

Participent à cette séance de travail :

Représentants du collège employeur :

Jean-Pierre GROS, Marie-Frédérique DO COUTO, Nathalie LAPORTE, Marc VERNIER, Gérard GOMEZ, Nathalie GAUTHIER, Yvon SETZE, Marcel DEMARTY, Geneviève BRANGE, Yann RIVIERE

Représentants du collège salarié :

Sandrine DESMOULINS, William ASQUIN, Christophe VICIER, David BARRIERE, Monique DUPOUY Gildas DUBRASQUET, Xavier CHAUVIN, Eric DE BECKER, Stéphanie COUT, Thierry GENAUDEAU, Nathalie GROLEAU, Nathalie GUILLOTON, Nathalie DEMONGODIN,

Direction des ressources humaines :

Nadège AURIAT

Membres avec voix consultative :

Représentants syndicaux des Organisations syndicales représentatives :

CFDT : Dominique VOUILLAT, Michel CHEZAUD

CGT : Isabelle BEXIGA, Antoine COUSSEAU

FO : Marie-Christine BOUYER

CGC CMA : Hervé THIEBAUT, Hervé RENOUX

Excusés :

Représentant du collège employeur :

Karine DESROSES, Didier GOURAUD, Paul CHAPUT, Eric FAUCHER,

Représentant du collège salarié :

Christophe CHEVALIER

Membre avec voix consultative :

Ghislain KLEIJWEGT, Secrétaire Général Expert,

Olivier MANSENCAUT, représentant syndical FO

ORDRE DU JOUR

- 1. Dossiers d'actualité**
- 2. Présentation de la grille des emplois de la CMAR NA modifiée**
- 3. Mise en œuvre de la prime Macron au sein de la CMAR**
- 4. Comptabilisation du temps de travail des professeurs**
- 5. Création du COS**
- 6. Présentation des comptes arrêtés 2020 et du budget rectifié 2021**
- 7. Questions diverses**

Point 1

Dossiers d'actualité

- ✓ Les deux collèges prennent acte des modalités de composition et de désignation des membres du conseil de perfectionnement validé par le bureau du 13 septembre :
 - 4 apprentis
 - 2 représentants des professeurs
 - 2 représentants des personnels administratifs du CFA

La désignation est réalisée par les CMA de niveau départemental (directeur de CFA/DT) pour chaque réunion du Conseil de perfectionnement.

- ✓ Les collèges salarié et employeur prennent connaissance des modalités de mise en œuvre et de régularisation, pour les agents concernés, des dispositions de l'article 6 bis du Statut.
- ✓ Les deux collèges prennent connaissance de l'état des lieux du personnel vacataire au sein de la CMAR NA.
Le collège employeur s'engage à présenter un état complet lors de la prochaine CPRT.
- ✓ Le collège employeur s'engage à diffuser à l'ensemble du personnel la circulaire n°2021-753-D relative à la transmission des ressources pédagogiques dans le cadre de la certification QUALIOP1
- ✓ Les deux collèges prennent connaissance des modifications statutaires suivantes :
 - **AVANCEMENT AU GRAND CHOIX : REDUCTION DE LA DUREE DE PRESENCE DANS L'EHELON (ART.17)**

L'article 17 du statut du personnel prévoit les modalités d'avancement des agents. Il est prévu que l'avancement se fait d'échelon à échelon, en fonction de la durée de présence dans l'échelon, au choix ou au grand choix. Afin de faciliter et d'accélérer l'avancement des agents, a été réduite la durée maximale de présence dans l'échelon lors d'un avancement au grand choix. Ainsi l'avancement au grand choix, qui permet déjà une réduction de 12 mois de la durée maximale dans l'échelon, permettra dorénavant une réduction de durée de la moitié de la durée maximale dans l'échelon (ainsi pour un échelon de 2 ans, la durée est réduite de 12 mois et pour un échelon de 4 ans la durée est réduite de deux ans).

COMMISSION PARITAIRE REGIONALE TRANSITOIRE
FORMAT ORDINAIRE DU 14 SEPTEMBRE 2021
RELEVÉ DE DECISIONS

Nouvelle rédaction de l'article 17 : « Dans chaque classe, l'avancement se fait d'échelon à échelon au grand choix, au choix ou à la durée de présence dans l'échelon. La durée maximale de l'échelon est fixée par l'échelle indiciaire publiée à l'annexe II. ~~L'avancement au choix entraîne une réduction de six mois de la durée maximale dans l'échelon. L'avancement au grand choix entraîne une réduction de douze mois de la durée maximale dans l'échelon.~~ **L'avancement au grand choix entraîne une réduction de la moitié de la durée maximale dans l'échelon ».**

- **SUPPRESSION DES DUREES DE PRESENCE POUR CHANGEMENT DE CLASSE (ARTICLE18)**

L'article 18 du statut du personnel prévoit les durées de présence dans une classe pour un changement de classe. Il est prévu que les agents ayant accompli une durée de service au moins égale à la durée maximale de l'échelon de recrutement peuvent être promus à la classe 2 et peuvent être promus à la classe 3 les agents ayant accompli au moins quatre ans de service dans la classe 2. Afin de faciliter le changement de classe, ont été supprimées les durées de présence dans une classe.

Nouvelle rédaction de l'article 18 : La majorité des agents d'un des établissements mentionnés à l'article 1er doit être en classe 2 ou 3. Les éventuelles circonstances exceptionnelles, notamment la situation des effectifs de la chambre ou la pyramide des âges qui conduiraient à ne pas appliquer cette règle sont transmises pour avis à la commission paritaire nationale définie à l'article 56. ~~Pour toutes les catégories, peuvent être promus à la classe 2 les agents qui ont accompli une durée de service au moins égale à la durée maximale de l'échelon de recrutement et peuvent être promus à la classe 3 les agents qui ont accompli au moins quatre ans de service dans la classe 2.~~ **L'avancement à la classe 2 et à la classe 3 s'effectue au choix, en fonction des mérites de l'agent ».**

- **CHANGEMENT DE DUREE DE PRESENCE DANS L'ECHELON 6 DE L'ENSEMBLE DES GRILLES INDICIAIRES**

La durée de 4 ans prévue à l'échelon 6 est dorénavant portée à 2 ans pour l'ensemble des grilles indiciaires (annexe II).

A l'article 8 de l'annexe XIX est inséré la disposition suivante : « A la date de publication au journal officiel, les agents ayant plus de deux ans d'ancienneté dans l'échelon 6 sont positionnés sur l'échelon 7 et bénéficient dans ce nouvel échelon de l'ancienneté éventuellement acquise dans l'échelon 6 au-delà de ces deux ans. »

En CMAR NA, 242 personnes sont positionnées en échelon 6. Nous sommes en attente d'une requête CMA France sur le nombre de personnes ayant plus de deux ans dans l'échelon pour régulariser sur le mois d'octobre au plus tard.

COMMISSION PARITAIRE REGIONALE TRANSITOIRE
FORMAT ORDINAIRE DU 14 SEPTEMBRE 2021
RELEVÉ DE DECISIONS

Cette disposition est applicable avec effet rétroactif à compter du 6 août 2021 avec le cas échéant la reprise d'ancienneté pour les collaborateurs ayant plus de deux ans d'ancienneté sur l'échelon 6 à cette même date.

Point 2

Présentation de la grille des emplois de la CMAR NA modifiée

- ✓ Le collège salarié prend acte de la grille des emplois modifiée de la CMAR Nouvelle Aquitaine.
- ✓ Le collège employeur s'engage à envoyer les tableaux nominatifs de la grille des emplois de la CMAR Nouvelle Aquitaine aux membres de la CPRT

Point 3

Mise en œuvre de la prime Macron au sein de la CMAR

- ✓ La CPRT prend connaissance des modalités d'attribution de la prime Macron, validées lors du bureau du 13 septembre :
 - Versement à tous les collaborateurs (hors vacataires) avec une défiscalisation pour les agents positionnés sur un indice inférieur à 876.
 - Montant de 250 euros pour un agent à temps plein
 - Condition de présence sur le poste au 4 janvier 2021 et toujours en fonction au 1er octobre 2021

Point 4

Comptabilisation du temps de travail des professeurs

- ✓ La CPRT est informée du protocole d'accord du temps de travail des professeurs en cours de négociation. La version définitive sera adressée aux membres de la CPRT après validation.

Point 5

Création du COS

- ✓ Le COS Nouvelle Aquitaine au jour de la CPRT compte 700 adhérents.
- ✓ La CPRT est informée des modalités de participation du collège employeur au COS et l'affectation pour 0.5 ETP (équivalent temps plein) au Président du COS pour l'animation de ce dernier.