



COMPTE-RENDU CONVENTIONNEL CPPNI ALISFA 28 MAI 2024

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE NÉGOCIATION ALISFA

Ordre du jour :

- 1) Validation du compte rendu de la commission paritaire du 3 avril 2024
- 2) Saisine en interprétation de la CPPNI :
Prise de décision
- 3) Travailleurs en situation de Handicap :
 - a- Poursuite des négociations
 - b- Finalisation d'un plan d'action
- 4) Observatoire : Restitution de l'étude relative à la charge de travail des directions
- 5) Statut cadre : proposition finalisée de l'avenant modifiant le chapitre XI de la convention collective.
- 6) Campagne de communication de la branche professionnelle : Choix du prestataire
- 7) Statut des assistants maternels :
Poursuite des négociations
- 8) Avenant 10-22 révisant les systèmes de classification et de rémunération :
Échange sur l'indemnité compensatoire et l'indemnité de maintien de salaire
- 9) Commissions et groupes de travail :
 - a. Copil GPEC
 - b. Copil RR
 - c. CPSP : Validation des nouvelles aides proposées par le fonds de solidarité
 - d. Groupe communication
- 10) Questions diverses

1 ACCORD SUR 3 MIS À SIGNATURE NOUVELLE CLASSIFICATION : UN OUTIL DE MODÉRATION SALARIALE ?

1. Validation du compte-rendu de la commission paritaire du 3 avril 2024

Le compte-rendu est approuvé en l'état.

2. Saisine en interprétation de la CPPNI : prise de décision

Trois dossiers sont portés en interprétation lors de cette commission. Deux de ces dossiers portent sur la question de la reprise d'ancienneté dans le poste sans qu'il y ait eu changement d'employeur mais avec un changement de Branche professionnelle.

Malgré l'unanimité des organisations syndicales à reprendre cette ancienneté, lors du passage de l'ancienne classification à la nouvelle, les employeurs considèrent, quant à eux, que cette ancienneté est déjà reprise par le maintien même du salaire (avec l'indemnité de maintien de salaire prévue dans les dispositions transitoires).

ELISFA s'engage à faire une proposition de rédaction pour la prochaine commission et à poursuivre la discussion sur le sujet.

Pour Force Ouvrière, le problème réside essentiellement dans la stagnation ou la limitation d'augmentation de salaire consécutive à l'attribution d'une indemnité de maintien de salaire. C'est l'indemnité de maintien de salaire elle-même qui pose problème.

Le troisième dossier concerne la mauvaise application par certains employeurs des mesures transitoires à la date du changement de pesée des salariés sans que ceux-ci n'aient changé d'emploi repère. Sur ce sujet, tout le monde s'accorde. Une explicitation du texte sera donc produite dans le cadre de cette interprétation. **L'employeur doit donc prendre en compte la date d'entrée dans l'emploi repère distinctement des modifications de pesée.**

3. Travailleurs en situation de Handicap :

Le texte est une nouvelle fois entièrement balayé. Des précisions sont apportées, des discussions sur certains termes utilisés entre partenaires sociaux et Branches professionnelles, sans toutefois que ne soient apportées de modifications profondes.

Force Ouvrière réitère sa demande de voir maintenir le copil handicap en tant qu'instance de suivi de cet accord.

Les employeurs prennent note des différentes remarques et présenteront un texte lors de la prochaine commission pour une mise signature.

4. Observatoire : Restitution de l'étude relative à la charge de travail des directions

Une restitution synthétique de l'étude est faite en séance.

La CPPNI a demandé à l'Observatoire la réalisation d'une enquête sur la charge de travail des postes de direction.

Quelques éléments de l'enquête :

- 833 répondants, dont 377 centres sociaux et 389 EAJE (Établissements d'accueil du jeune enfant).
- La charge de travail ressentie a fortement augmenté ces 5 dernières années.
- Les 3 principales raisons de cette augmentation sont la charge administrative, les problèmes RH et la recherche de financement.



FO souligne la qualité de l'étude menée. Il s'agit là en effet de données qui seront utiles dans les négociations à venir concernant les conditions de travail et l'organisation du travail notamment pour les cadres.

5. Statut cadre : proposition finalisée de l'avenant modifiant le chapitre XI de la convention collective.

L'accord proposé par les employeurs, issu de nombreuses précédentes discussions, est à nouveau balayé dans son intégralité. Quelques points sont soulevés qui donneront lieu à une suspension de séance à l'initiative des employeurs. À leur retour ces derniers points seront acceptés et l'accord mis à signature jusqu'au 12 juin prochain.

6. Campagne de communication de la Branche professionnelle : choix du prestataire

Un seul prestataire a répondu à l'appel d'offres. Il est décidé de demander des compléments d'information, les réponses et la présentation fournies étant insatisfaisantes. Selon les réponses qui seront apportées, un nouvel appel d'offres pourrait être lancé.

7. Statut des assistants maternels : Poursuite des négociations

Force Ouvrière demande aux employeurs si le texte ce jour présenté pourrait être mis à signature en l'état. ELISFA répond par l'affirmative. En effet, les employeurs ont mandat sur ce texte précis.

Pour Force Ouvrière, comme pour les autres organisations syndicales, cet avenant manque d'ambition salariale. La nouvelle classification ne leur est pas appliquée et aucun mécanisme d'augmentation lié à l'ancienneté ou à l'acquisition de compétences n'est prévu. Seul le salaire socle et ses évolutions futures auront un impact sur la rémunération des assistants maternels.

Cet accord prévoit la création d'un chapitre consacré exclusivement aux assistants maternels.

L'accord proposé est ainsi rédigé :

« Les assistants·es maternels·les bénéficient des stipulations conventionnelles ci-après :

Préambule

Chapitre I – Droit syndical

Chapitre II – Représentants du personnel

Chapitre III – Conditions d'établissement et de rupture du contrat de travail sauf pour les articles : 2, 3, 4, 5, 7, 9, 10 du présent chapitre

Chapitre IV – Durée et conditions de travail, sauf pour les articles : 1.1, 1.2, 1.3.1, 1.3.3, 1.4, 1.5, 2, 3, 4, 6 du présent chapitre

Chapitre VI- Congés

Chapitre VII- Frais professionnels

Chapitre VIII- Formation professionnelle : sauf pour l'article 3 du présent chapitre

Chapitre IX – Maladie

Chapitre X – Retraite

Chapitre XIII - Prévoyance

Chapitre XIV – Complémentaire santé »

Le montant du salaire basé sur le salaire socle inscrit dans ce texte le porte au même niveau que le minimum prévu par la convention collective des assistants maternels du particulier employeur.

Concrètement, cet accord permettrait en l'état l'attribution notamment de 8 jours de congé supplémentaires, l'application de tout le chapitre sur le droit syndical et l'application de la prévoyance et de la complémentaire santé.

L'ensemble des organisations syndicales demande que soit ajoutée une clause de revoyure annuel portant sur le chapitre entier.

FO demande également que soit ajouté un article stipulant que ces dispositions ne peuvent se substituer aux dispositions plus favorables qui pourraient avoir été négociées localement.

Considérant que l'augmentation de salaire proposée est tout à fait insuffisante, FO demande aux employeurs de revoir leur position concernant a minima la prise en compte de l'ancienneté dans la Branche.

Les employeurs n'ont pas mandat pour répondre à cette dernière revendication. Ils reviendront à la CPPNI de juillet avec un mandat.

FO rappelle la nécessité et l'urgence d'intégrer les assistants maternels, enfin, à la convention collective et réitère sa demande de voir enfin un texte mis à signature.

8. Avenant 10-22 révisant les systèmes de classification et de rémunération : échange sur l'indemnité compensatoire et l'indemnité de maintien de salaire

FO développe l'argumentaire suivant.

La convention prévoit deux indemnités particulières :

- L'indemnité de maintien de salaire lorsque la nouvelle rémunération est inférieure à l'ancienne ;
- L'indemnité compensatoire lorsque le salarié change d'emploi repère.

Dans un cas comme dans l'autre, il s'agit d'un mécanisme susceptible de limiter les augmentations de salaire possible par une révision de pesée, un changement d'emploi repère et/ou une acquisition d'expérience/compétence (selon les termes employés).

L'indemnité de maintien de salaire est réduite à proportion de l'augmentation consécutive à un changement d'emploi repère (sauf si celui-ci engendre une indemnité compensatoire, bien sûr !) ou à la révision de la pesée.

L'indemnité compensatoire sera réduite à proportion des points acquis lors de l'entretien individuel (maximum 8 points en 72 mois), et des points acquis au titre de la formation (7 points maximum en 72 mois). À toutes fins utiles : $7+8=15$, $15 \times 55=825$ € brut pour 6 ans, soit 137,50 € brut par an...

FO revendique en conséquence le gel immédiat de ces indemnités.

Article 1.2.2.5 en cas de changement d'emploi repère

En cas de changement d'emploi repère, le salarié est placé au palier 1 de ce nouvel emploi repère.

Si l'ancienne rémunération comprenant la rémunération de base (salaire socle conventionnel auquel s'ajoute le cas échéant le salaire additionnel) et les points liés à l'acquisition de compétence est supérieure à la nouvelle, le salarié se verra attribuer une indemnité compensatoire. Cette indemnité correspondra à la différence entre sa nouvelle rémunération de base et son ancienne rémunération comprenant la rémunération de base et les points liés à l'acquisition de compétence.

Cette indemnité compensatoire sera réduite à proportion des points ultérieurement acquis (correspondant à l'article 1.2.2.3 du présent chapitre).

Article 1.3.2 : les deux montants ne sont pas identiques

Article 1.3.2.1 : l'ancienne rémunération est supérieure à la nouvelle

En conformité avec le code du travail, le salarié en poste se voit garantir le maintien de sa rémunération annuelle brute.

Ainsi, l'employeur devra calculer la différence entre les deux rémunérations définies à l'article 1.3 de la présente annexe. La différence obtenue en euros constituera une indemnité de maintien de salaire.

En cas de changement d'emploi repère ou de révision de la pesée du salarié entraînant une augmentation de cette dernière, l'indemnité de maintien de salaire sera réduite à proportion de l'augmentation.

Pour les employeurs, si les indemnités de maintien de salaire sont trop élevées, c'est que l'application de l'ancienne classification n'était pas faite correctement et que la RIS (Rémunération Individuelle Supplémentaire) était certainement surestimée. Les employeurs disent assumer ce changement en invoquant l'égalité de traitement.

Pour FO, ce discours est inacceptable. Cette position est susceptible de générer du conflit et des saisines en interprétation importantes. Le niveau des salaires dans la Branche ne permet pas d'affirmer de telles positions. Le mécanisme à l'œuvre tendra certainement à démontrer que l'augmentation des plus bas salaires, argument utilisé dans la communication des employeurs pour vanter les mérites de cette nouvelle classification, sera payée par la modération de tous les autres salaires. **Pour Force Ouvrière, ne plus pouvoir prétendre à une augmentation de salaire liée à l'ancienneté, à l'augmentation de la pesée ou au changement d'emploi repère, est injuste et inacceptable.**

La CGT soutient également cette proposition d'une forme de moratoire afin de ne pas voir de potentielles augmentations de salaire s'évaporer dans les indemnités concernées.

9. Commissions et groupes de travail :

a. Copil GPEC

FO n'a pas validé la cartographie des compétences proposée par le cabinet conseil choisi par la CPNEF. En effet, tout en reconnaissant la qualité du travail fourni, il nous a semblé nécessaire de rappeler les revendications que nous portons et en particulier la défense des diplômes contre la dérive du tout compétence virgule et l'éclatement de ces diplômes par la mise en place systématique des blocs de compétences.

b. CPSP : Validation des nouvelles aides proposées par le fonds de solidarité

Dans le cadre du haut degré de solidarité, de nouvelles aides ont été proposées. Même si FO a émis quelques réserves sur certaines d'entre elles, ces aides ont été validées. Nos doutes portaient notamment sur des mesures qui pourraient relever davantage des attributions de l'employeur que du HDS (aide à l'achat d'un vélo électrique par exemple).

L'ordre du jour de la CPPNI du 2 juillet 2024 est reconduit à l'identique.

Pour FO : Marianne MOSER et Michel POULET