

**Procès-Verbal Réunion CSE d'Établissement IFAC
Du jeudi 9 novembre 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	
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	Yann	BOICHIN	CGT-USPAOC	Collège 1	Sartrouville	
8	N'Gnouma	SAMASSA	CGT-USPAOC	Collège 2	Aulnay	
9	Yacine	MILOUDI	CFDT-SNAPAC	Collège 2	Nord	
10	Louis	VINCENT	CFDT-SNAPAC	Collège 1	Sartrouville	*Sup FLAMENT Mickael
11	Sandrine	MEUNIER	CFDT-SNAPAC	Collège 2	Sartrouville	
12	Abdelmadjid	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	Natacha	PIETZRAC	CFDT-SNAPAC	Collège 1	Nord	*Sup CHACHA Amira
19	Yanisse	KLABI	CGT-USPAOC	Collège 1	Aulnay	
20	Emilie	CLOSIER	Solidaire Sud	Collège 2	Bussy	
21	Onélia	PINTO RODA	CGT-USPAOC	Collège 2	Juvisy	Ap-midi

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	Nassim	TABTI	CGT-USPAOC	Collège 2	Aulnay
6	Sylvie	MARTELLI	CFDT-SNAPAC	Collège 3	Marseille
7	Valentin	DUGELAY	ICLD	Collège 2	Marseille

Délégués syndicaux de Ifac

- Thierry YORO, SUD Solidaire
- Loïc KHADRE ELBAS, SUD Solidaire

ORDRE DU JOUR - RÉUNION CSE ÉTABLISSEMENT IFAC

Jeudi 9 Novembre 2023

POINT 1 – Validation :

- a) Validation PV du 12 septembre et 14 octobre 2023

POINT 2 - Fonctionnement du CSE établissement ifac :

- a) Mouvements des IRP et RP
 - i. Point sur les représentants(tes) de proximité

Point sur « DELEGATIO » formation/information

- b) Point sur la subvention ASC/sommes verser au CSE central via les reliquats
- c) Point sur la subvention fonctionnement retenu sur le compte de l'employeur

POINT 3 - Rapports des commissions :

- a) Commission ASC
 - i. Point sur la situation des collaborateurs réfractaires à la dématérialisation des Œuvres sociales (les salarié.es qui n'ont pas consommé les sommes allouées) quelles actions ?
- b) Commission aide au logement
 - i. Information Visale

POINT 4 – Consultations et informations du CSE

- a) Augmentation masse salariale 2024
- b) Résultat consultation CSE central ALEA logiciel
- c) Questionnaire Humanis
- d) Consultations des dossiers inaptitudes, avec reclassements
 - a. Présentation par les RRH
- e) Informations sur le suivi des dossiers inaptitudes, sans reclassements

POINT 5– Informations du CSE

- a) Information des membres du CSE sur les négociations en cours
- b) Les marchés entrants/sortants 2023/24
- c) Invitation du représentant des organisations sociales des marchés entrants
 - i Paris 14ème (Intervention des anciens IRP)
 - ii Saint Martin de Crau

POINT 6 –Registre du CSE

- i. Travail le samedi
- j. Temps de repos / Temps de pause

- k. Point sur l'avenant 196 ECLAT
- l. Contrat d'apprentissage (prise en charge des repas, transports ?)
- m. Lettre de mission rappel des règles

POINT 7 – Échanges informels

La séance est ouverte à 10h
Jeudi 9 novembre en visioconférence

Note liminaire de Monsieur BENAMAR Abdelmadjid :

“Bonjour à toutes et à tous, je me présente Monsieur BENAMAR Abdelmadjid, je suis élu au CSEe Ifac, trésorier du CSEe Ifac et élu au CSE central, et pour votre information, j'ai été nommé délégué syndical par solidaire SUD à la place de Loïc (KHADRE ELBAS) qui est en congé sabbatique pour un an. Je le remplace durant cette période et je remercie Solidaire SUD de m'avoir fait confiance, en espérant mener à bien ma mission de délégué syndical. En vous souhaitant une bonne réunion à tous, merci.”

Alice PELEGRIN la Présidente félicite Monsieur Abdelmajid BENAMAR pour sa nomination.

POINT 1 – Validation :

- a) Validation PV du 14 septembre et 12 octobre 2023

⇒ PV du 14 septembre 2023 est adopté à l'unanimité des membres CSEe ifac (19/19 votes)

⇒ PV du 12 octobre 2023 : Point reporté à la prochaine réunion

POINT 2 - Fonctionnement du CSE établissement ifac :

- a) Mouvements des IRP et RP
 - i. Point sur les représentants(tes) de proximité
 - ✚ Pas de mouvement

Point sur « DELEGATIO » formation/information

Caroline GRUET rappelle son rendez-vous avec la chef de projet le 15 novembre pour les problèmes techniques rencontrés par les utilisateurs, elle invite les membres de l'instance à lui faire remonter leurs problématiques éventuelles.

Caroline GRUET confirme la séance de formation sur l'outil « Déléгатio » Vendredi 17 novembre de 14h à 15h30.

Anthony LESAGE informe que des dons d'heures ont été effectués à certains élus suppléants le mois dernier, et ceux-ci n'ont pas réussi à se connecter, il demande la possibilité de reporter les dons d'heures non utilisés du mois dernier ce mois-ci.

Alice PELEGRIN la Présidente valide la demande d'Anthony si le don d'heure a été effectué dans les délais.

Anthony LESAGE demande un rappel des règles sur l'utilisation des heures de délégation hors temps de travail. Il demande la confirmation que ces heures sont obligatoirement rémunérées et non récupérées.

Caroline GRUET confirme le principe de paiement de ces heures, elle précise qu'une communication sera faite par le biais des RH à l'ensemble des managers.

b) Point sur la subvention ASC/sommes verser au CSE central via les reliquats

c) Point sur la subvention fonctionnement retenu sur le compte de l'employeur

Mohamed FAKHRI le Secrétaire, souhaite lorsque le budget des ASC nécessite l'utilisation d'une partie du reliquat* qu'une demande soit faite au CSEe Ifac par le CSE central et que la somme transite par les comptes du CSEe Ifac (*somme identifiée lors de l'audit par le commissaire aux comptes détenue par l'employeur pour le compte du CSEe Ifac).

Abdelmadjid BENAMAR le Trésorier, confirme la demande du secrétaire, et précise que cette somme appartenant au CSEe ifac tout mouvement devra figurer sur les comptes annuels de celui-ci.

POINT 3 - Rapports des commissions :

a) Commission ASC

i. Point sur la situation des collaborateurs réfractaires à la dématérialisation des Œuvres sociales (les salarié.es qui n'ont pas consommé les sommes allouées) quelles actions ?

Mohamed FAKHRI rappelle que lors de la dernière réunion CSEe Ifac, il nous a été annoncé qu'un certain nombre de salariés n'avait pas consommé l'action Noël 2022. Il se demande si la dématérialisation des œuvres sociales n'en serait pas la raison, et demande à l'instance ce qui pourrait mis en place pour y remédier.

Sylvain LANDAU a relancé par mail personnalisé (+ de 800 mails) tous les salariés à qui il restait plus de 10€ sur le compte des ASC, pour l'ensemble des réponses les deux problématiques étaient un problème de mot de passe/identifiant ou un oubli d'utilisation, depuis le taux d'utilisation est passé à 82 %.

Sylvain LANDAU rappelle les avantages de la dématérialisation des ASC : distribution immédiate, un avantage financier de 4% sur l'ensemble de la commande et les sommes qui ne sont pas utilisées sont reversées sur le compte du CSE.

Sylvain LANDAU pense que la vraie question n'est pas de savoir si la dématérialisation a du sens, mais comment palier aux difficultés de la dématérialisation pour un certain nombre de nos collègues => **La communication du CSE doit être améliorée.**

b) Commission aide au logement

i. Information Visale

Caroline GRUET : Lors de notre réunion commission aide au logement notre correspondant d'action logement nous a fait un bilan mitigé, enfin très pauvre sur le locatif, et nous a présenté le dispositif de Visale. C'est dispositif qui permet à un certain type de salariés de bénéficier d'une garantie, quand ils n'ont pas de garant de caution d'accéder à des logements, y compris sur le

secteur privé où semi-social. Il s'adresse à un public qui se trouve être le même que l'on a majoritairement à l'Ifac; donc des publics jeunes, des publics en contrats précaires et permet de garantir au bailleur un paiement des loyers. Ce dispositif rencontre un très grand succès en France et fait de Visale le garant de la place publique.

Afin de diffuser largement cette information pour que les personnels qui sont vraiment chez nous potentiellement concernés puissent avoir l'information on a réfléchi aux pistes de diffusion de cette information.

1. La commission information aide au logement a proposé de faire des communications spécifiques en plus de la communication générale d'action logement, et de faire un point particulier sur IFAC EN POCHE qui est aujourd'hui accessible par la plateforme Calaméo.
2. Proposition de faire une note qui partirait de la direction et largement diffusée aux managers par l'équipe RH sur la lettre de l'Ifac (ça peut être aussi un critère de recrutement).
3. Diffusion sur le site du CSE.

POINT 4 – Consultations et informations du CSE

a) Augmentation masse salariale 2024

Alice PELEGRIN la Présidente annonce une évolution de la masse salariale en 2024, selon les critères suivants :

Au plus tard au 1^{er} janvier 2024 :

Evolution du coefficient

- ⇒ Groupe A – Le coefficient 250 passera au coefficients 257 => + 7 points

A compter de janvier 2024 :

Evolution des coefficients

- ⇒ Groupe B – Le coefficient 260 passera au coefficient 265 => + 5 points
- ⇒ Groupe C – Le coefficient 280 passera au coefficient 285 => + 5 points
- ⇒ Groupe D – Le coefficient 300 passera au coefficient 305 => + 5 points

Evolution de la valeur du point

- ⇒ V1 = 7,01 (7,12 en 2025 et 7,23 en 2026)
- ⇒ V2 = 6,60

Indemnité à temps partiel pour les contrats de moins de 24h

- ⇒ 8 points au lieu de 7 auparavant => + 1 point
- ⇒ Calcul des 8 points sur la V1 (sur la V2 auparavant) => 7,01 au lieu de 6,60

Points de coupure

- ⇒ 5 points au lieu de 3 points auparavant => + 2 points

b) Résultat consultation CSE central ALEA logiciel

Alice PELEGRIN la Présidente annonce à l'instance que les élus membres du CSE central ont rendu un avis favorable et unanime pour l'utilisation et la poursuite du projet lié au développement du logiciel ALEA - DUERP

c) Questionnaire Humanis

Le projet du questionnaire Humanis redémarre et sera envoyé et distribué à l'ensemble des salariés de l'Ifac entre le 15 décembre 2023 et le 15 janvier 2024.

⇒ Point abordé au dernier CSE central

d) Consultations des dossiers inaptitudes, avec reclassements

a. Présentation par les RRH

=> Pas de dossier

e) Informations sur le suivi des dossiers inaptitudes, sans reclassements



Animatrice

la salariée était en arrêt longue maladie (dossier de prévoyance monté par l'ancien employeur Léo Lagrange), elle n'a jamais repris son poste, et personne n'a jamais été en contact avec elle. Le 18/10/2023 la médecine du travail a déclaré la salariée inapte à la reprise de son poste travail, sans recherche de reclassement (l'état de santé de la salariée faisant obstacle à tout reclassement dans un emploi). Romain SALVATORE informe l'instance de la poursuite de la procédure de licenciement.



Animateur jeunes

: Le salarié était en accident de travail, il a vu le médecin conseil qui a décidé que ce salarié était consolidé. A la suite de cette décision le salarié est reparti en arrêt maladie. Le 5 octobre 2023 la médecine du travail a déclaré que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi. a donc été licencié pour inaptitude sans reclassement.

Dernièrement La médecin du travail a transmis un certificat notifiant que son inaptitude serait susceptible être en lien avec son premier accident de de travail, l'Ifac a rempli le formulaire CERFA qui a été remis au salarié le 23 octobre avec l'ensemble de ses documents de sortie. Nous sommes donc en attente de savoir si l'inaptitude du salarié va être requalifiée ou non en maladie professionnelle. Pour information, si la requalification en maladie professionnelle est avérée les indemnités de licenciement sont doublées, il y aura une régularisation de son bulletin de salaire de sortie.

Mohamed FAKHRI : J'ai une question sur les congés payés, ça se passe comment pour les arrêts longue maladie ?



Alice PELEGRIN, la Présidente : Il n'y avait pas d'acquisition des congés payés quand on était en maladie longue durée. Suite à l'arrêt du 13 septembre, on prend en compte l'acquisition des congés payés à partir du 13 septembre qu'il soit en maladie ou pas.

Mohamed FAKHRI : Merci pour la réponse, mais je pense qu'il y a une autre disposition par rapport aux arrêts maladie qui est prévue justement par le dernier texte qui précise que l'on peut revenir jusqu'à 3 ans en arrière pour récupérer les congés sur ces arrêts maladies.



Alice PELEGRIN, la Présidente : Pas Pour l'instant, la rétroactivité n'est pas encore donnée aujourd'hui, il faudrait des jurisprudences là-dessus, il faudrait peut-être 18 à 24 mois pour que ce soit mis en place. Aujourd'hui, ce que nous devons mettre en place, nous employeurs, notre obligation, c'est de garantir l'acquisition des congés payés pour les personnes en maladie à partir du 13 septembre 2023.


Mohamed FAKHRI : On mettra ce point à la prochaine réunion CSE si ça ne vous dérange pas.

Alice PELEGRIN, la Présidente : Je donnerai la même réponse, mais ça ne me dérange pas.

 Animatrice  La salariée a été en congé maternité en 2017, puis en congé parental jusqu'au 31/08/2019. A la suite de ce congé la salariée était en arrêt maladie jusqu'au 4 octobre 2023.

Le 5 octobre 2023, la salariée a été déclarée inapte à la reprise de son poste de travail sans reclassement, l'état de santé de la salariée faisant obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

 Animatrice  . Embauchée le 01/01/2020, la salariée a été en arrêt maladie du 02/09/2021 au 15/10/2023. Le 16/10/2023 la médecine du travail a été déclarée inapte à la reprise de son poste de travail sans reclassement, l'état de santé de la salariée faisant obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

Anthony LESAGE : N'Gouma SAMASSA a contacté les deux salariées, leur inaptitude n'est pas liée à une maladie professionnelle. Elles sont toutes les deux contentes de partir, elles ont été reçues par  qui leur a expliqué gentiment la procédure de licenciement et qui leur a donné toutes les informations.

POINT 5– Informations du CSE

a) Information des membres du CSE sur les négociations en cours

Mohamed FAKHRI informe officiellement les membres du CSE Ifac que l'organisation syndicale CFDT-SNAPAC a dénoncé l'accord d'entreprise Ifac, et qu'elle est entrée en négociation avec l'employeur ; une 1^{ère} réunion le 17 octobre dernier a eu lieu pour déterminer l'organisation de ces négociations.

La motivation de l'Organisation syndicale CFDT-SNAPAC pour la dénonciation de cet accord, est porté essentiellement sur un point qui est : l'Organisation du temps de travail dans l'entreprise

pour les salariés de la branche animation notamment l'application de la modulation du temps de travail prévue par CCN ECLAT.

Mohamed FAKHRI annonce également que les NAO (Négociations annuelles Obligatoires) sont en cours.

Alice PELEGRIN, la Présidente : Effectivement, c'est l'accord sur la durée du travail de 2009 qui a été dénoncé. On s'est réuni le 17 octobre pour une réunion préparatoire pour les prochaines réunions, on se rencontrera avec les différents syndicats une fois tous les 2 mois, notre prochaine réunion aura lieu au mois de décembre.

Juste en avant-première et pour information, j'étais en réunion lundi avec la Commission HEXO-PEE (ceux sont les syndicats qui régissent notre convention collective) ils sont en train également de revoir le modèle de la durée du travail au sein de la convention collective ECLAT et envisagent l'annualisation. Parce qu'on était 15 associations représentatives autour de cette table, dont Léo Lagrange, l'UFCV, enfin les grandes structures qui régissent le monde de l'animation : aucune d'entre elles (pour avoir posé la question aux DRH qui étaient présents, et voire aux directeurs) n'utilise absolument pas ni la modulation de type A, ni la modulation de type B.

David Cluzeau, qui est le président de cette commission HEXOPEE nous a effectivement dit que la modulation n'était apparemment pas (sur tous les territoires, toutes les associations qui font partie de cette branche) une organisation opérationnelle cohérente en lien avec l'animation. Du coup, on aura des informations de l'avancée de ce travail collaboratif ; mais l'annualisation a été évoquée.

Pour information également les avenants ou les accords en tous les cas qui sont conclus au sein d'une association sont dérogatoires par rapport à notre convention collective. Aujourd'hui, nous sommes effectivement sur de l'annualisation par dérogation puisqu'un accord était en vigueur depuis 2009 c'est important que vous sachiez.

On va renégocier comme l'a dit Mohamed suite à cette dénonciation, il y a beaucoup de choses qui sont à prendre en compte dans la durée du travail, il n'y a pas que la modulation ou annualisation. Il y a aussi tout ce qui va derrière, c'est-à-dire le forfait jour, les congés payés, les pauses ; ça remet vraiment en cause tout le schéma organisationnel mis en place à ce jour au sein de l'Ifac.

Depuis cette dénonciation, nous sommes dans ce qu'on appelle une période de survie de l'accord, ce qui veut dire que l'accord survit jusqu'au 17 octobre 2024. Nous nous devons, nous employeurs et syndicats négocier et trouver une nouvelle organisation pour qu'un nouvel accord soit signé.

L'accord n'est pas encore tombé, il a été dénoncé, mais il subsiste toujours jusqu'à la publication d'un nouvel accord.

Mohamed FAKHRI : Je vous remercie, Madame la Présidente, pour ces informations complémentaires. Il y a peut-être une commission qui discute sur le sujet au niveau national, mais il y a aussi la convention collective ECLAT qui est applicable ; à partir du 17 octobre 2024 s'il n'y a pas

d'accord trouvé avec les représentants des organisations syndicales c'est la convention collective qui s'applique.

Alice PELEGRIN, la Présidente : Eh oui, mais je crains qu'au 17 octobre 2024 on soit surement sur l'annualisation selon la convention collective ECLAT. C'est l'information que je souhaitais partager avec vous que j'ai eu lundi.

Maurice ZETOUN : HEXOPEE c'est bien le syndicat des employeurs, donc il n'y a pas encore eu l'accord des syndicats des employés ?

Alice PELEGRIN, la Présidente : Il n'y a même pas eu d'accord, puisque je vous dit qu'on en a discuté et qu'effectivement l'annualisation sera portée puisqu'aucune des associations autour de la table n'utilisent aujourd'hui la modulation, elle de s'apparente pas à une organisation cohérente et opérationnelle dans l'animation.

Mohamed FAKHRI : En fait là pour répondre à Maurice, ce que Madame la Présidente nous présente c'est la discussion du syndicat de l'employeur, c'est le projet qu'ils vont présenter à la commission de branche de l'animation, c'est-à-dire la Commission Nationale Paritaire.

La commission nationale paritaire fixe les règles de la convention collective, ce n'est pas HEXOPEE tout seul, mais avec l'ensemble des syndicats des autres organisations syndicales ; c'est juste un projet. Donc du coup il y a 3 réunions dans l'année, j'imagine que la première ça va être la présentation, 3 réunions dans l'année... on n'est pas rendu avant 3 ans sur le sujet. Je vous rappelle juste que la négociation sur la modulation du temps de travail a démarrée en 2000, et qu'elle a été validée en 2004, on a mis 4 ans pour la mettre en place. J'imagine que le projet d'HEXOPEE ne va pas se réaliser demain, et que d'ici-là on aura signé un accord d'entreprise.

Alice PELEGRIN, la Présidente : C'est ce que j'espère, et dans le meilleur des cas avant le prochain cycle.

Anthony LESAGE : Est-ce qu'un délégué syndical de l'OF peut signer un accord collectif qui concerne le temps de travail de la convention collective ECLAT ?

Caroline GRUET : Soit on parle au niveau de la branche, soit on parle de l'association et donc du périmètre social qui s'applique. Par exemple sur l'Ifac (en sachant qu'à l'Ifac il y a une UES) il y a des délégués syndicaux qui sont nommés pour négocier sur le périmètre de UES, (c'est à dire 2 établissements distincts, le premier c'est Ifac et le 2e établissement distinct c'est Ifac 92), on est rattaché à une UES et donc les négociations se font au niveau de celle-ci. Tous les délégués syndicaux qui sont reconnus au niveau de l'UES ont légitimité.

Anthony LESAGE : En tenant compte du nombre de votants et de la représentativité sur l'UES ?

Caroline GRUET : Alors ça, c'est ce qui va définir le fait qu'un syndicat peut désigner un ou plusieurs délégués, en sachant que tu peux très bien aussi avoir des représentants de syndicats non représentatifs, du moment que leurs conditions répondent aux obligations légales. Donc il faut faire la distinction entre les personnes qui sont élues au CSE et les personnes qui ont un mandat syndical, sous couvert de possibilités d'être désignée déléguée quand on est un syndicat représentatif en fonction du nombre de voix que les personnes ont reçu au premier tour des élections.

Alice PELEGRIN, la Présidente : Merci Caroline on ne va peut-être pas continuer parce que ce n'est pas du tout un sujet du CSE, si vous voulez qu'on en parle, on en parlera au prochain CSE, on le mettra à l'ordre du jour et peut-être qu'on fera un focus là-dessus.

b) Les marchés entrants/sortants 2023/24

⇒ RAS

c) Invitation du représentant des organisations sociales des marchés entrants

i Paris 14ème (Intervention des anciens IRP)

A la suite de l'intégration du marché de Paris, deux anciennes élues ont été invitées : Sylvie Laval animatrice technicienne accompagnée de Malika ??? agent d'accueil.

Malika ??? fait un retour positif sur l'intégration des collaborateurs permanents mais relève certaines difficultés et inquiétudes pour l'intégration des animateurs technicien : modification des conditions du maintien des cours (jauge de remplissage à 50%) ; annulation du cours d'essai inscription au préalable obligatoire, mécontentement des usagers.

Incompréhension de certains animateurs techniciens qui ont vu leurs cours annulés.

Sylvie LAVAL souligne une différence dans le process d'intégration des permanents et des animateurs : Le personnel permanent a été invité à une réunion d'information 10 jours en amont sur leur temps de travail, la réunion a été riche en informations (présentation de l'Ifac, reçu ifac en poche, informations transmises pour la mutuelle, les impôts ...).

En revanche les animateurs techniciens ont été invités 2 à 3 jours à l'avance sachant qu'ils ont d'autres engagements professionnels certains n'ont donc pas pu se libérer pour y assister (délai de prévenance trop court). La réunion a été très rapide (1h à 1h30) hors temps de travail et non rémunérée à la différence des salariés permanents ; pas de présentation de l'Ifac ; pas d'ifac en poche ; aucun renseignement : mutuelle, ou impôts, la seule information transmise a été la jauge de remplissage des cours, (Certains collaborateurs se retrouvent avec deux mutuelles, des taux imposition très élevés... => inquiétude des animateurs).

Alice PELEGRIN, la Présidente : Il y a eu une permanence RH organisée par Romain SALVATORE et Estelle OKMEN qui n'a pas suscité plus de questions que cela. Les salariés ont-ils eu toutes les réponses à leurs questions, ou certaines subsistent encore ? Une autre intervention est-elle nécessaire ?

Sylvie LAVAL : Actuellement la question qui se pose c'est pour le taux de prélèvement à la source, peut être que la situation sera réglée le mois prochain puisqu'il me semble que le délai est de 60 jours.

Alice PELEGRIN, la Présidente : Effectivement ce n'est pas du ressort de l'Ifac, l'information est transmise par les impôts et le délai de régularisation peut s'étendre jusqu'à 90 jours.

Sylvie LAVAL : Pourquoi certains salariés qui ont normalement un tau très faible se retrouve aujourd'hui à un taux de 13%

Caroline GRUET : Malheureusement se sont les règles des impôts, c'est le cas de tous nouveaux salariés qui changent d'employeurs. Il faut être vigilant et bien se rapprocher des services des impôts car ils transmettent aux employeurs des données temporaires « taux de base » qui ne correspondent pas forcément aux situations des salariés. Les employeurs ne peuvent pas interférer dans les dossiers individuels des personnels, il faut que chaque salarié prenne contact avec son service des impôts, il y a la possibilité de le faire en ligne.

Sylvie LAVAL : Moi pour le moment je n'ai signé aucun avenant

Alice PELEGRIN, la Présidente : c'est une reprise de marché, vous êtes transféré de plein droit via l'article 12 24- 1 du code du travail qu'il y ait avenant ou pas vous faites partie intégrante de l'Ifac vous continuez à percevoir vos avantages individuels acquis perçus avec votre ancien gestionnaire. Sur certains marchés, effectivement il y a des avenants parce que souvent il y a aussi une différence par exemple dans l'intitulé des postes parce que notre GPEC n'est pas la même que celle de l'ancien gestionnaire, et cetera, et cetera. Mais quoi qu'il en soit, vous avez la garantie de votre brut et la garantie de vos avantages individuels acquis.

Abdelmadjid BENAMAR : Sylvie qu'est ce que vous appelez animateurs ou salariés permanents ?

Sylvie LAVAL : Les permanents sont payés 35h (assistante de direction, agent d'accueil, coordinateurs, animateurs jeunesse, agent d'entretien, communication etc.), les animateurs techniciens anciennement professeurs, ont une activité spécifique sur 3h, 10h... Ils sont soit en CDI soit auto entrepreneur (prestataire).

Caroline GRUET : Les contrats de travail des animateurs techniciens sont régis par l'article 1.4 dont on vous parlait tout à l'heure et si on transpose sur l'ifac ils ne sont pas sur le calcul de l'annualisation mais sur un calcul spécifique du temps de travail.

Sylvie LAVAL : J'ai lu sur certain avenant qu'il y avait une convention collective ECLAT et une convention collective IFAC.

Alice PELEGRIN, la Présidente : On est régi par la convention collective ECLAT et effectivement, on a une convention collective interne, on n'aurait peut-être pas dû l'appeler convention collective parce que ça porte à confusion, mais effectivement ce sont des principes et des règles dictés qui sont applicables en interne au sein de l'Ifac. Comme l'a dit Caroline, c'est une présentation des différents accords qui sont en vigueur au sein de l'Ifac.

Sylvie LAVAL : je voulais aussi aborder un autre point au niveau de l'affichage : On n'a rien (coordonnées inspection du travail, médecine du travail, règlement intérieur, propositions d'emploi etc.)

Alice PELEGRIN, la Présidente : Vous retrouverez tous ces éléments sur Calaméo, normalement chaque salarié y a accès.

Sylvie LAVAL : je suis d'accord avec vous mais je vais revenir sur mon problème d'animateur. Nous on n'a rien reçu de tout ça, on ne nous l'a pas dit. Il faut que chaque fois que je croise un animateur je lui dise. Ça serait tellement plus simple que tout soit affiché ou ce soit envoyé. Moi je travaille dans un autre centre qui est géré par une autre association, et je sais que la directrice du centre reçoit régulièrement des informations qu'elle affiche sur le tableau réservé.

Alice PELEGRIN la Présidente : dans les modalités, on n'est pas contraint par l'inspection du travail à un affichage papier, il faut que ce soit visible en tous les cas, donné à chaque salarié et accessible sur le site, ça c'est certain que ce soit accessible via un QR code ou via un site ou via classeur.

Dans certains cas, on a des lieux où effectivement on n'a même pas le droit d'afficher parce que les locaux ne nous appartiennent pas et donc on fait une petite page A4 qui renvoie avec des QR code à l'affichage obligatoire. Sur d'autres sites par exemple, on a un classeur qui est mis en place, qui est mis à jour avec l'affichage obligatoire 2023 sur un plastifié qui renvoie à d'autres documents, parce que vous vous doutez bien que le règlement intérieur, mais on ne va pas l'afficher en entier hein, donc on stipule où se trouve chaque document sur ce site. Après moi, je verrai avec Laurence ce qu'il en est. Je pense que la rentrée a été effectivement très dense je vais regarder avec Laurence ce qu'on peut faire là-dessus.

Sylvie LAVAL : Je tiens à dire qu'il y a eu deux semaines de portes ouvertes organisées juste avant les vacances d'automne, j'ai trouvé ça très bien ; ce qui est dommage c'est que la communication a été lancée tardivement, la première semaine était déjà commencée. Et la bonne nouvelle c'est que nos cours ne sont plus suspendus si on n'a pas atteint cette fameuse jauge. Il faut quand même que je dise les bonnes choses.

Alice PELEGRIN, la Présidente : Ça me rassure un peu parce que ça fait plaisir aussi de l'entendre. Je voulais aussi en profiter pour remercier **Romain et Estelle** d'être venus sur place pour répondre aux salariés et de s'être rendus rapidement disponibles. Je tiens à ce que ce soit notifié au PV, je les remercie grandement. Ils ont également ouvert une ligne d'assistance, je trouve ça très bien aussi. Je pense qu'effectivement ils ont été réactifs, nous avons été alertés par les délégués syndicaux, je pense qu'Anthony nous le dira parce qu'il sait reconnaître quand les choses sont bien faites et en tous les cas ils ont été très réactifs.

Sylvie LAVAL : La ligne d'assistance c'est où , c'est comment ?

Alice PELEGRIN, la Présidente : C'est Estelle et Romain qui ont activé une ligne en fait sur des horaires distincts, pour que vous puissiez les joindre.

Sylvie LAVAL : Je n'en ai pas entendu parler, on n'est pas au courant.

Alice PELEGRIN, la Présidente : je demanderai à Romain de revenir vers vous. Attention il ne faut pas confondre question de problématiques opérationnelles et question de problématique RH parce qu'eux ne seront pas à même de vous répondre sur les problématiques de jauge ou de garde d'activité ou pas. Ils pourront vous répondre effectivement sur tout ce qui est contractuel, tout ce qui est avantage, tout ce qui est affichage, et cetera, mais pas sur les problématiques opérationnelles.

Sylvie LAVAL : Et personnellement, je souhaite remercier aussi les 2 délégués, que j'ai eu régulièrement en ligne, ils ont toujours bien répondu à nos questions.

Anthony LESAGE : J'ai noté qu'un classeur allait mis à disposition sur les sites de Paris 14, est ce que ça serait possible de rappeler cette consigne à l'ensemble de nos managers du territoire ou de l'UES.

Alice PELEGRIN, la Présidente : Je ne sais pas si ça sera le support d'un classeur, c'est vraiment en fonction des sites, il y a des sites en fait où il y a effectivement un classeur et d'autre où il y a un affichage à 4 avec un QR code qui renvoie aux affichages obligatoires, je vais faire une note de rappel. Je viens déjà d'interpeller Romain sur l'affichage obligatoire de Paris 14e.

Sylvain LANDAU présente à Sylvie et Malika les différentes actions sociales et les conditions d'attribution mises en place par le CSE Central.

ii Saint Martin de Crau

⇒ Invitation reportée au prochain CSEe Ifac

POINT 6 –Registre du CSE

i. Travail le samedi

Ce point a déjà été évoqué lors du CSE du 12/09/2023.

Si un.e salarié.e a des réclamations relatives à ce dispositif, il.elle peut se rapprocher de son N+1 afin que la situation soit évaluée de manière individuelle.

Abdelmadjid BENAMAR : Pouvez-vous nous rappeler Alice les majorations appliquées en cas de travail le dimanche sur la base du volontariat ?

Alice PELEGRIN, la Présidente : Si je travaille le dimanche, quelle est la majoration ? Pour vous donner un exemple concret : j'ai travaillé 4 h par exemple un dimanche à titre exceptionnel, (parce que le dimanche n'est pas un jour de travail habituel dans mon planning) ; conventionnellement je suis dans l'obligation de récupérer ces 4 h, et il y a 50% des heures effectuées qui sont majorées. Donc ça veut dire que je récupère mes 4 h. et j'ai 2 h soit à récupérer, soit à me faire payer en heures sup.

Yann BOICHIN : Je réitère la question d'Anthony : Quand un salarié en formation toute la semaine du samedi au dimanche, c'est-à-dire souvent les formations BAFD, Est-ce que ça lui donne droit à 2 jours de récupération, donc le lundi et mardi suivant le dimanche ou pas.

Alice PELEGRIN, la Présidente : J'ai déjà répondu là-dessus et comme je l'ai dit, c'est marqué au PV du mois de septembre. Sur la convention collective, il s'agit bien de 2 jours de repos consécutifs ou alors par dérogation, on peut avoir 35 h de repos composé de 24h00 du repos minimum hebdomadaire et des 11 h de repos. Donc c'est ou 35 h de repos si j'ai une dérogation, ou 2 jours consécutifs, précédent ou suivant sur les 6 jours.

j. Temps de repos / Temps de pause

Le temps de pause :

La CCNA (article 5.3) prévoit un temps de pause fixé à **45 minutes par "journée de travail"**. En pratique **dès lors que la fourchette des horaires du salarié compte un repas** (que ce soit celui du midi ou du soir – ex : 19h-16h ou 15h-22h), cette pause de 45 minutes est due au salarié.

Exemple : un salarié qui travaille de 9h à 16h30 aura droit à la pause de 45 minutes (par ex à 12h30).

En revanche, un salarié qui travaillera qu'une ½ journée (sans dépasser 6h consécutives de travail), ne bénéficiera pas de cette coupure conventionnelle.

Exemple : un salarié qui travaille de 9h à 13h ou de 14h à 18h ne bénéficiera pas de cette

coupure de 45 minutes.

En outre, la loi prévoit que, dès lors que le temps de travail quotidien atteint 6h consécutives, le salarié doit bénéficier d'une pause minimum de 20 minutes.

Les repas et les pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque le salarié se trouve à la disposition de son employeur durant ces temps.

La CCNA prévoit également à l'article 5.3 que la journée de travail ne compte qu'une seule interruption d'activité, laquelle ne peut pas être supérieure à 2 heures.

Par exception, certains postes limitativement listés à l'article 5.3, peuvent avoir une coupure de plus de 2h ou 2 coupures dans la journée de travail.

Alice PELEGRIN, la Présidente : Il a été porté à l'ordre du jour une question sur le temps de repos/ temps de pause : notre convention collective prévoit 45 Min de pause pour tout collaborateur dont les horaires de travail comptent un repas ; le repas et les pauses sont considérés comme du temps de travail effectif donc payés dès lors que les collaborateurs sont sur ces temps à la disposition de l'employeur. Lorsqu'ils ne sont pas à disposition de l'employeur et que les animateurs peuvent vaquer à leurs occupations personnelles forcément, ces temps-là ne sont pas rémunérés.

Des précisions du coup ont été demandées sur un territoire en particulier, sur le territoire des Yvelines : l'application de cette directive est appliquée sur ce territoire, néanmoins l'organisation est peut-être particulière, que ce soit sur ce territoire là ou un autre, puisque les temps de pauses peuvent être différents. C'est en fait pour répondre aux demandes des salariés que les coordinateurs proposent des aménagements différents dans la prise des temps de pause. J'insiste sur un point ce n'est pas une décision unilatérale, mais une décision collégiale et une organisation collégiale puisque c'est la demande des salariés.

Les coordinateurs laissent aux choix au.à la salarié.e de :

- Prendre ces 45 minutes consécutivement (en vacant à ses occupations personnelles et donc ce temps de pause n'est pas rémunéré et la journée de travail est donc prolongée de 45 minutes) **pratique très peu courante car non souhaitée par les salarié.es.**
- Disposer de ces 45 minutes consécutivement (en restant à la disposition de l'employeur. Ce temps de pause est donc rémunéré).
- De les scinder en deux temps pendant le temps de travail (en général 25 mn et 20 mn, une pause pendant le temps de sieste et une autre pendant le goûter). Cette disposition permet aux animateur.trices de cumuler plusieurs pauses et de réduire l'amplitude de leur journée de travail (9h30 à 10h le mercredi en temps scolaire – 9h30 pour les journées de vacances). **Pratique majoritairement appliquée à la demande express des salarié.es des sites concernés.**

Les animateurs sont très investis envers les enfants et souhaitent effectivement pour la plupart rester sur sites à disposition des enfants et pour assurer leur sécurité.

À cet effet Gaël CAYLA a adressé une note à ses 4 coordinateurs/coordinatrices hier, en rappelant ce qu'était le temps de pause et en rappelant les modalités que je viens de vous énumérer en amont de la convention collective et de ce qui est appliqué et ce qui doit l'être au sein de l'Ifac. Je pense que l'on vous a démontré par cette organisation qui est mise en place, que les coordos sont vraiment à l'écoute des collaborateurs, s'il y a des difficultés, il faut leur en faire part.

Anthony LESAGE : Pour moi il y a bien une différence entre le temps de repos et le temps de pause. Le temps de repos, est inclus dans le temps de travail et les animateurs sont à la disposition de l'employeur.

Alice PELEGRIN, la Présidente : Le temps de repos quotidien : Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11h consécutives entre chaque jour de travail.

Anthony LESAGE : Dans la convention collective ÉCLAT qui est commentée par votre organisation syndicale Hexopée , si je ne m'abuse, il y a bien marqué un temps de repos de 45 minutes consécutives sous l'entendu inclus dans le temps de travail et pour moi peut être que mon interprétation n'est pas la bonne : en plus de ces 45 min de repos inclus dans le temps de travail et payé chacun de nos collègues peut prétendre à ses temps de pause toutes les 3 ou 6 h. Ça vous ne me le confirmez pas Alice ?

Alice PELEGRIN, la Présidente : Non, c'est à dire moi ce que je vous confirme que les 45 Min qui sont à prendre ce n'est pas un temps de repos, c'est un temps de pause. Le temps de repos dans la convention ECLAT, c'est les 11 h. de repos hebdomadaire sur les 2 jours consécutifs dont on a déjà parlé lors de notre derniers CSE. Les 45 minutes de temps de pause effectivement, il n'y a pas de modalité sur le fait qu'elle soit consécutive ou non.

Anthony LESAGE : Moi ce que j'ai eu comme remontée de nos collaborateurs c'est que le temps de pause de 45 minutes tout en restant à la disposition de l'employeur était ajouté à leur journée de travail de 9h30.

Alice PELEGRIN, la Présidente : Si cela concerne le territoire des Yvelines, on a été très clair et la note de de Gaël CAIYA est très claire là-dessus, ce n'est aucunement ça. Si on reste à disposition de l'employeur, ce temps de pause là n'est pas ajouté à votre journée.

Anthony LESAGE : Petite dernière question, parce que ça peut être intéressant si un collègue souhaite quitter le site pendant 45 minutes il a cette possibilité-là ? et du coup ce qui est logique il n'est plus à la disposition de l'employeur il a la possibilité de finir 45 minutes plus tard ou commencer 45 minutes plus tôt.

Alice PELEGRIN, la Présidente : Ça c'est à voir directement avec l'organisation, c'est à dire qu'aujourd'hui vous avez des plannings annuels qui vous sont communiqués des fin août début septembre. Si après les plannings ne conviennent pas ou ne vont pas, ou ne sont pas en lien avec votre vie de famille ou votre vie personnelle, et cetera, il faut voir directement avec votre N+1 avec votre manager.

Anthony LESAGE : Ils mettent l'amplitude horaire ils ne mettent pas les horaires exacts sur les plannings

Alice PELEGRIN, la Présidente : Oui c'est en ça que je vous dis que c'est vraiment une décision collégiale, il y a eu une réflexion notamment sur les Yvelines pour en avoir longuement discuter avec Gaël, qui a été menée avec les coordos et avec l'ensemble des salariés. Après moi, je parle au nom de Gaël, je peux parler aussi sur mon service, c'est-à-dire que les salariés aujourd'hui ça les ennuie plus de prendre 45 Min de pause. Ils préfèrent généralement terminer plutôt et prendre qu'une demi-heure en vaquant à leur occupation personnelle et 15 minutes à la disposition de l'employeur. C'est en fonction des besoins et de la possibilité du manager de le mettre en

place par rapport au taux d'encadrement et tout ce qui régit la sécurité de nos enfants et de nos sites.

Anthony LESAGE : Je vous remercie Alice d'avoir pris le temps de vous rapprocher de Gaël CAIYA.

k. Point sur l'avenant 196 ECLAT

Point sur l'avenant 196

Tout salarié dès lors qu'il exerce des missions l'amenant à avoir du face à face éducatif et/ou pédagogique avec un public, bénéficie des nouvelles dispositions de l'avenant 196 sur le temps de préparation.

⚠ Les salariés relevant de la grille spécifique (Animateur-techniciens / Professeurs ne sont pas concernés par ces nouvelles dispositions étant donné qu'ils ont déjà leur propre décompte du temps de préparation prévu à l'article 1.4 de l'annexe I de la CCN Eclat. De même, les personnes embauchées en Contrat d'engagement éducatif (CEE) ne sont pas concernées.

Le temps de préparation est le temps de préparation associé à l'acte éducatif et/ou pédagogique (face à face)

Les temps de déplacement nécessaire à l'activité ne peuvent pas entrer dans ces temps de préparation ;

L'organisation du temps de préparation relève de l'employeur dont le contrôle et la mise en œuvre relèvent de sa responsabilité.

Cet avenant prévoit que cette proportion consacrée à la préparation de l'acte éducatif et/ou pédagogique doit **obligatoirement à minima correspondre à 15% de la durée consacrée à l'acte éducatif et/ou pédagogique.**

L'atteinte de ces 15% pourra se faire avec une étape intermédiaire à 10%.

Cette application pourra s'organiser en deux étapes :

1^{ère} étape : une proportion du temps de préparation fixée à minima à **10%** dans un délai de 6 mois à compter du lendemain de la parution au JO de l'arrêté de l'extension ou au plus tard au **1^{er} septembre 2024**

2^{ème} étape : une proportion du temps de préparation fixée à minima à **15%** au plus tard à la date du deuxième anniversaire de la publication de l'arrêté de l'extension ou le cas échéant au **1^{er} septembre 2026**.

La détermination de ce minima indiqué doit tenir compte de l'organisation de fonctionnement de la structure et de la réalité des besoins des salariés pour assurer la qualité de leur acte éducatif et ou pédagogique.

Pour information, une réflexion est engagée avec les délégués sur la mise en œuvre progressive de cet avenant conformément aux dispositions conventionnelles. En moyenne, nous atteignons à ce jour, une moyenne entre 7 et 10% selon les métiers.

Alice PELEGRIN, la Présidente : Pour information, à ce jour on est en moyenne entre 7 et 10 % de ce temps de préparation, on a un effort encore à faire jusqu'au 1 septembre 2024. Et je

pense qu'effectivement, lorsque vous parlez tout à l'heure de la dénonciation des accords de la durée travail, ce point-là sera aussi à aborder et pourquoi pas inclus dans cet accord.

Yann BOICHIN : Excusez-moi Alice, je ne comprends pas pourquoi vous dites que ce point-là va être abordé dans les dans les négociations ?

Alice PELEGRIN, la Présidente : on peut l'appliquer tout de suite, enfin en en respectant le calendrier, mais moi je proposais éventuellement de le mettre même si on applique la même chose. La durée du travail ça englobe aussi ces temps-là. Après on verra ça entre nous lors de notre prochaine réunion. Mais si vous voulez, dans la durée du travail il n'y a pas que le temps de travail, ces dénonciations ont aussi des conséquences sur d'autres modalités d'organisation du temps de travail, notamment les CP, les forfaits jours, et cetera, ça en fait partie en fait. L'accord n'a pas été révisé, étant donné qu'il a été dénoncé en entier, on peut faire entrer ces dispositions à l'intérieur, après rien ne nous l'empêche, j'y avais pensé pour essayer de recenser le maximum de choses dans cet accord qu'il soit le plus complet possible après effectivement, il n'y a pas d'incidence à le mettre ou non.

Yann BOICHIN : La seule incidence qui pourrait y avoir c'est si ce temps de travail, ce temps de préparation est augmenté par la suite, on reste sur l'accord qui est de 15% alors qu'il aurait été augmenté.

Alice PELEGRIN, la Présidente : alors ce n'était pas du tout pour partir là-dessus, c'était pour avoir une image, et puis même dans l'accord on pourra dire qu'on suivra stricto sensu les augmentations, on peut le tourner un peu comme on veut, donc ça il y a, il y a aucun problème et c'était pour avoir une photo.

Yann BOICHIN : est-ce que les animateurs d'accueil de loisirs /accueil périscolaire sont concernés par cette mesure ?

Alice PELEGRIN, la Présidente : Oui, complètement.

I. Contrat d'apprentissage (prise en charge des repas, transports ?)

Alice PELEGRIN, la Présidente : Alors il y avait une question, sur la prise en charge des repas pour le contrat d'apprentissage : pour les apprentis c'est très simple, il est considéré comme un salarié donc s'il est sur un site qui a par exemple des tickets restos, forcément il aura droit au ticket resto, en revanche, il y a une petite parenthèse là-dessus : il a droit quand il est au sein de l'association, et pas quand il est à l'école. Idem pour la prise en charge des frais de transports, la prise en charge des transports bien sûr se fait à 50%, comme pour les salariés si ce n'est la part où effectivement l'apprenti est à l'école. La réponse répond à votre question ?

Anthony LESAGE : Oui je vous remercie Alice c'est très clair

m. Lettre de mission rappel des règles

Alice PELEGRIN, la Présidente :

Une lettre de mission soit être **écrite** et **co signée** par l'employeur et le.la salarié.e concerné.e. Elle doit mentionner les principales missions qui incombent au.à la salarié.e et être limitée dans le temps. Une compensation financière sous forme de prime est versée mensuellement sous réserve de la présence effective du.de la salarié.e.

Onélia PINTO RODA : Expose le cas particulier d'une salariée

Alice PELEGRIN, la Présidente propose un rendez-vous à Onélia pour étudier le dossier de la salariée.

POINT 7 – Échanges informels

**L'ordre du jour de la réunion étant épuisé,
La séance est levée à 16h50.**

Fait à Asnières, le 09/11/2023

La Présidente du CSEe ifac
Alice PELEGRIN



Le Secrétaire du CSEe ifac
Mohamed FAKHRI

