



POLE REVENDICATEF/ ASSOCIATF SOCIAL

Compte rendu

Paris, le 12 octobre 2016

Nom du fichier : **cr_ccnalisfa_29sept2016_161012A**

Total page(s) : 4

Réf. : **BL/KR**

Objet : *compte rendu commission paritaire nationale de négociation*

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE NEGOCIATION CCN ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL DU 29 SEPTEMBRE 2016

Représentaient la CFDT : Claire MEYER, Rachid MEZZOUJ

Ordre du jour :

- Examen du compte-rendu de la CPNN du 30 juin 2016,
- Classification : suivi des travaux du groupe de travail,
- Politique salariale 2017,
- Egalité professionnelle : étude des propositions,
- Formation professionnelle,
- Dialogue social : poursuite des discussions,
- Questions diverses.

1- Approbation du relevé de décisions du 30 juin 2016

Ce dernier est approuvé à l'unanimité sans commentaire.

2- Classification : suivi des travaux du groupe de travail

Le groupe de travail s'est réuni le 21 septembre dernier. Un point d'information est donc fait :

Le seul élément important retenu, serait la fusion de quatre emplois repères actuels en deux.

- Agent de maintenance et Personnel de service en « Personnel d'entretien et de service »,



- Chargé d'accueil et Personnel administratif en « Personnel d'accueil ou administratif »

Malgré les avertissements de la CFDT (cf. compte rendu de la CPNN du 3 juin), aucune méthode de travail n'est clairement définie. Les débats partent dans tous les sens, sans réellement définir ce que pourrait être l'architecture de la classification. Il est discuté de la rémunération, la notion de délégation pour les cadres.... Chacun y allant de son couplet.

Bref, un joyeux mélange qui semble convenir aux employeurs et leur permet de dire qu'il ne faut pas trop bousculer le système de classification...

La délégation CFDT se trouve isolée sur ce dossier. Sans aucun soutien des autres organisations syndicales - ces mêmes organisations syndicales qui étaient « vent debout » lors de la mise en place de ce dispositif de classification il y a quelques années-

Attitude qui fait, hélas, le jeu du SNAEC SO.

3- Politique salariale 2017

Comme convenu, un premier point est fait sur les futures négociations de la politique salariale 2017.

Les employeurs affichent vouloir maintenir pour le Revenu Minimum de Branche (RMB) une hauteur de 10 € au-dessus de la future valeur du SMIC.

Pour la CFDT, c'est un élément acté à prendre en compte pour la négociation salariale, et non pas un principe de négociation.

Concernant la valeur du point, le SNAEC SO propose une réévaluation de 0.46 % soit un point à 53.70 €.

Chaque organisation syndicale présente ses revendications. La CFDT rappelle la sienne à savoir une valeur du point de 5 % au-dessus du SMIC, et précise plus particulièrement sa demande de « ne plus avoir d'emplois repères (au nombre de 7 actuellement) appliquant la règle du RMB ».

Suspension de séance à la demande des employeurs.

A leur retour, comme à l'accoutumé, ils disent bien comprendre et entendre les revendications des organisations syndicales sur le pouvoir d'achat. Mais que concernant la branche ALISFA, ils estiment avoir été attentifs au pouvoir d'achat des salariés....

⇒ Cette analyse n'engage qu'eux !!

Par ailleurs, ils affirment que depuis 2016, les entreprises financent une part de la cotisation complémentaire santé de leurs salariés.

⇒ Oui, mais ils oublient de préciser qu'en 2016 il n'y a eût aucune revalorisation de la valeur du point et que sur le volet prévoyance les



cotisations des salariés ont été aussi augmentées... Argument non recevable pour la CFDT.

Dernier argumentaire employeur, l'arrivée du secteur lucratif privé dans la « petite enfance » nécessite que les entreprises de la branche soit concurrentielles.

⇒ Carton rouge : il est hors de question que la politique salariale soit une variable d'ajustement pour les entreprises.

Après discussion, ce point est remis à l'ordre du jour de la prochaine CPNN.

4- Egalité professionnelle

Suite à la CPNN du 3 juin et à la présentation des propositions CFDT, le SNAECSSO présente sa proposition.

La CFDT en amont de cette CPNN, a informé les employeurs qu'elle ne serait pas en mesure de faire des contre-propositions du fait de l'envoi tardif des documents.

Dans leur document, les employeurs sont repartis de la proposition CFDT (qui s'appuyait sur l'accord UDES Egalité Professionnelle). Sur la forme, les employeurs souhaitent se différencier de l'ANI et de l'accord UDES en négociant 2 accords : un sur l'Egalité Professionnelle, l'autre sur la Qualité de Vie au Travail.

En précisant que l'accord de branche, Egalité Professionnelle serait un « accord-cadre » pour les futures négociations de branche et en direction des entreprises.

La délégation CFDT prend note de la proposition employeurs et apportera une réponse lors de la prochaine CPNN.

Peu, voire aucune réaction des autres organisations syndicales !

5- Formation Professionnelle

Un point est fait sur les derniers travaux de la CPNEF, plus particulièrement sur la déclinaison de la politique de branche en matière de formation professionnelle au niveau des régions.

Depuis plusieurs mois, une réflexion paritaire est menée afin de revoir le dispositif actuel et surtout le rendre plus efficient et lisible sur les territoires.

Sur ce dossier, la CFDT revendique la mise en place d'une représentation paritaire au niveau de chaque région ; ce qui n'est pas du tout le cas actuellement.

6- Dialogue social

La CFDT, lors de la dernière CPNN, avait présenté ses premières propositions de texte et attendait les propositions du SNAECSSO... qui comme celles sur l'égalité professionnelle sont arrivées tardivement.



Les délégations CGT et FO présentent des propositions qui ne concernent que le statut des négociateurs nationaux. Ce qui est assez restrictif en matière de dialogue social, quid du dialogue social au sein des entreprises de la branche.

Toutefois, il apparaît à la lecture de la proposition employeurs que la réécriture du chapitre « dialogue social » de la CCN est fortement impactée par les nouvelles règles législatives (loi Rebsamen et loi travail) dans l'attente de la publication de décrets d'application.

Qu'en l'état actuel, le SNAEC SO propose sa lecture et interprétation des textes de loi, qui n'est pas forcément celles de la CFDT.

Pour la CFDT, il y aura nécessité de confronter nos différentes interprétations si besoin, et bien entendu aller au-delà des dispositions légales afin de négocier de nouvelles garanties en faveur du dialogue social et droit syndical au niveau de toutes les entreprises de la branche et au niveau national.

Le chantier ne fait que débuter !!

Les négociateurs.