

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LA REPRESENTATION DU PERSONNEL ET LE DIALOGUE SOCIAL

Périmètre d'application de l'accord signé entre l'association ifac et les syndicats

Date de signature : **10 octobre 2024**

Nature : **Accord**

Raison sociale : **UES IFAC – Institut de formation d'animation et de conseil**

Applicable à tous les associations membres de l'UES ifac.

Entre :

L'association ifac dont le siège social est situé au 53 rue du Révérent Père Christian Gilbert 92660 Asnières-sur-Seine, représentée par Martial DUTAILLY en qualité de Directeur Général.

D'une part,

Et :

L'organisation syndicale, CFDT, Synafor
représentée par Laurent BARTOS

L'organisation syndicale, CFDT, Snapac
représentée par Mohamed FAKHRI

L'organisation syndicale, CGT,
représentée par Anthony LESAGE

L'organisation syndicale, Sud,
représentée par Maurice ZETOUN

D'autre part,

SOMMAIRE

Préambule	p.3
Chapitre 1 : LA REPRESENTATION DU PERSONNEL ET LE DIALOGUE SOCIAL	p.4
1.1 - Mise en place des bons de délégation	P.4
1.2 - Utilisation des bons de délégation	P.4
1.3 - Dispositions relatives aux NAO	P.4
1.4 - Représentation du personnel et congés payés	P.5
Chapitre 2 – Date et mise en œuvre de l'accord	p.6
2.1 – Différends	p.6
2.2 – Révision et dénonciation de l'accord	p.6
Chapitre 3 – Dépôt	p.6

Préambule

Cet accord entre la direction d'ifac et les syndicats CFDT, CGT, Sud signé le 10/10/2024 est le résultat des négociations conduites à la suite de la dénonciation par les partenaires sociaux, des accords conclus en 2009.

Le périmètre du nouvel accord d'entreprise porte ainsi sur :

- La représentation du personnel et le dialogue social

Le nouvel accord doit répondre aux variations inhérentes aux activités de la branche professionnelle, aux divers métiers exercés au sein de l'association ifac, à la diversité des territoires et des publics accueillis.

Avec cet objectif, la direction de l'Ifac et les représentants syndicaux décident de la mise en place d'un accord global d'entreprise. Ils conviennent que cet accord s'appliquera à l'ensemble des salariés.

Son objet est de réunir l'ensemble des accords collectifs de travail négociés au niveau de l'association, actuels ou futurs.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé selon les dispositions légales et conventionnelles applicables.

Chapitre 1 : LA REPRESENTATION DU PERSONNEL ET LE DIALOGUE SOCIAL

L'objectif du présent accord est de permettre aux élus du personnel et délégués syndicaux d'exercer de leur mandat et au dialogue social de se dérouler dans les meilleures conditions.

1.1 - Mise en place des bons de délégation dématérialisés ou non

Dans le cadre de nos activités d'accueil soumises à des taux d'encadrement réglementaires, il est indispensable de pouvoir anticiper les absences des salariés représentants du personnel utilisant leurs heures de délégation.

À cet effet, il est mis en place des bons de délégations.

Ces bons de délégations remplissent une double fonction :

- informer le chef d'établissement ou responsable de service de l'absence d'un membre de son équipe afin qu'il puisse prendre les dispositions nécessaires au bon fonctionnement de son activité ;
- décompter de nombre d'heures de délégation utilisées, notamment en dehors du temps de travail.

Il est rappelé que les bons de délégations ont un rôle informatif et ne peuvent en aucun cas être assimilés à une autorisation d'absence.

1.2 - Utilisation des bons de délégation

Les bons de délégation sont déposés auprès du chef d'établissement ou du chef de service trois jours au moins avant l'absence prévue.

Toutefois, de manière exceptionnelle lorsqu'une situation d'urgence le nécessite, la remise du bon de délégation pourra être faite sans délai. Dans tous les cas, l'employeur devra être averti préalablement de l'absence du salarié de son poste de travail.

D'autres modalités d'utilisation des bons de délégation pourront toutefois être définies par le règlement intérieur du Comité d'établissement.

1.3 – Dispositions relatives aux NAO

La négociation annuelle obligatoire (NAO) est une obligation légale. Elle impose de négocier avec les représentants syndicaux sur des thèmes définis par la loi, à savoir salaires, durée et aménagement du temps de travail, égalité professionnelle hommes/femmes, gestion des emplois et des parcours professionnels, prévention de la pénibilité, formation professionnelle, etc.

Pour les sociétés d'au moins 300 salariés, la NAO s'organise tous les 3 ans.

La direction d'ifac et les représentants syndicaux proposent de réaliser des NAO selon le rythme suivant :

- **Négociation annuelle :**
 - o Rémunération, temps de travail et partage de la valeur ajoutée (art L 2242-15 du code du travail) :
 - salaires effectifs ;
 - durée effective et organisation du temps de travail ;
 - intéressement, participation, épargne salariale;
 - rémunération et déroulement de carrière entre femmes et hommes
 - o Égalité professionnelle et qualité de vie au travail (art L 2242-17 du code du travail)
 - articulation vie professionnelle/vie personnelle ;
 - égalité professionnelle

- lutte contre les discriminations en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
 - mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap ;
 - régime de prévoyance et régime de frais de santé ;
 - exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ;
 - droit à la déconnexion;
 - prévention de la pénibilité.
- **Négociation triennale**
- Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) :
 - gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
 - mesures d'accompagnement en particulier en matière de formation, d'abondement au compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés;
 - mobilité professionnelle ou géographique interne à l'association ;
 - grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'association et les objectifs du plan de formation ;
 - perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires au profit des CDI ;
 - déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.
 - ...

1.4 – Représentation du personnel et congés payés

Les membres du CSE peuvent prendre des heures de délégation durant leurs congés payés. Ces heures doivent pourront être récupérées dans les 3 mois qui suivent leur prise et ne peuvent pas être cumulées avec l'indemnité de congés payés.

La fréquence légale des réunions du CSE peut contraindre l'employeur à organiser des réunions durant des périodes de congés ; certains membres du CSE pouvant être en conséquence eux-mêmes en congés à la date fixée pour la réunion.

Le choix des membres convoqués de participer ou non à la réunion est libre.

Toutefois, pour toutes les réunions prévues à l'avance, les signataires conviennent que les titulaires absents seront remplacés dans la mesure du possible par des suppléants désignés selon les règles légales. Ce principe permet à chacun, et à l'employeur, de respecter les périodes de congés et de repos.

Chapitre 2 : DATE DE MISE EN ŒUVRE ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur, de façon progressive à partir du 1^{er} janvier 2025 pour une durée déterminée de 3 ans.

Le présent accord remplace tout accord antérieur sur le même sujet et une période de transition est aménagée entre le 18/10/2024 et le 31/12/2024.

2.1 - Différends

Les différends qui pourraient surgir dans l'application du présent accord ou de ses éventuels avenants seront portés à la connaissance des délégués syndicaux qui proposeront toute suggestion en vue de leur solution.

2.2 - Révision et dénonciation de l'accord

Un bilan sera organisé avant la fin de la durée de l'accord entre les partenaires et la direction générale.

Le présent accord pourra être révisé par avenant dans la même forme que sa conclusion.

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux règles légales.

Chapitre 3 : DEPOT

Le présent accord sera déposé, fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Régionale Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIETS) et au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes.

Un exemplaire sera également remis à chacun des signataires et son existence sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Fait à Asnières, le 10 octobre 2024

Signatures

Pour l'Association Ifac

Martial DUTAILLY



Pour les Organisations Syndicales

La CFDT Synafor

Laurent BARTOS



La CFDT Snapac

Mohamed FAKHRI

La CGT

Anthony LESAGE

Sud

Maurice ZETOUN