

**CHAMBRE REGIONALE DE METIERS ET DE L'ARTISANAT GRAND EST**  
**Compte – Rendu de la Commission Paritaire de Transition – 03 décembre 2020**

**Membres présents**

Collège employeur :

M. Jean-Louis MOUTON, Président de la CRMA GE  
M. Christophe RICHARD, Vice-président CRMA et président de la CMA 88  
M. Jean-Paul DAUL, Président de la CMA 54  
M. Eric PLESTAN, Président de la CMA 10  
M. Philippe TOURNOIS, Président de la CMA 55  
Mme Caroline TRIPIED, Vice-présidente de la CMA 52  
M. Dominique KLEIN, Secrétaire Général

*M. Michel BOULANT, Président de la CMA 51 est excusé*  
*M. Bernard DETREZ, Président de la CMA 08 est absent*

Collège salariés :

M. David LE DU, titulaire CRMA GE  
Mme Lysiane GEIGER, titulaire CRMA GE  
Mme Laurence THIMOUY, titulaire de la CMA 55  
M. Francis RAULLET, titulaire CMA 52  
M. Victor GOUVEIA, agent CMA 88  
M. Denis BUZY, agent de la CMA 54  
M. Hugues GOCHARD, agent de la CMA 08  
Mme Francisca BARRIERE, agent de la CMA 10

*M. Sébastien LANZ, agent de la CMA 51 est excusé (remplacé par Véronique LISIEWSKI)*

Délégués syndicaux

M. Laurent DESSALLE, agent CMA 88 /CFDT  
M. Michel MOHAND KACI, agent CMA 08 / CFDT  
Mme Martine LABORIE, agent CMA 54/CGC  
M. Bruno SOMAINI, agent CMA 08/FO  
M. Miodrag TODOROVIC, agent CMA 88/CGT

**Invitée**

Mme Delphine BOSCORI, Directrice Régionale des Ressources Humaines

Au vue des conditions sanitaires actuelles, la Commission Paritaire de Transition s'est réunie ce jour en visioconférence.

Le Président MOUTON remercie l'ensemble des membres présents et explique les différentes modalités de prise de parole. Il rappelle l'ordre du jour annoncé dans la convocation.

### ORDRE DU JOUR

1. **Approbation du compte-rendu de la réunion du 20 octobre 2020**
2. **Point sur les négociations sociales**
3. **Information sur la grille des emplois**
4. **Questions du Collège salarié**

Le Président MOUTON propose de passer sans tarder au 1<sup>er</sup> point de l'ordre du jour.

#### **Point 1 : Approbation du compte-rendu de la CPRT du 20 octobre 2020**

Le Président MOUTON sollicite les membres sur d'éventuelles observations à formuler avant de soumettre ce compte-rendu à leurs approbations.

M. MOHAND KACI indique que le compte-rendu du 20 octobre 2020 a été transmis le 17 novembre dernier soit 27 jours après la réunion. Or, le statut stipule que le compte-rendu doit être adressé au plus tard 21 jours après la réunion de CPRT.

De même, les documents préparatoires n'ont pas été transmis dans les délais impartis.

Il est clair que la période de travail actuelle est très compliquée mais il souhaite que pour les prochaines séances les délais de transmission soient respectés.

Le Président MOUTON prend note de ces remarques et ajoute que les documents préparatoires notamment la grille des emplois n'a pas pu être transmise plus tôt car elle se devait d'être en amont adoptée par le Bureau qui ne s'est réuni que le 30 novembre dernier.

Il ajoute également qu'il témoigne de la charge énorme de travail éprouvée par les services régionaux suite aux différents retards pris dans la mise en place de la régionalisation.

M. MOHAND KACI comprend bien cela mais demande à cette information apparaisse dans le compte-rendu de réunion. Le Président MOUTON confirme qu'il veillera à ce que cela soit fait.

Aucune observation n'étant soulevée sur le projet de compte-rendu transmis, le Président MOUTON met aux voix.

#### **AVIS DE LA COMMISSION**

**Le Compte rendu de la CPRT du 20 octobre 2020 est approuvé à l'unanimité**

Le Président MOUTON propose de poursuivre l'ordre du jour.

#### **Point 2 : Point sur les négociations sociales**

Le Président Mouton remercie C. RICHARD, DKLEIN et D. BOSCORI d'avoir mené ce point avec les délégués syndicaux. Il donne la parole à C. RICHARD pour rappeler et annoncer les dernières négociations sociales menées.

### 3 points ont été abordés :

#### 1. Les visites d'entreprise des professeurs (CFA)

Au-delà de **60 kms** (30 kms X 2 aller et retour) : paiement du km à la minute  
**1 min par km (+ de 60 kms)**

Véhicules de service : à utiliser en priorité (sur ordre de mission préalable) ; si aucun véhicule n'est disponible, l'agent pourra utiliser son véhicule personnel avec prise en charge des frais kilométriques.

Il sera possible pour éviter des déplacements inutiles et dans des cas précis (proximité domicile / lieu de la mission), qu'un agent parte de son domicile avec la voiture de service ; dans ce cas, le remboursement se sera du lieu de travail habituel au lieu de la mission.

#### 2. Les Jours exceptionnels (« journées du Président »)

**2 jours** seront repris et apparaitront dans l'accord local.

Les **2 jours** de droit local (26/12 et Vendredi Saint) seront appliqués à l'ensemble des établissements (fermeture)

#### 3. Les Tickets Restaurant

##### **Maintien des dispositions actuelles.**

Analyses et propositions (en impliquant les représentants du personnel et DS) pour le 31 mars 2021.

Différentes recherches de solutions alternatives vont être étudiées afin que des avantages égaux à l'ensemble des personnels soient données (convention avec restauration collective ou TR).

Le Président MOUTON remercie C. RICHARD pour ce rappel.

D. KLEIN tient à préciser que sur les temps de trajet il s'agit bien d'un ajout d'heure dans les compteurs des heures faites. Sur les jours de congés, il rappelle que les statuts prévoient un maximum de 2 jours exceptionnelles. Ainsi, la négociation s'est portée sur le maximum possible.

La CPRT acte cependant la décision prise d'étendre à l'ensemble des établissements les fermetures dues aux 2 jours de droit local (St Etienne et vendredi saint) puisque le siège se trouve à Metz.

Le Président MOUTON invite les membres à faire part de leurs éventuelles questions.

Aucune remarque n'étant formulée, le Président MOUTON passe au point 3 de l'ordre du jour.

#### Point 3 - Information sur la grille des emplois

Le Président MOUTON annonce que, conformément au Code de l'Artisanat et au statut du personnel des CMA, et sur la base de l'organisation présentée précédemment, le Bureau a arrêté un projet de grille des emplois pour la future CMAR GE.

Cette grille, qui a été transmise par mail a été construite en prenant en compte les éléments suivants :

- Elle intègre l'ensemble des emplois actuellement existants dans les 8 établissements (CRMA et les 7 CMAD),
- Elle prend en compte les mouvements de personnel qui ont été indiqués par les CMAD (Entrées, Sorties, recrutement à venir),
- Elle prévoit les emplois relatifs à l'organisation arrêtée par le Bureau le 5 octobre 2020,
- Elle tient compte des détachements et des disponibilités en cours,
- Et enfin elle intègre également les situations particulières liées à des contentieux en cours.

Suite à la remarque formulée par le Président DETREZ lors du dernier Bureau, le Président MOUTON indique que cette grille des emplois sera réajustée avec l'ajout d'une colonne mentionnant les indices de départ.

Au regard de ces éléments, il est constaté que les effectifs globaux actuels sont actuellement de 282 salariés.

Les sorties programmées en novembre 2020 représentent 3 CDD

Les sorties des effectifs programmées en décembre 2020 correspondent à 2 emplois statutaires et 3 CDD

Il est prévu une entrée en décembre 2020 sous CDD pour un remplacement d'agent absent.

De l'ensemble de ces mouvements, un effectif au 31.12.2020 de 275 emplois est obtenu

Dans cette comptabilisation, il faut noter qu'un poste de Directeur Régional est pourvu en cumul d'emploi avec un poste de Directeur Territorial, les effectifs réels seront donc de 282 emplois.

Un écart de 7 emplois entre la nouvelle grille des emplois et l'effectif actuel est constaté ce qui s'explique par la création de postes suivantes :

- 1 poste de Secrétaire Général Adjoint,
- 3 postes de Directeurs régionaux (Direction des services Informatiques, Direction de l'Administration générale, Direction de la Proximité et des territoires),
- 1 poste de Responsable des Moyens généraux

Ces 5 postes correspondent aux besoins identifiés par le Bureau et dont la création a été arrêtée par décision du Bureau du 5 octobre dernier.

Les 2 autres emplois à créer correspondent à :

- 1 poste d'agent de développement économique demandé par la CMA54,
- 1 poste d'agent de formalités sollicité par la CMA88.

Concernant les classifications des agents, le transfert des agents vers le nouvel établissement se fera à situation équivalente tant en grade qu'en indice. C'est une disposition statutaire.

De ce fait, les classifications des emplois de la grille qui est présentée reprennent celles qui sont actuellement en vigueur dans les différents établissements pour tous les agents.

Seules exceptions à cette règle et conformément au statut :

- 1 – Les Secrétaires généraux de CMAD qui sont actuellement titulaires d'un emploi de Secrétaire Général et titulaire de l'examen d'aptitude sont classés au grade de Secrétaire Général Adjoint du rang de la CRMA, c'est-à-dire au Rang 7,
- 2 – Les Secrétaires Généraux actuellement en fonction en intérim dans les établissements départementaux sont classés dans la fonction nouvellement créée de Directeurs territoriaux,
- 3 – Il est créé autant de Directeurs territoriaux que d'établissements départementaux.

La totalité des emplois sera transférée des établissements actuels à la CMA GE dès le 1<sup>er</sup> janvier.

Pour les emplois de Direction, c'est-à-dire le Secrétaire Général, le Secrétaire Général Adjoint, les Directeurs Régionaux et les Directeurs Territoriaux qui figurent dans la grille des emplois, des avis de vacance de poste, c'est-à-dire des offres d'emplois, seront publiés au niveau national dans le réseau des CMA conformément au statut du personnel.

Tous les autres collaborateurs, c'est à dire ceux n'occupant pas un poste de Direction, seront directement nommés dans un emploi correspondant à leur classification actuelle.

Le Président MOUTON précise que cette grille des emplois sera présentée à l'Assemblée Générale du 7 décembre prochain.

Il invite les membres de la CPRT à faire part de leurs remarques.

H. GOCHARD souhaite avoir des précisions sur les postes de Directeurs Territoriaux (DT). Selon la grille présentée, il comprend que tous les postes sont pourvus or, il n'a vu aucune annonce de vacance de poste aussi bien en interne qu'en externe.

Sont-ils déjà nommés ?

Sont-ils ouverts en externe ?

Faut-il un concours par rapport au statut de CMA France ?

Le Président MOUTON explique que les publications de vacances de poste se feront à partir de l'approbation par l'Assemblée Générale du 7 décembre prochain de la Grille des emplois autant pour les DT, les DR que les SG. A titre informatif, il s'appuiera sur un cabinet de recrutement qui étudiera chaque candidature avant que cela ne soit soumis au Bureau.

H. GOCHARD sollicite le Président MOUTON sur le respect total des statuts notamment au niveau de l'octroi de concours pour obtenir un poste de DT. Il n'y aura pas de fonction par interim.

D. KLEIN tient à rassurer Hugues GOCHARD sur la préoccupation qui est la sienne à savoir si les postes sont pourvus à cet instant, ils ne le sont pas. Il a été indiqué dans le tableau NON POURVU uniquement pour les postes nouvellement créés. Sans doute aurait-il fallu indiquer NOUVELLEMENT CREE car tous les emplois qui figurent sur cette grille ne sont pas pourvus puisque c'est cette grille qui entrera en fonction au 1<sup>er</sup> janvier 2021. La règle de base de fonctionnement est de se conformer au statut et cela sera fait ainsi.

H. GOCHARD remercie D. KLEIN pour la clarté de ses précisions qui se veulent rassurantes.

M. LABORIE s'interroge sur la répartition des DT sur les sites ainsi que sur leur nombre qui lui apparait trop conséquent. Quel sera le taux d'encadrement par site et pour quel coût ? Quelle sera la masse salariale avant et après régionalisation ? Pourquoi ce manque de confiance et d'autonomie envers les agents ?

D. KLEIN se permet de lui rappeler les règles de fonctionnement d'un établissement public. Il revient aux élus de décider de l'organisation qui est celle qu'ils choisissent pour conduire les objectifs qui sont les leurs. Personne ne se doit de juger les décisions qui sont prises par les élus.

Le taux d'encadrement n'est absolument pas en décalage avec ce qui se fait au niveau national pour des entités équivalentes. Toutes les chambres de métiers régionales sont en train de se mettre en place et ont besoin de structuration. Un ensemble de plus de 280 personnes sur 7 sites d'exploitation différents avec des statuts à respecter se doit d'être encadré.

L'organisation fonctionnelle de cet établissement se devait d'être structurée.

Par ailleurs, la masse salariale, entre le budget consolidé de 2020 et le budget prévisionnel 2021, présente un écart global chargé d'environ 400 000 € qui correspond à l'entrée en fonction de nouveaux collaborateurs mais aussi pour environ 190 000 € d'évolution salariale décidée par les CMAD entre 2019 et 2020 dont ont été bénéficiaires les salariés départementaux. L'augmentation de la masse salariale est de moins de 2% pour la nouvelle organisation structurelle de cette établissement.

M. MOHAND KACI demande la possibilité d'avoir une grille des emplois plus structurée en forme d'organigramme, département par département avec les attributions nominatives des postes.

Le Président MOUTON assure que la grille des emplois est conforme à celle fixée par les statuts. En aucun cas, il ne sera possible de la découper par département et encore moins la mettre sous forme nominative.

Un organigramme hiérarchique organisationnel sera établi après le 1<sup>er</sup> janvier.

M. MOHAND KACI s'étonne de cette réponse puisque de nombreuses administrations comme par exemple la préfecture affiche leurs organigrammes clairement sur les sites internet.

Le Président MOUTON répond qu'il convient de bien différencier grille des emplois et organigramme hiérarchique.

D. KLEIN explique que :

- la grille des emplois est un document statutaire qui doit être présentée en CPRT pour information. Elle relève de la notion d'emploi public qui doit être préalablement créé pour être pourvu.

- l'organigramme, quant à lui, présente fonctionnellement les personnes sur les différents postes. Il ne pourra être communiqué que lorsque les différentes étapes de recrutement seront closes.

L'organigramme établi sera diffusé à l'ensemble des collaborateurs afin que chacun puisse prendre connaissance des liens hiérarchiques auxquels ils devront se référer.

Le Président MOUTON ajoute que cette grille des emplois va devoir également être validée par la tutelle avant de pouvoir recruter et passer aux phases organisationnelles.

M. MOHAND KACI s'interroge également sur les compétences d'attribution des DT.

Le Président MOUTON explique que la fiche de poste des DT a fait l'objet d'un recours de CMA France auprès du Ministre GRISET. Des précisions sur ces fiches de poste pourront être apportées par la suite.

Il y a cependant volonté des élus que chaque DT ait des missions bien précises sur son département.

L. DESSALLE comprend que les DT sont en fait les SG des départements actuels qui vont postuler à ces nouvelles fonctions. Un ancien SG peut-il postuler sans être retenu ?

Le Président MOUTON confirme que chaque SG aura la liberté de postuler ou non à ces postes. Il en est de même pour les directeurs régionaux (DR).

D. KLEIN ajoute que toute création d'un nouvel établissement public oblige la publication de l'ensemble des vacances de postes d'encadrement. Cela ne serait pas le cas s'il s'agissait d'une fusion.

Chacun sera libre de se positionner ou non sur les emplois déclarés vacants. Il reviendra après au Président de se positionner sur avis du SG qu'il aura choisi de pourvoir les emplois selon les candidatures sélectionnées.

Si un salarié n'avait pas le profil de l'emploi sur lequel il postule, il y aurait obligation de lui proposer un autre poste correspondant plus à son profil et figurant à la grille des emplois. Le reclassement est obligatoire.

L. DESSALLE s'inquiète sur le rattrapage de carrière des personnels des CFA. Il avait évalué cela à environ 1000 points par mois en coût de rattrapage. Avec autant de « nouveaux » cadre supérieur, cela semble très difficile à mettre en place.

D. KLEIN ajoute que l'absence actuelle d'encadrement crée à ce jour une pression anormale sur des collaborateurs intermédiaires qui n'ont pas le salaire en adéquation avec les fonctions qu'ils exercent. Aussi maintient-il l'extrême nécessité de structurer ce nouvel établissement de 280 personnes sur 7 sites différents.

M. MOHAND KACI souhaite savoir si les recrutements externes DT seront privilégiés au recrutement interne de DT.

Le Président MOUTON ne peut répondre à cette question car il n'y a aucune directive à donner.

H. GOCHARD s'étonne que, par exemple dans les Ardennes, il y ait besoin de 4 cadres supérieurs sur 15 personnes.

D. KLEIN répète que tout est parti d'un actif qui n'a pas été choisi et qu'il va falloir intégrer. Les agents ne peuvent être déclassés. Il y aura sans doute une période pendant laquelle le niveau d'encadrement sera plus élevé que nécessaire mais cela pourra être amélioré par la suite.

Il rappelle pour exemple que la mise en place par le passé d'un secrétaire général sur plusieurs départements n'avait pas été concluante. Il évoque également sa curiosité sur le nombre de postulants aux postes ouverts tout en rappelant que lorsque le Président STALTER avait ouvert des postes, les postulants internes n'ont pas été nombreux voir même inexistant.

M. LABORIE interroge le Président MOUTON sur les futures titularisations : 68 CDD figurent sur la grille des emplois. Seront-ils titularisés d'ici la fin de l'année ?

D. KLEIN répond par la négative au 1<sup>er</sup> janvier. Il conviendra de voir dans le futur s'il y a un réel besoin de pérenniser ces emplois.

V. GOUVEIA fait le constat que les DT ont des positionnements différents. Auront-ils des missions différentes ?

D. KLEIN explique que les contours territoriaux n'étant pas identiques les missions des DT ne pourront pas être les mêmes non plus.

F. RAULLET souhaite comprendre quelle sera la fonction du 8<sup>e</sup> DT qui devrait se trouver au siège.

D. KLEIN explique que ce 8<sup>e</sup> DT correspond à un poste de SG qui est suspendu pour raison judiciaire. La grille des emplois doit comporter obligatoirement son poste en cas de réintégration.

D. LE DU demande des explications sur un poste de DT alloué à un SGA.

D. KLEIN confirme cela mais ajoute que rien n'est déterminé à l'avance sur les attributions de postes. Une projection a été faite car il fallait se baser sur la grille des emplois qui sera adaptée.

M. MOHAND KACI intervient sur la réintégration de la collègue dont le président n'a pas souhaité que cela soit effectif.

Le Président MOUTON rappelle que la Commission paritaire ne doit pas débattre sur des cas particuliers ou nommer des personnes.

Le point à l'ordre du jour est la grille des emplois, et il convient de respecter cela.

V. GOUVEIA intervient sur le sujet des DT. Comment un SG pourrait ne pas être sélectionné ?

D. KLEIN s'étonne de la focalisation faite sur les DT.

Il faut savoir que si un SG n'était pas sélectionné, il y aurait obligation de lui proposer une solution de reclassement. En cas de refus, il convient de lui trouver une autre proposition de poste même si cela doit être dans un autre établissement voir même lui créer un poste.

Cette grille des emplois sera à adapter.

M. LABORIE signale ne pas voir figurer dans la grille des emplois le personnel de nuit.

D. KLEIN l'informe qu'ils ont bien été comptabilisés et seront reclassés.

Aucune autre question n'étant sollicitée, le Président MOUTON informe que cette grille des emplois sera présentée à l'Assemblée Générale et soumise à l'approbation de la tutelle.

A partir de là, la publication des vacances de poste pourra être faite.

Le Président MOUTON poursuit avec le point 4 de l'ordre du jour

#### **Point 4 : Questions du Collège salarié**

Le Président MOUTON invite les membres de la CPRT à poser leurs éventuelles questions.

L. DESSALLE fait remarquer que le versement du 13<sup>e</sup> mois aux apprentis et contrats aidés n'a été qu'évoqué. Il demande si cela est bien confirmé.

Le Président MOUTON ne voit aucun problème à ce que cette demande soit effective. Les contrats aidés et les apprentis pourront bénéficier de ce 13<sup>e</sup> mois comme tout salarié. Il s'agit d'un avantage social qui leur sera donc maintenu.

M. MOHAND KACI souhaite connaître la mise en place du compte-épargne temps.

D. KLEIN explique qu'aucune position n'est à prendre sur ce sujet et que cela existe déjà de par les statuts.

M. LABORIE se veut la porte-parole de quelques salariés qui souhaitent connaître la future stratégie de la CMA GE. Faudra-t-il parler de département ou de territoire ? un territoire pourra-t-il regrouper deux départements ? que deviennent les CDD en fin de contrat au 31/12 ? quel sera le nombre d'agents affectés par des mutations ou des changements géographiques à long ou moyen terme ?

Le Président MOUTON explique que la situation apparaît comme inédite. La Loi Pacte a donné l'obligation de se régionaliser. Il faut profiter de ce changement pour vraiment travailler en commun.

Il affirme voir des faits très positifs grâce à cela et souhaite que cela se poursuive sereinement.

Cette obligation de se réformer doit être profitable à chacun permettant ainsi de grands et beaux développements. Il faut utiliser toutes les compétences et richesses des départements à bon escient. Cela ne peut que renforcer l'image du réseau vis-à-vis de l'Etat.

V. GOUVEIA demande s'il est prévu une réunion afin de présenter le programme de comptabilisation des heures enseignants qui sera mis en place. Il fait part également de son inquiétude concernant l'organisation très chaotique de la mise en place de la certification Qualioppi

D. KLEIN explique que l'outil commun pour calculer le temps de travail des enseignants va être nouvellement paramétré selon les décisions prises. Cela n'apparaît pas comme un champ prioritaire à ce jour, puisque cette application entrera en vigueur à la rentrée scolaire 2021.

Pour Qualioppi, il propose de faire part au Directeur de la Formation des inquiétudes remontées. Il précise cependant que Qualioppi concerne tous les agents et pas seulement les enseignants. Tous ont de grosses charges de travail mais il est incontournable de mener cette mission à bien. Il faut se préparer collectivement à cet objectif.

V. GOUVEIA tient à préciser que tous les enseignants sont mobilisés. Son inquiétude se porte plus sur l'organisation. Il faut toujours travailler dans l'urgence car les documents ne sont pas donnés au plus tôt. Aucune intervention n'a été faite par le Directeur de la Formation.

D. KLEIN s'engage à revoir cela avec le Directeur de la Formation qui en charge de ce dossier. Il affirme par ailleurs avoir alerté le Président sur les pressions subies actuellement sur le personnel au vue des charges de travail demandées.

Aucune autre prise de parole n'étant demandée et constatant que tous les points de l'ordre du jour ont été traités, le Président MOUTON lève la séance.

Cette CPRT se termine par une intervention du prestataire APGIS : un ensemble de questions-réponses sont posées à Alexandre DAMIEN, Inspecteur Conseil d'APGIS.

Les membres de la CPRT ont donc la possibilité de poser des questions précises (exemple : 2 agents mari et femme sont employés au sein de la future CMA GRAND EST, doivent-ils tous les deux s'affilier à la mutuelle ? Questions concernant les garanties etc...

Si d'autres questions se posent par la suite, Delphine BOSCORI et son Service y répondront. Si d'autres questions nécessitent une réponse d'expert Alexandre DAMIEN assure qu'il sera réactif sur les réponses apportées.

**Collège salarié**



**Collège employeur**

**M. Jean-Louis MOUTON, Président de la CRMA GE**



**M. Dominique KLEIN, Secrétaire général de la CRMA GE**

