les délégués syndicaux prochainement.

**L'ordre du jour de la réunion étant épuisé,
La séance est levée à 15h30.**

Fait à Asnières, le 12/10/2023

La Présidente du CSEe ifac
Alice PELEGRIN

Le Secrétaire du CSEe ifac
Mohamed FAKHRI

