

**Procès-Verbal Réunion CSE d'Établissement IFAC
Du jeudi 12 octobre 2023**

Etaient Présent(e)s :

Présidence :

Alice PELEGRIN, Directrice des Ressources Humaines

Caroline GRUET

Élu(e)s titulaires :

Présents :

1	Edina	LOPES	Solidaire Sud	Collège 1	Bussy (matin)
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	Sandrine	MEUNIER	CFDT-SNAPAC	Collège 2	Sartrouville
11	Abdelmajid	BENAMAR	Solidaire Sud	Collège 1	Bussy
12	Christelle	BIGOT	CGT-USPAOC	Collège 1	L'Haÿe les Roses
13	Nour-Eddine	OUIS	Solidaire Sud	Collège 1	Sartrouville
14	Djamel	FERTAS	CFDT-SNAPAC	Collège 2	Sartrouville
15	Gladys	PRECHEUR	Solidaire Sud	Collège 2	Bussy (après-midi)
16	Mounia	EL KADI	CFDT-SNAPAC	Collège 2	Marseille
17	Emilie	CLOSIER	Solidaire Sud	Collège 2	Bussy
18	Yacine	MILOUDI	CFDT-SNAPAC	Collège 2	Nord
19	Yann	BOICHIN	CGT-USPAOC	Collège 1	Sartrouville
20	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 Valentin DUGELAY ICLD Collège 2 Marseille

Délégués syndicaux de Ifac

- Thierry YORO, Solidaire SUD

ORDRE DU JOUR - RÉUNION CSE ÉTABLISSEMENT IFAC

Jeudi 12 octobre 2023

POINT 1 – Validation :

- a) Validation PV 14/09/2023
- b) Validation PV du

POINT 2- Fonctionnement du CSE e ifac :

- a) Mouvements des IRP et RP
 - i. Remplacement référente harcèlement (N.M)
 - ii. Remplacement R. Proximité, Jonathan Laurent et Fleur LECHULT « Vo-
repe »
 - iii. Nomination R. Proximité à Digne-les-Bains
 - iv. Heures de délégations « Règles des donations du tutélaire au Sup-
pléant »
- b) Information sur les « Aide de secours »

POINT 3- Rapports des commissions :

- a) Commission ASC
 - i. Cadeaux de Noel 2023
 - ii. Point sur HELLO CSE
- b) Commission SSCT et qualité de vie au travail
- c) Commission Handicap « Livret Handicap »
 - i. Mesures prise pour faciliter le maintien au travail, des accidentés du
travail et des salariés atteints de maladies chroniques évolutives.
 - ii. Mesures prises sur l'aménagement des postes de travail

POINT 4 – Consultations et informations (CSSCT) :

- a) Suivi des dossiers inaptitudes, avec reclassement
 - i. Présentations RRH
- b) Informations sur le suivi des dossiers inaptitudes sans reclassements
- c) Information sur le plan de formation 2024
 - i. Formations Professionnelles qualifiantes « Demandes des
collaborateurs qui restent sans réponses »
- d) Information sur le RSE/RSO « Responsabilité Sociétale des Organisations et des
Entreprises »
- e) Organisation du temps de travail

- i. Rémunérations des contrats CEE à l'ifac « Quel sont les établissements qui ne rémunère pas les CEE à 75^e par jour travailler minimum et pourquoi ? »
- ii. Horaire du travail collectif « Réorganisation des horaires, avant l'ouverture et après la fermeture »
- iii. Entretiens professionnels « Règles et obligations »

POINT 5– Informations :

- a) Les marchés entrants/sortants
 - i. Organigrammes de l'ifac actualiser
- b) Invitation des représentants des organisations sociales des marchés entrants le 9 novembre 2023.
- c) Agenda des négociation annuelle 2024
 - i. Comité de suivi des accords

POINT 6 –Registre du CSE :

- i. Règles de reprise de l'ancienneté de branche à l'ifac

POINT 7 – Echanges informels :

LA SÉANCE EST OUVERTE À 10H
JEUDI 12 OCTOBRE 2023 EN VISIOCONFÉRENCE

POINT 1 – Validation :

- a) Validation PV 14/09/2023
 - ⇒ Validation du PV reporté à la réunion du 9 novembre

⇒ Validation du PV à l'unanimité des membres présents (19/19 votes)

POINT 2- Fonctionnement du CSE e ifac :

- a) Mouvements des IRP et RP
 - i. Remplacement référente harcèlement (N.M)
Ce point relève du CSE central – Nathalie MADEIRA était référente harcèlement sexuel et agissements sexistes au CSE central.
Rappel : Référents harcèlement CSE Ifac : Sabrina CHAILLET & Yanisse KLABI
 - ii. Remplacement R. Proximité, Jonathan Laurent et Fleur LEHELDT « Voreppe »
 - iii. Nomination R. Proximité à Digne-les-Bains

- ✚ Jonathan LAURENT a été désigné RP en remplacement de Fleur LEHELDT (PV du 15/12/22).
- ✚ Jonathan LAURENT ayant quitté les effectifs, désignation de son remplaçant ou sa remplaçante
- ✚ Nomination d'un représentant de proximité à Dignes les bains

⇒ Aucune candidature pour le moment, les membres du CSE Ifac vont se rapprocher des sites concernés.

i. Heures de délégations « Règles des délégations du titulaire au Suppléant »

Heures de délégations (source : RI CSE signé le 12/05/2022)

Règles de délégations du titulaire au suppléant :

Les membres du comité social et économique peuvent-ils mutualiser leurs heures de délégation ?

Les membres titulaires du comité social et économiques disposent chacun d'un volume individuel et mensuel d'heures de délégation. Néanmoins, ils peuvent chaque mois répartir entre eux et avec les suppléants le crédit d'heures dont ils disposent (art. L. 2315-9).

La répartition ne peut toutefois conduire l'un d'eux à **disposer dans le mois de plus d'une fois et demie le crédit d'heures de délégation dont il devrait disposer en application des dispositions réglementaires** (art. R. 2315-6).

Ex: pour un titulaire disposant de **26** heures de délégation pourra doter un suppléant de **39** heures maximum si le titulaire n'utilise aucune heure et qu'il détient un compteur positif sur le mois dernier (M-1).

Le suppléant doit générer les bons de délégations relatifs à ces heures dans le mois en cours quel que soit la période dont il a besoin.

Ex: Un titulaire n'utilisant pas la totalité de ses heures et ayant un compteur positif de 39 heures le mois précédent, octroie 39 heures à un suppléant le 5 octobre. Le suppléant devra générer ses bons de délégations au plus tard le 31 octobre 2023.

b) Information sur les « Aide de secours »

⇒ Les membres du bureau informe l'instance qu'un secours de 500€ a été octroyé à une salariée.

POINT 3- Rapports des commissions :

a) Commission ASC

i. Cadeaux de Noel 2023

Mohamed FAKHRI regrette de ne pas avoir été invité en tant que délégué syndical cette fois-ci à la commission ASC.

Maurice ZETOUN est surpris également d'apprendre que la commission ASC s'est réunie hier, et confirme qu'usuellement il est invité en tant que délégué syndical à chaque commission. Il espère être de nouveau invité aux prochaines réunions.

Sylvain LANDAU présente toutes ses excuses auprès de Mohamed FAKHRI et Maurice ZETOUN, et tient à les rassurer ce n'était pas du tout intentionnel il s'agit d'un simple oubli d'envoi d'invitation.

Anthony LESAGE : Ce n'est pas le discours que vous avez tenu avec Laurent BARTOS, lors de cette commission de mardi matin. J'ai demandé pourquoi Mohamed n'était pas invité, vous m'avez répondu avec Laurent BARTOS que les délégués syndicaux n'avaient pas à être invités. Était présente Émilie, me semble-t-il, qui pourra confirmer mes propos.

Sylvain LANDAU : Effectivement c'est la réponse que l'on a donnée mais je ne pense pas que ce soit la bonne. Alice va nous confirmer que les délégués syndicaux doivent être invités à chaque commission, si elle nous dit oui la question ne se pose plus, et je vous présente à nouveau mes excuses.

Alice PELEGRIN, la Présidente : Ce n'est pas une réunion réglementée, c'était aux élus de décider les modalités d'organisation et des invitations.

Anthony LESAGE : Si je peux me permettre Alice, l'usage fait que depuis cette mandature et la mandature précédente, l'usage fait que les délégués syndicaux, étaient systématiquement invités lors de chaque commission.

Alice PELEGRIN, la Présidente : Ce n'est pas vraiment pas réglementé en fait, Je vous réponds juste légalement, les modalités d'organisation et les invitations sont faites par les élus. Cette Commission elle est entre vous donc c'est à vous d'en déterminer les modalités. Il faut suivre les engagements que vous avez pris si ça n'a pas été fait, est ce qu'on fait aujourd'hui ? Il faut peut-être le clarifier dans le règlement intérieur ou dans le PV.

Mohamed FAKHRI : Cet élément est déjà clarifié dans le règlement intérieur du CSE Ifac et CSE central, et comme ce n'est pas à l'ordre du jour continuons la réunion.

Alice PELEGRIN LA Présidente, rappelle que la commission ASC n'ayant pas encore rendu compte au CSE central, les éléments ne pourront être donnés qu'à titre d'informations.

Sylvain LANDAU fait un compte rendu de la commission ASC : Augmentation d'une centaine de personnes en termes d'achats cadeaux de Noël et la Commission s'était dit de maintenir le même niveau d'aide que l'année dernière, c'est à dire :

120€ pour les ETP plus de 80%

80 € pour les ETP de 50 à 80 %

50 € pour les ETP de 30 à 80 %

30 € pour les ETP en dessous de 30 %

Le budget augmenterait de. 22000€ et serait en grande partie assumé par l'augmentation des dotations du budget des ASC du CSE, on peut reconduire toutes les actions Sociales et culturelles à l'identique de l'année précédente, un léger prélèvement (environ 6 500€ initialement prévu 16 000€) serait à prévoir sur les reliquats des anciens CE détenus par l'employeur, [comme voté lors de la réunion de présentation du budget prévisionnel des ASC au CSE Ifac].

La vraie question serait : est-ce que l'on continue avec GLADY ou est-ce que l'on s'oriente vers HELLO-CSE.

Avec Laurent, nous sommes dans l'attente des devis actualisés des 2 prestataires, il semblerait que GLADY veuille faire encore un petit effort pour nous garder.

Bilan chèques Noël 2022 = Sur 236 000 € de chèques Noël 2022 émis, 54 000 € n'ont pas été consommés soit 23% du montant global.

2 267 salariés ont été dotés, 86% des bénéficiaires se sont connectés*, et 14% ne l'ont jamais fait soit 371 salariés.

(*connectés ne veut pas dire consommés).

Mohamed FAKHRI : invite l'instance à trouver une solution pour que l'ensemble des salariés puissent bénéficier de ses actions sociales et culturelles

Alice PELEGRIN, la Présidente : propose de se rapprocher du service communication pour essayer de faire une relance auprès des salariés via « Primobox », elle reviendra vers nous.

ii. Point sur HELLO CSE

Mohamed FAKHRI demande à **Sylvain LANDAU** s'il est possible d'avoir un bilan sur Hello-Cse comme pour Glady sur l'utilisation des chèques cultures.

Sylvain LANDAU va voir ce qu'il peut consulter et nous fera un retour leur utilisation. Il annonce que sur la dernière dotation du mois de mars la moitié a été consommée.

Anthony LESAGE : Serait-il possible de d'annexer au PV les documents qui nous ont été présentés par Sylvain.

Sylvain LANDAU : Tout sera présenté au CSE Ifac du 9 novembre, aujourd'hui c'est juste une information puisque le CSE Central n'a pas encore été consulté.

b) Commission SSCT et qualité de vie au travail

Restitution des membres du CSST aux élus :

- Organisation des CSSCT
- Interventions ALEA (DUERP)
- Enquête QVT

Alice PELEGRIN la Présidente : Restitution des membres du CSSCT aux élus sur :

- L'organisation des CSSCT,
- Intervention d'aléa, qui est un logiciel qui met en place les DUERP et le PA-PRIPACT, peut aussi être utile pour le nombre d'accidents du travail.
- L'enquête sur la qualité de vie au travail est réalisée par **Humanis**,

On avait regroupé avec votre accord la réunion CSSCT pour un temps où effectivement aléa vous a présenté leur logiciel, juste pour information préalable, étant donné que c'est un nouveau logiciel, le CSE central sera consulté quant à l'utilisation de ce logiciel le 19 octobre.

Ensuite vous faire un petit retour sur l'enquête de qualité de vie au travail qui va être lancée très prochainement sur l'ensemble de l'Ifac.

Est-ce qu'il y a des membres qui ont participé aux différentes commissions qui se sont tenues en début de mois, et qui souhaitent faire un retour dessus.

Yann BOICHIN : J'avais une question des DUERP, qui va remplir ces documents ?

Alice PELEGRIN, la Présidente : les managers et les DR, habituellement 2 journées sont consacrées pour mettre à jour les DUERP les 21 & 22 septembre. Cette année les dates risquent d'être décalées en fonction de l'avancement de ce nouveau projet.

Yann BOICHIN : vont-ils contacter le personnel sur le terrain pour évaluer les risques

Alice PELEGRIN, la Présidente : Oui c'est prévu dans ce sens

Anthony LESAGE : Je n'ai pas compris ça lors de la réunion, il me semble que l'employeur a annoncé que les partenaires sociaux seraient associés au déploiement main dans la main de ces DUERP sur la redescende des informations.

Alice PELEGRIN, la Présidente : Je vous invite à revoir ce point lors de la réunion CSE Central

c) Commission Handicap « Livret Handicap »

- i. **Mesures prises pour faciliter le maintien au travail, des accidentés du travail et des salariés atteints de maladies chroniques évolutives.**
- ii. **Mesures prises sur l'aménagement des postes de travail**

Sylvie MARTELLI : Lors de la dernière commission handicap nous avons échangé sur le contenu du livret sur les mesures prises. Nous avons fait une relecture complète dont la qualité de ce livret,

Alice PELEGRIN : Livret qui je le souligne a été saluée lors de notre dernière séance CSE.

Christine LORET : Nous n'avons pas eu de nouvelle commission handicap récemment, nous avons échangé uniquement sur le livret, j'ai noté une modification à faire concernant la journée allouée par trimestre qui peut être divisée en 2 demi-journées et ce n'est pas notifié sur le livret. Je vais me rapprocher de Bénédicte.

J'ai une question concernant le fond de solidarité : nous avons aidé une salariée en 2021 pour un appareil auditif, à ce jour son audition s'est dégradée (elle est en train de faire des démarches) peut-on si elle nous sollicite à nouveau lui venir en aide ?

Sylvain LANDAU rappelle les conditions d'utilisation définies par la commission :

« L'utilisation du fond de solidarité pour une seule et même personne est limitée à 2 000€ par action. Une fois une action engagée pour un collaborateur une nouvelle action n'est possible qu'une fois une période de carence de 3 ans observée.

Le délai de carence à respecter pourra être réduit si le CSE le juge nécessaire et si le budget disponible le permet. »

Mohamed FAKHRI : Nous avons des salariés victimes d'un accident de travail, et qui n'ont pas eu d'aménagement de leur poste pour faciliter leur reprise de travail. J'aimerais savoir s'il y a quelque chose de prévu dans le livret handicap par rapport à ces situations.

Christine LORET : Oui à partir du moment où le salarié est reconnu RQTH (travailleur handicapé), c'est la première condition qui peut déclencher tout le reste.

Alice PELEGRIN : Je souhaite le préciser si des salariés rencontrent des difficultés pour assurer leur poste de travail (sans être reconnu RQTH), nous pouvons en collaboration avec la médecine du travail et en fonction de leurs recommandations effectuer des aménagements de poste.

POINT 4 – Consultations et informations (CSSCT) :

a) **Suivi des dossiers inaptitudes, avec reclassement**

i. **Présentations RRH**

[REDACTED]
animatrice IFAC [REDACTED] en arrêt maladie depuis plus d'un an, la médecine du travail a déclaré la salariée en inaptitude de travail avec recherche de reclassement. La recherche de reclassement par l'employeur dans le respect des préconisations de la médecine du travail n'ont pas permis de proposition de poste à la salariée.

Alice PELEGRIN la Présidente, pour répondre favorablement à la demande de certains élus propose à l'instance lors de l'envoi des dossiers d'inaptitude soumis à la consultation du CSE d'adresser également les échanges de mails relatifs à la recherche de reclassement.

Sylvie MARTELLI, insiste sur l'importance de prendre contact avec les salariés concernés pour connaître leur ressenti, et regrette que les membres élus n'aient pas réussi à contacter la salariée.

⇒ **Les membres du CSE émettent un avis favorable à la poursuite de la procédure de licenciement de la salariée. (15 votes « favorable » ; 5 abstentions « pas de retour de la salariée »)**

b) **Informations sur le suivi des dossiers inaptitudes sans reclassements**

[REDACTED] – Secrétaire [REDACTED], en arrêt maladie depuis le 01/06/2022. Le 13/09/2023 la médecine du travail a déclaré la salariée inapte à la reprise de travail sans reclassement l'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

[REDACTED] Directrice de crèche [REDACTED], en arrêt maladie depuis le 31/03/2022. Le 21/09/2023 la médecine du travail a déclaré la salariée inapte à la reprise de travail sans reclassement l'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Mohamed FAKHRI le secrétaire, n'a pas réussi à joindre la salariée et regrette d'avoir reçu l'information trop tard, connaissant l'historique sur ce site il estime que la procédure a peut-être été trop rapide.

c) **Information sur le plan de formation 2024**

i. **Formations Professionnelles qualifiantes « Demandes des collaborateurs qui restent sans réponses »**

Alice PELEGRIN, la Présidente informe le CSE du calendrier plan de formation :

FORMATION 2024	
OCTOBRE Construction et consultation	Construction des supports de communication et des recueils de besoins. Consultation sur les orientations stratégiques en matière de formation.
NOVEMBRE Consultation	Consultations du CSE sur les orientations stratégiques en matière de formation professionnelle.
MI-NOVEMBRE Déploiement et Accompagnement	Communication du budget et de sa répartition par établissement. Lancement du recueil des besoins en formation. KIT FORMATION : Catalogue CAMPUS 2024 Note explicative : (Qui fait Quoi ?) Le Service RH appuie les opérationnels pour compléter les supports (tableur Excel).
DÉCEMBRE Résultats	Retour des opérationnels et compilation des données par le service RH.
MI-DÉCEMBRE Consultation	Consultation du CSE sur le plan de développement des compétences.
FIN DÉCEMBRE Transmission	Transmission des validations pour déploiement et organisations des formations

Christine LORET sollicite la Présidente pour connaître la date de la prochaine commission formation.

- d) Information sur le RSE/RSO « Responsabilité Sociétale des Organisations et des Entreprises »**

PRÉSENTATION DE LA DÉMARCHE RSE/RSO

2022



DÉMARCHE RSE/RSO

RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DES ENTREPRISES / ORGANISATIONS

Responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses activités sur la société, sur l'économie et sur l'environnement

Se traduit par un comportement éthique et transparent, qui contribue au développement durable



Grands enjeux du développement durable



Environnement / écologie : préserver la diversité des espèces et les ressources naturelles et énergétiques



Société : satisfaire les besoins en santé, éducation, habitat, emploi, prévention de l'exclusion, équité, intergénération

Economie : créer des richesses et améliorer les conditions de vie matérielles

Démarche RSE/RSO



Norme ISO 26000 donne les lignes directrices relatives à la RSO/RSE

Norme ISO 26000 définit périmètre RSE autour de 7 thèmes



Les 7 thématiques centrales



- **La gouvernance** : manière de piloter l'organisation et d'en rendre compte en toute transparence, travailler ensemble, promouvoir management collectif, intelligence collective
- **Les droits de l'Homme** : prise en compte des droits humains, lutte contre les discriminations, accès aux droits
- **Relations et conditions de travail** : bien-être au travail, sécurité au travail, dialogue social, carrière, formation
- **Environnement** : lutte contre la pollution, formation aux écogestes, réduction des GES, biodiversité, ressources naturelles
- **Questions relatives aux consommateurs** : prise en compte de l'intérêt des usagers, respect de la vie privée, recours de l'utilisateur, droit d'accès aux informations concernant l'utilisateur
- **Loyauté des pratiques** : lutte contre la corruption, respect des droits de propriété, engagement politique responsable, concurrence loyale, favoriser les fournisseurs locaux
- **Communautés et développement local** : actions d'intérêt public en faveur du territoire, contribution à la création de richesse sur son territoire

Intérêt de la démarche pour l'ifac



➤ Pourquoi engager démarche ?

- Affirmer spécificités de l'ifac par son engagement sociétal
- Inscrire l'utilité sociale de l'organisation et des engagements clairs et lisibles
- Être « proactif » et anticiper les évolutions réglementaires et les clauses en matière de RSE dans les marchés publics
- Mettre en confiance les équipes par leur implication plus forte dans un projet d'organisation ayant du sens

➤ Résultats attendus

- Dialogue clarifié avec les parties prenantes
- État des lieux des bonnes pratiques RSE
- Plan d'action avec des engagements concrets et réalistes
- Approche de la RSE partagée par l'ensemble des salariés et administrateurs
- Faire de la RSE un projet fédérateur
- Occasion de réinterroger le projet associatif
- Communication de l'ifac avec ses parties prenantes

Méthodologie



1^{ère} étape

→ État des lieux et analyse des besoins sur l'organisation territoriale

Objectif : identifier et mettre en valeur les pratiques existantes et leurs évolutions dans le temps

- Interviews et confrontations des parties prenantes
- Questionnaire d'état des lieux
- Analyse des entretiens : les pratiques qui fonctionnent, les pratiques à améliorer

2^{ème} étape

→ Etablir un plan d'action dans une démarche d'amélioration continue

Objectif : permettre d'intégrer la démarche à tous les niveaux de responsabilité et d'activités de l'ifac

- Plan d'action personnalisé à la suite de l'analyse des entretiens
- Afficher des objectifs précis pour chacun des 7 piliers avec les améliorations visées

Méthodologie



3^{ème} étape

→ Construire les indicateurs RSE/RSO

Objectif : permettre de suivre la démarche et d'évaluer sa progression

- Définir les indicateurs pour chaque objectif fixé

4^{ème} étape

→ Développer la démarche

- Communiquer et promouvoir la démarche au sein de toute l'organisation, pour l'intégrer dans les pratiques et au projet associatif
- Établir un rapport RSE/RSO
- S'engager dans une démarche de certification auprès d'un label engagé RSE

Avancée de la démarche



- Plusieurs rencontres avec Nicolas MARTIN de RScop, cabinet d'accompagnement
- Demande de devis auprès d'un second cabinet conseil
- Recherches de financement pour l'accompagnement
- Dossier de demande de financement envoyé à Pays de la Loire Conseil → réponse d'ici début février / financement attendu max 3420€
- Subvention jeunesse et sport 4740€
- Accord de Thierry HEUVENERS pour participer à la démarche → rencontre à prévoir
- Newsletter

Méthodologie



- Réflexion sur le projet avec le comité technique :
 - Damien CARET
 - Miliane CHARREAU
 - Clément DELORT
 - Alice PELEGRIN
- Choix de lancer la démarche dans deux régions pilote : **ifac ouest & ifac nord**
- Objectif : démarche déployée dans régions pilote **été 2022**

Méthodologie



Réflexions en groupe de travail

- Sur chaque territoire, désigner un **binôme** (voire plus) **réfèrent RSO** avec manager/opérateur
- Les différents référents constituent les **groupes de travail RSO** : différents ateliers par département/siège
- 15 personnes maximum par groupe

Respect de la **représentativité de tous les corps de métiers** pour prendre en compte les besoins de chacun, envisager de réunir certains métiers si besoin

Accompagnement de RScop



- Cabinet RScop accompagne la responsabilité sociétale des organisations
- Formation de tous les référents RSO :
 - présentation de l'ensemble de la méthode,
 - utilisation de la plateforme ESS Pratiques,
 - présentation des 4 temps de travail : identification des parties prenantes, état des lieux, plan d'actions→ 1 journée de formation par groupe de 15 personnes max (1080€/jour)
- Rscop va accompagner ifac pour lancement de la démarche dans un département de l'ouest

Plateforme ESS Pratiques



- Plateforme qui regroupe un ensemble d'outils et ressources pour monter en compétences dans la maîtrise des démarches RSE/RSO et dans l'appropriation du guide des bonnes pratiques de la loi ESS
- Créée par cabinet RScop, cabinet qui accompagne la responsabilité sociétale des organisations
- Formation à l'utilisation de la plateforme ESS Pratiques sera faite par le cabinet RScop

Méthodologie



Prochaines étapes

- Réunion de présentation de RScop au comité technique le 02/02
- Constitution des groupes de travail composés des référents RSO, en collaboration avec les coordo de secteurs
- Début des formations mars
- Début des ateliers suite aux formations

Alice PELEGRIN la Présidente : La RSO (Responsabilité Sociétale des Organisations) a été mise en place à l'Ifac depuis le début 2022.

Aujourd'hui ces actions sont déployées sur l'ensemble des territoires de l'Ifac, réparties en 7 territoires. Ces déploiement devraient être finalisée vers Mai 2024.

Avancée de la démarche RSO	Formation	Atelier 1	Atelier 2	Atelier 3	Atelier 4	Séminaire restitution
Ouest	x	x	x	x	x	x
Nord	x	x	x	x	x	?
Arc Méditerranée	x	x	x	x	?	?
IdF 95 + IdF Est	x	x	11/10	15/11		
IdF Ouest (siège+Paris+Haut de seine+Normandie)	x	19/10	23/11	?	?	?
IdF Sud + Yvelines	x	13/11	8/12	22/1	4/3	

e) Organisation du temps de travail

i. Rémunérations des contrats CEE à l'ifac « Quel sont les établissements qui ne rémunère pas les CEE à 75^e par jour travailler minimum et pourquoi ? »

Alice PELEGRIN, la Présidente : Rappelons tout d'abord qu'au 1^{er} mai 2023, la rémunération des titulaires d'un CEE, par jour, ne peut ainsi être inférieure à 25,344 € (11,52 € x2,2).

Depuis la signature des NAO les opérationnels ont été sensibilisés sur l'engagement pris par la direction générale de L Ifac, à savoir : poursuivre et accentuer les efforts menés par territoire afin de déterminer un équilibre national pour la valorisation de la journée de CE sur une base de 7 fois le SMIC horaire pour le cycle 2023 2024.

Certains sont encore en deçà mais poursuivent leur effort pour atteindre cet équilibre. La dénonciation de nos accords remet en question l'orientation prise par la direction, c'est thématique feront partie des nouvelles négociations.

Anthony LESAGE : Sur le territoire national en % combien de structures respectent la rémunération sur laquelle l'employeur c'était engagé ?

Alice PELEGRIN : Il s'agit d'une demande d'équilibre national avec une échéance à la fin du cycle 2023/2024 donc il faut donc attendre ce délai pour une évaluation.

Pour vous donner un exemple Nîmes a augmenté de plus de 10% ses tarifs CEE L'engagement est pris et suivi.

Anthony LESAGE : Je sais qu'un travail a été fait sur le site d'Aulnay concernant les horaires collectifs et je vous en remercie. J'aurai cependant une petite question : avez-vous pu Madame la Présidente déterminer le nombre d'établissements qui appliquaient un horaire de travail identique à celui de l'accueil du public ?

Alice PELEGRIN : Je me suis rapprochée de l'ensemble des opérationnels, j'ai obtenu plusieurs réponses différentes (certains étaient concernés par cette problématique d'autres non...). J'ai sensibilisé l'ensemble des opérationnels en leur demandant d'essayer de trouver une solution s'ils rencontraient cette problématique. Il ne faut pas en faire une généralité ce n'est pas le cas sur tous les sites.

Anthony LESAGE : Qu'Est-ce que vous entendez par « problématique » : les collègues qui remontent ce problème sur le fait que leur planning indique le même horaire que les horaires d'ouvertures des structures ; ou les mêmes horaires sans forcément que les collègues aient remonté ça comme une problématique ?

Alice PELEGRIN : Non moi je parle du fait que ce sujet a déjà été abordé lors de la dernière réunion de CSE et que c'était une problématique que vous-même m'avez fait remonter, je reprends vos propos, et c'est pour ça que j'ai rapidement réagis et pris contact avec l'ensemble des opérationnels.

Anthony LESAGE : Alors j'ai du mal m'exprimer lorsque j'ai posé ma question, sur quelle structure ces horaires sont appliqués (même horaire de travail que les horaires d'ouverture) ?

Alice PELEGRIN : Je vous le confirme Anthony les horaires de temps d'accueil de de temps de travail ne sont pas harmonisés sur l'ensemble du territoire, c'est un sujet qui sera abordé lors de nos prochaines négociations avec une photographie complète.

Gladys PRECHEUR et Abdelmadjid BENAMAR informent la Présidente que certains salariés CEE rencontrent des soucis de retard de virement de salaire de plusieurs semaines, également sur l'établissement de leur contrat de travail.

ii. Horaire du travail collectif « Réorganisation des horaires, avant l'ouverture et après la fermeture »

Rapprochement des opérationnels et sensibilisations + organisation d'une réunion avec certains élus d'Aulnay + future négociation avec les Organisations Syndicale suite à la **dénonciation de l'accord relatif au temps de travail**.

iii. Entretiens professionnels « Règles et obligations »

Alice PELEGRIN la Présidente : l'entretien professionnel a lieu tous les 2 ans, il vise à accompagner les salariés dans leur perspective d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi. Il ne faut pas confondre l'entretien professionnel avec l'entretien annuel qui aujourd'hui n'est plus obligatoire mais que l'ifac a souhaité conserver pour renforcer des engagements réciproques entre les entre le manager et le salarié, fidéliser nos collaborateurs et surtout créer un moment d'échange, cet entretien est annuel.

Pour rappel, l'entretien professionnel et l'entretien annuel peuvent se faire au même moment avec 2 trames complètement différentes puisque l'on n'évoque pas les mêmes besoins.

Yann BOICHIN : Est-ce que les responsables d'établissement ont reçu la consigne de mettre en place ces entretiens professionnels ?

Alice PELEGRIN la Présidente : Oui bien sur c'est une campagne qui est lancée tous les ans par Roman avec les supports sur une période de mai à septembre.

Pour les demandes d'augmentation de salaire il s'agit de **l'entretien de maîtrise professionnelle** qui a été mis en place par la **CCN ECLAT** au 1^{er} janvier 2022 par l'avenant 182.

Ces entretiens doivent avoir lieu tous les 4 ans, très complexes à mettre en place les employeurs ont un délai pour les mettre en œuvre, les salariés ifac n'ayant pas eu leur 1^{er} entretien se sont vu revaloriser leur coefficient de 1%.

POINT 5– Informations :

a) Les marchés entrants/sortants

i. Organigrammes de l'ifac actualisé

Pas de mouvement

b) Invitation des représentants des organisations sociales des marchés entrants le 9 novembre 2023.

Invitation à titre exceptionnel des représentants titulaires des organisations sociales des marchés entrants le 9/11/2023 :

- Paris 14^{ème} (3 salariés protégés)
- Saint Martin de Crau (2 salariés protégés)

Mohamed Fakhri, le secrétaire, Tient à remercier l'ensemble des équipes RH, pour les réponses apportées aux questionnements des salariés de Paris 14e et à la mise en place de permanences d'information et de présentation de ifac.

c) Agenda des négociation annuelle 2024

i. Comité de suivi des accords

Prévu depuis des mois et se tiendra le 13/11/2023 de 10h à 11h en présentiel à Asnières.

ii. NAO

Propositions de dates adressées par Caroline GRUET aux DS UES

POINT 6 –Registre du CSE :

i. Règles de reprise de l'ancienneté de branche à l'ifac

Alice PELEGRIN la Présidente :

✚ **La reconstitution de carrière** sert à valoriser la fidélité des périodes d'emploi avant l'embauche du salarié à l'ifac. Pour toute embauche depuis le 1 janvier 2022, on prévoit que la reconstitution de carrière du salarié pour ces contrats précédents, si on l'embauche dans notre structure, est accordée selon certaines modalités. Il a droit avec un plafonnement de 40 points à :

- 2 points par an par année entière dans la branche éclat
- 1 point par année entière dans la le secteur de l'économie sociale et solidaire.
- 1 point par année entière pour un emploi de même nature au sein des autres secteurs le secteur marchand ou secteur de collectivités publiques.

✚ **L'ancienneté** : elle s'applique sur tous les contrats de travail après une période de travail effectif de 12 mois 2 points sont accordés à chaque salarié.

La reconstitution de carrière est valorisée par la valeur V2, alors que l'ancienneté par la V1.

Emilie CLOSIER demande à la Présidente de travailler sur la communication concernant la reconstitution de salaire, beaucoup de salariés ne comprennent pas l'article mentionné sur le contrat de travail et ne bénéficie pas de celle-ci.

Sylvain LANDAU souhaiterait que les salariés ayant travaillé eu sein de l'ifac, la reconstitution de salaire leur soit automatiquement attribuée.

POINT 7 – Échanges informels :

Alice PELEGRIN la Présidente informe l'instance que le Point sur les « échanges Informels » ne sera pas enregistré ni notifié sur le PV, les échanges pourront être reportés à l'ordre du jour de la réunion CSE suivante.

**L'ordre du jour de la réunion étant épuisé,
La séance est levée à 16 h 55**

Fait à Asnières, le 12/10/2023

La Présidente du CSEe ifac
Alice PELEGRIN



Le Secrétaire du CSEe ifac
Mohamed FAKHRI

