



COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CPNN ALISFA 23 NOVEMBRE 2017

SALAIRES, LES ANNÉES SE SUIVENT ET SE RESSEMBLENT

COMMISSION
PARITAIRE
NATIONALE DE
NÉGOCIATION
ALISFA

Ordre du jour :

1. Examen du compte-rendu de la CPNN du 28 septembre 2017
2. Égalité professionnelle
3. Commission Paritaire Nationale Santé et Prévoyance (CPNSP)
4. Dialogue social
5. Valeur du point
6. Groupe de travail paritaire sur les classifications

1. Examen du compte-rendu de la CPNN du 28 septembre 2017
Le compte-rendu ayant été remis en séance sera examiné à la prochaine réunion.

2. Égalité professionnelle :

- Présentation de l'étude Observatoire

Cette étude, dont FO est à l'initiative, a fait l'objet d'un document de 6 pages diffusé dans les associations. Il en ressort des inégalités sur les plus hauts salaires (12 % entre les directeurs femmes et hommes), ainsi qu'en matière de formation professionnelle (les hommes ont davantage accès à des formations diplômantes et à des formations plus longues).

FO : nous avons demandé à l'Observatoire d'approfondir l'enquête sur les inégalités d'accès à la formation afin d'en connaître les causes. Notre objectif est bien entendu d'agir sur celles-ci. C'est ainsi que nous concevons la mise en place d'un plan d'action. Notre proposition a été acceptée par la CPNEF (Commission Paritaire Emploi Formation) et l'étude se fera en 2018.

- Proposition de déploiement du plan d'action égalité professionnelle femmes/hommes

Le plan d'action de la branche consiste à mettre en œuvre et réaliser :

- une charte graphique pour tous les documents issus de la CPNN
- un livret rappelant les règles applicables à la parentalité dans l'entreprise
- un fascicule sensibilisant les entreprises au thème de l'égalité professionnelle et rappelant les différentes règles en matière d'accord ou de plan d'action
- une campagne de communication pour lutter contre les stéréotypes et promouvoir la mixité des métiers. La réalisation se s'effectue, en fait, dans le cadre de l'EDEC (Engagement pour l'Emploi et le Développement des Compétences) Petite Enfance.
- recherche des possibilités de formation à l'égalité professionnelle pour l'encadrement, RH en charge du recrutement

- communication ou action de formation sur la prévention des discriminations et les stéréotypes

FO : nous ne sommes pas signataires de l'accord sur l'égalité et son plan d'action. Il s'agit essentiellement de communication sur les mesures existantes.

3. Commission Paritaire Nationale Santé et Prévoyance : proposition de déploiement du plan d'action quadriennal Santé

- La première année, la priorité sera donnée à la communication avec la création d'un site web et d'une lettre d'information.
- Les seconde et troisième années seront consacrées à l'accompagnement et au financement de formations, de diagnostic santé sur les risques professionnels TMS (Troubles Musculo Squelettiques) et les RPS (Risques Psycho Sociaux).
- La quatrième année sera consacrée au bilan et aux perspectives futures.

Pour FO : la priorité doit être donnée à la prévention des TMS dans la Petite Enfance. Les salariés y sont particulièrement exposés aux troubles Musculo-Squelettiques et affections péri articulaires : lombalgies et lésions des disques inter-vertébraux, tendinites (coude et épaule), douleurs sciatiques, lésions chroniques du ménisque. La branche va accompagner les associations qui engagent une démarche de santé au travail. Cependant tout le monde le sait, le coût de la conception ergonomique des locaux et des équipements de travail sera vite un obstacle de la part des financeurs pour qui la politique d'austérité est la norme. Agissons pour améliorer nos conditions de travail et abolir cette politique inacceptable qui dégrade notre santé !

4. Dialogue social : suite

Jours d'absence pour les négociateurs.

FO : nous étions demandeurs d'un délai de prévenance de l'employeur de 15 jours au lieu de 3 semaines.

Proposition acceptée.

5. Valeur du point (VP) et Rémunération Minimum de Branche (RMB) : partage d'arguments sur le contexte

En 2017, pour qu'un salarié au premier indice, soit 292, atteigne le SMIC il faudrait une augmentation du point de 12,55 %. À ce jour, 6 indices sont en dessous du SMIC. La RMB (Rémunération Minimum de Branche) concerne environ 1/3 des salariés de la branche. **FO** demande une augmentation des salaires avec un point à 61 € et la suppression des indices infra-SMIC.

La CGT demande 0,75 % d'augmentation.

La CFDT demande une augmentation des bas salaires (mesure présentée comme la moins coûteuse) et renvoie une partie de la négociation au local autrement dit à l'application de la Loi Travail et des Ordonnances Macron.

Pour FO la convention collective doit garantir un salaire égal sur tout le territoire.

Le SNAECSO propose un point à 54,05 € soit une augmentation de 0,46 %. Un salarié au SMIC (montant de 2017) gagnerait 6 € brut de plus par mois.

FO demande que les 4 % du CITS (crédit d'impôt sur la taxe sur les salaires)

soient utilisés afin d'augmenter les salaires. Les employeurs arguent du fait que seulement 10 % des associations de la branche le perçoivent et semblent pas persuadés de sa pérennité.

L'avenant sur la valeur du point est mis à signature pour le 19 décembre. Le plancher conventionnel sera comme l'année précédente d'une valeur de 10 € au-dessus du SMIC et comme l'année précédente la question des salaires infra-SMIC est renvoyée à la négociation de la classification.

6. Groupe de travail paritaire sur la classification : validation des travaux et objectifs de la prochaine étape de discussions

Après plus d'une année le groupe de travail arrive à un point d'étape. Ses travaux doivent être validés par la CPNN.

Le SNAECSO nous propose un document qui est en fait un avenant à signer alors qu'il n'en a jamais été question jusqu'ici ! Toutes les organisations syndicales de salariés refusent de faire un avenant sur une partie seulement de la classification avec laquelle chacune n'est pas entièrement d'accord (pour des raisons différentes). Les employeurs maintiennent leur idée et feront une autre proposition écrite pour la prochaine CPNN.

FO nos revendications :

➤ **Type de classification**

FO

Une classification de type Parodi-Croizat

Recensement des emplois, en fonction des catégories professionnelles et des qualifications, seul à même d'assurer l'égalité entre les salariés.

SNAECSO

Une classification à critères classants

Les emplois sont classés en fonction de critères (autonomie, responsabilités, etc.) avec des niveaux associés, décidés par l'employeur en fonction de chaque salarié. C'est ce qui existe aujourd'hui.

Mise en place de filières : Accueil Petite Enfance - Développement social-Gestion Administration - Technique

Pour le SNAECSO pas question de revenir à une classification avec des grilles « Parodi-Croizat ». Leur position est ferme et définitive. Cependant, nous demandons l'inscription des diplômes, qualifications dans la future grille de classification. Les employeurs sont d'accord pour les intégrer.

➤ **Ancienneté**

FO et CGT : suppression de la RIS (Rémunération Individuelle Supplémentaire) basée sur un entretien annuel d'évaluation. Montant

évolutif jusqu'à 18 % du salaire de base maximum. Pour une évolution de carrière avec de l'ancienneté automatique jusqu'à la retraite et dans la branche au lieu de l'entreprise.

Le SNAECSO va discuter en interne de notre proposition.

➤ Assistants maternels

FO demande la création d'un chapitre ou d'une annexe à la Convention Collective concernant les assistants maternels.

Application intégrale de la CCNT hormis les clauses dérogatoires au Code du Travail issues du Code de l'Action Sociale et des Familles.

SNAECSO est d'accord pour intégrer une annexe concernant les assistants maternels. Le contenu sera à négocier.

➤ Révision de l'emploi

FO

Actuellement l'article 6.2.1.1 du chapitre XII de la convention collective prévoit au bout de **5 ans**, la possibilité de réviser la pesée d'un emploi lorsqu'il y a une modification **durable, significative et essentielle** du contenu de l'emploi entraînant un positionnement différent pour **2 critères au moins**." L'obligation de modification de 2 critères bloque fréquemment les salariés dans l'espoir d'une évolution de leur pesée. Nous proposons la possibilité de révision à 3 ans avec une modification durable et essentielle pour un critère au moins.

Le SNAECSO nous propose :

L'article 6.2.1.1 du chapitre XII de la convention collective est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Au sein de l'entreprise, certains emplois peuvent être amenés à évoluer et donner lieu à une révision de la pesée de l'emploi. La révision est engagée soit à l'initiative de l'employeur, soit à la demande du salarié appuyée ou non des représentants du personnel.

1. L'étude de cette révision est réalisée par l'employeur. Cette étude intervient obligatoirement à l'issue d'une période de 5 années consécutives dans l'emploi.
2. La révision de la pesée d'un emploi peut intervenir lorsqu'il y a une modification **durable, significative** du contenu de l'emploi entraînant un positionnement différent pour **un critère au moins**.

FO : cette modification est une amélioration attendue par les salariés.

Paris, le 23 novembre 2017

Pour la délégation FO : Sylvie BECK, Muriel GÉRARD