



COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CPPNI ALISFA 07 NOVEMBRE 2024

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE NÉGOCIATION ALISFA

Ordre du jour :

1. Validation du compte rendu du 24 septembre
2. Palier 4 : Présentation du projet d'avenant
3. Observatoire :
 - a - Validation de la synthèse de l'étude relative à la charge de travail des directions
 - b - Présentation de l'étude relative aux rémunérations
4. Ouverture à signature de l'accord des travailleurs en situation de handicap
5. Saisine en interprétation :
 - a- Prise de décision des deux saisines présentées par la FNAS-FO
 - b- Prise de décision de la saisine présentée par Elisfa
6. Commissions et groupes de travail :
CPNEF / Copil GPEC
CPSP :
 - Validation des comptes de résultat 2023
 - Validation de la mise en place d'une commission paritaire spéciale pour les appels d'offres

Assistantes maternelles : mise à signature de l'Accord. Saisines en interprétation : dans l'impasse.

1. Validation du compte rendu du 24 septembre 2024

Après quelques demandes d'amendements de FO, le compte rendu est approuvé.

2. Palier 4 : Présentation du projet d'avenant

Le préambule de cet avenant précise son objet :

Par la signature de cet avenant, les partenaires sociaux modifient les dispositions de la convention collective afin d'introduire un quatrième palier pour l'acquisition de compétences afin de valoriser les salariés ayant une ancienneté importante au sein de leur emploi repère.

Au-delà des critiques déjà développées par FO et qui ont présidées à l'opposition à l'accord initial sur les classifications, le sort réservé aux salariés ayant le plus d'ancienneté est apparu injuste et nécessitant un nouvel avenant.

Malheureusement cela n'est pas du tout suffisant pour FO. Ce nouvel avenant ne remet pas en cause l'architecture de cette nouvelle classification; il ne fait que la prolonger. Ajoutons à cela une indemnité de maintien de salaire qui sera réduite à proportion des points acquis au titre de ce palier...

Quelques extraits :

Sort de l'indemnité de maintien de salaire.

L'indemnité de maintien de salaire déterminée en fonction de l'article 1.3.2.1 de l'annexe 2 : mesures transitoires changement de systèmes de la présente convention collective sera réduite à proportion des points acquis au titre du palier 4.

...

Afin de valoriser l'acquisition de compétences dans l'emploi repère, les partenaires sociaux ont défini 4 paliers. Chaque palier ouvre droit à un nombre de points défini à l'article 1.2.2.2 du présent chapitre.

Le salarié pourra progresser tout au long de sa carrière professionnelle au sein des quatre paliers. Les journées de formation suivies sont comptabilisées par l'employeur dès lors qu'elles remplissent les conditions du présent article.

L'acquisition des compétences est évaluée par l'employeur ou son représentant lors de l'entretien annuel d'évaluation tel que mis en place par l'article 2 du chapitre V de la présente convention.

La comptabilisation des journées de formation et l'évaluation réalisée par l'employeur ou son représentant lors de l'entretien annuel d'évaluation doivent être réalisées tous les 24 mois de travail effectif ou assimilé du salarié au sein d'un même palier. En cas de changement de palier, le délai de 24 mois de travail effectif ou assimilé commence à courir à compter de ce changement.

Encore une fois, tout est à la main de l'employeur, et rien ne permet de garantir une juste rémunération qui serait liée à la qualification et au diplôme. Nous restons bien sûr dans la logique de la « valorisation des compétences », compétences toujours évaluées par l'employeur lui-même.

Pour toutes ces raisons, FO ne saurait être signataire de cet avenant.

3. Ouverture à signature de l'accord des travailleurs en situation de handicap

Les organisations syndicales attendent la version définitive mise à signature.

4. Observatoire

a- Validation de la synthèse de l'étude relative à la charge de travail des directions

L'étude est issue d'une enquête en ligne adressée à l'ensemble des structures de la branche ouverte du 21 février au 5 mars 2024.

Un nombre important de répondants s'élevant à 833 : 389 dans les établissements d'accueil de jeunes enfants / 377 dans les centres sociaux et socio-culturels / 44 dans les associations de développement social local et espaces de vie sociale / 23 dans les fédérations.

Éléments importants de la synthèse :

Une charge de travail perçue comme importante se matérialisant par la réalisation d'heures supplémentaires, 91% des répondants ont déclaré faire des heures supplémentaires. Pour ceux qui sont au forfait jour, 69% indiquent effectuer des dépassements du nombre de jours prévus dans leur forfait. 93% des directions indiquent que leur charge de travail est importante dont 43% qui la jugent très importante.

Une charge de travail qui augmente au fil du temps

Au-delà d'une charge de travail élevée, les directions soulèvent le problème de son accroissement constant. 85% déclarent qu'elle a augmenté au cours des cinq dernières années et 62% évoquent une forte augmentation.

Pour FO, cette étude doit servir de point d'appui pour alimenter les négociations. Au-delà des constats, la question de l'amélioration des conditions de travail ne peut se régler que par création et l'augmentation des droits des salariés concernés.

b- Présentation de l'étude relative aux rémunérations

Selon le document présenté, l'évolution moyenne des rémunérations basées sur la pesée des postes correspond à une augmentation de 8,3% (Échantillon : 6 295 salariés).

FO s'interroge sur les méthodes utilisées dans les calculs de moyenne.

Cette étude soulève plusieurs questions importantes et suscite quelques remarques :

- L'augmentation du coût de la vie et l'inflation relativisent l'augmentation
- Les professionnels de la petite enfance dans la branche n'ont pas perçu la revalorisation de 150 € promise par le gouvernement (puisque censée être intégrée à la nouvelle classification)
- Cette augmentation reste en-deçà de celle de 183 € obtenue dans le secteur sanitaire, social et médico-social
- Corrélation n'est pas causalité : l'augmentation de la masse salariale est bien corrélée à la mise en place de la nouvelle classification, mais n'en est pas la cause! L'augmentation des salaires aurait pu être consécutive à l'augmentation de la valeur du point par exemple, ou à l'attribution d'une indemnité (comme le Ségur)
- Il s'agit d'une photographie entre le 31 décembre 2023 et le 1^{er} janvier 2024 qui ne dit rien de l'évolution future des salaires. Nous pensons notamment aux salariés auxquels une *indemnité de maintien de salaire* doit être versée et qui produira une stagnation du salaire. La nouvelle classification aura, selon notre analyse, pour conséquence un tassement des salaires.

Les employeurs apporteront quelques précisions méthodologiques pour la prochaine CPPNI.

5. Saisine en interprétation

a- Prise de décision des deux saisines présentées par la FNAS FO

La situation est à un point de blocage (Cf. compte rendu de la CPPNI du 24 septembre). FO avait renvoyé en amont à la CPPNI plusieurs dossiers avec de nombreuses pièces, dossiers nominatifs. Après une lecture attentive de la convention collective, FO rappelle les possibilités de saisines de la CPPNI sous sa forme interprétative. La convention collective permet en effet deux formes de saisine, l'une portant sur l'interprétation d'un point de la convention collective elle-même, l'autre portant sur un recours individuel. Dans les deux cas, il s'agit bien d'une saisine de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Pour simplifier, nous pouvons dire que la saisine de la commission prend la forme d'un recours ou d'une interprétation selon les cas.

Dans le cas d'une interprétation d'un point particulier de la convention collective, l'avis rendu par la commission doit être unanime, et ce faisant, cet avis a valeur d'avenant.

Dans le cas d'un recours, recours ne pouvant d'être engagé qu'après une première contestation auprès de l'employeur, l'avis de la commission est rendu à la majorité dans les deux mois qui suivent la saisine. Les recours peuvent être étudiés dans le cadre d'une commission mise en place pour l'occasion (commission ad hoc).

FO rappelle également qu'il s'agit là de l'unique voie de recours pour un salarié lorsqu'il est en désaccord avec son employeur. ELISFA continue d'expliquer qu'ils ne peuvent s'immiscer dans la pesée des emplois (qui relèverait exclusivement de la volonté des établissements). Cette explication n'est cependant pas suffisante et acceptable.

FO informe donc la CPPNI que les dossiers présentés le sont désormais sous la forme de recours. Les employeurs souhaitent que la décision de créer d'une commission de recours ad hoc soit prise lors de la prochaine CPPNI, le 17 décembre.

b-Présentation de la saisine par ELISFA

Le positionnement des organisations syndicales est reporté à la prochaine CPPNI.

6. Fusion Eclat/ Familles rurales : Proposition de rédaction d'une lettre rappelant le champ de la CCN Alisfa

Les employeurs proposent qu'une newsletter paritaire soit envoyée aux structures afin de rappeler le champ d'application spécifique de la branche dans un contexte où les conventions collectives de l'animation et familles rurales viennent de fusionner. La validation de ce courrier doit se faire par mail.

7. Commissions et groupes de travail

CPNEF et GPEC

Les travaux sont toujours en cours avec le cabinet COGNITO et ces travaux demanderont un peu plus de temps que prévu. Une rallonge budgétaire sera donc nécessaire.

FO fait une nouvelle fois part de ses positions critiques concernant ce travail qui a pour vocation à être un outil au service de la nouvelle classification, et qui fait lien entre classification à critères classants et salaire.

CPSP

Les comptes de résultat 2023 sont validés et la mise en place de la commission paritaire spéciale pour les appels d'offre est actée.

Pour FO : Michel POULET.