LETRE D'INFORMATION N°3

FO réclame le respect du principe d'égalité de traitement salarial Le Collège employeur vote contre et la CFDT s'abstient !

CPN 56 du 10 octobre 2024 :

Déclarations du Président de CMA France, Joël FOURNY sur l'augmentation des salaires :

Le Président attend une réponse et une lecture précise du PLF (Projet de loi des finances) 2025 qui devrait être annoncé prochainement. Les accords qui avaient été passés avec le précédent gouvernement sont éliminés et remis en cause. Il faut s'attendre à des informations non favorables. Tout est à refaire et on se retrouve à nouveau devant trois mois de renégociations, un timing serré avec un nouveau gouvernement à qui faire découvrir l'intérêt et l'utilité d'avoir un réseau CMA.

La démarche engagée par le réseau pour CAP 2027 est de tenter une nouvelle trajectoire et un repositionnement plutôt que « d'aller dans le mur ». Sensiblement, il y aurait un petit redressement fin 2024 mais on est encore dans une situation fragile.

Le gouvernement projette 2 milliards 6 d'économie sur la formation sans aucun détails et explications avec une baisse des NPEC des coûts contrats. Sensibiliser les parlementaires sur les conséquences d'une baisse budgétaire sur la formation sera indispensable.

Le Président de CMA France demande aux Syndicats de faire du lobbying auprès des députés et du Ministère pour mettre la pression mutuellement et collectivement.

.....

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

1. Augmentation de la valeur du point (FO) :

FO rappelle la feuille de route du Collège employeur annoncée au début de sa mandature en 2022 ; à savoir que « *l'évolution des rémunérations des collaborateurs est le premier chantier.* »

FO propose une augmentation de la valeur du point de 3,2 % portant à 5,68 €.

Le Collège employeur précise que l'impact financier annuel est de 18 millions d'euros bruts.

Vote pour unanime collègues salariés et contre collègue employeurs. **Disposition non adoptée.**

2. Proposition de révision de l'ensemble des grilles indiciaires avec suppression des classes 1, 2 et 3 (FO) :

FO expose les motivations suivantes : Le tassement de l'ensemble des grilles indiciaires vers le bas devient de plus en plus important. Nous avons déjà proposé en 2023 de revoir les plus basses grilles jusqu'à technicien niveau II sur le point qu'il y avait une rupture d'égalité de traitement par rapport aux autres grilles indiciaires notamment sur les amplitudes des 0-25 % pour la classe 1 ; 10-40 % pour la classe 2 ; pour la classe 3 30-60 %. Nous avons également proposé dans un premier temps de supprimer les classes 1.

Après négociation en CPN 56, nous avons obtenu une réhausse de ces grilles avec un intervalle moyen de plus 10 points dans les échelons au lieu de plus 7 points pour la plus petite grille.

De même et de manière courante, nous constatons régulièrement que lors des entretiens professionnels avec des objectifs plus que dépassés ; de bonnes appréciations notifiées par l'évaluateur, que les réponses en cas de non-évolution (exemple de passage à la classe supérieure ou niveau supérieur) ne sont pas argumentées objectivement et ne peuvent reposer uniquement que sur l'argument financier des moyens. Nous pensons que cela peut s'apparenter à une pénalité infligée à l'évalué. Ces méthodes de management assez réductrices écartent la reconnaissance du bon travail accompli et visent à amenuiser les forces vives et celles de bonne volonté d'agents au moment où nous en avons le plus besoin avec la loi PACTE, les réductions de la Taxe pour Frais de CMA, la baisse des Niveaux de Prise En Charge des Coûts Contrats (NPEC) et maintenant la transformation du réseau pour CAP 2027.

Ainsi, **FO** propose pour l'ensemble des grilles indiciaires la suppression des classes 1, 2 et 3 avec un indice de démarrage pour la plus basse grille indiciaire de 345 points et celle de cadre de 430 points sur 18 échelons.

Le Collège employeur précise que cela impliquerait un coût annuel de 2 millions 150 000 euros sur les plus basses catégories. Il n'est pas favorable compte tenu du peu de lisibilité sur les finances futures.

La CFDT suggère à la place des groupes de travail ce qui susciterait plus du « Social Washing »
<https://www.linkedin.com/pulse/la-strat%C3%A9gie-des-directions-pour-endormir-les-vincent-desmeliers-/>

FO souhaite maintenir sa proposition et demande qu'elle soit votée.

Votes pour **FO** et CGT – Abstention CFDT et contre collège employeurs. **Disposition non adoptée.**

3. Propositions de révision grille indiciaire cadre niveau I (FO) :

Le Collège employeur précise qu'il n'a pas procédé au calcul des coûts de ces propositions de révision de grilles indiciaires.

- a. Remplacement de l'indice de démarrage de la classe 1 par celui de la classe 2 soit 429 points avec respect du nombre de points en intervalle de la classe 1 à 3 par rapport à la grille existante :

FO expose ses motifs :

- Une région prévoit désormais des embauches de professeurs de généralistes ou pratiques à un indice de démarrage **à hauteur de 450** pour tous les territoires composant cette région. Seulement, il y a un bémol c'est que les professeurs présents avec un indice minoré à 420 avec 7, 8 ans d'ancienneté (cadre niveau 1 classe 1) de tutorer les nouveaux entrants qui, nous nous permettons de rappeler, est une activité complémentaire et spécialisée de l'emploi type de professeur.
 - Le Syndicat CGC des Secrétaires généraux avait précisé sauf erreur de notre part, que pour les nouvelles embauches un ajout de plus 30 points pouvait permettre de trouver des candidats plus facilement et de permettre de les attirer voire de les motiver pour candidater à des postes dépendant de nos établissements publics administratifs.
 - Certaines régions vont jusqu'à recruter en attribuant plus 100 points par rapport à l'indice de démarrage de 390 points. Nous souhaitons alerter le collège employeur des inégalités de rémunération des agents. A travail égal, comment se fait-il qu'un agent nouvellement recruté soit mieux positionné indiciairement que les agents en place depuis 10, 15 ou 20 ans ? Il s'agit là d'une véritable inégalité de traitement. Il n'est plus possible pour le collège employeur de mettre en avant seulement les difficultés de recrutement aux indices initialement proposés (comme celles des professeurs de pratique). La position indiciaire des agents au regard de leur ancienneté doit être revue pour supprimer cette rupture d'égalité de traitement entre les nouveaux entrants et les anciens et réduire les écarts de rémunération entre les régions en revalorisant l'indice attribué lors de l'embauche.
- b. Remplacement de l'indice de démarrage de la classe 1 par celui de la classe 2 soit 429 points – 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 %) :
- c. Suppression de la catégorie cadre niveau 1 :

FO précise ses motivations : Toujours dans le cadre du tassement des grilles indiciaires vers le bas, la catégorie employé niveau 1 avait été supprimée pour le motif qu'elle devenait complètement incohérente par rapport notamment à l'évolution du SMIC. Nous proposons la suppression de la catégorie cadre niveau I pour s'aligner à la région qui ouvre des appels à candidatures pour des professeurs à un indice de recrutement à 450 points. FO le propose pour tous les emplois de cadres.

Votes pour **FO** et CGT – Abstention CFDT et contre collège employeurs. **Dispositions non adoptées.**

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

1. **Modification de l'article 53 du Statut : procédure de validation du règlement intérieur de la CPL (FO) :**

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.** »

FO précise que dans certains règlements intérieurs, des dispositions légales et réglementaires ont disparu. Il apparaît important que ces mêmes dispositions apparaissent afin d'avoir une lisibilité identique à tous les agents. Le Collège employeur ne souhaitant pas alourdir le fonctionnement de la CPN 56, demande qu'on lui transmette les règlements intérieurs en question.

Votes pour **FO** – Abstentions CFDT et CGT et contre collège employeurs. **Disposition non adoptée.**

2. **Modification de la procédure d'enquête pour les accidents de travail – article 54-II (FO)**

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.

L'interprétation de CMA France sur cette disposition sera mentionnée dans le PV de la CPN 56 du 10/10/2024 afin d'apporter toutes les clarifications nécessaires.

Si l'interprétation de CMA France n'est pas respectée, le compte-rendu du CHSCT de ou des CMAR en question doit lui être transmis.

Votes pour **FO** – contre collège employeurs, CFDT et CGT. **Disposition non adoptée.**

3. **Révision des dispositions relatives à la composition du Conseil de discipline national – article 65-2 et 3 (FO) :**

Ces dispositions ne fonctionnent pas puisque la CFDT chargée d'informer les autres organisations syndicales, ne le fait jamais en ce qui concerne FO.

Le Collège employeur fait le même constat que précédemment. Il pense qu'augmenter le nombre de représentants au Conseil de discipline risque de limiter leur temps de parole.

FO précise qu'elle est élue également en CPN 56 et a droit à être informée des dossiers en conseil de discipline comme tous les autres. Elle évoque que compte tenu du travail sur le terrain de ses mandants et délégués syndicaux, il apparaît important d'échanger sur ces dossiers et d'en partager les éléments ensemble.

Concernant l'absence d'informations données à FO, le Collège employeur demande à la CFDT de trouver une solution d'entente avec elle.

Votes pour **FO** – contre collège employeurs, CFDT et CGT. **Disposition non adoptée.**

4. **Intégration d'un délai de réponse dans le cadre d'une demande de mise en disponibilité – création article 34-IV – Chapitre Conditions d'exercice des fonctions (FO) :**

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, soit 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.

Le Collège employeur confirme à **FO** que c'est une règle de droit public concernant le délai de réponse de deux mois prescrit dans les dispositions de la fonction publique. L'intervention du Collège employeur sera réinscrite dans le compte-rendu de la CPN 56 du 10/10/2024 à la demande de **FO**.

Votes pour **FO**, CFDT et CGT – contre collège employeurs. **Disposition non adoptée.**

5. **Modification article 28 du Statut du personnel - congés payés (FO):**

FO rappelle que 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 24 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 antérieures 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. En effet, **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, ne pourra être supérieur à 4 semaines. Pour les absences postérieures à la publication de la loi, cette limite de 4 semaines n'est plus applicable.**

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.

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.»

Le Collège employeur répond qu'elle a interrogé son avocat qui a répondu que cela ne s'appliquait pas aux CMA puisqu'il s'agit d'une cour de cassation qui est de l'ordre judiciaire et non pas administratif, ainsi que l'application de nouvelles dispositions légales visant les seuls salariés et non les agents publics : l'article 37 de la loi précitée ne cite pas les CMA.

FO précise que cela s'applique à l'ensemble des employeurs de l'Union Européenne.

La DGE (représentant du ministère) pense que cela devrait s'appliquer puisque dans la Fonction publique l'intégration de ces nouvelles dispositions légales est en cours.

Votes pour **FO** et CGT – Abstention CFDT - contre collège employeurs. **Disposition non adoptée.**

6. **Mise en oeuvre d'un paiement mensualisé des heures supplémentaires (FO) :**

Exposé des motifs FO : 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) plutôt qu'un salaire différé.

FO a des exemples de planning concret où il y a dans certains endroits des dépassements générant jusqu'à 500 heures supplémentaires en fin d'année donnant lieu au versement de 14^e, 15^e mois alors que d'autres obtiennent zéro heure supplémentaire bien qu'ils aient donné un sérieux « coup de collier » en heures supplémentaires en début d'année scolaire.

La CFDT demande à la place un logiciel national de décompte des heures des professeurs.

Votes pour **FO** – Abstention CGT - contre collège employeurs et CFDT. **Disposition non adoptée.**

7. **Modification de la définition de temps pédagogique collectif et individuel (FO) (article 2-II 3° et 4° alinéa de l'annexe X- Professeurs des CMA du Statut du personnel) :**

Exposé des motifs FO : 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.

Après échanges et partages, le collège employeur demande un regard plus précis sur les méthodes de calcul effectuées dans les régions. CMA France va enquêter sur la pratique des régions sur les Journées Portes Ouvertes (JPO) et fera un retour en CPN 56.

III. **Règlements des Services :**

Hauts de France : non validé car non conforme

Bretagne : Non validé

Normandie : validé sous réserve de retirer l'annexe I

Corse : transmettre au préalable l'accord local et le règlement des services à la CPN 56.

Rejoignez la 2e organisation syndicale nationale du réseau des CMA

Par SMS : prends une photo de ton bulletin et envoie-le à Sylvie TESTI (Responsable nationale FO CMA) au 06 69 22 37 10 - Par mail : union.services@fecfo.fr. Par courrier : FEC FO - Union des Services 54 rue d'Hauteville - 75010 Paris

Nom : _____ Prénom _____

Adresse postale : _____

Tél. fixe : _____ Portable : _____ Adresse mail _____

Nom de la CMAR : _____ J'adhère à FO, le _____

Signature : _____