



COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CPPNI ALISFA 17 DECEMBRE 2025

EN 2026, UN REMÈDE CONTRE L'AUSTÉRITÉ : L'AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES !

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE NÉGOCIATION ALISFA

Ordre du jour :

1. Validation du compte rendu de la CPPNI du 10 octobre 2025
2. Etude KYU longues et fins de carrière
3. Temps de travail : échanges sur les projets d'avenants
4. Congés pour événements familiaux : échanges sur les projets d'avenants
5. Prévoyance et complémentaire santé
6. Vidéo UNIFORMATION de présentation de la Branche
7. Suite des travaux communication de Branche
8. Etudes 2026 ACGFP et Observatoire de Branche
9. Périodes de reconversion suite Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 (sous réserve de la parution des décrets)
10. Commissions et groupes de travail
11. Agenda social 2026

1- Validation du compte-rendu de la CPPNI du 10 octobre 2025
Le compte-rendu n'a pas été envoyé. L'approbation est reportée.

2- Etude KYU longues et fins de carrière
Le cabinet KYU a été retenu pour mener cette étude.

3- Temps de travail : échanges sur les projets d'avenants
Le droit du travail fixe le principe selon lequel les contrats à temps partiel ne peuvent être en dessous de 24h par semaine, sauf dérogations particulières par accord de Branche. La Convention ALISFA use et abuse de ces dérogations depuis longtemps, avec, pour certains emplois, des contrats qui peuvent même être réduits à 1h par semaine ! Les arguments pour légitimer de telles dérogations foisonnent chez les employeurs. L'un d'entre eux consiste à les présenter comme une défense des salariés eux-mêmes pour empêcher ou limiter le recours aux auto-entrepreneurs !

Pour FO, c'est non ! Aucune dérogation ne devrait être autorisée. Ces dérogations participent à la précarisation des salariés et en particulier des femmes, premières victimes des temps partiels imposés.

Si les dérogations ne sont pas supprimées, le relèvement des planchers est bien entendu le bienvenu. FO est également favorable à une régulation accrue par les Instances représentatives du personnel.

Les représentants employeurs se plaignent des demandes des organisations syndicales qu'ils considèrent exorbitantes... Et qui mettraient les bénévoles dirigeant les structures en grande difficulté puisque cela les pousserait même parfois à devoir licencier !

FO réagit vivement rappelant le déséquilibre évident entre les salariés et les bénévoles : ces derniers ont choisi d'être à cette place et peuvent la quitter sans conséquence pour leurs moyens de subsistance, ce qui n'est pas le cas pour les salariés !

FO rappelle également le principe de libre négociation et réfute toute responsabilité dans la fermeture de structures. Il n'est pas question de céder à un quelconque chantage à l'emploi !

Les négociations se poursuivront en janvier.

4- Congés pour évènements familiaux : échanges sur les projets d'avenants

Une proposition de rédaction concernant le don de congés entre les salariés a été faite. **FO s'y oppose.** Sous couvert d'une idée apparemment généreuse, se cache en réalité une absence de droit garanti en matière de congés. La solidarité doit s'exprimer en droit garanti et non selon le bon vouloir de chacun. Il s'agit par ailleurs d'une solution qui n'augmente pas le nombre de congés et permet aux employeurs de renvoyer la responsabilité à chaque salarié. **FO obtient que ce dispositif soit retiré de l'accord proposé.**

Tableau comparatifs droit du travail / CCN ALISFA / positions FO :

Evénement	Code du Travail	CCN ALISFA	FO
Mariage ou remariage	4 jours ouvrables	5 jours ouvrés	5 jours
Signature d'un pacte civil de solidarité	4 jours ouvrables	3 jours	5 jours
Mariage d'un enfant	1 jour ouvrable	2 jours ouvrés	idem
Mariage d'un frère, sœur		1 jour ouvré	idem
Mariage d'un beau-frère, d'une belle sœur		1 jour ouvré	1 jour ouvré
Mariage ou remariage du père ou de la mère			1 jour ouvré
Naissance ou Adoption d'un enfant	3 jours ouvrables pour le père	3 jours ouvrés	5 jours
Décès d'un enfant	12 jours ouvrables, 14 si -25	5 jours ouvrés	15 jours sans limite d'âge
Décès du conjoint	3 jours ouvrables	5 jours ouvrés	10 jours
Décès du partenaire de pacte civil de solidarité	3 jours ouvrables	3 jours ouvrés	10 jours
Décès du concubin	3 jours ouvrables		10 jours
Décès d'un grand-parent		2 jours ouvrés	5 jours
Décès d'un petit-fils, d'une petite-fille			5 jours
décès du père, de la mère, d'un beau-parent	3 jours ouvrables	2 jours ouvrés	5 jours
Décès d'un frère d'une sœur	3 jours ouvrables	2 jours ouvrés	5 jours
décès du beau-frère, de la belle-sœur		2 jours ouvrés	5 jours
Déménagement		1 jour ouvré	1 jour
Annnonce de la survenue d'un handicap, etc.	5 jours ouvrables		5 jours ouvrés + élargissement en cas d'annonce chez le conjoint
Journée d'Appel	1 jour ouvrable		1 jour ouvré
Enfant malade	3 à 5 non rémunérés	10 jours max	10 jours avec possibilité 1/2 journées + 5 jours si enfant porteur de handicap dans la fraterie + préciser sauf régime plus favorable droit local
Proche aidant			12 jours avec possibilité demi-journées
Congé Deuil -25 ans	8 jours ouvrables si -25 avec indemnisation CPAM		8 jours ouvrés
Congé Deuil 25 ans et +			8 jours ouvrés
Médaille du Travail			2 jours ouvrés pour chaque année de remise de la médaille

Congé menstruel / endométriose			2 jours par mois maximum sans lien endométriose ou autre maladie diagnostiquée
Congés ancienneté			Favorable à 2 jours ouvrés par période de 5 ans d'ancienneté, à voir quel cadre de négociation
Date application			Idem

FO revendique une nouvelle fois l'instauration de congés menstruels dans les conditions déjà proposées lors de réunions précédentes (une rédaction avait été soumise à la CPPNI).

5- Prévoyance et complémentaire santé

Les 2 accords sur la prévoyance et la complémentaire santé sont mis à signature jusqu'au 5 janvier. Quelques coquilles sont corrigées et la gestion du Haut Degré de Solidarité (HDS) est confié à l'OCIRP.

FO ne sera signataire d'aucun des 2 accords.

Concernant la complémentaire santé obligatoire, nous n'en sommes pas signataires historiquement car nous considérons qu'il s'agit-là d'une atteinte à la Sécurité Sociale. Et nous assistons en effet, au fil des remboursements, à une augmentation de la partie prise en charge par la mutuelle à des tarifs qui sont bien au-dessus de ceux de la Sécurité Sociale. Et pour cause, il ne s'agit pas du principe de solidarité à l'œuvre dans cette dernière, « de chacun selon ses moyens, à chacun selon ses besoins » mais plutôt « À chacun selon ses moyens » ... Une modification des garanties concernant l'optique est également à déplorer.

Concernant la prévoyance, même si nous avons pu, en pesant unanimement sur la négociation, éviter une baisse des garanties, l'augmentation de la cotisation sans contrepartie en augmentation de salaire ne nous permet pas de signer.

Il s'agit là encore d'une atteinte au pouvoir d'achat des salariés dans un moment où l'urgence devrait tout entière se concentrer sur l'augmentation générale des salaires.

6- Vidéo UNIFORMATION de présentation de la Branche

La vidéo proposée par les services d'UNIFORMATION ne fait pas l'unanimité. Les remarques seront remontées à l'OPCO.

7- Suite des travaux communication de Branche

Un travail important sur la communication de Branche a été entamé et se poursuit. Et ce, notamment au travers de différents réseaux sociaux.

8- Etudes 2026 ACGFP et Observatoire de Branche

Pour la CPPNI, une étude sur la communication est prévue à hauteur de 60 000 €, et une enquête sur les longues carrières par l'organisme KYU devrait coûter à la Branche 90 000 € pour 2026.

Pour la CPNEF, un projet d'ingénierie de formation est estimé à un investissement de 100 000 €.

L'Observatoire de Branche se penchera sur la question des aidants, ainsi que du travail de nuit, sujet pour lequel une présentation sera faite en février lors de la prochaine CPPNI.

9- Périodes de reconversion suite Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 (sous réserve de la parution des décrets)

La ProA a disparu au 1^{er} janvier. Un nouveau dispositif est mis en place, appelé : Période de reconversion professionnelle.

Le point le plus préoccupant est que la loi prévoit une durée de formation comprise entre 150 et 450 heures. Ce qui est bien trop peu au regard des formations qualifiantes du secteur. Seul un accord de Branche donne la possibilité d'y déroger et de porter à 2100 heures sur 36 mois la durée des formations.

Un projet d'accord est mis en discussion pour répondre à cette urgence sous réserve de la parution des décrets...

10- Commissions et groupes de travail

• CPNEF

Le Président de la CPNEF (FO) a fait le point sur la dernière réunion de cette instance paritaire. Les questions abordées ont été notamment l'actualité de la formation professionnelle, les attaques budgétaires en cours contre les OPCO et plus généralement contre les droits des salariés à se former, l'organisation des Référents Régionaux et bien sûr, les questions des enveloppes budgétaires dévolues au financement de la formation par les fonds de la Branche.

Des webinaires pour présenter les dispositifs de formation sont également prévus en début d'année 2026, l'un à destination des salariés, l'autre à destination des employeurs, et un dernier pour les départements Outre-mer à destination des 2.

• CPSP

Ont notamment été abordées les questions concernant le démarrage de l'étude sur les conditions de travail qui sera menée par l'ANACT, un retour sur le webinaire concernant la protection sociale de la Branche, et l'établissement du calendrier de réunions pour l'année qui vient.

11- Agenda social 2026

Liste présentée sans ordre de priorité :

- Poursuite des négociations en cours : Travail à temps partiel, Congés.
- Formation (période de reconversion et entretiens professionnels suite Loi Transposition ANI emploi salariés expérimentés)
- GEPP (GPEC)
- Travail de nuit (suivant les résultats de l'étude de Branche)
- Longues et fins de carrière (étude KYU et négociations suite Loi Transposition ANI emploi salariés expérimentés)
- Egalité professionnelle/congé menstruel
- Epargne salariale
- Guide paritaire classification (à la suite des points notés dans le cadre des commissions de recours)
- Politique salariale globale et plus spécifiquement : Gel de l'indemnité de maintien de salaire et éléments de salaire traduits en points
- Bons syndicaux (avenant 03-23 applicable jusqu'au 31 décembre 2026 - bilan ACGFP présenté en CPPNI en octobre 2026)

Pour Force Ouvrière l'urgence et à l'augmentation générale des salaires et à l'arrêt des politiques budgétaires austéritaires. L'agenda social ne pouvait faire l'impasse sur la question de la politique salariale, Et en particulier la question du gel des indemnités de maintien de salaire et indemnité compensatoire véritable injustice de la nouvelle classification, ainsi que sur la question du temps de travail notamment celle des congés menstruels.

Pour FO : Marianne MOSER et Michel POULET