

## **COMPTE RENDU REUNION DE BUREAU DES 5 ET 6 MARS 2020**

Entretien avec Mr GONDARD - Directeur des Services CMA France et Nicolas TOLLAR – Président CGC CMA le jeudi 5 mars 2020

Une discussion sur le contrat d'objectifs et de performance qui indique la baisse des budgets, la baisse des effectifs et la perte de compétences.

Monsieur GONDARD est plutôt confiant sur les capacités du réseau pour répondre aux objectifs et précise que certains sont réalisés.

Le réseau doit faire face à une concurrence sur plusieurs de ses missions, le réseau va devoir se positionner par rapport à cela.

Nous exposons les craintes des agents à ce sujet : la mobilité. Il nous apparaît essentiel de bien sécuriser les parcours des agents et de l'intégrer au statut.

Nicolas TOLLAR insiste sur la problématique du salaire. Monsieur GONDARD reconnaît la difficulté rencontrée par le réseau à ce sujet pour recruter dans les conditions prévues par le statut. La régionalisation durant 3 ou 4 ans va générer des impacts financiers importants.

Pas de reconnaissance du travail, peu ou pas de progression, pas d'augmentation des salaires, le point d'indice reste figé, les compétences ne peuvent pas toujours être retenues. Grande méfiance de la part des agents qui n'ont plus de visibilité par rapport à l'avenir depuis déjà plusieurs années.

Comment seront négociés les accords locaux dans le cadre de la régionalisation ? Via les CPL Transitoires.

La CGC interpelle sur l'accord signé dans les Hauts-de-France et regrette que les instances nationales aient pu laisser s'appliquer une pratique qui renie ses instances (ONE et CPN 56). De nombreux problèmes ne sont pas réglés pour autant car les formateurs ne devraient pas enseigner à un groupe majoritairement composé d'apprentis et les journées de travail ne devraient pas dépasser 7 H ffp.

CDD de plus de 6 ans/loi Sauvadet : les Hauts de France déroge à la loi. Nous restons vigilants.

ONE : Richard BACQUIE participe à la réunion de l'Observatoire national des emplois qui se tiendra à CMA France le mercredi 11 mars 2020.

A l'ordre du jour :

- Approbation du CR de la réunion du de l'ONE du 3 octobre 2019
- Point d'information sur la démarche GPEC
- Présentation des Fiches Emploi (repère et type) modifiées et créées.

### **Calendrier des prochaines instances sociales :**

- GT de la 56 du 17 mars 2020 : Présentation des deux accords locaux à l'ODJ : Bourgogne et franche comté et pays de la Loire.
- 25 mars 2020 : GT accords mobilités
- 02 avril 2020 : CPN 56
- 14 mai 2020 : CNPF
- 26 mai 2020 : GT CPN 56
- 04 juin 2020 : CPN 56
- 07 juillet 2020 : CNPF
- 09 juillet 2020 : ONE
- 16 juillet 2020 : option CPN 52 – à confirmer par la DGE
- 23 juillet 2020 : option CPN 52 - à confirmer par la DGE
- 08 septembre 2020 : CNPF
- 15 octobre 2020 : GT CPN 56
- 22 octobre 2020 : ONE
- 27 octobre 2020 : CPN 56
- 18 novembre 2020 : CNPF
- 09 décembre 2020 : option GT CPN 56
- 16 décembre 2020 : option CPN 56.

### **Commission paritaire régionale transitoire :**

Il est obligatoirement créé dans chaque chambre régionale de métiers et de l'artisanat une commission paritaire régionale transitoire. Cette commission ne se substitue pas aux commissions paritaires locales des CMAD et CMAI et à celle de la chambre régionale avant le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

### **Les compétences :**

- Les négociations relatives à la mise en place d'avantages locaux et de la complémentaire santé ;
- Les projets relatifs à l'établissement de la future grille des emplois CMAR ;
- Les plans de développement des compétences établis dans chaque établissement de la région et de leur financement ;
- De l'état de réalisation des différentes étapes de la norme d'intervention de CMA France ;
- Des dispositifs d'accompagnement des personnels, de coaching mis en place au sein de la région ;
- De toute question de nature sociale relative à la régionalisation.

### **Composition et élection :**

Les membres du collège salarié de la commission sont élus par chaque commission paritaire locale de la région dans les proportions mentionnées dans un tableau joint. Le scrutin a lieu par vote secret dans chaque CPL de la région avant le 31 mars 2020. Le candidat ayant plus de la moitié des voix est élu. Dans le cas où aucun candidat ne recueille la majorité au premier tour, un second tour est immédiatement organisé. Le candidat ayant remporté la majorité relative est élu. En cas d'égalité des voix, le plus jeune des candidats est élu. Il est procédé de la même manière pour les suppléants.

### **La mobilité professionnelle choisie**

La mobilité professionnelle choisie est un choix de l'agent et elle se définit comme la situation par laquelle un agent est amené à exercer ses fonctions dans un autre établissement ou prendre des fonctions différentes de celles qu'il exerce. Elle peut entraîner un changement de fonction, l'acquisition de nouvelles compétences, la modification des attributions, un changement dans la nature de l'emploi, une modification des horaires de travail, un changement géographique. La mobilité professionnelle est désignée comme un outil managérial. Elle doit permettre de rendre le réseau plus attractif et une meilleure gestion territoriale de l'emploi et ses compétences.

1) La connaissance de l'emploi et des opportunités dans le réseau doit être améliorée par la connaissance, la lisibilité et l'accessibilité par les agents des avis de vacance publiés dans le réseau. (Art 20 du statut)

2) Exploiter/disposer les dispositifs de mobilité existants ; Le détachement et la mise à disposition sont la position de l'agent placé hors de son établissement d'origine. Le détachement et la mise à disposition sont des modalités courantes et sécurisées. ( art 33 du statut)

3) Faciliter les mobilités géographiques choisies ; La mobilité géographiques intra-régionale et inter-régionale. Elle est demandée par un agent qui postule sur un emploi vacant ou crée au sein du régional. Les agents titulaires bénéficient d'une priorité d'embauche à qualités professionnelles égales, pour tout emploi de titulaire vacant.

4) Les mesures d'accompagnement ; L'agent peut prétendre au maximum au remboursement de deux déplacements par sa CMA employeur d'origine, pour se rendre à un entretien dans le cadre de procédure de recrutement. Les frais de remboursement sont remboursés lorsqu'un agent est convoqué à un entretien de sélection. L'agent concerné peut bénéficier d'une autorisation d'absence exceptionnelle rémunéré d'un jour ouvré.

Le nouvel agent bénéficiera d'un parcours d'intégration dans le cadre de sa prise de fonction. L'accompagnement de la mobilité géographique n'entraîne pas de changement de résidence principale, il est convenu qu'entre l'agent et la CMA employeur, les parties signataires définissent les modalités d'aménagement du temps

de travail permettant de gérer l'impact de cette mobilité géographique choisie dans les règles relatives à la durée et à l'organisation du travail.

L'autorisation d'absence pour recherche de logement ; L'agent concerné bénéficiera d'une autorisation d'absence exceptionnelle rémunérée d'un jour ouvré maximum à prendre à sa convenance afin de faciliter la recherche d'un nouveau logement.

5) Entretien sur place et frais de déplacement ; L'agent concerné peut bénéficier d'une autorisation exceptionnelle rémunérée de deux jours ouvrés.

## **La mutation à l'initiative de l'employeur**

La mobilité professionnelle peut être à l'initiative de l'employeur, elle est nommée « mutation » et doit être motivée par :

- L'intérêt du service : restructuration, réorganisation de service, suppression d'emploi, optimisation de la répartition des personnels...
- L'inaptitude physique de l'agent nécessitant une affectation sur un nouvel emploi adapté à ses capacités physiques ;
- Une promotion professionnelle avec le changement de lieu de travail.

Dans le cadre de la régionalisation, certaines réorganisations de services pourront entraîner une mobilité professionnelle pour les agents.

1) La mobilité dans le cadre d'une suppression d'un emploi ; La suppression d'un emploi permanent a pour conséquence une obligation de rechercher une solution de reclassement pour l'agent titulaire dans un emploi équivalent. Dans le cas d'une mutation de reclassement, des frais de déménagement sont prévus pour l'agent titulaire qui se verrait dans l'obligation de déménager. (art 42 – 1 du statut)

2) La mobilité dans le cas d'une suppression d'un des établissements à l'art 1<sup>er</sup> ; Le personnel est affecté, dans toutes les mesures du possible, à des emplois équivalents dans l'un des établissements mentionnés à l'art 1<sup>er</sup>. Dans le cadre de la fusion des établissements départementaux et interdépartementaux au sein d'un établissement régional unique au 1<sup>er</sup> janvier 2021, un décret prévoit le transfert automatique du personnel. (art 42 du statut)

3) La mobilité en cas de changement de résidence administrative ; La restructuration, réorganisation du service, optimisation de la répartition des personnels peut entraîner des décisions de mutation d'un agent sur un nouveau secteur géographique. Ce changement de secteur géographique peut amener l'agent à un changement de résidence administrative.

4) La mobilité en cas d'avis d'inaptitude physique ; Lorsqu'un agent n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions, que l'adaptation de son poste de travail n'est pas possible et qu'il peut exercer d'autres activités selon l'avis du médecin du travail, il peut être reclassé sur un emploi susceptible de lui correspondre.

5) Les mesures d'accompagnement générales ; L'agent muté bénéficiera d'un parcours d'intégration dans le cadre de sa prise de fonction. L'agent bénéficiera de remboursement des frais exposés pour se rendre à la rencontre du futur manager sur

les heures de travail, d'une autorisation d'absence d'un jour ouvré pour recherche de logement, du remboursement des frais exposés pour la recherche d'un logement et de frais de déménagement limités à 500 points d'indice.

**LA CGC CMA demande la clause de refus légitime, de laisser la possibilité à l'agent de refuser une mutation imposée dans un cadre précis :**

- **Temps de transport**
- **Nombre de kilomètres**
- **Vie familiale.**

## **Les moyens syndicaux**

La convention décrit les moyens mis obligatoirement à dispositions par la CMA au profit de la section syndicale dans le cadre de l'exercice syndical.

## **Moyens mis à la disposition du syndicat**

- a) Un local syndical ; Un local syndical et une armoire fermée à clé. Le local sera équipé d'un ordinateur complet, accès aux moyens d'impression sécurisés et d'une ligne téléphonique située sur le site avec accès internet et à l'intranet.

Soit à défaut :

- Des salles de travail de la CMA
  - Une armoire fermée à clé au choix de la section syndicale
  - Un ordinateur portable confié au délégué syndical qui prend la responsabilité de sa conservation ;
  - Un téléphone mobile avec forfait confié au délégué syndical.
  -
- b) Une adresse électronique générique de la CMA  
La possibilité d'ouvrir un espace sur l'intranet de la CMA.
  - c) Un panneau d'affichage fermé à clé sur chaque site de la CMA, sous la responsabilité de la section syndicale.
  - d) L'utilisation d'un véhicule de service, pour se déplacer sur un autre site, dans le cadre des activités syndicales.

L'ordre du jour étant épuisé, le Président remercie les participants et lève la séance.

