

Monsieur Joël FOURNY
Président de la CPN 56
CMA France
12, avenue Marceau
75008 PARIS

Objet : Propositions FO
CPN 56 du 10/10/2024

Paris, le 27 septembre 2024

Monsieur le Président,

Suite au mail de vos services d'hier précisant le dernier délai pour l'envoi des points à l'ordre du jour de la CPN 56 du 10 octobre 2024 **pour aujourd'hui 12 h 00**, vous les trouverez ci-dessous et en pièces jointes les propositions de notre organisation syndicale déjà transmises en partie lors du groupe de travail du 06 juin 2024 et de la CPN 56 du 12 juin :

1. **Thèmes urgents liés à l'alignement des rémunérations au marché du travail indispensables à la transformation du réseau – CAP 2027 :**

- **Augmentation de la valeur du point :**

Notre Organisation syndicale maintient sa proposition précédente : une augmentation de la valeur du point de 3,2 %.

- **Proposition de révision de l'ensemble des grilles indiciaires avec suppression des classes 1, 2 et 3 :**

- **Propositions de révisions indiciaires de la seule catégorie cadre niveau 1 :**

Le rapport HUNT de 2020 sur la politique de rémunération des agents précise un pourcentage **de - 15 %** sur le salaire fixe hors parts variables pour la catégorie « Cadres hors professeurs » et pour la catégorie « cadres tous statuts confondus avec les professeurs » **de - 20 % par rapport au marché général.**

Afin de réduire ces écarts et d'amoindrir les ruptures d'égalité de rémunération entre les différents postes de cadre et de s'approcher des salaires du marché général qui permettrait une attractivité plus dynamique de notre réseau, nos propositions sont les suivantes :

- Remplacement de l'indice de démarrage de la classe 1 par celui de la classe 2 avec respect du nombre de points en intervalle de la classe 1 à 3 par rapport à la grille existante,
- Remplacement de l'indice de démarrage de la classe 1 par celui de la classe 2 – grille indiciaire recalculée avec respect de l'amplitude des % 0-25 % pour la classe 1; 10-40 % pour la classe 2 ; pour la classe 3 30-60 %),
- Suppression de la catégorie cadre niveau 1.

Nous vous sollicitons pour que M. Frédéric DENUZIERE, Professeur de mathématiques au CFA de Bourgoin Jallieu et DSR FO à la CMAR AURA, auteur du calcul de ces grilles, soit invité en qualité d'expert à cette CPN 56.

2. Autres thèmes de révisions statutaires indispensables à la transformation du réseau – CAP 2027 :

- **Modification dernier alinéa de l'article 53 du Chapitre Commissions paritaires :**

La CPL établit son règlement intérieur sur la base du document type élaboré par CMA France, pour le fonctionnement de la CPL, du CHSCT et des commissions ad hoc. Le document type élaboré par CMA France est transmis à la CPN56 pour avis.

Insérer entre la première et seconde phrase la phrase suivante **« ledit document validé par la CPL est transmis dans la semaine à la CPN 56 pour avis. »**

- **Modification article 54-II du chapitre Commissions paritaires :** « La commission procède à une enquête à l'occasion de chaque accident survenu sur les lieux du travail ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel. L'enquête est conduite par deux membres de la commission désignés par chacun des collègues. »

Exposé des motifs : Par suite de l'interprétation de CMA France sur cette disposition et **en application du principe général du droit selon lequel nul ne peut être juge et partie**, un agent impliqué dans une affaire qui donne lieu à une enquête, ne peut être désigné pour procéder à l'enquête de cette dernière. Cet agent doit se déporter au profit d'un autre membre :

*« Dans le cadre d'une situation impliquant des membres de deux organisations syndicales, il est préférable **dans un souci d'impartialité** de permettre à chacune des organisations syndicales impliquées de désigner un membre pour procéder de manière collégiale à l'enquête ou encore de désigner un membre d'une organisation syndicale non impliquée. En tout état de cause, dès lors qu'il est décidé **à titre exceptionnel** de désigner plusieurs membres du collège salarié pour procéder à l'enquête, il est nécessaire que le collège employeur puisse également désigner le même nombre de membres pour procéder à l'enquête. »*

Proposition FO : « La commission procède à une enquête à l'occasion de chaque accident survenu sur les lieux du travail ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel. L'enquête est conduite par **au moins deux membres** membres de la commission désignés par chacun des collègues. **A titre exceptionnel, si des membres d'un des deux Collèges sont impliquées, ceux-ci ne pourront être désignés au profit d'autres membres prioritairement issus d'une Organisation syndicale non impliquée auquel sera associé l'agent responsable HSE ou le préventeur. »**

- **Modification article 65-2 et 3 du Conseil de discipline :** Ces dispositions ne fonctionnent pas puisque la CFDT chargée d'informer les autres organisations syndicales, ne le fait jamais en ce qui concerne FO.

- **Propositions FO :**

2. Le conseil de discipline comprend :

- (Avis CPN 52 du 11 janvier 2024 – JORF du 26 janvier 2024) **au moins** deux présidents de chambres de métiers et de l'artisanat de région, de niveau départemental ou de la chambre de métiers et de l'artisanat d'Alsace ou de la chambre de métiers et de l'artisanat de Moselle, membres titulaires, et six présidents de chambre de métiers et de l'artisanat de région, de niveau départemental ou de la chambre de métiers et de l'artisanat d'Alsace ou de la chambre de métiers et de l'artisanat de Moselle, membres suppléants, désignés par le bureau de CMA France ;
- **au moins** deux représentants du personnel, membres titulaires ou suppléants de la commission paritaire nationale mentionnée à l'article 56.

3. Les représentants du personnel sont choisis pour chaque affaire par le collège des représentants du personnel de la commission paritaire nationale visée au quatrième alinéa de l'article 56. **L'un d'eux, au moins, doit appartenir à une catégorie au moins égale à celle de l'agent objet de la procédure sans qu'aucun membre ne relève de la même Région que l'agent visé par la procédure disciplinaire.** Ils ne peuvent avoir été frappés d'aucune sanction relevant du conseil de discipline.

- **Création article 34-IV – Délai de réponse de la CMAR sur les mises en disponibilité du Chapitre Conditions d'exercice des fonctions du Statut du personnel :**

Conformément à l'article 6 du Statut du personnel qui mentionne la notion de délais, nous proposons de mentionner dans un nouvel article 34-IV les dispositions suivantes en référence à celles de la fonction publique :

Proposition FO article 34-IV : le délai de réponse maximal de l'établissement mentionné à l'article 1^{er} est de deux mois pour les demandes formulées par les agents dans le cadre des articles 34-I à 34-III. Au-delà du délai de deux mois, le silence de l'autorité compétente vaut acceptation de la demande de l'agent.

- **Modification article 28 du Statut du personnel - congés payés :**

La compréhension des règles relatives aux congés payés acquis en période d'arrêt maladie a connu de profondes évolutions au cours des derniers mois et ce, en raison de la non-conformité de la législation française au regard du droit européen de 2009.

A l'issue des arrêts rendus par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 13 septembre 2023, le gouvernement après avis du Conseil d'Etat rendu le 13 mars dernier a engagé une procédure législative en vue d'adapter le droit français aux dispositions du droit de l'Union Européenne en matière de congés payés. Cette phase est désormais terminée : le texte a été adopté par les 2 chambres parlementaires et a fait l'objet d'une publication au Journal officiel du 23 avril 2024 : (article 37).

Au regard des dispositions issues de l'article 37 de la loi précitée, les salariés toujours dans les effectifs seraient en mesure de réclamer une régularisation de leur compteur de congés et ce pour les périodes d'absences maladies survenues depuis le 1^{er} décembre 2009.

En application de ces nouvelles dispositions et ce pour les périodes d'arrêts postérieures à leurs publications, les absences pour maladie génèrent, en effet, des congés à hauteur de 2 jours ouvrables par mois d'absence dans la limite de 4 semaines par période de référence mais sous réserve que le salarié ait été absent toute la période de référence **car si une activité est intervenue au cours de celle-ci, entre les congés acquis en travail et ceux lors de l'absence, le nombre de jour total pour la période de référence pourra être supérieur à 4 semaines. Ce n'est qu'en cas d'absence totale au cours d'une période de référence complète que les congés acquis sont limités à 4 semaines.**

Les arrêts pour accident du travail génèrent, quant à eux et sans limitation de durée depuis les nouvelles dispositions légales d'avril dernier, 5 semaines de congés par période de référence.

Les arrêts pour accident du travail génèrent, quant à eux et sans limitation de durée, 5 semaines de congés par période de référence.

Par ailleurs les congés ainsi acquis, sous réserve que le salarié ait été informé de ses droits lors de sa reprise, sont à prendre dans les 15 mois suivants.»

<https://www.gereso.com/actualites/2023/12/05/droit-conge-annuel-agent-beneficiant-conge-sante/>

Dispositif :

« (Avis CPN 52 du 17 décembre 2014 - JORF 25 février 2015) Les droits à congés acquis dont l'agent n'a pu faire usage en raison d'un arrêt maladie ou d'un congé maternité au cours de la période de référence sont reportés après la reprise du travail, en fonction des nécessités du service et au plus tard au 31 décembre de l'année suivante. »

Modifier cette disposition et avant celle-ci ajouter :

« Au regard des dispositions issues de l'article 37 de la loi n°2024-364 du 22 avril 2024 publiée au Journal Officiel le 23 avril 2024, les périodes de maladie génèrent, des congés à hauteur de 2 jours ouvrables par mois d'absence dans la limite de 4 semaines par période de référence mais sous réserve que le salarié ait été absent toute la période de référence car si une activité est intervenue au cours de celle-ci, entre les congés acquis en travail et ceux lors de l'absence, le nombre de jour total pour la période de référence pourra être supérieur à 4 semaines. Ce n'est qu'en cas d'absence totale au cours d'une période de référence complète que les congés acquis sont limités à 4 semaines.

Les arrêts pour accident du travail génèrent, quant à eux et sans limitation de durée, 5 semaines de congés par période de référence.

Les droits à congés acquis dont l'agent n'a pu faire usage en raison d'un arrêt maladie ou d'un congé maternité au cours de la période de référence et sous réserve que le salarié ait été informé de ses droits lors de sa reprise, sont à prendre dans les 15 mois suivants. »

- **Règles de négociation** : Vous trouverez en pièce jointe notre proposition.
- **Modification de l'article 2-II 1^{er} alinéa de l'annexe X-Professeurs des CMA du Statut du personnel** :
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).
- **Modification article 2-II 3^e et 4^e alinéa de l'annexe X- Professeurs des CMA du Statut du personnel** :

Exposé des motifs : Correction d'une coquille. Les Journées Portes Ouvertes sont comptées comme du Temps Pédagogique Individuel. Or, à aucun moment, dans Yparéo et selon certaines régions, il n'est compté ce temps du moment qu'il n'est pas associé à du temps d'enseignement puisque ce dernier génère automatiquement du temps pédagogique individuel. Du coup, cela entraîne pour certaines régions, une tenue de tableaux excel générant du temps de travail supplémentaire pouvant servir à d'autres tâches plus utiles. Dans une région, quand c'est organisé le samedi par exemple, c'est compté zéro car non associé à du temps d'enseignement. Il en résulte qu'il n'y a pas d'heures supplémentaires versées.

Comme évoqué précédemment, FO propose que les journées de promotion de l'alternance soient comptées comme du Temps Pédagogique Collectif.

Dispositifs FO :

- le temps pédagogique collectif qui comprend les réunions pédagogiques, les conseils de classes, les conseils de discipline élèves, les commissions de choix de sujets, la surveillance et la correction d'examens, l'entretien d'évaluation apprenti (contraintes de services) **et les journées de promotion de l'alternance** ;
- le solde, sous forme de temps pédagogique individuel, attaché au temps d'enseignement, qui comprend les activités de recherche, de préparation, de correction (hors temps de correction d'examens), et de gestion des produits et matières nécessaires à la mise en œuvre de séquences pédagogiques, ainsi que les heures **et journées de promotion de l'alternance**. Les professeurs organisent librement leur temps pédagogique individuel.

3. **Thèmes réglementaires CAP 2027 :**

- **Demande d'une circulaire de CMA France pour l'envoi des plans de charge prévisionnels des enseignants avant le 30 juin n :**
Exposé des motifs : Ce dispositif entre dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et aussi pour éviter des pressions psychologiques très stressantes et de souffrance au travail des enseignants à la rentrée scolaire suivante. Cela permet de gérer les recrutements de professeurs et/ou de vacataires de manière plus sereine et de ne pas recruter du jour au lendemain dans un délai extrêmement court des professeurs. Cela permet d'éviter de solliciter dans un moindre délai les professeurs ayant une ancienneté certaine pour accompagner ces professeurs ; ces derniers devant s'approprier des cours déposés sur une plateforme (type moodle) dans un délai très court comme du jour au lendemain...

Si l'on veut être dans la progression pédagogique, les enseignants doivent connaître leur plan de charge prévisionnel à l'avance.

Nous demandons également que le volume horaire global par diplôme prévu dans le Répertoire national des certifications professionnelles soit respecté. D'un CFA à l'autre, des disparités en nombre d'heures ont été remarquées.

- **Demande d'une circulaire CMA France pour rappeler que les Règlements Intérieurs CPL/CHSCT/Commission ad'hoc HSSCT doivent être envoyés à la CPN 56 pour avis :**

Exposé des motifs : Des règlements intérieurs malgré la circulaire de CMA France d'octobre 2022 accompagnée de son livret guide, du projet RI statutaire et la FAQ relative à la mise en place des instances représentatives du personnel dans les régions, ne sont pas conformes. Des principaux textes légaux et réglementaires 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.) :** <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000038318621/>

Les CMA, établissements publics administratifs sont éligibles. Une solution efficace pour moderniser notre réseau et surtout pour gagner du temps. Des start ups artisanales adoptent depuis longtemps cette solution dès la création de leur entreprise. De plus en plus d'entreprises optent pour ce système dans le cadre d'une transformation en organisations plus modernes, dites agiles avec une volonté de mobiliser plus l'intelligence collective.

Exposé des motifs : Lors d'une réunion paritaire avec le Ministère (DGE) à CMA France sur la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), les DRRH du réseau des CMA ont évoqué la difficulté de respecter le délai de l'article 16 (1 mois) des retours des parapheurs signés sur les comptes-rendus des Entretiens Professionnels dû notamment à l'éloignement des sites géographiques les uns des autres et à la complexification de procédures administratives de certaines régions.

FO a évoqué le cas de son intervention sur une CMAR qui avait un retard de plus de 6 mois...

Cela éviterait le cumul d'une quarantaine de parapheurs et parfois des pertes de parapheurs dans une attente incessante de leur retour...

La gestion des documents RH peut prendre plus de 25% du temps des managers RH. Ce temps perdu à gérer manuellement la paperasse empêche de se concentrer sur les choses qui comptent vraiment : recruter, retenir et développer les talents humains de l'établissement.

Un management moderne, beaucoup d'avantages par rapport au management ancien pratiqué dans certaines régions :

- Sentiment et état d'esprit plus fort d'appartenance à l'établissement des agents (prises de décisions plus rapides et participation plus engagée dans la gestion de la structure) d'où moins de démissions et de fuite du capital des compétences.
- Niveau plus élevé de motivation des agents. Encouragement à la créativité.

- **Demande d'une circulaire de CMA France pour régularisation des compteurs de congés en conséquence dans les CMAR 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 a été adoptée par le Parlement le mercredi 10 avril 2024 et publiée au Journal officiel du 23 avril 2024.**

- **Demande d'une circulaire de CMA France modificative sur le versement de la Prime de Partage de la Valeur au 1^{er} janvier 2024 :**

Devant une crise du pouvoir d'achat de plus en plus criante pour les agents du réseau, FO demande une mise à jour par une circulaire de CMA France sur le versement de cette Prime de Partage de la Valeur.

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).

<https://www.economie.gouv.fr/cedef/prime-de-partage-de-la-valeur-ppv>

- **Demande d'une circulaire visant à respecter le protocole interne de CMA France dans le cadre du référentiel QUALIOPi :**

Des régions ont mis en œuvre une grille d'évaluation qualitative du contrôle pédagogique des professeurs dans les CFA prétextant comme motif la certification Qualiopi.

Seule une région aurait mis en pratique un contrôle pédagogique répondant au protocole interne de CMA France qui mettrait plus l'accent sur une observation globale des pratiques :

- a. L'organisation de la formation au CFA et en entreprise, le rythme d'alternance ;
- b. Les contenus de formation en présentiel et/ou à distance, en conformité avec les référentiels ;
- c. Le positionnement pédagogique de l'apprenti avant l'adaptation des enseignements dispensés ;
- d. L'adéquation des méthodes, outils-équipements et exigences des activités professionnelles pour l'obtention du diplôme, la pédagogie de l'alternance ;
- e. Les compétences des formateurs et des maîtres d'apprentissage et leur réactualisation.

Par ailleurs, des régions mettent en place des dispositifs de contrôle des enseignants dans le cadre d'analyses de pratiques en salle de cours, d'évaluation de la pratique professionnelle des professeurs durant une séquence complète de cours pouvant s'apparenter aux missions du rectorat ou de l'Education nationale régulièrement habilités seuls compétents à pratiquer le contrôle pédagogique (article 71 du Statut du personnel).

D'autres toujours sous prétexte du référentiel Qualiopi, mettent en place des fiches d'évaluation des missions qualité des formateurs/professeurs à annexer à la dernière fiche d'entretien professionnel. Des objectifs sont à atteindre (à cocher réalisé ou non réalisé) selon des indicateurs repris dans le référentiel Qualiopi.

Les personnels de direction ou managers des CMAR ne sont pas habilités de par les compétences exigées dans les fiches emploi type du Statut à pratiquer des évaluations de la pratique professionnelle des professeurs.

De plus, cela modifierait le règlement des services et la grille de l'entretien professionnel figurant à l'annexe XI du Statut du personnel. L'article 16 du Statut du personnel prévoit une information de l'Observatoire National des Emplois (ONE) en cas de modification après avis de la CPL.

Trois ONE ont eu lieu depuis le début de l'année et le collège salariés n'a pas été informé à aucun moment.

Nous condamnons ce type de système de contrôle pouvant générer à nouveau des pressions psychologiques ou souffrances au travail supplémentaires sur les professeurs/formateurs.

Nous vous remercions par avance de bien vouloir prendre en compte nos demandes.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de notre considération distinguée.

Sylvie TESTI et Alban ROUAT,
Elu-e-s FO en CPN 56