



CLASSIFICATION :

DÉBAT STÉRILE

Présents : CFDT, CFTC, CGT, FO et Elisfa en visioconférence

Avant le début de la réunion, la délégation FO lit une déclaration :

« Depuis quand l'information remplace-t-elle la négociation ?

Depuis plusieurs mois, la qualité des négociations se détériore avec le syndicat employeur ELISFA.

Nous ne reviendrons pas sur les événements de septembre 2020 qui ont conduit 3 organisations syndicales de salariés sur 4 à quitter la table des négociations. Déjà le 23 septembre, dans une déclaration intersyndicale, les syndicats CFTC, CGT et FO demandaient « une reprise des travaux dans un climat apaisé et propice aux missions de nos instances ».

2021 commence sous les mêmes auspices.

L'accord PRO A signé fin 2019 à durée déterminée jusqu'à la fin 2021 aurait dû passer par une phase d'analyse, de discussions et une renégociation en vue de sa prolongation en l'état ou pas.

Le sujet avait été porté à l'ordre du jour de la CPNEF du 14 janvier et de la CPPNI du 19 janvier 2021.

Dès le 7 janvier, avant les réunions planifiées de la CPNEF et de la CPPNI, ELISFA de manière unilatérale sans concertation a décidé de mettre à la signature un avenant de prolongation d'un an de l'accord PRO A, faisant fi d'ouvrir de réels échanges et une négociation.

Le même jour, ELISFA met à signature l'avenant 01-21 concernant la revalorisation de la Rémunération Minimum de Branche (RMB) pour l'année 2021 alors qu'il n'y a pas eu d'ouverture de négociations salariales pour 2021. Pour rappel, seule une information a été faite à la CCPNI de juin sur les intentions des employeurs en matière de salaire 2021.

C'est la Vice-Présidence FO de la CPPNI qui a demandé de mettre à l'ordre du jour de la CPPNI du 19 janvier une négociation salariale.

Cette négociation annuelle est obligatoire selon l'Art. L2241-8 du Code du travail : « Les organisations liées par une convention de Branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires ».

COMPTE-RENDU
CONVENTIONNEL
CPNN ALISFA
23 FÉVRIER 2021

COMMISSION
PARITAIRE
PERMANENTE DE
NÉGOCIATION et
D'INTERPRÉTATION

ALISFA

Ordre du jour :

1. Examen du compte-rendu de la CPPNI du 19 janvier 2021
2. Égalité professionnelle : proposition d'accord
3. Copil travailleurs handicapés
4. Classification
5. Agenda social 2021

Avec Elisfa, nous avons une information en juin et un avenant mis à signature le 7 janvier sans négociation !

NOUS NE POUVONS ACCEPTER CETTE SITUATION

Au vu de ses événements, le syndicat FO se dirige vers l'organisation d'une demande de mise en place d'une Commission Mixte Paritaire. »

Notre déclaration ne suscite aucune intervention de la part des employeurs. La CFTC déclare être dans une réflexion similaire.

1. Examen du compte-rendu de la CPPNI du 19 janvier 2021

Après des modifications demandées par FO, le compte-rendu est adopté à l'unanimité.

2. Egalité professionnelle : proposition d'accord

Elisfa présente sa proposition d'accord et souhaite mettre en place des indicateurs afin de réaliser un suivi de l'accord dans la Branche et les entreprises. Les indicateurs sont une ancienne revendication FO. Nous voulons également des objectifs chiffrés. La proposition d'accord reprend les dispositions légales sans plus, sauf une heure d'absence autorisée pour la rentrée scolaire pour les parents. **Cette disposition recouvre une revendication portée par FO de longue date.**

La CFDT intervient pour rappeler les dispositions de la Loi.

Pour la délégation FO, les revendications suivantes sont à aborder :

- En cas de départ en formation, la prise en charge financière des frais de garde d'enfants de moins de 6 ans ou des personnes dépendantes dont s'occupe le salarié doit être totale. Nous rappelons que les formations doivent se faire sur le temps de travail.
- Permettre aux salariés à temps partiel, trop souvent négligés dans les départs en formation professionnelle, d'acquérir des compétences et des qualifications pour améliorer leur accès à l'emploi.
- En dehors de la rentrée scolaire, la possibilité de prévoir un nombre d'heures d'absences rémunérées par trimestre pour permettre aux parents les rencontres avec les enseignants.
- En cas de congé paternité, le maintien de salaire doit être assuré par l'employeur (salaire net mensuel). On sait que la faible indemnisation du congé paternité est un frein à son utilisation et en conséquence au partage des responsabilités familiales.
- Un droit d'absence rémunéré pour le salarié ou la salariée dont la conjointe est enceinte pour trois examens médicaux de suivi de grossesse.

La délégation FO revient sur les inégalités en matière de formation professionnelle qu'elle avait déjà soulevées lors d'une présentation d'Uniformation en CPNEF (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation). En matière de CPF (Compte Personnel de Formation), les hommes bénéficient, dans la Branche, de formations d'un montant 3 fois plus élevé que les femmes. Nous voulons travailler à réduire les inégalités avec des objectifs chiffrés.

Elisfa va se pencher sur les éléments transmis par Uniformation sur ce sujet.

La CGT va dans le même sens sur les inégalités en matière de formation, de même que sur l'identification des freins à la formation. Elle nous rejoint sur le fait de libérer des salariés pour rencontrer le corps enseignant. La CGT veut mettre en place des outils pour lutter contre les stéréotypes.

La CFTC souhaite que lors d'un congé maternité ou paternité, le salarié, s'il le souhaite, puisse maintenir un lien avec son entreprise. Elle nous rejoint sur la prise en charge des frais de garde lors de départ en formation mais uniquement pour les familles monoparentales.

Les organisations syndicales de salariés enverront à Elisfa leurs propositions écrites.

3. Copil travailleurs handicapés

Suite à l'étude qui a été menée, 3 scénarios sont proposés pour poursuivre les travaux. Après discussion, le second scénario est retenu avec 2 groupes de travail employeur et 2 autres avec les organisations de salariés. Le 1^{er} groupe travaillera sur le pilotage, la communication et le maintien dans l'emploi, le second sur la formation et le recrutement. Le délai de restitution des travaux, envisagé pour début mai, nous paraît irréaliste. **La délégation FO** demande une rallonge et une modification du calendrier. La commission paritaire se met d'accord sur un calendrier avec une restitution des travaux au premier semestre et la négociation d'un accord au second semestre 2021.

4. Classification

La discussion sur le texte des employeurs reprend là où elle en était restée. Pour le CFDT il y a confusion sur les notions de filière et de fonction repère. **Pour FO**, comme lors de la réunion précédente, nous ne comprenons toujours pas pourquoi maintenir l'architecture actuelle en rajoutant des filières. Elisfa envisage de supprimer la notion de filières. La discussion repart de plus belle sur les critères classants et les fonctions repères. **La délégation FO** avance ses éléments sur les critères classants mais la discussion part dans tous les sens. Imbroglie, pêle-mêle le débat s'avère confus.

5. Agenda social 2021

30 mars : classification et égalité professionnelle. 18 mai : classification, rémunération, égalité professionnelle, salariés en situation de handicap. 30 juin : classification, rémunération et fins de carrière, proches aidants, handicap.

La CFTC y rajoute la négociation d'un accord sur le télétravail. **La délégation FO** rappelle qu'il ne faut pas oublier la négociation de l'accord GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences).

Paris, le 11 mai 2021

Pour la délégation FO : Sylvie BECK, Sophie DALPHRASE