

LETTRE D'INFORMATION N°3

CPN 56 du 19 mars 2025 : NAO (Négociation Annuelle Obligatoire)

**« FO CMA propose, le Collège employeur rejette !
Le printemps du dialogue social attendra... »**

I. Augmentation de la valeur du point :

✓ Proposition FO CMA :

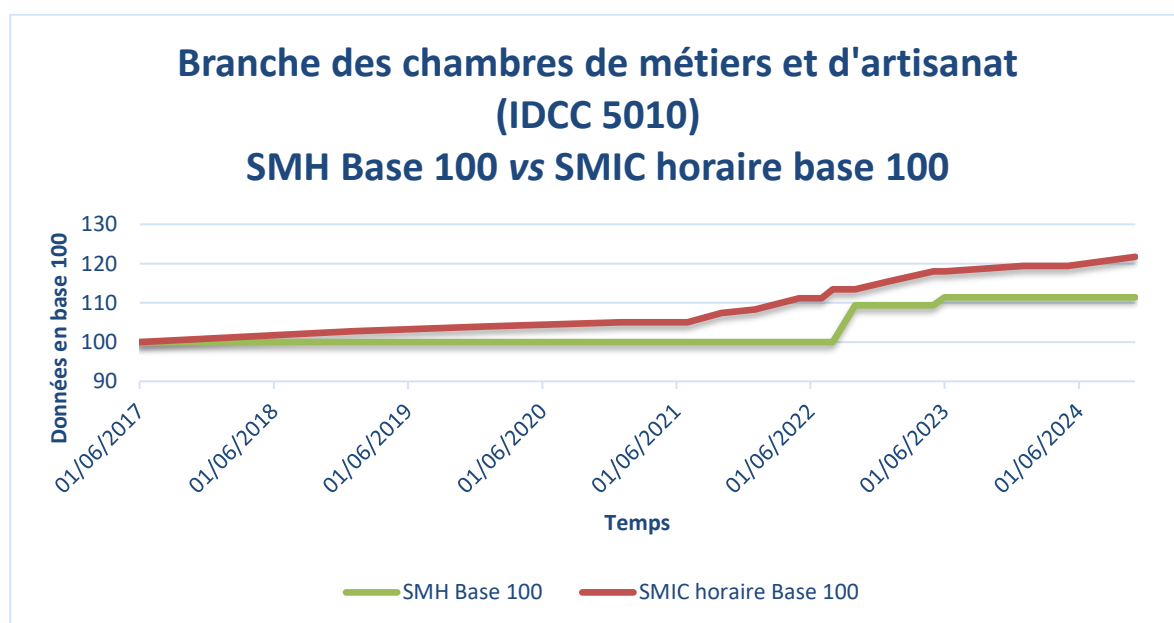
Depuis le début de la crise inflationniste à la mi-2021, le SMIC a été réajusté à six reprises. Le SMIC devait être réévalué automatiquement au 1er janvier 2025 puisque l'indice des prix à la consommation hors tabac des 20 % des ménages les plus modestes a augmenté d'au moins 2 % depuis la dernière revalorisation du Smic au 1er janvier 2024.

Le SMIC a été revalorisé de façon anticipée au 1er novembre 2024 de 2 %, décret publié au Journal Officiel le 23/10/2024. Le salaire brut est donc passé à 1 801,80 € par mois.

Pour ne pas se retrouver en dessous du SMIC, l'indice minimum de démarrage de la plus petite grille indiciaire du statut du personnel est passé de 325 points à 328 points donnant un salaire brut de 1 804 € - CPN52 du 22 janvier 2025 (JORF du 29 janvier 2025).

L'indice minimum de 328 points va devoir être revu très bientôt avec une obligation de révision des petites grilles indiciaires qui nous espérons, permettrons de revoir l'ensemble des grilles indiciaires à la hausse. Les grilles indiciaires des catégories Employé et Technicien vont certainement rattraper celles de la catégorie Maîtrise. Depuis 2021, la valeur du point a augmenté seulement de 5,6 % alors que le SMIC a augmenté de 17 % avec une augmentation moyenne de 4 % par an.

Notre Organisation syndicale a donc maintenu sa précédente proposition (CPN52 du 22 janvier 2025) : **une augmentation de la valeur du point de 3,2 %, soit une valeur du point de 5,68 €.**



Votes : Pour le collège salarié – Contre le collège employeur (coût estimé par l'employeur : 18 millions d'euros chargés). **Disposition non adoptée**



- ✓ **Proposition CFDT** : 5,70 € soit + 64,10 €.
Votes : Pour le collège salarié – Contre le collège employeur. **Disposition non adoptée**
- ✓ **Proposition CGT** : Proposition de passage du point à 5,90 €. Cela représente une hausse de 7,4 % et permet de compenser l'inflation cumulée depuis mars 2023.
Votes : Pour le collège salarié – Contre le collège employeur. **Disposition non adoptée**

Le collège employeur répond qu'il est particulièrement conscient d'avoir la responsabilité que le réseau puisse continuer à toujours exister et évoque sa compréhension vis-à-vis des demandes légitimes des organisations syndicales.

*
* *

Point sur les trajectoires financières de la TFCMA (Taxe pour Frais de CMA) et des NPEC (Niveaux de Prise En Charge des coûts contrats d'apprentissage) :

Le collège employeur fait un rapide rappel sur les décisions gouvernementales notamment du passage de quelques 200 millions d'euros à 140 millions d'euros de TFCMA à l'horizon 2027.

De PLF (Projet de Loi des Finances) en PLF, c'est chaque année 13,25 millions d'euros en moins pour le réseau qui fait l'objet d'une renégociation chaque année du réseau auprès du gouvernement pour s'assurer du maintien du CAP 2027.

Le collège employeur ajoute que si le réseau fait faillite, il faudra alors s'interroger sur la politique de formation par l'apprentissage. Il y a beaucoup de lois de financements pour l'Education nationale et rien pour le réseau des CMA.

La discussion avec l'Etat et France Compétences porte en ce moment pour obtenir un coût constaté, pour revaloriser à la hausse les métiers sur lesquels on forme. Dans le cadre de cette revalorisation, il est demandé un pourcentage de bonus pour remettre les finances des CMA à flots, pour investir et pouvoir moduler le niveau de prise en charge (NPEC) à la hausse ou à la baisse. L'objectif est que ce soient les branches qui jouent ce rôle de modulation sur les niveaux de diplômes 3, 4 et 5.

Il y a un plan c'est CAP 2027 qui est destiné à remettre à flots le réseau des CMA pour la revalorisation des carrières.

Le Président FOURNY demande d'être patient jusqu'à la fin du premier semestre. Il s'engage à une réunion NAO avant l'été pour faire, s'il y a possibilité, une proposition commune avec ses collègues Présidents. Cela demande quelques mois supplémentaires tout en gardant la possibilité de se retrouver autour d'une table. Si une CPN 52 extraordinaire pouvait être réunie en urgence, le Président FOURNY prendra l'engagement pour que cela soit fait.

Il précise que le collège employeur est défavorable à cet instant mais favorable à continuer à construire ensemble le réseau des CMA sur le plan social et également sur le plan des rémunérations compte tenu que des réponses sont attendues sur les NPEC.

*
* *

Suite à l'accord de suspension de séance du Président de la CPN 56 demandé par le collège des salariés, l'ensemble des organisations syndicales quittent unanimement la séance pour se concerter. Au retour, la CFDT lit le texte suivant pour FO, la CGT, la CGC et son organisation syndicale :

« Au nom de l'unité syndicale :

Monsieur le président de la CPN56,

Nous avons entendu votre message et prenons note de votre engagement de réunir une deuxième réunion de la CPN56 exclusivement réservée aux NAO avant l'été, et au cours de laquelle serait examinée une augmentation de la valeur du point. Il faut qu'on ait les mêmes éléments que vous à ce moment-là.

Il faut de la transparence.

Nous aurons besoin notamment des budgets réalisés 2024 et rectificatifs 2025.

Nous espérons ne pas être déçus en juin.

Nous non plus ne souhaitons pas quitter la table des négociations, à condition que celles-ci aboutissent. »



Le Collège employeur ajoute que des éléments sont attendus sur les NPEC ; pouvoir réunir une CPN 56 exceptionnelle pourrait être possible dès réception et examen de ceux-ci.

*

* *

II. Révision de l'ensemble des grilles indiciaires (FO CMA)

FO CMA indique que la valeur du point a augmenté depuis 2021 de 5,6 % alors que le SMIC a augmenté de 17 % avec une augmentation moyenne de 4 % par an. Les petites grilles indiciaires sont de plus en plus impactées. La revalorisation de plus trois points de l'indice de démarrage pour la plus petite grille indiciaire décidée par la CPN 52 du 22 janvier 2025 est insuffisante. L'impact final aurait concerné seulement 800 agents pour 256 000 euros chargés.

Les petites grilles indiciaires sont de plus en plus incohérentes et dysfonctionnent, notamment les règles de l'ancienneté auquel le collège employeur s'était engagé lors de la réforme du Statut de 2009 de maintenir la possibilité de continuer à bénéficier d'un système d'avancement à l'ancienneté à 40 % (classe 2).

Or, si l'on prend pour exemple, la grille d'employé niveau 2, le système d'avancement à l'ancienneté à 40 % n'est plus respecté ($328 \times 1,40 = 459$ points). Or, on trouve au dernier échelon de la même catégorie en classe 2 un indice égal à 420 points (soit moins 39 points).

FO CMA propose deux solutions : une **révision de l'ensemble des grilles indiciaires avec 7 points ajoutés** à chaque 1^{er} échelon ; avec maintien des classes liées au mérite et une seconde sans maintien des classes ; en supprimant le niveau 2 de la catégorie employé et le niveau 1 de la catégorie technicien.

Votes : Pour FO et CGT, abstention CFDT et contre le collège employeur – **Disposition non adoptée**

III. Révision des grilles indiciaires – cadre niveau 1 (FO CMA) :

FO CMA expose plusieurs motifs factuels qui entrent dans le cadre des thèmes urgents liés à l'alignement des rémunérations au marché du travail indispensables à la transformation du réseau – CAP 2027 :

- 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, directement classifiée cadre niveau II, échelon 1 classe 1.

Cependant, les professeurs présents avec un indice minoré à 420 avec 7, 8 ans d'ancienneté restent au niveau 1 classe 1. Ils sont souvent chargés de tutorer les nouveaux entrants. Le tutorat fait partie des activités complémentaires 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 jusqu'à 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. Il devient une priorité pour notre organisation syndicale de réduire les écarts de rémunération entre les régions.



FO CMA propose deux solutions :

- ✓ Remplacement de l'indice de démarrage de la classe 1 par celui de la classe 2 **égal à 429 points (+ 39 points par rapport au 390 points actuels)** – grille indiciaire recalculée avec respect de l'ancienneté soit 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 afin que tous les cadres tant administratifs que professeurs accède à la grille indiciaire Cadre niveau II avec un indice de démarrage **égal à 450 points**.

Votes : Pour FO et CGT, abstention CFDT et contre le collège employeur – **Dispositions non adoptées**

IV. Egalité professionnelles Femmes/Hommes – Réduction des écarts de rémunération : (FO CMA)

FO CMA indique que l'article L 2242-8 du code du travail précise que les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur en l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

De même, l'article L 2242-17 du code du travail définit les critères de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail et notamment, les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle, en favorisant notamment les conditions d'accès aux critères définis aux II et III de l'article L. 6315-1. A cela s'ajoute, les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi, en particulier pour les salariés à temps partiel, et de mixité des emplois. Cette négociation s'appuie sur les données mentionnées au 2° de l'article L. 2312-36. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893940

Les articles L 2242-8 et suivants et R 2242-3 du Code du travail qui reprennent un principe général du droit issu du droit européen auquel le réseau est forcément soumis, ne visant que l'égalité femmes-hommes pour des tâches identiques exécutées autorisant que l'ancienneté soit prise en compte pour opérer une différence de traitement (ce qui est le cas des grilles d'avancement actuelles).

La CPN 52 en date du 22 janvier 2025 a adopté une mesure visant à négocier des accords collectifs à l'échelle nationale et permettant la mise en place de règles de négociation collective.

FO CMA propose d'inscrire dans le Chapitre VIII intitulé « Commissions paritaires » un alinéa au I de l'article 54 précisant : « *Dans sa formation ordinaire, la commission paritaire locale est obligatoirement consultée deux fois par an sur les critères réduisant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et entre les nouveaux entrants et les anciens.* »

Le collège employeur précise que dans le prochain bilan social, les données F/H figureront et que les écarts pourront être visibles.

Votes : Pour FO et CGT, abstention CFDT et contre le collège employeur – **Disposition non adoptée**

V. Heures supplémentaires mensualisées au-delà des 24 heures selon le modèle de l'Education nationale : (FO CMA)

FO CMA précise comme elle l'avait annoncé lors de la CPN 52 du 22 janvier 2025 qu'elle a fait examiner cette proposition à un expert FO paie et un juriste. Notre demande est tout à fait légale car consistant à fixer un plafond de modulation au-delà duquel les heures accomplies donnent lieu à un paiement majoré au terme du mois au cours duquel elles ont été effectuées. Il n'y a, en aucun cas, une dissimulation d'activité. Il s'agit d'aménagements du temps de travail modulé. Nous ne voyons pas en quoi cela conduirait à une dissimulation d'activité ! CMA France n'a manifestement pas appréhendé toutes les subtilités des aménagements susceptibles d'être apportés à un décompte du temps de travail sur une période de référence annuelle.



Notre organisation syndicale tient à rappeler que par décision en date du 03 juillet 2001, la CPN 52 a modifié le Statut du personnel des CMA en créant une annexe au sein de laquelle a été introduit un protocole d'accord signé entre le collège employeur et les organisations syndicales, concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail dans le cadre de la loi dite Aubry. Notre organisation syndicale tient à souligner qu'une volonté commune entre le collège employeur et salarié a été portée dans le préambule de cette annexe et précise :

« Par référence aux choix effectués par le Gouvernement **pour la fonction publique de l'Etat**, ils conviennent que cette réduction doit s'opérer, conformément aux textes qui l'instituent, sans réduction de salaire. »

Votes : Pour FO, abstentions CFDT et CGT et contre le collège employeur – **Disposition non adoptée**

VI. Attribution au budget des activités sociales et culturelles des titres restaurant non utilisés ou périmés (version papier) en fin d'année civile (FO CMA) :

FO CMA s'est interrogée sur le devenir des tickets restaurant non utilisés ou périmés en fin d'année, sur leur destination dans les comptes de la CMAR.

Aussi, elle demande l'application de l'article R3262-14-Version en vigueur depuis le 01 janvier 2018 *Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 3 qui précise : « Lorsque l'émetteur est l'employeur mentionné au 1° de l'article L. 3262-1, il verse le solde disponible après le prélèvement prévu à l'article R. 3262-13 au comité social et économique s'il en existe un ou, à défaut, l'affecte dans un délai de six mois au budget des activités sociales et culturelles de son entreprise. Lorsqu'il s'agit d'un émetteur spécialisé mentionné au 2° du même article, il répartit ce solde entre les comités sociaux et économiques des entreprises qui lui ont acheté des titres ou, à défaut, entre ces entreprises elles-mêmes, à due proportion des achats de titres opérés au cours de la période d'émission des titres perdus ou périmés. En l'absence de comité social et économique, chaque entreprise utilise le solde lui revenant conformément aux dispositions du premier alinéa. »*

FO CMA propose d'ajouter à la fin du paragraphe de l'article 4 intitulé « ressources » de l'annexe XX intitulée « Organisation des œuvres sociales » les ressources découlant de l'article R3262-14-Version en vigueur depuis le 01 Janvier 2018 Modifié par Décret n°2017-1819 du 29 décembre 2017 - art. 3.

FO CMA propose pour faire suite à la modification précédente si acceptée de constituer à défaut de COS dans la CMAR, un budget des activités sociales et culturelles découlant des ressources issues des articles précités. Ce budget serait géré paritairement par la CPL.

Le collège employeur précise qu'il n'y a pas lieu de modifier le statut du personnel. Au 1^{er} janvier 2026, les cartes titres restaurant seront imposées partout. **FO CMA** précise que cela fait plusieurs années que les titres restaurant sous format papier sont remis en cause chaque année et que rien n'a changé.

Votes : Pour collège salarié - contre le collège employeur – **Dispositions non adoptées**

VII. Proposition d'appliquer la moitié de l'indice différentiel de l'échelon des deux ans de durée de présence à partir des 8^e échelons de toutes les grilles indiciaires de l'annexe II : (FO CMA)

FO CMA expose qu'avant la réforme du Statut de 2009, l'ancienneté était de 6 % tous les 4 ans sans classe au mérite. Il y avait la possibilité pour un seul et même établissement d'attribuer à l'ensemble de ses agents dès deux ans d'ancienneté la moitié des 6 %, soit 3 % sans attendre les 4 ans.

Dans le cadre de l'article 8-II du Statut du personnel, sur décision de l'assemblée générale de l'établissement, **FO CMA** propose que soit appliqué à partir des 8^e échelons de durée de 4 ans de toutes les grilles indiciaires de l'annexe II, la moitié de l'indice différentiel de l'échelon pour tous les agents ayant acquis deux ans de durée de présence dans le même échelon.

Le collège employeur demande que cette proposition soit reformulée pour la prochaine CPN 56.

Votes : Pour collège salarié - contre le collège employeur – **Disposition non adoptée**



*
* *

Questions diverses :

- ✓ **Mettre en place un Plan d'Epargne Entreprise (PEE) (Question FO CMA)**
Le collège employeur est plus favorable sur la mise en place de Plan Epargne Retraite à la place.
- ✓ **Mettre en place le prêt patronal (Question FO CMA)**
Le collège employeur répond que le réseau CMA n'est pas éligible à ce dispositif.
- ✓ **Demande de position du collège employeur par rapport à la possibilité d'attribuer des points supplémentaires par visite d'entreprise effectuée ainsi que pour celles qui sont certifiantes : (Question FO CMA)**
Le collège employeur répond que cela relève d'un accord local RTT.
Par ailleurs, il indique qu'un travail d'harmonisation est en cours.

*
* *

Projet d'accord collectif national relatif à la formation professionnelle/sécurisation des parcours professionnels : identification des thèmes de négociation : Une réelle volonté d'aboutir du Collège employeur avec un socle minimum en fixant les objectifs prioritaires.

Un calendrier de réunions a été envoyé. 9 réunions sont prévues jusqu'en juin pour signature de l'accord.

Les 3 axes principaux du collège employeur :

- **Le Plan de Développement des Compétences (PDC) des agents du réseau :**
Avec le bilan social national, les investissements sur les Plans de Développement des Compétences des CMAR sont visibles. Ils peuvent varier entre 0,6 % de la masse salariale et 1,8 %.
Pour 2026, une note d'orientation commune sera établie à ce sujet.
Des axes se dégagent sur les chantiers permettant à CMA Académie de pouvoir travailler sur les orientations.
- **Travailler sur les fonds de sécurisation des parcours professionnels** (enveloppe d'environ 1,5 millions d'euros) pour qu'il soit davantage sollicité.
- **Un socle minimum d'accompagnement social lorsque l'agent quitte le réseau.**

*
* *

Les propositions **FO CMA** des CPN émanent d'une équipe nationale soudée d'une douzaine de personnes avec un accompagnement quotidien de juristes expérimentés de la Section fédérale des services de la FEC FO.

La délégation **FO CMA** dans les CPN est toujours composée de deux militants FO. Pour la CPN 56 du 19 mars 2025, siégeaient :



Sylvie TESTI
Responsable nationale de branche FO CMA
Elue titulaire FO CMA



Frédéric DENUZIERE
Expert FO CMA en CPN
Spécialités : grilles indiciaires, temps de travail...