



COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CPNN ALISFA 01 DÉCEMBRE 2016

Salaires : FO et CGT ne signent pas

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE de NÉGOCIATION

Ordre du jour

1. Examen du compte-rendu de la CPNN du 8 novembre 2016
2. Salaires 2017 : point sur les signataires de l'avenant, nouvelles du SMIC et impacts sur la RMB
3. Classification : point sur les travaux du groupe paritaire
4. Égalité professionnelle : validation de l'accord-cadre
5. Égalité professionnelle : contenu et modalités du plan d'action
6. Confirmation des priorités de négociations 2017

1) EXAMEN DU COMPTE-RENDU DE LA CPNN DU 8 NOVEMBRE 2016

Le compte-rendu est approuvé après intégration de modifications demandées par FO.

2) SALAIRES 2017

Toutes les organisations syndicales de salariés revendiquaient une augmentation de la valeur du point significative (à 55,59 € pour FO) sauf la CFDT qui a finalement demandé une augmentation de + 0,50 %.

Le SNAECSSO a proposé + 0,65 % soit un point à 53,80 €.

L'avenant sur la valeur du point 2017 à 53,80 € a été signé par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC.

FO et la CGT jugeant l'augmentation de 0,65 % insuffisante ne sont pas signataires.

Rémunération Minimum de Branche (RMB) :

Le SNAECSSO propose d'augmenter la RMB (Rémunération Minimum de Branche) de 10€ brut mensuel au-dessus du SMIC 2017. Le montant du SMIC est à ce jour inconnu. N'ayant pas d'éléments sur le montant du SMIC 2017, la discussion est reportée en janvier 2017.

3) CLASSIFICATION : POINT SUR LES TRAVAUX DU GROUPE PARITAIRE

L'étape de toilettage, de mise à jour et de listing des emplois est presque terminée. Quelques emplois-repère restent à positionner. Le groupe de travail paritaire va se pencher sur les critères et les pesées. Chaque organisation fera part d'ici le 16 décembre de ses points de discussion sur ce sujet. Pour la poursuite d'études et de travaux, la somme de 50 000 € sera demandée à l'ACGFP (Association de Gestion des Fonds du Paritarisme).

FO s'oppose aux critères classants et aux salaires individualisés. Nous voulons une classification liée à la qualification et à l'ancienneté, garanties de plus d'égalité.

4) EGALITÉ PROFESSIONNELLE : ACCORD-CADRE

La délégation FO a proposé d'intégrer à l'accord :

- Formation : pour les familles monoparentales, une prise en charge des frais de garde de nuit pour les enfants de moins de 16 ans, dans la limite de 50 euros par nuit, est mise en place pour les formations contraignant l'adulte à dormir hors du domicile familial.
- À l'occasion de chaque rentrée scolaire de septembre, il est accordé aux salariés parents qui souhaitent accompagner leurs enfants une souplesse horaire allant jusqu'à 2 heures pour la journée même.

Ces mesures ont semblé encore de trop pour le SNAECSO qui les renvoie à la future négociation de la Qualité de Vie au Travail. La QVT est un thème de négociation obligatoire issu de l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 19 juin 2013. Il s'agit d'inciter les entreprises à signer un accord global autour de la qualité de vie au travail regroupant la santé au travail, le contenu du travail, l'employabilité et les relations de travail, mais aussi l'égalité des chances. Autrement dit, l'égalité professionnelle y est diluée dans quelques thèmes « fourre-tout ». Pour nous, la QVT est un leurre.

- La prise en charge par l'employeur de tout ou partie du supplément de cotisations d'assurance vieillesse des temps partiels à hauteur d'un temps plein à la demande du salarié. **Pour FO** cette revendication doit faire partie intégrante de l'accord de branche. Pour le SNAECSO elle doit être négociée dans l'entreprise. La discussion n'est pas finie.

FO : finalement, seule notre demande pour la salariée enceinte bénéficiaire de la réduction de 10 % de la durée quotidienne du travail, que sa charge de travail soit adaptée à la réduction des horaires de travail, a été intégrée au texte. C'est bien la moindre des choses quand même.

Cet accord plein de bonnes intentions comporte peu d'avancées concrètes.

5) ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : CONTENU ET MODALITÉS DU PLAN D'ACTION

Le plan d'action est bâti autour de 2 thématiques, l'une autour de la communication/sensibilisation (par exemple contre les stéréotypes liés au sexe), la seconde autour d'un diagnostic de la situation actuelle.

Pour FO, le diagnostic est l'élément essentiel d'une démarche visant à réduire les inégalités femmes/hommes. Celles-ci sont d'origines diverses et parfois même encore inconnues, d'où l'importance d'un bilan précis qui nous permettrait de les déterminer afin de les atténuer ou les faire disparaître grâce à des droits conventionnels nouveaux ou améliorés.

Dès 2017, à notre demande la CPNN s'adressera à l'Observatoire de la Branche pour une enquête sur des inégalités de salaires repérées entre centres sociaux et petite enfance.

Concernant le droit syndical, le statut des négociateurs nationaux, nous nous étions engagées lors de la précédente CPNN à chercher une formule qui prenne en compte les temps de déplacement et de préparation sous forme d'un forfait-temps. Compte tenu du nombre important de réunions nationales par an (plus de soixante-cinq), la proposition d'une journée sur le temps de travail de déplacement et préparation pour une journée de réunion, une demi-journée pour une demi-journée de réunion, nous semble faisable. Le SNAECSO examine la proposition et y répondra à la prochaine CPNN.

La poursuite de la négociation sur le dialogue social se fera en 2017 sur l'adaptation de la Convention Collective et de la Branche à la Loi Travail. Le combat continue.

6) PRIORITÉS DE NÉGOCIATIONS POUR 2017 :

- Dialogue social *
- Qualité de Vie au Travail
- Classification, rémunération *
- Travailleur handicapé
- Plan d'action Égalité Professionnelle *
- Plan d'action Santé au travail (à bâtir en Commission Paritaire santé)
- GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)
- Apprentissage
- Pénibilité
- Adaptation à Loi Travail d'août /2016

Prochaine CPNN le 9 février 2017.

Fait à Paris le 12 décembre 2016

Sylvie BECK, Muriel Gérard