

CHAMBRES DES MÉTIERS ET DE L'ARTISANAT

Revue trimestrielle **InFO Actions**



FO revendique de véritables avancées sociales et une augmentation significative du pouvoir d'achat pour l'ensemble des agents !

Toutes les transformations restrictives liées à la trajectoire ambitieuse du Patronat « Cap 2027 » vont réclamer d'importants efforts d'adaptation du personnel et engendrer du stress intense, de la souffrance au travail, des risques psychosociaux, malheureusement déjà constatés dans certaines régions.

FO estime que ces transformations ne doivent pas constituer une excuse à un gel de la valeur du point pendant plusieurs années, comme cela s'est produit de 2010 à 2022 dans le cadre de la Révision Générale des Politiques Publiques imposée par les précédents gouvernements. Notre Organisation ne peut imaginer que ne seraient pas honorés les engagements pris en matière de revalorisation connue des rémunérations. (suite à la page 2)



Sylvie TESTI, Responsable nationale de branche FO CMA et **Alban ROUAT**, tous 2 Élus FO à la CPN 56 et membres de la CPN 52.



Patrice CABOT, Représentant FO à l'ONE (Observatoire National des Emplois).

SOMMAIRE

PAGE 3
CPN 52 : SALAIRES, CONGÉS
FO REVENDIQUE !

PAGE 4
RETOURS SUR LES
TRAVAUX DE L'ONE

PAGES 5
PORTRAITS DES NOUVEAUX
DS FO

PAGE 6 ET SUIVANTES
L'ÉCHO DES RÉGIONS

(Suite de la page 1) Un tel évènement serait d'autant plus lourd de conséquences que le dégel était le signal d'un dialogue social connu afin de permettre aux agents d'accepter et supporter du réseau qu'il opère des évolutions indispensables au regard de son environnement. C'est pourquoi nous maintenons une augmentation de la valeur du point de 3,2 % à 5,68 € et nous ne manquerons pas de faire plusieurs propositions de révisions des grilles indiciaires pour les prochaines négociations salariales en CPN.

Autres proposition FO d'avancées sociales

- Mise en place d'un délai de réponse de 2 mois pour la CMAR sur les demandes de mise en disponibilité des agents identique à celui de la fonction publique. En cas de non-réponse au bout de ce délai, la demande est réputée acceptée. (articles 34-I à III).
- Mise en conformité statutaire des congés payés vis-à-vis du droit européen et du texte paru au journal officiel le 23/04/24 dans le cas d'arrêts maladie et d'accidents de travail générant pendant ces périodes des congés payés.
- Devant la crise du pouvoir d'achat criante non seulement pour l'ensemble du personnel mais aussi des enseignants, une grille indiciaire vieillissante avec moins 20 % pour les cadres par rapport au marché général de l'emploi (audit Rémunérations daté de 2020), des professeurs nouveaux entrants avec des indices largement supérieurs aux anciens (parfois + 100 points) notre organisation syndicale demande très rapidement une disposition statutaire permettant un décompte du travail mensualisé afin que les professeurs bénéficient du paiement des heures supplémentaires sur la paie dès la fin du mois et non pas à la fin de l'année scolaire n+1 (juin).
- Demande de décompter les Journées de Promotion de l'Alternance en Temps Pédagogique Collectif plutôt qu'en Temps Pédagogique Individuel.

Demandes de thématiques réglementaires

- Demande d'une circulaire pour l'envoi des plans de charge prévisionnels des enseignants avant le 30 juin n+1 dans le cadre du respect de la progression pédagogique des apprentis.
- Demande d'une circulaire pour rappeler que les Règlements Intérieurs CPL/CHSCT/Commission ad'hoc HSSCT doivent être envoyés à la CPN 56 pour avis. Les principaux textes légaux et réglementaires édictés par le service juridique de CMA France pourtant indispensables pour l'éclairage juridique des droits et devoirs pour tout agent et employeur n'ont pas été repris dans ledit règlement intérieur pouvant entraîner des dysfonctionnements et des dispositions prises en toute illégalité.
- Demande d'un marché national sur la mise en place de la signature électronique pour toutes les régions en matière RH (ex. Docusign, signaturit etc.).
- Demande d'une circulaire de CMA France pour régularisation des compteurs de congés en conséquence dans les CMAR, avec rétroactivité au 1er décembre 2009, suite à l'adoption définitive des dispositions sur les congés payés acquis en période d'arrêt de travail pour accident ou maladie d'origine non-professionnelle de la loi n°2024-364 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole.
- Demande d'une circulaire modificative sur le versement de la Prime de Partage de la Valeur (PPV) au 1er janvier 2024 :

« A titre d'information et à partir de 2024, dans toutes les structures de plus de 50 salariés, la PPV est désormais soumise à impôt mais reste exonérée de cotisations sociales (exceptées CSG et CRDS). »



Une partie de l'équipe FO lors des journées d'études – formation à la Grande Motte. Très soudée et toujours constructive pour de véritables avancées sociales et salariales pour les agent-es, FO CMA compte près de 50 délégués syndicaux.

Les principales mesures sociales FO adoptées lors des deux dernières CPN 52 - 11/01/2024 et 03/07/2024

1. Congés de présence parentale et de proche aidant (art 31) (proposition FO validée)

FO est à l'origine de l'introduction dans le Statut du congé de présence parentale en 2023. Le décret n° 2023-825 du 25 août 2023 portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique est entré en vigueur le lendemain de sa publication. FO a obtenu la possibilité de fractionner le congé à l'occasion de la prolongation ou du renouvellement d'un congé en cours ou de l'octroi d'un nouveau congé par périodes d'au moins une demi-journée.

2. Modification de l'article 48-III du Statut du personnel sur l'inaptitude physique (proposition FO validée)

FO a souligné le « vide juridique » à ce sujet et a obtenu à partir des dispositions de l'article L 1226-4 du Code du travail prévoyant à titre principal, un délai d'un mois pour le reclassement de l'agent et, à titre subsidiaire, en l'absence de reclassement ou de licenciement au bout d'un mois, assurer le versement du traitement mensuel indiciaire brut de l'agent.

3. Mise à jour des grilles indiciaires (annexe II) (proposition FO validée)

FO a proposé de modifier les grilles « employé » et technicien de l'Annexe II pour tenir compte de la hausse du SMIC au 1er mai 2023 (égal à 1 747,20 €, soit 318 points). Pour FO, les grilles indiciaires des employés et techniciens ont depuis quelques années perdues toute cohérence dans la progression des carrières indiciaires. Cela entraîne une rupture d'égalité de traitement avec les catégories des autres grilles indiciaires puisque ces dernières sont imputées d'une progression en classe 1 de 0 à 20 % en classe 2 de 10 à 40 % et en classe 3 de 30 à 60 % alors que cela n'est pas le cas pour les grilles employés et techniciens niveau II. FO a proposé donc de supprimer les classes 1 de ces grilles jusqu'à technicien niveau II.

Le Collège employeur a été d'accord pour prendre en compte l'augmentation du SMIC au 1er janvier 2024 et de reprendre les grilles Employé niveau 2 et 3, technicien, niveau 1 et 2 afin de les réajuster en fonction des progressions de 0-20% pour les classes 1, 10-40% pour les classes 2 et 30-60% pour les classes 3.

5. Dispositions relatives au télétravail (art 3 bis de l'Annexe XXII) (proposition FO avec accord du Collège employeur validée)

FO a inscrit ce point par deux fois en CPN 56 cette année en présentant la documentation juridique correspondante à la fonction publique et au privé. Elle considère que dans le cadre du proche aidant déterminé à l'article 31-III du Statut, le télétravail peut constituer une mesure de prévention primaire, qu'il est de nature à favoriser le maintien en emploi, à diminuer l'absentéisme et qu'il permet également à l'employeur de garantir plus facilement la continuité du service public dont il a la charge.

« Art 3-bis : Le nombre de jours de télétravail peut être porté à trois jours maximum, pour un agent répondant à la définition de proche aidant déterminé à l'article 31-III du statut, sous réserve que son activité soit éligible au télétravail. Cette autorisation vaut pour une durée de trois mois, renouvelable une fois. » Cette mesure a été adoptée lors de la CPN 52 du 03/07/2024.



Augmentation de la valeur du point : FO a été la seule organisation syndicale à proposer une augmentation de la valeur du point lors des CPN 56 du 28/03/2024 et du 12/06/2024, avec des pourcentages différents tenant compte de l'évolution de l'inflation. Une première fois à 2,5 % et la deuxième fois à 3,2 % portant une proposition d'augmentation de la valeur du point à 5,68 €. Elle a fait l'objet d'un refus par deux fois du Collège employeur et n'a pu faire l'objet d'un passage en CPN 52 du 03/07/2024 compte tenu que la proposition comportait deux taux différents.

L'ensemble des propositions du Collège salariés visant à augmenter le pouvoir d'achat des agents a été rejeté par le Collège employeur. Seule la mesure du Collège employeur visant à l'octroi des chèques vacances a été adoptée.

Retours sur les travaux de l'Observatoire National des Emplois (ONE)



aux violences sexistes et sexuelles au travail

- Une campagne nationale contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et contre toutes les violences démarrera à partir de septembre prochain au sein du réseau des CMA.
- Un kit sera mis à disposition des agents et des apprentis comme le guide de prévention contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, une affiche. Un clip vidéo est également prévu à cet effet.
- Le 25 novembre : journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. « White day » les agents qui le souhaitent, peuvent porter du blanc ou un Pin's Ruban Blanc de sensibilisation.

VIOLENTOMETRE

Remarques et critiques acceptées	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SAIN
Promotions pour les femmes comme pour les hommes	
Travail en confiance et autonomie	
Reconnaissance du travail	
Refus de relations extraprofessionnelles accepté	
Commentaires sur votre apparence	ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL SEUXTE ET HOSTILE
Parole coupée systématiquement	
Blague sur les « promotions canapé »	
Questions indiscretes insistantes sur votre vie privée	
Blagues sexistes et sur les blondes	
Évocation de sexualité sans accord	
Mécontentement après votre refus d'être raccompagnée	
Recherche systématique d'être seul avec vous	HARCELEMENT SEXUEL
Images à caractère pornographique visibles	
Regards insistants sur votre poitrine et vos fesses	
SMS ou mails sexuels sans accord	
Demande insistante d'un acte sexuel	
Hostilité liée au refus d'un acte sexuel	AGRESSIONS SEXUELLES
Menaces professionnelles pour obtenir un acte sexuel	
Baiser forcé par surprise	
Toucher vos seins, fesses ou cuisses sans consentement	VIOLS
Fellation ou pénétration forcée	

QUELQUES CHIFFRES ISSUS DU BILAN SOCIAL 2023

Effectif inscrit au 31/12/2023 : 11 593 - Maxi Nouvelle Aquitaine : 1 736 - Mini Guadeloupe : 69

462 stagiaires, 7 265 titulaires, 84 apprentis, 3 317 CDD et 465 CDI
Taux maxi CDD CMAR Pays de la Loire : 40 % - Taux mini CDD CMAR Guadeloupe : 10 %

Turn over moyen au 31/12/2023 : 22 % - Maxi Hauts de France : 28 % - Mini Guadeloupe : 9 %

Effectif sortant : 2 637 dont 1 796 ont une durée de présence de 1 à 5 ans soit 68 % ! Et 659 d'une durée de présence de moins d'un an de présence soit 25 %.
2 231 embauchés en 2023 dont 1 140 CDD (51 %).

Ancienneté moyenne au 31/12/2023 : 18 ans pour un titulaire - Maxi Martinique : 25 ans - Mini Grand Est : 14 ans

Montant des rémunérations chargées : 551 806 438 € dont 370 339 891 € bruts.

Maxi Nouvelle Aquitaine : 82 161 001 € chargées dont 55 141 612 € bruts
Mini Guadeloupe : 3 522 941 € chargées dont 2 364 390 € bruts

GIPA versée : 616 558 € bruts chargés pour 659 agents (< 6 %)

Maxi Hauts de France : 108 291 € chargées
Mini CMA France : 4 446 € chargées

Une population vieillissante : 45-55 ans

Portraits

Nouveaux délégués syndicaux FO territoriaux CMA Lozère pour la CMAR Occitanie



YOHANN GRASLAND, CHARGÉ DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

Engagé professionnellement pendant près de 20 ans dans l'action sociale, je m'investis depuis quelques mois en tant que délégué syndical sur mon entreprise.

- **Pourquoi ?** Salarié depuis trois ans dans cette entreprise, je souhaite aujourd'hui participer à sa vie, à son évolution.
- **Mes valeurs sont simples** : combattre l'injustice et défendre l'équité au travail avec dévouement et altruisme, sans en retirer un bénéfice purement personnel.
- **Mon objectif** : Représenter les salariés, défendre leur droits et intérêts, assurer une mission de médiation et de co-construction de solutions avec l'employeur.
- **Pourquoi le syndicat FO ?** : J'adhère tout simplement aux valeurs et principes de ce collectif. »



JUAN-FRANCISCO IGLESIAS, PROFESSEUR D'ÉLECTRICITÉ

Etant impliqué dans le milieu associatif local aussi bien caritatif que culturel depuis 30 ans, c'est tout naturellement que je me suis engagé dans un mandat de délégué syndical territorial. Le métier d'enseignant en électricité et sauveteur secouriste du travail exercé au CFA m'ont permis d'acquérir des connaissances concernant la prévention des risques professionnels.

Ces dernières années des changements majeurs ont impacté notre structure, la COVID a chamboulé notre santé mentale, un turnover important a été constaté.

Cela a confirmé mon engagement syndical auprès de **FO** dans le but de continuer de soutenir les collègues en difficultés qui grâce au poids du syndicat peuvent obtenir une écoute plus attentive de la part de la hiérarchie.

Ce qui me tient à cœur est de défendre les droits de mes collègues dans le cadre du Statut des agents de la Chambre de Métiers.



De gauche à droite : Yohann GRASLAND, DST **FO** lozere, Sylvie TESTI, DST **FO** Hérault, élue CPL, CPN 56 et CPN 52, Patrice CABOT, DST **FO** Tard, DS **FO** suppléant à la CPL, membre **FO** ONE et Frédéric DOUILLET, DST **FO** Gard, DS **FO** à la CPL et DSR **FO** Occitanie

**DEPUIS LE MOIS DE JUIN 2024, FO OCCITANIE C'EST 12
DÉLÉGUÉ-ES SYNDICAUX TERRITORIAUX SUR 13
DÉPARTEMENTS AU TOTAL.**

Des échos de nos actions FO dans les régions

Au-delà de l'opposition de principe de notre Organisation syndicale aux licenciements « économiques » collectifs, dès lors que cette mesure est absente du Statut du personnel, nous sommes contraints de constater, pour le déplorer, que dans la plupart des régions en déficit, aucun critère objectif n'a été retenu, mais une seule liste de noms avec des emplois à supprimer générant des situations familiales dramatiques et des syndromes psycho-sociaux collectifs dans certaines régions.

C'est pourquoi **FO** réitère sa proposition de mise en place de critères tel que prévu à l'article L1233-5 du code du travail https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000036261856 bien que le Collège employeur avec la CFDT s'y soit opposés lors de la CPN 52 du 03/07/2024.

CMAR AUVERGNE-RHONE-ALPES (AURA)

Face aux suppressions d'emploi, FO très active et présente à toutes les instances représentatives du personnel !

Lors de la CPL du 25/10/23, **FO** avec d'autres représentants du personnel a donné un avis défavorable de la grille des emplois présentant 19 suppressions d'emploi dont 17 titulaires et 2 CDI.

Une CPL/CHSCT a eu lieu en décembre et l'ordre du jour portait sur les licenciements des agents. Seuls les représentants du personnel **FO** n'ont pas souhaité suivre la position de l'intersyndicale sur le seul motif d'absence de dialogue social. Ils étaient présents pour exprimer au Collège employeur leur désaccord sur le manque de consultation et la procédure employée.

A la demande de notre organisation syndicale, une délégation **FO** a été reçue mi-janvier 2024 par la tutelle régionale, le SGAR. Nous avons présenté un argumentaire présentant la situation financière et sociale du réseau, la pauvreté du dialogue social concernant par exemple l'absence de documents pourtant transmissibles statutairement comme le budget prévisionnel 2024, une dégradation conséquente du climat social due à des méthodes de management d'un autre temps et nos motivations détaillées sur les dysfonctionnements de ces suppressions d'emploi pour que le SGAR ne valide pas les suppressions d'emploi.

Enfin, **FO AURA** a proposé des pistes d'économie hors masse salariale et d'avoir les éléments régulièrement sur la situation organisationnelle, stratégique et financière de l'établissement afin d'apporter ses compétences et d'améliorer la santé économique et financière avec de très bonnes conditions de travail ainsi qu'une bonne santé psychique pour tous les agents. Enfin, elle a réitéré sa demande d'application stricte du Statut du personnel.

Plus récemment, le 18 juin dernier, **à la demande de FO AURA** une négociation annuelle statutaire a eu lieu dans le cadre de la détermination de l'emploi du temps des professeurs en présence du Président, la Directrice du CFA et le Directeur adjoint. Tous les Délégués syndicaux ont été invités, seule notre organisation syndicale était présente. Avant 2023, cette négociation pourtant statutaire n'avait pas lieu et c'est sous notre insistance que cette disposition est désormais respectée.

Les thèmes prioritaires que **FO AURA** a mis sur la table : Plans de charge des professeurs transmis avant le 30/06/N+1, reconduction des CDD au plus tôt, titularisation et respect du statut concernant l'organisation du temps de travail.



*De gauche à droite, Frédéric DENUZIERE DSR
FO AURA et élu à la CPL, Sylvie TESTI,
Responsable nationale de la branche **FO CMA**,
élue à la CPN 56 et Éric BALANDREAU, ex élu
FO CPL AURA, jeune retraité toujours très
actif!*

CMAR NORMANDIE

FO revendique un CHSCT respectueux des règles statutaires et légales et un fonctionnement plus qualitatif !

Depuis janvier 2024 et face à une direction régionale bien souvent silencieuse au dialogue social mutique, au report puis annulation des échanges entre les Délégués syndicaux régionaux, Présidents et Direction régionale, FO Normandie n'a eu de cesse de demander le respect des règles statutaires et légales et notamment le bon fonctionnement des instances CPL – CHSCT. FO a proposé une méthode d'enquête sur les accidents du travail face à la difficulté de les mener de façon paritaire.

Le collège salarié dans son intégralité a fini par refuser de participer à la CPL et CHSCT des 13 et 19 juin en raison des carences statutaires et légales de la Direction tant sur la forme que sur le fond. Ces carences affectent le bon fonctionnement de cette instance :

- Absence de coordinateurs de sécurité,
- Absence d'actions correctrices et d'accompagnement des agents suite aux enquêtes RPS menées ou pas de suites données aux enquêtes RPS menées,
- Absences d'information aux membres du CHSCT sur les suites données aux propositions et avis de celui-ci,
- Absence de PV du CHSCT (15/02) et PV non rédigé car bande vidéo d'enregistrement perdue...

En conclusion : il y a une grande dichotomie entre les paroles, les annonces (notamment que la QVCT (Qualité de Vie et Conditions de Travail, le bien être des collaborateurs, le management) et les faits.

CMAR ÎLE DE FRANCE

FO mobilisée pour le maintien des emplois et du pouvoir d'achat !



Alban ROUAT DSR FO
Titulaire-Céline DISARO
DSR FO Suppléante,
tous 2 élus CPL

Harmonisation du calcul du temps de travail des professeurs et paramétrage d'Yparéo : Depuis septembre 2020 (début des négociations sur l'accord d'aménagement du temps de travail), la délégation FO n'a eu de cesse de demander à participer aux travaux d'harmonisation du paramétrage d'Yparéo. Nous déplorons face à un fonctionnement différent au sein de chaque territoire du CFA régional que nos demandes répétées restées sans réponse auprès de la Direction régionale de la formation n'aient pas abouti. Malgré la régionalisation, il y a une rupture d'égalité de traitement sur la comptabilisation du temps de travail des professeurs et celle du paiement des visites d'entreprises.

Référent RPS - représentant du personnel : FO, lors de la CPL du 3 juillet 2023 a obtenu à ce qu'un représentant du personnel, élu de la CPL CHSCT, soit désigné référent RPS et cela en plus du Directeur des Ressources Humaines dans un objectif de parité. Un représentant du personnel a été désigné comme référent RPS et une adresse courriel dédiée a été créée.

Titres restaurants : Les élus FO CPL ont obtenu à la CPL du 1er juillet 2024 après 5 demandes que la valeur faciale du titre restaurant soit portée de 9 € à 10 €.

Commissions d'avancement au choix ou grand choix du 1er semestre 2023 : Lors de la CPL du 20 mars 2023, les élus de la CPL ont été informés du résultat de la commission d'avancement du 1er semestre 2023. Seuls 58 professeurs de pratique vraisemblablement ont bénéficié d'un avancement. Notre organisation syndicale a rappelé que les critères d'avancement hors ancienneté ne pouvaient être uniquement basés sur des critères catégoriels mais au mérite.

Suppressions de poste et licenciements : En pleine crise de gouvernance, une partie des élus de la CMA IDF ont refusé de voter le budget primitif 2024, prenant de fait, plus de 1 000 agents en otage. Sans budget primitif adopté au 1er janvier 2024, le préfet de région a été contraint de placer sous tutelle la CMAR jusqu'à l'adoption du budget lors de l'AG du 18 mars 2024. Lors de la CPL extraordinaire du même jour, FO et les organisations syndicales, ont émis un avis défavorable sur le plan de suppressions de 36 postes dont 28 licenciements. Face à un avis favorable unanime du collège employeur et à l'Assemblée générale qui a suivi, FO déplore une fois de plus, l'absence de concertation et de négociation préalable avec les organisations syndicales.

Modification unilatérale de la Direction du Règlement des Services portant sur la période de référence de congés des personnels de vie scolaire : Mesure prise sans respect de l'article 28 du Statut de modifier la période d'acquisition des congés du personnel de la vie scolaire (du 1er septembre au 31 août) sans avis demandé aux membres de la CPL. Cette modification ne figure d'ailleurs toujours pas dans l'article 27 du règlement des services. Ledit règlement des services n'a pas fait l'objet non plus d'un envoi au Secrétariat de la CPN 56 pour décision de validation par ses membres.

CMAR Bourgogne Franche Comté – FO dans l'action pour le maintien des emplois face à une opacité financière affichée par la Direction !

La « journée des collaborateurs » du 23/09/2024 annulée face à un boycott des profs et un dépôt de préavis de grève FO : Nous avons souligné en bilatérale avec l'employeur que l'objectif employeur « cohésion de groupe » d'organiser cette journée n'était pas judicieux face à 9 licenciements, 2 reclassements pour le seul motif restriction budgétaire et qu'elle se réservait le droit de déposer un préavis de grève : « il y a de l'argent pour réunir en une seule journée 464 agents et il n'y a pas d'argent pour sécuriser leur emploi !!! »

Malgré une enquête RPS obtenue par FO pour le CFA de Vesoul après une alerte FO déposée il y a deux ans suite à des témoignages d'agents et d'apprentis : Malgré un syndrome psychosocial qui s'aggrave de plus en plus au sein des équipes des 8 départements de la région, FO se félicite que le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) soit enfin mis en place, absent depuis la régionalisation en 2021.

Une mise en concurrence de plus en plus avérée entraîne une forte pression managériale, une absence de communication croissante sur les équipes. Les agents s'interrogent pour savoir qui sont les prochains sur la liste face à des critères de suppression d'emploi non respectés en CPL comme l'ancienneté (ex. agents proches de la retraite). Les agents sont dans la tourmente avec la peur de répondre aux mails des services des ressources humaines craignant de recevoir une mauvaise nouvelle de leur part. Des agents se montrent agressifs envers le Service RH face à une ambiance déplorable, un climat de méfiance général et la fermeture prochaine de 2 antennes dans le Doubs (Pontarlier) et dans l'Yonne(Maillet).

Un logiciel LUCCA d'enregistrement du temps de travail, de gestion des congés, RTT (à la place du logiciel CHRONOS) : Une gestion chronophage du temps de travail des agents : comptabiliser quotidiennement son temps de travail pour chaque action effectuée pouvant s'apparenter à un « flicage des agents ». Aucune explication objective n'a été donnée aux agents...

Une nouvelle plateforme téléphonique : un numéro unique pour les artisans : Un nouveau logiciel a été mis en place pour enregistrer les conversations. FO demandera en CPL les modalités de son utilisation et l'accord préalable de l'agent conformément à la réglementation et de toute urgence le recrutement d'un Délégué à la Protection des Données Personnelles.

Face à des irrégularités et du non respect du Statut dénoncé par FO en CPL, une délégation régionale et nationale FO a été reçue par le SGAR suite à notre courrier du 05/12/2023 qui lui était destiné : FO a demandé une mise en conformité de la grille des emplois et de fait une désapprobation des suppressions d'emploi. FO se félicite que des régularisations soient enfin intervenues. Des questions laissées sans réponse : Combien de pertes financières fin 2023 et en 2024, combien de suppressions d'emploi en 2024 et en 2025, pas de PV d'AG, pas de PV du Conseil de perfectionnement du CFA régional, pas de budget exécuté 2023 et budget prévisionnel 2024 transmis aux représentants du personnel pourtant obligatoires statutairement. Un prochain rendez-vous est prévu avec le SGAR en septembre 2024.

EDITION FEC FO – SECTION FÉDÉRALE DES SERVICES – CMA

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : FRANCK PICAUD

ONT PARTICIPÉ : SYLVIE TESTI, ALBAN ROUAT, JULIEN MAROT, FRÉDÉRIC DENUZIERE, PATRICE CABOT, FRÉDÉRIC DOUILLET, EMMANUELLE LOPEZ, CHRISTOPHE NUGUE, STÉPHANIE COURAUD ET LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX .

CONTACTEZ-NOUS :

TESTI SYLVIE, ELUE FO EN CPN 56 - FOPCMA@GMAIL.COM

ROUAT ALBAN, ELU FO EN CPN 56 - ALBANROUAT@YAHOO.FR



"UNE ÉQUIPE FÉDÉRALE À VOTRE SERVICE !"