

**Procès-Verbal Réunion CSE d'Établissement IFAC
Du jeudi 18 janvier 2024**

Etaient Présent(e)s :

Présidence :

Alice PELEGRIN, Directrice des Ressources Humaines
Caroline GRUET

Élu(e)s titulaires :

Présents en présentiel :

1	Sylvain	LANDAU	CFDT-SNAPAC	Collège 3	Sartrouville	
2	Nour-Eddine	OUIS	Solidaire Sud	Collège 1	Sartrouville	*sup KHADRE ELBAS L.
3	Valentin	DUGELAY	ICLD	Collège 2	Marseille	
4	Mounia	EL KADI	CFDT-SNAPAC	Collège 2	Marseille	
5	Amandine	GUELFOUT	Solidaire Sud	Collège 2	Bussy	
6	Helena	ALVES	Solidaire Sud	Collège 1	Bussy	
7	Gladys	PRECHEUR	Solidaire Sud	Collège 2	Bussy	*Sup BENAMAR A.

Présents en visioconférence :

8	Christine	LORET	CFDT-SNAPAC	Collège 1	Sartrouville	
9	Anthony	LESAGE	CGT-USPAOC	Collège 1	Sartrouville	
10	Mohamed	FAKHRI	CFDT – SNAPAC	Collège 1	Sartrouville	
11	Yann	BOICHIN	CGT-USPAOC	Collège 1	Sartrouville	
12	Louis	VINCENT	CFDT-SNAPAC	Collège 1	Sartrouville	*Sup FLAMENT Mickael
13	Sandrine	MEUNIER	CFDT-SNAPAC	Collège 2	Sartrouville	
14	Djamel	FERTAS	CFDT-SNAPAC	Collège 2	Sartrouville	
15	Onélia	PINTO RODA	CGT-SNAPAC	Collège 2	Juvisy	*Sup SMASSA Ngouma
16	Nassim	TABTI	CGT-USPAOC	Collège	Aulnay	
17	Yacine	MILOUDI	CFDT SNAPAC	Collège 2	Nord	

Délégués syndicaux de UES en visioconférence

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

Délégués syndicaux IFAC en présentiel

- ZETOUN Maurice, Solidaire SUD en présentiel

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	N’Gnouma	SAMASSA	CGT-USPAOC	Collège 2	Aulnay*
6	Christelle	BIGOT	CGT-USPAOC	Collège 1	L’Haÿe les Roses
7	Yves	BURIDANT	CFDT-SNAPAC	Collège 1	Nord
8	Yanisse	KLABI	CGT-USPAOC	Collège 1	Aulnay
9	Edina	LOPES	Solidaire Sud	Collège 1	Bussy
10	Sylvie	MARTELLI	CFDT-SNAPAC	Collège 3	Marseille
11	Abdelmadjid	BENAMAR	Solidaire Sud	College 1	Bussy*

Délégués syndicaux de Ifac

- Thierry YORO, SUD Solidaire
- BENAMAR Abdelmadjid, Solidaire SUD

ORDRE DU JOUR - RÉUNION CSE ÉTABLISSEMENT IFAC

Jeudi 18 janvier 2024

POINT 1 – Validation :

- a) Validation PV du 12 octobre et 09 novembre et le 07 décembre 2023

POINT 2 - Fonctionnement du CSE e ifac :

- a) Mouvements des IRP et RP
 - i. Départ de Madame Emilie CLOSIER
 - ii. Remplacement de Madame Emilie CLOSIER
- b) Point sur les comptes CSE ifac, au 31 décembre 2023
- c) Réflexions relatives aux diffusions des PV, communications du CSE et OS
- d) Modification de la chartre relative aux frais du CSE

POINT 3 - Rapports des commissions :

- a) Commission ASC
 - i. Point cadeaux de Noël 2023
- b) Commission SSCT
 - i. Présentation et suivi, l’enquête santé et qualité de vie « Humanis »
 - ii. Point d’avancement, « Aléa prévention DUERP »
- c) Commission formation, GPEC et handicap du 14/12/23
 - i. Présentation (Christine)

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

POINT 5– Informations :

- a) Les marchés entrants/sortants
 - i. Organigrammes de l'ifac actualisé
 - ii. Retours des salariés sur les frais de santé 2024 « mutuelle d'entreprise »
 - iii. Droits aux congés, sur les périodes d'absences maladie « Arrêt du 13 septembre »

POINT 6 –Registre du CSE :

- a) Organisation du travail des IRP :
 - i. Remplacement des élus lors des réunions et heures de délégations
 - ii. Que prévoit l'employeur concernant un allègement sur les tâches administratives pour élus CSE ?
 - iii. Comment on décompte les 80 jours des CEE avec ou sans week-end ?

- b) Annualisation :
 - i. Comment est calculé l'annualisation ?
 - ii. Comment fonctionne l'annualisation en salaire ?
 - iii. Quelles sont les heures supplémentaires payées ?
 - iv. Déroulement de carrière

POINT 7 – Echanges informels :

La séance est ouverte à 10h,
Présentiel à Ifac Asnières et en visioconférence
Jeudi 18 janvier 2024

POINT 1 – Validation :

- a) Validation PV du 12 octobre et 09 novembre et le 07 décembre 2023



Validation PV du 12/10/2024 : Le PV est adopté à l'unanimité des membres présents



Validation PV du 09/11/2023 : Le PV a été validé le 07/12/2023

✚ Validation PV du 07/12/2023 : Point reporté PV non finalisé

POINT 2 - Fonctionnement du CSE e ifac :

a) Mouvements des IRP et RP

- i. Départ de Madame Emilie CLOSIER
- ii. Remplacement de Madame Emilie CLOSIER

⇒ Héléna ALVES – Solidaire Sud est élue au poste de membre titulaire au CSEe Ifac

⇒ Héléna ALVES est désignée par le CSEe Ifac comme membre élu au CSE Central

b) Point sur les comptes CSE ifac, au 31 décembre 2023

c) Réflexions relatives aux diffusions des PV, communications du CSE et OS

Au vu du départ prochain de Sylvain LANDAU responsable de la liste de diffusion de l'instance, **Mohamed FAKHRI le secrétaire** demande à la Présidente quels sont les moyens mis à la disposition du CSEe pour permettre la diffusion des PV et/ou communications.

⇒ **Alice PELEGRIN la Présidente** donne l'autorisation au secrétaire du CSEe ifac de générer une liste de diffusion des adresses emails professionnelles à partir de l'organigramme Ifac transmis ce jour.

Même question pour la diffusion des communications syndicales.

⇒ **La Présidente**, annonce que les communications OS pourront également être transmises par cette liste uniquement après consultation et validation de la Direction.

⇒ Le secrétaire du CSEe Ifac est en charge de la diffusion des Procès-Verbaux

Anthony LESAGE demande à la Présidente si les Organisations Syndicales ont la possibilité d'adresser un courrier **mensuel** à l'ensemble des adresses emails professionnelles après validation de la Direction.

⇒ **Alice PELEGRIN la Présidente**, reviendra vers Anthony pour la périodicité.

d) Modification de la chartre relative aux frais du CSE

A la demande du CSEe Ifac, **Alice PELEGRIN la Présidente** a transmis au CSEe Ifac les modalités de remboursement des frais professionnels pratiquées au sein de l'Ifac, en vue d'annexer la chartre du CSEe Ifac relative au frais de remboursement (hébergement/repas) aux dispositions Ifac.

⇒ Les membres du CSEe Ifac doivent se consulter afin de proposer une réévaluation ou non des frais de remboursement des élus.

Mohamed FAKHRI le secrétaire, annonce à l'instance la candidature d'une salariée de Dignes les bains en tant que Représentante de Proximité.

Valentin DUGELAY : C'est une candidature spontanée ou une réponse à une sollicitation ? Je vais régulièrement à Dignes les Bains et les ALSH aux environs ils m'ont indiqué que tout se

passait bien (les chèques cadeaux...) et qu'ils ne se sentaient pas le besoin d'avoir un Représentant de Proximité. Après si tu les sollicites régulièrement, forcément ils vont te répondre, nous n'étions pas au courant que tu avais renouvelé cette démarche.

Mohamed FAKHRI : J'ai sollicité l'établissement Dignes les bains il y a deux réunions en arrière sans succès, à la suite de ton information lors du dernier CSE e, je n'ai pas relancé.

Le 16 janvier j'ai reçu un mail d'une salariée qui serait intéressée par le poste, je vous donne donc l'information !

La Présidente Alice PELEGRIN, propose à l'instance d'inviter la salariée à la prochaine réunion CSEe Ifac pour qu'elle nous explique et relate ses motivations.

Valentin DUGELAY confirme ses propos tenu au dernier CSEe Ifac, pour lui pas de nécessité de mettre en place un **Représentant de Proximité à Dignes les bains**, tout se passe bien selon les collaborateurs de ce site ; et propose de reporter ce point à la prochaine réunion après avoir entendu les motivations de la salariée.

POINT 3 - Rapports des commissions :

a) Commission ASC

i. Point cadeaux de Noël 2023

Sylvain LANDAU fait un pré bilan de l'action chèques cadeaux Noël :

- ⇒ 2 657 chèques cadeau de Noël ont été diffusés pour un montant de 241 810 € commandés ; (1ere commande 235 390 € ; toutes les commandes complémentaires ont été passées sur les reliquats 2022 estimation : 15000 € de moins que prévu).
- ⇒ 49% de consommation à ce jour sur site Gladys
- ⇒ 90 personnes supplémentaires qui n'étaient pas sur les listes du départ.

Sylvain LANDAU remercie tous les membres des ASC qui se sont investis pour lui communiquer les adresses mails manquantes ou erronées ainsi que les services RH. (99% d'adresse emails au total).

Une problématique se pose sur les contrats CDDU (modification de la période) qui ne rentrent plus dans nos critères, problématique qui sera étudiée à la commission ASC et au CSE Central.

b) Commission SSCT

i. Présentation et suivi, l'enquête santé et qualité de vie « Humanis »

Alice PELEGRIN, la Présidente : La note d'information de l'enquête a été communiquée à l'ensemble des salariés via Primobox le 27/12/2023, l'affiche « Enquête santé & qualité de vie au travail, on en est où ? » a été adressée aux membres du COPIL et RRH qui eux-mêmes l'ont diffusée aux opérationnels.

La date de clôture de l'enquête a été repoussée à fin janvier.

Mohamed FAKHRI annonce que certains salariés n'ont pas réussi à accéder à l'enquête via Primobox.

ii. Point d'avancement, « Aléa prévention DUERP »

⇒ Pas de point d'avancement, reporté à la prochaine réunion CSEe

c) Commission formation, GPEC et handicap du 14/12/23

i. Présentation (Christine)

Christine LORET :

- ✚ La journée solidaire pour les salariés reconnus RQTH peut être scindée en deux demi-journées, une réflexion est en cours pour les salariés à temps partiel.
- ✚ Le fond de solidarité a été utilisé à hauteur de 1 034.01 € = Prise en charge du restant à devoir d'un collaborateur pour l'achat d'un fauteuil roulant.

POINT 4 – Consultations et informations (CSSCT) :

a) Suivi des dossiers inaptitudes, avec reclassement

i. Présentations RRH

[REDACTED] Responsable d'Etablissement
– le salarié est en CDI depuis le 01/08/2018, entrée au sein de l'association le 01/01/2023 suite transfert marché, en arrêt maladie depuis 31/08/2023. Suite à une étude de poste du 15/12/2023, le médecin du travail a déclaré le 09/01/2024, le salarié inapte à la reprise de son poste de travail sans reclassement « L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi », la convocation concernant la poursuite de la procédure de licenciement sera envoyée dès demain.

Valentin DUGELAY : Le salarié a-t-il déjà été remplacé sur poste de travail ?

Nicolas MICHAUD : Oui, enfin il y a une problématique : à l'époque l'ancien employeur lui avait établi un contrat de Responsable d'équipement mais dans la réalité il n'était qu'adjoint donc on lui a laissé l'intitulé par rapport à son contrat de travail ; il est remplacé par des salariés qui ont une lettre de mission.

[REDACTED] Animatrice Etablissement Ifac
– La salariée est en CDI depuis le 05/07/2021, en arrêt maladie depuis le 13/01/2022 puis en maladie non payée depuis le 02/05/2023. Suite à une étude de poste en date du 11/12/2023, le médecin du travail a déclaré la salariée inapte à la reprise de son poste de travail le 02/01/2024, sans reclassement « L'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

⇒ Pas de question de la part des membres du CSEe Ifac

[REDACTED] – Agent petite enfance IFAC

La salariée est CDI depuis le 24/08/2020, entrée au sein de l'association le 16/08/2021 suite au transfert de marché, en arrêt maladie du 13/04/2023 au 10/11/2023, puis en CP du 13/11/2023 au 13/12/2023. La salariée a fait une demande de Rupture Conventionnelle le 02/05/2023 refusée au 22/05/2023.

A la suite de la 1^{ère} visite de reprise du travail le 14/12/2023 et d'une étude de poste en date du 12/12/2023, le médecin du travail a déclaré la salariée inapte à la reprise de son poste de travail sans reclassement « L'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ». La salariée a été licenciée.

Auxiliaire de puériculture - IFAC Petite enfance

La salariée est CDI depuis le 09/09/2019, entrée au sein de l'association le 16/08/2021 suite au transfert de marché, en arrêt maladie du 22/05/2023 au 08/01/2023.

A la suite de la 1^{ère} visite de reprise du travail le 09/01/2024 et d'une étude de poste en date du 21/12/2023, le médecin du travail a déclaré la salariée inapte à la reprise de son poste de travail sans reclassement « L'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ». La procédure est en cours.

Un membre élu : Les deux salariées travaillent sur la même crèche ?

Sylvain LANDAU : Oui et les deux arrêts sont relativement proches.

Mohamed FAKHRI : J'ai eu contact avec ces deux salariées, elles m'ont expliqué leur situation, cette micro crèche était gérée par une association [REDACTED], et depuis les conditions de travail des salariés se sont dégradées.

La deuxième salariée m'a expliqué un peu sa situation : elle avait un peu de responsabilité lié au fait que sa Directrice était souvent absente car elle avait d'autres missions sur une autre crèche, les conditions de travail sont devenues très compliquées pour tout le personnel. Les autres salariés travaillant encore dans cette micro-crèche sont toujours confrontés à ces difficultés.

La première salariée m'a expliqué la situation de la même manière, avec les mêmes mots, avec les mêmes difficultés. Et moi la question que je vous pose est : comment peut-on gérer une crèche même si elle est micro-crèche, avec une Directrice absente ou avec d'autres obligations qui ne lui permettent pas d'être là où il faut, et régler et gérer une équipe qui s'occupe de bébés ?

Kelly DURAND DE CORBIAC : Alors dans un 1^{er} temps la micro-crèche n'a pas que des bébés, elle a justement les 3 âges il y a des bébés, des moyens, des grands, sauf que c'est le principe qui est très différent ce n'est pas par section donc c'est un fonctionnement très différent mais en tout cas il y a plusieurs âges et pas que des bébés.

Ensuite le fonctionnement a été repris en ce sens-là c'est-à-dire qu'effectivement elle partage son temps entre une crèche et la micro-crèche. Personnellement je n'ai pas été interpellé par ces deux salariés d'un quelconque souci.

Caroline GRUET : Il me semble que sur les micro-crèches dans les constructions de l'organisation il n'y a pas forcément besoin d'avoir une Directrice à plein temps, cela dépend du nombre de berceaux, donc il arrive parfois qu'il n'y ait pas de Directrice en présentiel à plein temps, ce que je veux vous dire par là c'est que ce n'est pas un dysfonctionnement. Après pour les conditions de travail, si les salariés ne nous sollicitent pas, si Kelly n'est pas sollicitée, ça va être compliqué d'évaluer et aider sur le sujet.

Djamel FERTAS : Oui on parle d'inaptitude mais de ce que j'entends Mohamed a été sollicité pour un mal être...

Mohamed FAKHRI : Non je n'ai pas été sollicité par ces salariés, on aurait peut-être pu intervenir au préalable pour essayer de régler les choses avant que ça en arrive là ; mais j'ai pris contact avec ces deux collaboratrices après réception des informations de Caroline GRUET.

Ces salariées ont été surprises de mon appel si elles avaient su elles auprès pris attache auprès de nous. Ce qui confirme que la communication est importante auprès de chaque établissement. Je voudrai remercier l'employeur, car sur les dossiers d'inaptitude sans reclassement il n'y a pas l'obligation d'information de la part de l'employeur mais vous le faites, malheureusement il est trop tard [REDACTED], mais ce qui est important et intéressant c'est de pouvoir échanger pour le futur des salariés qui sont encore sur place, c'est ce qui m'intéresse le plus.

Tout ce que j'entends là, Caroline tu dis qu'il n'y a pas tu dis qu'il n'y a pas de dysfonctionnement parce que la Directrice n'est pas obligée d'être là à temps plein mais s'il y a un problème il faut être là ; et je pense qu'aujourd'hui le problème était dû à l'absence de cette Directrice qui était missionnée autre part.

Caroline GRUET : Moi je faisais une remarque sur l'aspect structurel, je n'affirme pas qu'il n'y avait pas de problème sur place.

Djamel FERTAS : Je n'arrive pas à comprendre, suite aux retours de Mohamed, comment peut-on passé d'un mal être au travail à une inaptitude ?

Mohamed FAKHRI : C'est dépression suite à des problèmes au travail

Anthony LESAGE : L'inaptitude elle est posée au sein du groupe Ifac, elles ne peuvent plus travailler juste au sein de l'Ifac. Je rejoins Mohamed, l'employeur n'est pas tenu de nous informer sur ces dossiers et je le remercie également ; cependant il doit y avoir un problème de management sur la structure comme on a déjà pu observer dans d'autre Etablissement sur le territoire. Mais je suis convaincue que l'Ifac va tout mettre en œuvre pour remédier à cette situation.

Valentin DUGELAY : Si je peux me permettre, avec Sylvie et Mounia nous avons rencontré le personnel des crèches présent sur ce territoire l'année dernière. Il faut garder un facteur important en tête c'est que quand Mohamed appelle les personnes c'est aussi des informations qui sont « datées » c'est-à-dire que si ceux sont des personnes qui sont arrêtées depuis plusieurs mois, elles relatent un fonctionnement de plusieurs mois. Entre temps il y a eu des réactions sur certaines crèches ou sur d'autres sites de l'Ifac ; il y a eu des réactions notamment sur des questions de management ça s'est déjà vu ou le problème a été pris en compte. Malheureusement quand une inaptitude est déclarée ce n'est pas rétroactif.

Pour information l'affichage est fait sur chacune de ces crèches, on est allé les voir, on est allé vérifier, donc en l'occurrence les élus sont connus des salariés, et ils savent avec qui prendre contact.

Je sais que, par exemple les responsables ressources humaines dans le sud de la France en tout cas ont relativement à cœur d'aller rencontrer chacun des sites du périmètre dont elles ont la charge. Il me semble que sur certains sites, il y a déjà eu le passage de (je ne sais pas si c'était Kelly), mais en tout cas des membres des ressources humaines de l'Ifac. Justement quand il y a des sites avec des difficultés, on identifie les problématiques, on est relativement mis au courant quand ça passe par la RH, si ça passe par nous on se permet aussi de solliciter les ressources humaines, en leur disant qu'il y a peut-être un point d'attention, donc en l'occurrence [REDACTED] je pense qu'entre ce qui a été relaté à Mohamed, quand il a appelé uniquement les salariés concernés par l'inaptitude, ça relevait aussi d'un fonctionnement antérieur de plusieurs mois en arrière.

Sylvain LANDAU : Tu évoques donc que vous aviez repéré une difficulté qu'elles ont vécu, ce n'est pas discutable parce qu'elles sont mises en arrêt mais qui n'a plus lieu d'être à ce jour et sur lequel vous êtes particulièrement attentifs.

Alice PELEGRIN, la Présidente : On va dire une difficulté sur l'activité de la petite enfance en elle-même sur le Sud, donc ce qu'on a fait, c'est qu'on a fait le tour des crèches effectivement, Sylvie, Valentin, Mounia, Ronan j'étais présente également. On a mis des choses en place, il y a eu des actions qui ont été menées et effectivement les choses se sont améliorées. Mais comme le dit Valentin, c'est vrai que si elles ne sont pas revenues dans la crèche depuis elles n'ont pas pu se rendre compte des améliorations et qui sont effectives à ce jour.

Mounia EL KADI : juste pour parler de l'ancienne association qui gérait ces crèches-là, on a été appelé par la commune pour amener notre savoir-faire dans la gestion de crèches en petite enfance, parce que l'ancienne association, il y avait pas mal de magouilles et de soucis financiers sur cette crèche-là. C'est une petite association locale qui avait l'habitude en fait de gérer la crèche de

Alice PELEGRIN la Présidente : Si c'était le cas il y aurait eu une enquête et une analyse du poste de travail, et notamment une préconisation de changement de lieu si la structure ne convenait pas.

Nicolas MICHAUD : Si cela n'avait pas été lié à l'état de santé de la salarié on aurait pas eu une inaptitude. Après ça reste du domaine médical dont on n'a pas l'information bien entendu.

Mohamed FAKHRI : Moi je ne fais que relater les dires de la salariée, elle m'a expliqué sa situation pourquoi elle en est arrivée là, pourquoi elle est en arrêt de travail, etc... Elle m'a expliqué que tout ça c'était lié au travail elle estime que l'ifac n'organise pas son service d'une manière correcte les enfants étaient presque en danger et qu'elle n'avait pas envie de prendre cette responsabilité. Prenez ça comme vous voulez mais je ne fais que vous relater notre entretien.

Nicolas MICHAUD : Je peux également porter à votre connaissance une demande de rupture conventionnelle émise par la salariée en octobre 2023 pour une reconversion professionnelle, demande qui a été refusée par l'employeur.

Djamel FERTAS : On a un suivi sur les entretiens annuels de cette salariée ?

Nicolas MICHAUD : La salariée est en arrêt depuis mars 2023 et n'a pas participé à la campagne cette année

Valentin DUGELAY : Mohamed tu sais si la salariée a fait part auprès de la médecine du travail de ses conditions de travail ?

Mohamed FAKHRI : je crois que oui

Alice PELEGRIN la Présidente : La procédure va continuer, merci Mohamed d'avoir contacter la salariée, comme c'est une consultation passons aux votes.

⇒ Le CSEe Ifac à la majorité de ses membres émet un avis favorable à la poursuite de la procédure de licenciement de la salariée. (9 avis favorables – 8 abstentions sur 17 votes)

POINT 5– Informations :

a) Les marchés entrants/sortants

⇒ 5 marchés repris :

- **Périscolaire Marseille** – Périscolaire – 19 salariés
- **CLE (Rhône)** – Crèche et ALSH – 14 salariés
- **RIEZ** – Etb PACA – Périscolaire : matin/midi/soir + mercredis + vacances scolaires+ espace ado – 3 salariés
- **REILLANCE** – Etb PACA – Périscolaire : matin/soir + mercredis + vacances scolaires – 2 salariés
- **Périscolaire Pays d'Oc** – Maison de la petite enfance – Périscolaire : mercredis + vacances scolaires + possibilité de séjours – 4 salariés

i. Organigrammes de l'ifac actualisé

Alice PELEGRIN la Présidente, présente l'organigramme à l'instance.

Anthony LESAGE : Il m'a semblé entendre lors de la réunion du CSEe Ifac 92, qu'une nouvelle association allait voir le jour prochainement, est-elle incluse dans l'organigramme.

Laurent BARTOS : Effectivement une nouvelle association est cours de création, pas encore finalisée et non validée dans le cadre de l'UES. Elle tournera sur les thèmes de la Prévention, la Médiation et l'Insertion dans les hauts de seine.

Alice PELEGRIN : Je vous propose de le mettre à l'ordre du jour de la prochaine réunion si j'ai d'autres éléments ou avancés.

ii. Retours des salariés sur les frais de santé 2024 « mutuelle d'entreprise »

Maurice ZETOUN : Les salariés ayant des conjoints qui ne travaillent pas sont mécontents des nouvelles dispositions prises par l'employeur qui engendrent des frais supplémentaires assez élevés.

Alice PELEGRIN la Présidente : La direction en est consciente mais malheureusement n'a pas trouvé d'autre solution, sachant que pour rappel les dispositions de la CCN ECLAT c'est le salarié isolé, le conjoint, et un, deux trois enfants.

On a essayé de faire le mieux possible avec l'augmentation du PMSS et de la mutuelle (12%) pour limiter ; et malheureusement la part conjoint est beaucoup plus chère.

iii. Droits aux congés, sur les périodes d'absences maladie « Arrêt du 13 septembre »

Alice PELEGRIN la Présidente : Je vous ai remis le **slide** de la réunion précédente car à ce jour les pouvoirs publics ne se sont toujours pas emparés du sujet. Nous sommes toujours en attente de la décision du législateur sur ce point. Si un texte venait à venir bien entendu l'employeur régularisera avec rétroactivité.

PAS DE CHANGEMENT DEPUIS LE DERNIER CSE DU 07/12/2023

Cass. soc. 13 septembre 2023, n°22-17340 FPBR - n°22-17638 - n°22-10529 et n°22-11106 FPBR la Cour de cassation a décidé que, lorsqu'un salarié est placé en arrêt maladie, il a droit à des congés payés sur sa période d'absence. Les absences pour maladie ouvrent droit à CP.

En cas de CP non pris pour cause de maladie, la CJUE, le 9 novembre 2023 :

- Refuse de définir un délai de report des CP non pris.
- Se déclare en effet incompétente pour répondre à la question préjudicielle posée par le CPH d'Agen sur la limitation dans le temps du report des CP non pris en cas d'arrêt de travail pour maladie.
- Relève qu'il ressort des termes de l'article 7 de la directive qu'il appartient aux Etats membres de définir, dans leur réglementation interne, les conditions d'exercice et de mise en œuvre de ce droit.
- Cela signifie que l'Etat français doit s'emparer du sujet pour définir la durée de report des congés payés non pris en cas d'arrêt maladie.
- Admet que le délai de 15 mois s'avère conforme à la directive mais précise qu'il incombe aux Etats-membres de s'emparer du sujet en instituant des limites temporelles au report du droit au congé payé annuel.

En résumé : la CJUE invite les pouvoirs publics français à s'emparer du sujet.

Nous sommes donc en attente du législateur sur ce point.

Que fait l'ifac ?

Voici notre positionnement actuel et celui des associations régies par la CCN ECLAT conformément aux préconisations d'Hexopee :

- *Prise en compte des congés payés lorsque les salarié.es sont en maladie à partir du 13/09/2023. Pas de rétroactivité.*
- *Plafond d'acquisition des CPs porté à 25 jours.*

POINT 6 –Registre du CSE :

a) Organisation du travail des IRP :

i. Remplacement des élus lors des réunions et heures de délégations

Amandine GUELFOUT : En cas d'absence d'un salarié, liée à son mandat d' élu (délégation et/ou réunion), celui-ci est-il remplacé ?

Alice PELEGRIN, la Présidente : Tout dépend du poste de l' élu, j'ai envie de vous dire que s'il fait partie de l'encadrement ou face à face **bien entendu il est remplacé** pour raison de service... après je n'en ai aucune idée.

Sylvain LANDAU : C'est compliqué, chaque Directeur d'établissement est chargé de pallier au remplacement des élus, la consigne étant celle-ci, mais faut-il encore trouver des salariés qui l'acceptent.

ii. Que prévoit l'employeur concernant un allègement sur les tâches administratives pour élus CSE ?

Alice PELEGRIN : L' élu.e CSE a la possibilité, s'il /elle le souhaite, de mettre en avant la difficulté de concilier sa charge de travail et son mandat d' élu. Toutefois, l'employeur n'est pas dans l'obligation de répondre aux attentes strictes du salarié, rien ne le contraint légalement à le faire.

Néanmoins l'employeur est tenu de sécuriser ses salariés mentalement et physiquement il pourrait y avoir éventuellement une discussion sur cette disposition commune, mais rien ne l'y oblige.

Mohamed FAKHRI : Que peut-on répondre au manager qui reproche au salarié élu de ne pas être au travail alors qu'il est en délégation ? On a des IRP qui sont malmenés par leur directeur avec des reproches permanents sur leur heures de délégation pendant leur temps de travail : **« vous n'êtes jamais là, que faites-vous pendant vos heures de délégations... »**

Alice PELEGRIN la Présidente : Ce n'est pas la question qui a été posée par Abdelmadjid BENAMAR, Gladys PRECHEUR et Amandine GUELFOUT viennent de le confirmer.

Après vous le savez si vous voulez que cela soit notifié au PV : l'employeur n'a pas à vous demander ce que vous faites pendant vos heures de délégation, ni à vous reprocher de les prendre. Je suis très surprise de ce que j'entends !

Sylvain LANDAU : Il y a un sens aussi, j'analyse mal l'élément, c'est si quelqu'un qui est en délégation n'assume pas ses missions pour lesquelles il est embauché il peut y avoir problème, et effectivement il doit les réaliser.

Valentin DUGELAY : Les heures de délégation, le manager est prévenu en amont il a connaissance de l'absence du salarié.

Sylvain LANDAU : Je veux dire par là, que si quelqu'un est directeur et qu'il n'assume pas ses fonctions de directeur alors qu'il est représentant du personnel ; il a les moyens de s'organiser en temps pour mener ses réunions et mener ses fonctions de directeur.

Alice PELEGRIN la Présidente : Est-ce que c'est une personne qui a été pointée, parce qu'attention je rappelle que l'on fait souvent d'un cas des généralités... S'il y a une problématique avec un élu sur ses tâches ou sur son quotidien, je vous invite à prendre contact avec moi directement.

Mohamed FAKHRI : Je prends note Madame la Présidente.

Christine LORET : Dans les deux sens de cette question la problématique se présente. Pour ma part dans mes missions de Directrice de Centre de loisirs ont m'a déjà reproché : « **oui mais moi je n'y peux rien si tu es en délégation ce jour-là...** » ce sont des choses que je vis et que j'entends. On peut me reprocher certains jours d'être en délégation ou en réunion CSE. C'est vrai que mon travail doit être fait en temps et en heure, mais parfois il peut m'arriver un retard pour x raison et souvent j'ai des remontrances par rapport à ça. Je pense que je ne suis pas la seule, la preuve ce n'est pas moi qui ai posé la question, mais c'est ce que je vis.

Mohamed FAKHRI : Non tu n'es pas la seule, donc la question est là : Que doit-on répondre à ce manager qui reproche aux IRP de ne pas avoir fait leur travail en temps et en heure parce qu'ils ont eu un décalage. Aménager le temps de travail pour les salariés dans l'administration c'est la même question.

Djamel FERTAS : Soit on parle sans ambiguïté et on dit les choses..., moi je voudrai revenir sur le fait que quand on pose des heures de délégation elles doivent être posées en amont et on sait que tel ou tel jour les personnes sont en délégation.

Je ne pense pas que ce soit des reproches mais simplement on essaie dans certains cas de planifier les choses par rapport aux personnes qui sont en délégation pour les mettre autour d'une table pour pouvoir travailler. Il faudrait, nous les élus prendre aussi ce temps et se dire j'ai des obligations, j'ai des réunions, qui vont être là, est ce que je ne peux pas décaler certaines réunions pour participer aussi aux réunions de travail.

Je ne dis pas qu'il n'y a pas de reproches, je dis simplement qu'il ne faut pas tout mélanger. Oui effectivement des fois à cause de plusieurs mandats et certaines choses on ne peut pas participer à certaines réunions, mais notre première mission c'est aussi de travailler.

Alors c'est soit on se dit les personnes qui ont plusieurs mandats ne travaillent plus parce qu'on ne peut plus compter sur eux (je me mets à la place des managers qui se disent comment je fais pour travailler avec ces personnes si elles ne sont jamais là).

Soit il y a un planning qui est réalisé et on se tient à ce planning pour que tout le monde puisse planifier les choses. Si on n'arrive pas à planifier les choses moi j'aimerais savoir comment les managers peuvent travailler avec les élus s'il n'y a pas de planning.

Il y a un délai de prévenance, il ne faut pas poser ses heures de délégation à la dernière minute quand il y a des réunions importantes.

Yann BOICHIN : Parfois Djamel, tu ne peux pas prévoir les délégations.

Djamel FERTAS : Donc je suis l'organisateur d'une réunion et à la dernière minute je ne suis pas là, la réunion est annulée ? Il faut qu'on s'organise, pas uniquement les managers nous aussi les élus.

Alice PELEGIN la Présidente : Parfois il peut y avoir des situations d'urgence, c'est peut-être à ça que fait référence Yann.

Djamel FERTAS : Je l'entends et je le comprends, mais on n'est pas toujours en situation d'urgence.

Alice PELEGRIN la Présidente : Il y avait deux choses effectivement l'organisation des heures de délégation mais également des reproches, je ne sais pas comment c'est reproché. Mais effectivement si vous faites tout pour que vos heures de délégation « n'empiètent » pas sur des réunions qui sont importantes dans le cadre de votre contrat de travail les reproches ne devraient pas intervenir. Si c'est le cas je vous invite à **répondre à votre manager de me contacter**.

Anthony LESAGE : si je peux me permettre Mohamed, pour rebondir à ce que disait Djamel sans pour autant parler de reproches ; quand on voit que sur les temps du midi en réunion CSE ou sur les temps d'accueil du soir à ces heures combien de fois certains élus autour de la table, nous disent le midi ou à 16h : « **Je suis désolé/e mais je dois partir sur les accueils** » de cette réunion CSE programmée depuis des mois. C'est que visiblement les élus ne sont pas remplacés sur le terrain. Je me pose des questions je suis ennuyé car je sais que ma priorité c'est la sécurité de ces petits bouchons qui nous sont confiés, mais en même temps je suis partagé car c'est nos conditions de travail et cette réunion est programmée depuis le début de l'année.

Donc qu'est-ce que je fais ? je vais aux cantines, sur l'accueil du soir... ou j'ai un salarié qui m'a contacté en souffrance et je dois aller sur mon accueil du soir... Qu'est-ce que je priorise en fait ? C'est parfois difficile de se positionner.

Djamel FERTAS : Je comprends totalement, aujourd'hui on devait être en présentiel à Asnières en réunion, en raison de la météo on est resté sur nos sites et certains de nos collaborateurs n'ont pas pu se rendre à leur poste de travail, j'ai donc été en renfort aux temps méridiens ; cas exceptionnel on s'organise. Il faut prioriser les choses.

Anthony LESAGE : Ces échanges confirment qu'il existe bien un problème de remplacement sur le terrain, des questions se posent.

Le point est suspendu à 14h => **Rdv avec les RH**

iii. Comment on décompte les 80 jours des CEE, avec ou sans week-end ?

Alice PELEGRIN, la Présidente : Que l'on travaille un lundi, un jeudi, un vendredi, un dimanche, chaque jour travaillé est décompté en jours travaillé pour le CEE, le décompte c'est 12 mois glissants. C'est-à-dire que je commence le 2 mai, le 1er mai de l'année d'après, il ne faut pas que j'aie plus de 80 jours de travail CEE tout employeur confondu. (Ceux sont uniquement les jours travaillés qui sont décomptés)

b) Annualisation :

- i. Comment est calculé l'annualisation ?
- ii. Comment fonctionne l'annualisation en salaire ?
- iii. Quelles sont les heures supplémentaires payées ?

Alice PELEGRIN, la Présidente : Je suis très étonnée qu'on me demande un cours sur l'annualisation étant donné que les délégués syndicaux ont dénoncé la durée du temps de travail donc l'annualisation. Alors soit c'est une blague, soit vous ne l'aviez pas bien compris et peut-être que du coup vous souhaitez qu'on y revienne, pourquoi pas comme ça je vous explique bien

comment ça se passe l'annualisation. Soit il y a un souci avec plusieurs salariés à ce moment-là je vous invite à m'interpeller individuellement s'il y a des problèmes de planning sur des cas concrets avec des salariés sur l'annualisation.

Quoi qu'il en soit je vous ai quand même apporté une réponse, car j'ai accepté avec Mohamed que cela soit notifié à l'ordre du jour, je vous partage mon écran :

POINT 6 – Registre du CSE



Le temps de travail effectif réalisé s'apprécie en **fin de période de référence**.

Si le temps de travail effectif réalisé est **supérieur** au temps de travail planifié, il y a compensation sous forme de **récupération**.

Concernant le paiement des heures supplémentaires si la récupération est impossible, majoration en fin de cycle de 25% de 1608^{ème} heure jusqu'à la 1927^{ème} puis 50% à partir de la 1928^{ème}.

Si le temps de travail effectif réalisé est **inférieur** au temps de travail planifié en fin de cycle et que le contrat se poursuit sur l'année d'après, il n'y a **aucune incidence sur la rémunération** du collaborateur.



A retenir

- Dépassement horaires autorisés en fin de période de référence
- Dépassement horaires ouvre droit à de la récupération

Un point régulier doit être effectué pour anticiper les éventuels dépassements et organiser la planification de la récupération. Il est préconisé de le faire par trimestre.

Alice PELEGRIN, La Présidente : L'annualisation elle permet donc de répartir la charge de travail sur une période de référence, la période de référence Ifac est du 1er septembre au 31 août de l'année N, les heures sont lissées sur cette année avec des périodes hautes et des périodes basses. Quoi qu'il en soit, l'annualisation permet par exemple, pour un temps plein à 151 h 67, de réaliser 1607 heures par an avec un salaire identique tous les mois.

La planification de l'horaire de travail est fixée par un calendrier prévisionnel pour l'ensemble de la période de référence, remis à chaque collaborateur au début de chaque nouvelle période de référence.

Comment fonctionne l'annualisation en salaire ? En termes de salaire, je viens de vous le dire, il est lissé si après il y a des heures qui sont réalisées au-delà des 1607 heures comme l'indique notre accord et la CNN ECLAT ce qui prévaut, c'est la récupération et non le paiement des heures supplémentaires. S'il y a des heures supplémentaires ou complémentaires à valoriser, elles sont validées au valoriser en fin de cycle puisqu'en principe la récupération prime et la récupération doit se faire dans le cycle en cours de la période de référence.

Néanmoins si je n'ai pas permis à mon salarié de pouvoir récupérer, parce que pour des raisons organisationnelles, je n'ai pas pu permettre à mon salarié de récupérer ces heures qu'il a effectué en plus, à ce moment-là, à la fin de mon cycle, je rémunère ses heures supplémentaires et je les majore de 25% à partir de la première heure réalisée donc à partir de 1608 jusqu'à la 1927^{ème} heure et après c'est 50%.

Amandine GUELFOUT : Est-il possible de reporter ces heures sur le cycle suivant ? Et sont-elles majorées ?

La Présidente : Oui c'est possible avec majoration uniquement pour des raisons organisationnelles de service.

Si c'est à la demande du salarié pour convenance personnelle, elles ne sont pas majorées, et uniquement avec accord du manager.

POINT 6 – Registre du CSE



Comment est calculée l'annualisation?

Durée hebdomadaire légale : 5 jours x 7 heures :	35 heures
L'horaire annuel de travail effectif (planifié) est de + journée de solidarité pour un temps plein.	1 607 heures
Nombre de jours dans une année	365 jours
Repos hebdomadaires	- 52 jours
Congés payés	- 30 jours
Jours fériés	- 8 jours
Nombre de jours travaillés dans une année	275 jours
Nombre de semaines travaillées dans une année	45,7 semaines (275/6)
Nombre d'heures travaillées dans une année	45,7 sem. x 35 heures = 1599,5 heures
+ journée de solidarité	=> 1 600 heures
	=> 1 607 heures
L'horaire annuel payé : 35 heures x 52 semaines :	1 820 heures
L'horaire mensuel payé : 1 820 heures / 12 mois ou 52 semaines /12 mois x 35 heures).	151,67 heures



CSE IFAC - Janvier 2014

POINT 6 – Registre du CSE



L'annualisation, ce qu'il faut retenir:

- L'annualisation permet d'ajuster les heures sur toute une période de référence,
- La période de référence s'étend du 1^{er} septembre N au 31 août N+1.
- La rémunération mensuelle est lissée,
- La planification est fixée par un calendrier prévisionnel, dit « planning ».
- Le temps de travail annuel effectif (planifié) : 1 607 heures,
- Le temps de travail annuel payé : 1 820 heures (écarts = CP + jours fériés).
- Si les heures annuelles réalisées > heures annuelles planifiées : compensation sous forme de récupération,
- Si les heures annuelles réalisées < heures annuelles planifiées : aucune incidence sur la rémunération,
- Il est recommandé de faire un point régulier sur la réalisation des heures (préconisé par trimestre).
- La rémunération lissée est identique, à terme, à la rémunération mensuelle réelle.

[Débat sur le nombre de congés payés (en jours ouvrables = 30 ; ou jours ouvrés = 25) dans le cadre du calcul de l'annualisation...]

Yann BOICHIN : Est-ce qu'un salarié peut refuser de se faire rémunérer ses jours de congés payés ?

Alice PELEGRIN, la Présidente : La question ne se pose pas ; ça ne peut s'imposer au salarié mais dans certaine situation ça peut lui être proposé.

iv. Déroulement de carrière

La Présidente : Le déroulement de carrière a été “abrogé” Les règles relatives au déroulement de carrière ne sont plus applicables depuis le 01 janvier 2022, toutefois, les points de déroulement de carrière acquis par le salarié au 31 décembre 2021 (jusqu'à ce que le déroulement de carrière ne soit plus applicable) reste acquis et valorisé sur un bulletin de salaire. S'il y a un souci : **Prévenez votre service RH.**

Amandine GUELFOUT : Si le déroulement de carrière d'un salarié n'a pas été déclenché avant 2021 alors qu'il aurait dû en bénéficier ?

Alice PELEGRIN, la Présidente : En principe c'est un paramétrage de paye, il ne devrait pas y avoir de souci. Transmettez-moi les informations et je vérifierai.

POINT 7 – Echanges informels :

**L'ordre du jour de la réunion étant épuisé,
La séance est levée à 15h40.**

Fait à Asnières, le 18/01/2024

La Présidente du CSEe ifac
Alice PELEGRIN



Le Secrétaire du CSEe ifac
Mohamed FAKHRI

