FO REVENDIQUE DE NOUVEAUX DROITS AVEC UN ACCORD SUR LES CONGÈS MENSTRUELS

COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CPPNI ALISFA 12 FÉVRIER 2025

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE NÉGOCIATION ALISFA

Ordre du jour :

1. *Validation des comptes rendus du 7 novembre 2024 et 17 décembre 2024*
2. *Agenda social : détermination des thématiques et du calendrier*
3. *SIX : retour des échanges avec le prestataire*
4. *Site de branche : validation des projets de réponses CPPNI*
5. *Temps de travail : échanges sur la volonté des partenaires sociaux relatifs à la durée minimale d'un salarié à temps partiel / échanges sur la volonté des partenaires sociaux relatif au travail de nuit*
6. *Fins et longues carrières : échanges sur les différents souhaits des partenaires sociaux*
7. *Congés menstruels : échanges sur la proposition de la FNAS FO*
8. *Point sur les commissions*

1. Validation des comptes rendus du 7 novembre 2024 et 17 décembre 2024

Les comptes rendus sont validés.

2. Agenda social : détermination des thématiques et du calendrier

Les thématiques évoquées sont les suivantes :

- Mutuelle et prévoyance
- Renégociation sur les congés exceptionnels
- Politique salariale et indemnités
- Égalité professionnelle
- Temps de travail
- La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)
- Épargne salariale
- Pénibilité
- Travail de nuit

Sur la question des congés exceptionnels, Force Ouvrière portera notamment la question de la mise en place de congés menstruels (voir point 7).

3. SIX : retour des échanges avec le prestataire

Le travail concernant la communication de branche se poursuit. Suite au recadrage décidé lors de la dernière commission paritaire, le prestataire a quelque peu revu sa copie.

4. Site de branche : validation des projets de réponses CPPNI

Les propositions faites par le service technique sont validées. Il s'agit notamment de la partie « foire aux questions » du site de branche, sur lequel un certain nombre de questions, les plus fréquentes, trouvera réponse.

5. Temps de travail : échanges sur la volonté des partenaires sociaux relatifs à la durée minimale d'un salarié à temps partiel / échanges sur la volonté des partenaires sociaux relatif au travail de nuit

Temps partiel

Pour rappel, la convention collective permet des dérogations au droit du travail concernant la durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel. Le code du travail fixe à 24h par semaine cette durée. Ces dérogations conventionnelles seraient justifiées par les spécificités des activités des entreprises de la branche et sont déclinées en fonction de certains emplois-repères, comme celui d'intervenant technique qui peut voir son contrat de travail réduit à 1h par semaine.

Les employeurs souhaitent renégocier autour de la question des emplois repères concernés par ces dérogations à la suite de la mise en place de la nouvelle classification.

Sur la durée minimale des temps partiels, FO a rappelé son opposition à toute forme de précarisation, et son opposition aux temps partiels contraints et insuffisants pour vivre décemment ; la question de la précarité étant liée à celle de l'égalité salariale entre femmes et hommes.

Travail de nuit

A été évoquée la possibilité de mener une étude sur la question par l'Observatoire. Première interrogation : qui est concerné par le travail de nuit dans la branche ?

FO a rappelé les contreparties nécessaires au travail de nuit, particulièrement au regard des conséquences désastreuses des horaires atypiques sur la santé. Le travail de nuit ne peut être que dérogatoire. Multiplier les dérogations ne relève pas d'un progrès social.

6. Fins et longues carrières : échanges sur les différents souhaits des partenaires sociaux

FO a évoqué la possible mise en place de congés d'ancienneté, ou encore d'une retraite progressive avec des cotisations à taux plein. Nous avons également mis l'accent sur l'idée plus générale que le progrès social passera forcément par une réduction du temps de travail.

Sur ce sujet également, l'Observatoire sera mis à contribution.

7. Congés menstruels : échanges sur la proposition de la FNAS FO

La FNAS FO a fait mettre à l'ordre du jour de la CPPNI de février la question des congés menstruels. Elle a soumis une proposition d'« accord relatif à la mise en place d'un congé menstruel et ménopause/péri-ménopause. »

Cette proposition vise à améliorer les conditions de travail, à prévenir les problèmes de santé et à réduire les risques professionnels. Créer de nouveaux droits est l'objet même de toute négociation.

Les contraintes spécifiques que rencontrent les femmes salariées pendant leurs menstruations ou la ménopause justifient cette négociation.

Cet accord a pour ambition de « définir les mesures et modalités de mise en place et d'application d'un congé supplémentaire spécifique aux personnes concernées par les menstruations et la santé gynécologique qui, souffrant de menstruations douloureuses ou de toute autre pathologie en lien, chronique et épisodique, et/ou des symptômes péri-ménopause et de la ménopause, rencontrent des difficultés à travailler. »

Les employeurs ont exprimé leur opposition à cette proposition, renvoyant à une négociation dans le cadre de l'égalité professionnel la seule et unique question de l'endométriose. Refusant ainsi l'occasion d'ouvrir à un cadre plus large de progrès social les particularités liées à ces maux bien connus et auxquels sont confrontés nombre de femmes. Alors même que la moitié de l'humanité est possiblement concernée et que cette même moitié est surreprésentée dans la branche ALISFA, aucun droit ne pourrait être créé pour améliorer leurs conditions de travail ? Par peur d'abus ? Par crainte de créer une discrimination ? Par simple inquiétude de ne pouvoir supporter des coûts supplémentaires ? Alors même que nous savons depuis longtemps déjà, qu'en améliorant les conditions de travail et en conquérant de nouveaux droits, le travail ne fait que gagner en qualité et en sens…

Et pour finir, il y a fort à parier que de tels droits auraient de longue date été créés si c'était l'autre moitié de l'humanité qui était concernée…

Pour FO, le sujet n'est pas clos. L'accord est sur la table, et nous saisirons toutes les occasions pour réaffirmer la nécessité d'aboutir sur une négociation porteuse de progrès social.

8. Point sur les commissions

Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (CPNEF) / Copil Gestion Prévisionnel Emploi et Compétences (GPEC)

Les travaux sur la cartographie des emplois et métiers de la branche se poursuivent. C'est l'occasion pour Force Ouvrière de rappeler ses positions et son opposition à l'architecture même de la nouvelle classification qui se retrouve dans les travaux de GPEC.

Adosser le salaire à l'emploi, et donc aux compétences, plutôt qu'à la qualification et au diplôme constituera toujours un recul. Si la nouvelle cartographie des métiers fait écho à la nouvelle classification applicable depuis le 1 janvier 2024, Ce n'est pas un hasard. La question du salaire est toujours prédominante. S'il s'agit de concevoir un outil au service d'une classification construite sur les critères classant et l'emploi, l'opposition que FO a formulée demeure plus que jamais d'actualité.

Comité Technique Paritaire

Les derniers chiffres montre que plus de 2000 salariés supplémentaires ont bénéficié d'une formation alors que 2 millions de fonds de moins y a été consacré.

Pour la délégation FO : Marianne MOSER et Michel POULET