

COMpte-rendu CONVENTIONNEL CPNNI ALISFA 2 DÉCEMBRE 2021

**COMMISSION
PARITAIRE
NATIONALE DE
NÉGOCIATION
ALISFA**

Ordre du jour :

- 1.** Examen du compte-rendu de la CPPNI du 10 novembre 2021
- 2.** Retour sur l'architecture du futur système de classification
- 3.** Politique salariale 2022
- 4.** Point sur les Bons syndicaux
- 5.** Etudes 2022 : recensement des besoins
- 6.** Commissions paritaires

SALAires: RIEN NE BOUGE

1. Examen du compte-rendu de la CPPNI du 10 novembre 2021

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

2. Retour sur l'architecture du futur système de classification

ELISFA rappelle qu'aujourd'hui la CPPNI est en discussion sur l'architecture globale de la classification.

Point de vue d'Elisfa sur la classification proposée par FO :
Les employeurs remercient FO de s'être basée sur des éléments de travaux antérieurs.

➤ Les points de rapprochement avec la proposition d'Elisfa
Les filières proposées, les emplois repère et les niveaux de qualification avec les missions décrites sont proches des propositions d'Elisfa.

Les employeurs prennent aussi en compte l'expérience professionnelle, d'une autre manière certes, mais elle existe.

Pour FO, il était important de garder des notions de l'actuelle classification afin de ne pas perdre tout le monde dans un système totalement nouveau.

➤ Les divergences

Sur les emplois repères, selon Elisfa, FO arriverait à des emplois repères avec trop de métiers et il y aurait moins de prise en compte des particularités des métiers.

Il y a un désaccord sur l'entrée « diplôme » car sur ce point, FO porte une attention très forte. Actuellement dans la classification, ce critère pèse à hauteur de 20 %, alors que pour nous, il doit être la référence, la base de la classification.

FO revendique la suppression des critères dit « critères classants » qui sont à l'appréciation de l'employeur.

Concernant l'évolution salariale liée à l'ancienneté, Elisfa ne nous rejoint ni sur notre proposition d'avancement à l'ancienneté automatique, ni dans celle de la suppression des entretiens professionnels qui accompagnent l'évolution de salaire actuellement. Cependant le syndicat employeur y travaille et fera une proposition sur ces éléments.

Quant à notre demande de jours de congés d'ancienneté, Elisfa la lie plutôt à une autre thématique « aménagement de fin de carrière » sur laquelle ils travaillent également afin de faire des propositions.

Au final, les employeurs trouvent que nous avons des convergences sur le fond (sauf sur les critères classants) mais évidemment pas sur la forme ! C'est bien sûr sur « la forme » qu'ils veulent négocier désormais à partir de leur texte.

FO rappelle son opposition aux classifications avec critères, pour nous, le diplôme reste essentiel. Seule organisation syndicale sur ce positionnement à ce jour, nous continuerons à partir du texte d'Elisfa à faire avancer nos revendications sur les critères, l'ancienneté, la prise en compte des CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) de Branche dans la rémunération. Nous voulons également avancer sur la suppression réelle de l'indemnité de passage dans la Petite Enfance. Trop de salariés la perçoivent encore et cela les pénalise en termes d'évolution de salaire.

Certains emplois posent encore des problèmes de classement.

La CFDT demande si l'emploi d'animateur d'un Relais d'Assistant Maternel est un emploi de responsable ou d'animateur ? Même question pour FO, concernant les emplois de responsable de secteur et de coordinateur de pôle dans les centres sociaux qui sont difficiles à classer.

3. Politique salariale 2022

- Valeur de la RMB (Rémunération Minimale de Branche) au 1^{er} janvier 2022 en fonction de l'augmentation du SMIC

L'augmentation du SMIC au 1^{er} janvier 2022 est prévue entre 0.5 et 0.6 % et l'annonce qu'il n'y aura pas de coup de pouce a été faite.

Pour la CFDT, la revendication portée par leur syndicat est une RMB + 10% au-dessus du SMIC soit : 21120 €.

Pour FO, nous contestons la valeur du SMIC telle que prévue. FO revendique un SMIC à 80 % du salaire médian en France soit 2070 euros brut. Pour la RMB, nous revendiquons SMIC + 20 %, soit à 22 888 €.

Pour Elisfa, le montant de la RMB au 1^{er} janvier 2022 s'élèvera à SMIC + 10 € brut, soit 19320 € annuels.

Pour FO, ce n'est pas suffisant. Elisfa reste sur sa position de RMB + 10 euros brut. Mais, disent-ils, ils ont pour objectif, avec la nouvelle classification, de remonter les salaires d'entrée de grille.

La délégation FO veut faire préciser le calendrier sur la négociation de la classification car nous nous inquiétons de la durée trop longue pour une revalorisation des bas salaires. L'année passée a été une année blanche en matière d'augmentation de salaires et cela au nom de la négociation de la classification !

Elisfa répond qu'ils souhaitent une mise en application effective au 1^{er} janvier 2024 avec jusque-là un accompagnement pour les structures dès 2023. Les employeurs ne souhaitaient pas augmenter la RMB et la valeur du point durant les négociations mais celles-ci prenant du temps, Elisfa a décidé de ne pas geler la RMB et la valeur du point.

- Ouverture à signature de l'avenant sur la valeur du point 2022
L'accord est mis à signature pour une valeur du point à 55,30 euros. La CFDT a déjà signé.

FO ne sera pas signataire.

4. Point sur les Bons syndicaux

Elisfa et la CFDT souhaitent prolonger la date d'utilisation du reliquat des bons syndicaux sur 2022. L'ACGFP (Association Chargée de la Gestion des Fonds Paritaires) a déjà budgétisé sur 2022 le reliquat financier de 2021.

FO rappelle que le fonctionnement de ces bons syndicaux ne correspond pas vraiment à l'organisation de notre syndicat, ni à nos pratiques. C'est pourquoi, nous ne signerons pas l'avenant.

Pour FO, les 386 000 € non utilisés ne le seront pas non plus sur 2022. Nous préférerions la mise en place d'une enveloppe dédiée à la communication syndicale.

5. Etudes 2022 : recensement des besoins

FO était demandeuse d'une enquête (genrée) sur les salaires dans la Branche. Elle est en cours mais pour FO, il s'agit de vérifier si à « fonction équivalente, les salaires sont les mêmes. »

Selon l'Observatoire, 3300 salariés ont répondu à un questionnaire sur les pesées et leur niveau. L'étude sera finalisée en janvier 2022.

Elisfa souhaite travailler sur les temps partiels.

FO demande que soit menée une étude comparative sur la précarisation des emplois dans la Branche, étude genrée sur le temps de travail et les rémunérations.

6. Commissions paritaires

- Journées des Référents Régionaux

Ces derniers sont demandeurs d'un suivi de la nouvelle démarche d'accompagnement. Ils sont très satisfaits de ce qui a été fait.

- Copil Observatoire

L'étude sur les métiers en tension montre, concernant les animateurs et les agents d'entretien, la prédominance des temps partiels, des CDD, une charge de travail physique trop lourde et pour les agents d'entretien un âge moyen proche de la retraite.

Concernant les métiers de la Petite Enfance, le manque de nouveaux diplômés pour répondre aux besoins est à nouveau souligné.

Une étude sur les entretiens professionnels dresse le bilan des pratiques en la matière.

- CPSP (Commission Paritaire Santé Prévoyance)

Le référencement du site internet est en cours ainsi que l'élaboration du nouveau plan d'action santé quadriennal.

Paris, le 9 février 2022

Pour la délégation FO : Sylvie Beck, Sophie Dalphrase, Olivier Hallay, Gil Silvestri.

COMpte-rendu CONVENTIONNEL CPNNI ALISFA 13 janvier 2022

COMMISSION
PARITAIRE
NATIONALE DE
NÉGOCIATION
ALISFA

Ordre du jour :

1. Examen du compte-rendu de la CPPNI du 2 décembre 2021
2. Classification
3. Egalité professionnelle femmes-hommes
4. Politique salariale 2022
5. Règlement intérieur

PAS D'AVANCEES SIGNIFICATIVES

1. Examen du compte rendu de la CPPNI du 2 décembre 2021

Le compte-rendu est adopté à l'unanimité.

2. Classification : présentation de la proposition d'Elisfa sur l'architecture du futur système de classification et de rémunération

Nous commençons à aborder le système de rémunération présenté par Elisfa.

Le système de rémunération serait composé de plusieurs éléments :

➤ **Salaire minimum socle de Branche (SMB)**

Le SMB est en euros et correspond à X% au-dessus du SMIC.

Cette rémunération correspond aux premiers niveaux de chaque critère. Ainsi, si un salarié est au niveau 1 de chaque critère, il se verra attribuer la SMB. Le SMB s'applique pour tous les postes, ce qui est de nature à éviter un tassement des grilles.

➤ **Pesée du poste**

La pesée du poste se fait en points. Pour obtenir la pesée du poste, il faut multiplier les points de pesée par la valeur du point. La pesée s'obtient lorsque l'employeur positionne le poste pour chaque critère dans un niveau (supérieur au niveau 1).

➤ **Présence dans l'emploi repère**

Le syndicat employeur s'est déterminé sur la suppression de la RIS et son remplacement par « compétence-évaluation ». Il s'agit d'un système à 4 paliers.

Palier 1 et 2 : X ans dans l'emploi dans le palier puis passage automatique au suivant.

Paliers 3 et 4 : « Hors passage automatique, le salarié devra pour passer d'un palier à l'autre avoir :

- Suivi X heures de formation en lien avec les principales missions de l'emploi occupé.
- Et avoir reçu une évaluation positive de son manager en lien avec l'acquisition de compétences dans son emploi et de son niveau d'autonomie sur le poste (ici il est différencié de l'autonomie requise pour le poste, de l'autonomie du salarié sur le poste) ».

Commentaire FO : l'augmentation automatique à l'ancienneté est un progrès. Par contre, la formation qui ne dépend pas uniquement du salarié et l'appréciation subjective de la hiérarchie sont des facteurs d'inégalité. Nous voulons une ancienneté automatique, progressive et tout au long de la carrière.

3. Egalité professionnelle femmes-hommes : échanges autour du document de travail d'Elisfa

Le syndicat employeur souhaite que l'accord porte sur une campagne de communication et des outils paritaires.

La campagne de communication s'articulerait autour d'un portail de Branche autour de tous les métiers de la Branche. Il permettrait d'affirmer la mixité des métiers. Il serait suivi d'un kit de communication en lien avec les métiers en tension destiné aux missions locales, collèges et lycées, etc...

Pour FO, ce type de démarche a déjà été tenté dans le BTP (Bâtiment et Travaux Publics) en manque de main d'œuvre. Ce secteur essaye de faire venir des femmes sur des métiers délaissés par les hommes. C'est une manière de répondre à la problématique des métiers en tension. Mais la mixité des métiers est-elle leur volonté première ? Quant à un travail auprès des réseaux des acteurs de l'éducation et de l'insertion des jeunes, cela demande des moyens que la Branche n'a pas.

La délégation FO n'adhère pas à cette proposition.

La seconde proposition « outiller les entreprises et les salariés de la Branche » sur l'égalité professionnelle reste à préciser notamment pour « l'outillage des salariés ». Par contre, s'il s'agit d'indicateurs chiffrés des mesures mises en place par l'accord, nous sommes demandeurs depuis longtemps.

La CFDT et FO ayant déjà fait leurs propositions écrites, la négociation va se poursuivre.

4. Politique salariale 2022 : Fin du délai de signature de l'avenant n°07-21 « rémunération minimum de Branche »

Avec un plancher conventionnel à 19 357 € brut, la CFDT est signataire.

La CGT rappelle qu'avant la négociation de la classification, la RMB était de SMIC +20 €. La CGT n'a pas signé ce recul.

Pour FO : SMIC + 10 € brut, c'est une honte.

5. Règlement intérieur : poursuite des échanges

La CGT et FO veulent le maintien d'un quorum de 2 organisations sur 3 pour tenir une commission paritaire et refusent que les décisions se prennent par mail, surtout avec une clause qui dit qu'une non-réponse vaut acquiescement !

Prochaine réunion, le 10 mars 2022

Paris, le 14 février 2022

Pour la délégation FO : Sylvie BECK, Sophie DALPHRASE, Oliver HALLAY, Gil SILVESTRI

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE FO

7 PASSAGE TENAILLE 75014 PARIS

T. 01.40.52.85.80 / C. lafnas@fnasfo.fr / www.fnasfo.fr