

COMpte-rendu CONVENTIONNEL CPNNI ALISFA 18 mai 2021

COMMISSION
PARITAIRE
NATIONALE DE
NÉGOCIATION
ALISFA

Ordre du jour :

1. Examen du compte-rendu de la CPPNI du 23 mars 2021
2. Classification
3. Rapport d'activité



1. Examen du compte-rendu de la CPPNI du 23 mars 2021

Après une modification demandée par la CFDT, le compte-rendu est adopté à l'unanimité.

2. Classification

Elisfa fait une présentation globale de leurs propositions avec de nouveaux éléments. Les employeurs visent non seulement à travailler sur la classification mais aussi sur la politique salariale.

Concernant les filières, ils veulent les enlever du mécanisme de la classification mais les garder à titre indicatif tout en indiquant qu'ils souhaitent tout de même rendre la classification lisible.

La délégation FO précise que le document employeur n'est arrivé que la veille et qu'elle n'a évidemment pas eu le temps nécessaire pour le travailler. Elisfa : « On peut s'arrêter, se mettre d'accord. Ne pas hésiter à dire si vous avez besoin de travailler ».

FO accepte qu'une lecture en séance soit faite mais qu'en aucun cas, il ne s'agisse de négociation ce jour. A la prochaine réunion, la négociation débutera sur le texte reçu la veille.

Tout le monde est d'accord. Nous passons à la lecture du document et nous nous contenterons de demander des explications.

Sur les emplois-repères :

La notion de fonction repère a été enlevée. Elle créait trop d'imbroglio avec les emploi-repères.

Les employeurs souhaitent reprendre les travaux déjà fait auparavant et veulent garder le système d'emplois-repères qui sont au nombre de 12.

Pour Elisfa, c'est un outil pour l'employeur qui lui permet de positionner les salariés.

Les emploi-repères sont modifiés de la manière suivante :

- Ils ont notamment fusionné l'emploi repère « cadre fédéral.e » avec celui de « directeur.trice ».
- Ils ont également détaillé l'emploi repère « intervenant technique » et l'ont déployé en 3 types. Ils ont ainsi isolé : personnel de service + personnel technique (par exemple : prof de yoga, régisseur). + personnel médical.

Animateur,
Animateur d'activité,
Assistant de direction,
Chargé d'accueil,
Comptable,
Coordination,
Directeur/ délégué fédéral,
Educateur petite enfance,
Personnel de maintenance, de cuisine et de service,
Personnel médical paramédical et de soin,
Personnel technique,
Secrétaire

Les 12 « emplois repère » seront complétés par des emplois rattachés.

Sur les critères :

- Critère 1 : formation requise

La distinction entre les diplômes niveau de 3 et du 4 qui n'existe pas dans la précédente version du projet y est inscrite.

La délégation FO veut que ce critère soit le plus important à défaut d'être le seul

Elisfa : ce qu'il faut savoir c'est que l'entrée de grille sera entre 350 et 360. L'entrée de grille sera donc nettement supérieure à celle d'aujourd'hui (donc au-dessus de la RMB-Rémunération Minimale de Branche). Le niveau de qualification aura donc de l'importance mais pas plus qu'actuellement.

Sur l'expérience professionnelle (ancienneté) et salaires :

Les employeurs veulent :

- un « salaire éthique », supérieur au smic : la RMB serait remplacée par une première pesée au-dessus du SMIC : entrée de grille à 350 ce qui équivaut à 5 % d'augmentation.
- conserver le salaire en référence à la valeur du point, avec une négociation annuelle. Ce qui veut dire, garder le principe de la valeur du point multiplié par la pesée.
- enlever le mécanisme de la RIS (Rémunération Individuelle Supplémentaire). Pour eux, cela crée des différences entre les salariés ! De plus la RIS est bloquée à 18 %.
- conserver les entretiens d'évaluations avec grille et souhaitent la rédaction d'un livret de suivi des entretiens d'évaluation.
- tenir compte de l'expérience professionnelle. Ils proposent une grille avec l'ancienneté, la formation et la tenue du poste. Ce sujet suscite beaucoup d'interrogations.

	Requis <ul style="list-style-type: none"> - 2 critères du B sur 3 sont suffisants pour passer de A en B - 2 critères du C sont nécessaires pour passer de B en C - 3 critères du D sont nécessaires pour passer de C en D 			
Niveaux de maîtrise	A	B	C	D
Ancienneté/Expérience		Entre 2 à 6 ans de pratique dans l'emploi en niveau A. (Au bout de 6 ans : passage automatique)	Entre 6 à 12 ans de pratique dans l'emploi en niveau B. (Au bout de 12 ans : passage automatique)	A partir de 12 ans de pratique dans l'emploi en niveau C
Formation professionnelle	Correspond aux compétences et responsabilités de base de l'emploi occupé	Avoir suivi X heures de formation en niveau de maîtrise A, en lien avec les principales missions de l'emploi	Avoir suivi X heures de formation en niveau de maîtrise B, en lien avec les missions de l'emploi	Avoir suivi X heures de formation en niveau de maîtrise C, en lien avec les principales missions de l'emploi
Tenue de poste		Appréciation par le manager, de la parfaite maîtrise des missions de base de l'emploi	Appréciation par le manager, de la parfaite maîtrise de l'ensemble des missions de l'emploi et du maintien de l'engagement dans celles-ci	Appréciation par le manager, de l'expertise sur l'ensemble des missions de l'emploi et du maintien de l'engagement dans celles-ci.

Questions sur l'ancienneté/expérience :

FO : est si le salarié n'a pas pu effectuer de formation ?

Pour Elisfa, l'employeur doit être sanctionné à la demande du salarié lors de l'entretien pro. Ils y voient une avancée sociale ; la bonne blague !

CFTC y relève une double difficulté pour le salarié : pas forcément de formation et le salarié doit exprimer la demande alors qu'il ne connaît pas forcément ses droits.

FO : l'ancienneté ne semble pas être reprise dans la branche ? Hors branche ?

Elisfa, ils se posent la question et ne sont pas fermés à l'idée. Aujourd'hui le salarié récupère 50 % de sa RIS.

FO : ancieneté, pourquoi s'arrête-t-elle à 12 ans ?

Pour Elisfa, il s'agit du poste donc « arrivé au bout » à 12 ans. Le salarié peut évoluer dans l'entreprise et changer de poste !

CGT : l'expérience se calcule comment sur la fiche de paye ? En points ?

Elisfa : ce ne sera pas des points de pesée à priori (car ils veulent que la pesée soit une référence au poste) ni un pourcentage car cela revient à la RIS. Des sommes d'argent fonction des emplois-repères ?

Nous comprenons que s'il y a de 2 et 6 ans pour passer d'un niveau de maîtrise à l'autre c'est parce que le délai cale sur les entretiens professionnels.

Elisfa : la RIS est supprimée mais les entretiens annuels d'évaluation perdurent. Et cerise sur le gâteau, les employeurs souhaitent un travail avec les Organisations Syndicales de salariés pour rédiger un livret de conduite de l'évaluation !

FO : nous sommes farouchement opposés à une augmentation de l'ancienneté liée à un entretien d'évaluation.

3. Rapport d'activité

Présentation par l'Observatoire du bilan des accords d'entreprise signés dans la Branche professionnelle en 2020.

93 accords (plutôt dans les grosses structures) nous ont été envoyés dont 43 liés à la crise sanitaire. Seulement 40 % des accords sont signés par des délégués syndicaux.

Les principales thématiques sont les suivantes : covid, congé (compte épargne temps, prise de congé, congés proche aidants), temps de travail (forfaits jours, journée de solidarité), télétravail, NAO, astreintes, égalité pro.

La CPPNI peut faire des recommandations liées au rapport d'activité.

Sur proposition de FO, les Organisation Syndicales « recommandent » que les accords signés en entreprise ne soient jamais en dessous des droits conventionnels.

Prochaine réunion, le 30 juin 2021

Paris, le 14 juin 2021

|
Pour la délégation FO, Sylvie BECK, Sophie Dalphrase