



COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CPNN ALISFA

6 avril et 13/14 Juin 2018 et
BILAN NÉGOCIATION CSE

LE SNAEC SO SE SAISIT DES ORDONNANCES MACRON POUR DIMINUER LES DROITS DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

1. Classification : arrêt de la négociation

Les réflexions du groupe de travail sur la classification a débouché sur une proposition de grille révisant les emplois repères et intégrant les diplômes. Le Snaecso voulait la mettre à signature. Refus de toutes les organisations syndicales. Pour FO et la CGT, on ne pouvait signer un avenant avant que l'ensemble de la classification soit revu y compris les pesées et les critères. La CFDT quant à elle ne se retrouvait pas dans la grille proposée.

Il a été décidé de poursuivre la révision de la classification en négociation de la CPNN.

Le 14 juin, le Snaecso nous annonce qu'il ne veut pas aller plus loin sur la classification, pour l'instant au nom de la future mise en place de filières (réforme de la formation professionnelle) ou d'éventuels regroupements de branches. Aucune organisation de salariés n'est d'accord. Mais pour négocier, il faut être 2. Nous voilà mis devant le fait accompli.

2. Égalité professionnelle : présentation du livret consacré à la parentalité en entreprise

Dans le cadre du plan d'action triennal lié à l'accord « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », il a été décidé de réaliser un livret regroupant les règles applicables en entreprise en matière de parentalité (informations sur le cadre légal et les dispositions de la Convention Collective).

3 thèmes sont retenus :

- Les démarches prénatales
- La grossesse et la naissance de l'enfant
- La vie en entreprise en tant que parent
- Le livret sera disponible sur internet.

3. Dialogue social

L'accord contient les 24 jours d'absence rémunérée par an, par organisation syndicale, pour les négociateurs de Branche (journées négociées, mais accord non mis à la signature depuis 2016). Ces jours sont l'aboutissement de la volonté et de la ténacité de la délégation FO. **Ils nous donnent enfin du temps de préparation et de réunion pour les négociations nationales.** A la demande de FO, il est bien acté que salariés négociateurs auront un statut de salariés protégés.

COMMISSION
PARITAIRE
NATIONALE DE
NÉGOCIATION
ALISFA

Ordre du jour :

1. Classification :
arrêt de la
négociation
2. Égalité
professionnelle :
présentation du
livret consacré à
la parentalité en
entreprise
3. Dialogue social

Fort de ces autorisations d'absence, nous appelons les camarades de la branche à rejoindre notre délégation afin de la renforcer et l'enrichir. Faites-vous connaître auprès de la Fédération.

Il restait à négocier les droits des représentants du personnel et des organisations syndicales revues au prisme des ordonnances Macron, et essentiellement la mise en place du CSE (Comité Social d'Entreprise).

Toutes les organisations syndicales revendiquent un seuil de déclenchement des élections à 6 salariés au lieu de 10. Cette question est fondamentale, car les associations de moins de 10 salariés représentent 48 % de la Branche.

Le 6 avril le Snaecso nous remet sur table un document avec ses propositions. Ce sera pour lecture. Proposition du SNAECSO :

- **seuil de déclenchement des élections à 8 salariés au lieu de 10, assorti d'un calcul des ETP, non plus d'1 mi-temps qui compte pour 1 temps plein, mais retour au calcul tel que dans le Code du travail.**
- un CSE sera mis en place dans les entreprises dont l'effectif d'au moins 8 salariés ETP est atteint pendant **au moins 12 mois consécutifs, et non plus « consécutif ou non » pendant 3 ans, comme auparavant (idem pour le passage au seuil de 50 ETP)**

C'est un recul inacceptable.

Sur nos autres revendications (voir tableaux ci-après), notamment le maintien du nombre de représentants du personnel et de leurs heures de délégation, comme avant les Ordonnances Macron, et la participation des élus suppléants aux réunions, ont été rejetées.

Seules quelques revendications, telles que dans les petites entreprises, la consultation des représentants du personnel sur la formation, l'information des élus sur les compressions d'effectifs, la possibilité de se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale (réunion de la délégation du personnel) ont pu aboutir.

La mise en place de CSE interentreprises et d'un fonds dédié aux Activités Sociales et Culturelles géré nationalement et paritairement assorti des financements nécessaires (collecte du 1 %), n'ont même pas été discutés, tant la volonté d'aller vite et de négocier au minimum, de la part du SNAECSO sur les instances représentatives du personnel, était forte.

La FNAS FO ne signe pas cet accord. La CGT et la CFTC feront de même. L'accord est signé uniquement par la CFDT. En juillet seule FO y fait opposition.

Prochaine réunion le 17 octobre 2018

Paris, le 4 octobre 2018
La délégation FO : Sylvie BECK, Muriel Gérard

ALISFA - NÉGOCIATION SUR LE DIALOGUE SOCIAL : LE BILAN EN TABLEAU SEPTEMBRE 2018

DROIT SYNDICAL				
CCNT ou Code du Travail avant Ordonnances	Après les Ordonnances Macron	Snaecso	FO Action Sociale revendique	Au final
Rien	Rien		36 jours d'autorisation d'absence pour préparation, par an et par organisation syndicale, pour les négociateurs nationaux	24 jours d'absence pour préparation, par an et par organisation syndicale, pour les négociateurs nationaux
CCNT Chapitre I Art 2 Absences liées à l'exercice d'activités syndicales pour la participation à des congrès ou des assemblées statutaires et pour l'exercice d'un mandat syndical national, régional et départemental pour tous les syndicats		Absences pour congrès ou assemblée statutaire et pour mandats syndicaux national, régional et départemental réservés aux syndicats représentatifs dans la branche ou dans l'entreprise	Absences pour congrès ou assemblée statutaire et pour mandats syndicaux national, régional et départemental pour tous les syndicats	Absences pour congrès ou assemblée statutaire et pour mandats syndicaux national, régional et départemental pour tous les syndicats
CCNT Chapitre I Art.1.2.6. Au délégué syndical dans les établissements ayant de 10 à 49 salariés, le crédit maximum par délégué est de 4 heures		4 h heures de délégation pour le délégué syndical (DS) dans les entreprises de 8 à 49 salariés	Rajouter en plus du délégué syndical, 4 heures de délégation pour le Représentant de la Section Syndicale (RSS) dans les entreprises de 6 à 49 salariés	4 heures de délégation pour le DS et pour le RSS dans les entreprises de 8 à 49 salariés

INSTANCE DE CONCERTATION SUR LES QUESTIONS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 8 ETP

CCNT ou Code du Travail avant Ordonnances	Après les Ordonnances Macron	Snaecso	FO Action Sociale revendique	Au final
CCNT Accord-cadre « Prévention, santé au travail » Art 2.2 L'instance devra se réunir à l'initiative de l'employeur au moins 4 fois par an			Maintien de l'existant : L'instance devra se réunir à l'initiative de l'employeur au moins 4 fois par an	L'instance devra se réunir à l'initiative de l'employeur au moins 4 fois par an

ÉLECTIONS

CCNT ou Code du Travail avant Ordonnances	Après les Ordonnances Macron	Snaecso	FO Action Sociale revendique	Au final
CCNT Chapitre II Art.1 L'institution de délégués du personnel est prévue dans les entreprises occupant habituellement plus de 10 salariés	Comme auparavant, seuil de 11 salariés (pour la mise en place d'un CSE) et de 50 salariés (pour l'exercice des attributions anciennement dévolues au comité d'entreprise)	Seuil de déclenchement des élections à 8 salariés ETP	Seuil de déclenchement des élections à 6 salariés	Seuil de déclenchement des élections à 8 salariés ETP
C. du travail Art. L 2312-2 et L2322-2 Seuil effectif atteint pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes	C. du travail Art. L 2311-2 Les élections sont obligatoires quand le seuil de 11 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs	Seuil en effectifs est atteint pendant au moins 12 mois consécutifs	Seuil en ETP est atteint pendant au moins 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes	Seuil en effectifs atteint pendant 12 mois en moyenne
CCNT Chapitre II Art 1 Élections décompte des salariés Un salarié à temps partiel est pris en compte pour une unité lorsque son temps de travail est égal ou supérieur au mi-temps conventionnel. Lorsque le temps de travail d'un salarié à temps partiel est inférieur au mi-temps conventionnel, on doit procéder à un calcul collectif en appliquant le prorata suivant : le total des heures correspondant aux horaires inscrits dans les contrats à temps partiel des salariés concernés est divisé par la durée du mi-temps conventionnel. À chaque équivalent mi-temps correspond alors à une unité	C. du Travail Art L 111.2 Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.	Application du Code du travail Un salarié à temps plein en CDI à temps partiel compte pour un demi-ETP. Les salariés à temps partiel sont pris en compte dans l'effectif en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leur contrat par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail	Maintien de l'article 1 du chapitre II de la CCNT Un salarié à temps partiel est pris en compte pour une unité lorsque son temps de travail est égal ou supérieur au mi-temps conventionnel. Lorsque le temps de travail d'un salarié à temps partiel est inférieur au mi-temps conventionnel, on doit procéder à un calcul collectif en appliquant le prorata suivant : le total des heures correspondant aux horaires inscrits dans les contrats à temps partiel des salariés concernés, est divisé par la durée du mi-temps conventionnel. À chaque équivalent mi-temps correspond alors à une unité.	Code du travail selon Macron

CSE DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

CCNT ou Code du Travail avant Ordonnances	Après les Ordonnances Macron	Snaecso	FO Action Sociale revendique	Au final
<p>C. du Travail Art L 2315-1 DP 10 h par mois dans les entreprises de moins de 50 salariés Entreprises de 24 à 49 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants 20 heures de délégation</p>	<p>C. du Travail Art L. 2314-1 Entreprises de 11 à 24 salariés 1 titulaire/1 suppléant 10 h de délégation</p>	<p>Entreprises de 8 à 24 salariés 1 titulaire/1 suppléant 10 h de délégation</p>	<p>Entreprises de 6 à 24 salariés 1 titulaire/1 suppléant avec 10 h de délégation</p>	<p>Entreprises de 8 à 24 salariés 1 titulaire/1 suppléant 10 h de délégation</p>
	<p>Entreprises de 24 à 49 salariés 2 titulaires et 2 suppléants 20 heures de délégation</p>	<p>Entreprises de 24 à 49 salariés 2 titulaires et 2 suppléants 20 heures de délégation</p>	<p>Entreprises de 24 à 49 salariés 2 titulaires et 2 suppléants avec 20 heures de délégation</p>	<p>Entreprises de 24 à 49 salariés 2 titulaires et 2 suppléants 20 heures de délégation</p>
<p>C. du Travail Art. L. 2315-10 Les DP peuvent se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale</p>	<p>Il n'est plus fait état, de la possibilité, dont bénéficiaient les DP de se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale</p>		<p>Possibilité de se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale</p>	<p>Possibilité de se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale</p>
<p>C. du Travail Art. L 2315-6 L'employeur doit mettre à la disposition des DP le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir. Si la loi exige la mise à disposition d'un local, elle n'impose pas expressément à l'employeur d'aménager ce local et de fournir le matériel nécessaire à l'exercice des fonctions de délégués du personnel</p>	<p>C. du travail Art. L 2315-20 L'employeur doit mettre à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir</p>		<p>Aménagement du local et fourniture du matériel nécessaire à l'exercice des fonctions des représentants du personnel (chaises, table, téléphone...)</p>	<p>Code du Travail selon Macron</p>
<p>C. du travail Art. L2313.1 et L2313-11 Les DP ont la possibilité de saisir l'inspecteur du Travail et de l'accompagner dans ses visites</p>	<p>Disparition de la possibilité d'accompagner l'Inspecteur du Travail dans ses visites</p>		<p>Les membres du CSE peuvent accompagner l'inspecteur du Travail dans ses visites</p>	<p>Un seul membre de la délégation du personnel peut accompagner l'Inspecteur du Travail lors de sa visite</p>
<p>C. du Travail Art. L.2323-10 et 15 Consultation annuelle sur les orientations de la formation, les qualifications et le programme de formation Art D 2323-5 Consultation du CE à défaut aux DP sur la formation quelque soit le nombre des salariés Art. L2323-12 Consultation annuelle du CE sur la situation économique et financière de l'entreprise. Situation économique et financière (...) et utilisation du CICE (crédit d'impôt compétitivité emploi)</p>	<p>Certaines attributions des délégués du personnel ne sont pas reprises :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'information du CSE sur les contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaire, ainsi que des contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE), contrats initiative emploi (CIE) et des contrats conclus avec une entreprise de portage salarial ; - l'information sur l'utilisation du CICE - l'exercice des missions que le CE exerçait en matière de formation professionnelle 		<p>le CSE est informé et consulté dans un délai d'examen suffisant et avec des d'informations précises et écrites sur les thèmes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - tous les ans sur la mise en œuvre de la formation dans l'entreprise ; - sur les restructurations et mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs (compression d'effectif et licenciement (s) pour motif économique). - l'utilisation du CITS 	<p>Les membres du CSE doivent être informés et consultés annuellement sur le programme de formation professionnelle de l'année à venir ainsi que sur les actions de formation envisagées par l'employeur</p> <p>Le CSE est informé sur les restructurations et mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs</p> <p>La consultation sur l'utilisation du CITS n'a pas été acceptée par le Snaecso</p>

CSE DANS LES PLUS DE 50 SALARIÉS

CCNT ou Code du Travail avant Ordonnances	Après les Ordonnances Macron	Snaecso	FO Action Sociale revendique	Au final
<p>C. du travail Art. L2313.1 et L2313-11</p> <ul style="list-style-type: none"> -10 titulaires avec 37 h de délégations jusqu'à 99 salariés, -14 titulaires avec 40 h de 100 à 199 salariés -16 titulaires avec 45 h de 200 à 399 salariés -20 titulaires avec 50 h de 400 à 599 salariés 	<p>C. du Travail Art L. 2314-1</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 titulaires avec 18 h de délégations de 50 à 74 salariés - 5 titulaires avec 19 h de 75 à 99 salariés - 6 titulaires avec 21 h de 100 à 124 salariés - 7 titulaires avec 21 h de 125 à 149 salariés - 8 titulaires avec 21 h de 150 à 174 salariés 	<p>Code du Travail revu par les Ordonnances</p>	<p>Maintien du nombre de délégués et les crédits d'heures mensuelles des IRP séparés soit de :</p> <ul style="list-style-type: none"> -10 titulaires avec 37 h de délégations jusqu'à 99 salariés, -14 titulaires avec 40 h de 100 à 199 salariés -16 titulaires avec 45 h de 200 à 399 salariés -20 titulaires avec 50 h de 400 à 599 salariés 	<p>Code du Travail selon Macron</p>
	<p>Art. L 2312-8 et s. du Code du travail</p> <p>Missions</p> <ul style="list-style-type: none"> - expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions relatives : <ul style="list-style-type: none"> • à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, • à l'organisation du travail, • à la formation professionnelle et aux techniques de production 	<p>En plus des attributions qui lui sont déjà dévolues pour les entreprises de moins de 50 salariés, le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production</p>	<p>Rajouter aux missions, la prévention des risques professionnels</p>	<p>La prévention des risques professionnels a été rajoutée aux missions</p>
<p>C. trav. art. L 2323-6</p> <p>Le CE est consulté chaque année sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.</p> <p>Cette consultation porte sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés (dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles aucun accord sur le droit d'expression n'a été conclu C. trav. art. L 2323-15)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - informations et consultations récurrentes ainsi que ponctuelles : - santé/sécurité : le CSE se voit confier une partie des attributions du CHSCT notamment de la promotion de la prévention des risques professionnels - de l'analyse des conditions de travail et des facteurs de pénibilité ; - de la prévention et de la protection de la santé physique et mentale des travailleurs ; - de la mission consistant à veiller au bon respect par l'employeur de ses obligations légales. <p>Par ailleurs, l'hygiène n'est plus mentionnée.</p>	<p>À ces fins, il est consulté annuellement de façon récurrente sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la situation économique et financière de l'entreprise, - la politique sociale de l'entreprise, - les conditions de travail et d'emploi. 	<p>Rajouter aux consultations annuelles, la sécurité en plus des conditions de travail (dans la mesure où le CSE se voit confier une partie des attributions du CHSCT)</p>	<p>La demande de rajout de la sécurité aux consultations annuelles n'a pas été acceptée</p>

CSE DANS LES PLUS DE 50 SALARIÉS (SUITE)

CCNT ou Code du Travail avant Ordonnances	Après les Ordonnances Macron	Snaecso	FO Action Sociale revendique	Au final
<p>C. du travail Art. L2313.1 et L2313-11</p> <p>De 50 à 299 salariés : DP, CE et CHSCT ou DUP (si moins de 200 salariés) et CHSCT</p> <hr/> <p>De 300 salariés et plus : DP, CE, CHSCT ou Instances regroupées par accord (loi Rebsamen, regroupant des 3 IRP ou de certaines d'entre elles)</p>	<p>De 50 à 299 salariés : CSE incluant une commission santé, sécurité et conditions de travail, si un accord le prévoit, si l'inspecteur du travail l'impose</p> <hr/> <p>De 300 salariés et plus : CSE incluant obligatoirement une commission santé, sécurité et conditions de travail</p>		<p>Le CSE inclut obligatoirement une commission santé, sécurité et conditions de travail à partir de 50 salariés</p>	<p>Code du Travail selon Macron</p>
<p>La base de données économiques et sociales pouvait uniquement être enrichie.</p>	<p>C. du travail art. L 2312-18 et L 2312-21</p> <p>La BDES devient presque entièrement négociable. Un accord de branche peut définir l'organisation, l'architecture, le contenu et les modalités de son fonctionnement. Il ne s'appliquera que dans les entreprises de moins de 300 salariés et uniquement si aucun accord n'a été conclu sur ce sujet au sein de l'entreprise</p>		<p>Rajouter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La liste des destinataires de la BDES ne peut pas être réduite par accord. - L'employeur est tenu d'informer les destinataires de la BDES de l'actualisation de celle-ci 	<ul style="list-style-type: none"> -La liste des destinataires de la BDES ne peut pas être réduite par accord. -L'employeur est tenu d'informer les destinataires de la BDES de l'actualisation de celle-ci

POUR TOUS LES CSE

CCNT ou Code du Travail avant Ordonnances	Après les Ordonnances Macron	Snaecso	FO Action Sociale revendique	Au final
<p>C. du Travail Art L. 2315-10</p> <p>Les délégués suppléants peuvent aussi assister aux réunions.</p> <p>Au CE les suppléants sont convoqués sous peine de délit d'entrave</p>	<p>C. du Travail Art. L.2314-1</p> <p>S'agissant des membres de la délégation du personnel, les suppléants n'assistent aux réunions qu'en l'absence du titulaire</p>	<p>Le suppléant assiste aux réunions du CSE uniquement s'il remplace le titulaire</p>	<p>Droit pour les suppléants d'assister aux réunions en même temps que les titulaires</p>	<p>Code du Travail selon Macron</p>
	<p>C. du travail Art. L 2314-7</p> <p>Le nombre de sièges et le volume des heures individuelles de délégation peuvent être modifiés par le protocole d'accord préélectoral</p>		<p>Le nombre de représentants et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par le Protocole d'Accord Préélectoral mais dans ce cas ils ne peuvent être inférieurs à ceux prévus par la Convention Collective</p>	<p>Code du Travail selon Macron</p>

FO revendique que soient inscrites dans la Convention Collective des mesures concernant les Très Petites Entreprises (TPE)

- La mise en place de CSE inter-entreprises: « Lorsque la nature et l'importance de problèmes communs aux entreprises d'un même site ou d'une même zone le justifient, un accord collectif interentreprises conclu entre les employeurs des entreprises du site ou de la zone et les organisations syndicales représentatives au niveau interprofessionnel ou au niveau départemental peut mettre en place un Comité Social et Économique interentreprises. »
- Concernant les Activités Sociales et Culturelles, la création d'un fonds géré nationalement et paritairement, assorti des financements nécessaires (collecte de 1 % ou plus) permettant aux salariés des très petites entreprises d'avoir accès à des activités de loisirs, sportives ou culturelles.