



Syndicat national des agents du réseau des **Chambres de Métiers** et de l'Artisanat

La CGC CMA Nouvelle-Aquitaine vous informe

- Le guide des représentants du personnel -

Livret I

Guide des salariés élus, représentants du
personnel membres de la Commission Paritaire
Locale (CPL), CMA de Région

Version en date du 27 octobre 2023



L'action des représentants du personnel de la CMA de Région - Le point de vue de la CGC CMA -

DANS L'INTERET DES SALARIES de la CMA Nouvelle-Aquitaine,

- 1) L'action des représentants du personnel fait contrepoids avec celle de l'employeur, qui dispose du pouvoir décisionnaire.
- 2) Les représentants du personnel veillent au respect des dispositions légales et réglementaires et à l'équité de traitement sur l'ensemble de la région.
- 3) Les représentants du personnel favorisent une amélioration de l'environnement professionnel (*risques psychosociaux, déconnexion, etc.*).
- 4) Les représentants du personnel sont force de propositions, dans tous les services.
- 5) Les représentants du personnel obtiennent parfois l'accord de l'employeur, dans les départements et régionalement, sur les sujets sur lesquels ils peuvent agir.

DANS L'INTERET DE CHAQUE SALARIE(E) de la CMA Nouvelle-Aquitaine,

- 1) L'action des représentants du personnel offre une écoute, un appui et un soutien, pour tout sujet qui concerne sa vie au travail.
- 2) Les représentants du personnel lui proposent une lecture adaptée à ses besoins, des textes, réglementations et décisions.
- 3) Les représentants du personnel contribuent à la prise en compte et la résolution de ses éventuels problèmes professionnels.
- 4) Les représentants du personnel sont indispensables lors de moments importants de sa vie professionnelle (*accident du travail, maladie professionnelle, inaptitude physique, suppression emploi permanent, ...*).
- 5) Les représentants du personnel agissent pour que son parcours professionnel évolue le plus favorablement possible.

DANS LE CADRE DU PARITARISME ET DU DIALOGUE SOCIAL

LES RP CPL INTERVIENNENT AU NOM DE TOUS LES SALARIES DE LA CMA DE REGION
REMARQUES - OBSERVATIONS - PROPOSITIONS - AVIS - INTERVENTIONS SUR SITE

1. HYGIENE - SECURITE -
CONDITIONS DE TRAVAIL

- 1.1 Capacité d'intervention régionale, droit d'accès dans les locaux (*dans le cadre d'une délégation paritaire*)
- 1.2 Information obtenue sur l'ensemble des documents s'y rattachant
- 1.3 Participation à l'élaboration du règlement d'hygiène et de sécurité
- 1.4 Information obtenue sur toutes les consignes en matière d'hygiène et de sécurité
- 1.5 Examen du rapport annuel établi par la Médecine du travail
- 1.6 Prise de connaissance des observations et suggestions consignées dans les registres d'hygiène et de sécurité
- 1.7 Avis donnés sur :
 - le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels (PAPRP)
 - la mise à jour du plan d'action central
 - le rapport annuel relatif à l'évolution des risques professionnels
 - l'élaboration et la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)
- 1.8 Avis émis en cas de litige, sur le point de savoir si l'emploi offert au titre du reclassement pour inaptitude physique, correspond ou non aux aptitudes de l'agent concerné (H / F)

2. ACTIVITE
PROFESSIONNELLE -
FORMATION - EMPLOI -
CARRIERE - REMUNERATION

- 2.1 Connaissance du nombre d'entretiens professionnels réalisés et le cas échéant, des agents bénéficiant d'un apport éventuel de financement des comptes personnels de formation
- 2.2 Information reçue sur les conditions d'application des dispositifs de primes (*prime de résultat, prime conditionnée à l'atteinte d'objectifs chiffrés,...*)
- 2.3 Connaissance du projet et de l'exécution du Plan de Développement des Compétences de la CMA de Région, des actions de professionnalisation que l'employeur priorise et des démarches de formation formulées par les salariés
- 2.4 Connaissance des principales caractéristiques du personnel de la CMA de Région et de leur évolution d'une année sur l'autre, le cas échéant par délégation territoriale, en distinguant le personnel des centres de formation et celui hors centres de formation
- 2.5 Connaissance de questions qui touchent à l'organisation du travail de tous les salariés, dès lors que l'employeur intervient sur le sujet
- 2.6 Parties prenantes de la mise en œuvre de la Journée de Solidarité

3. BUDGET - FINANCES

Connaissance de la situation budgétaire et financière de la CMA de Région et de ses effets sur le personnel

4. DROITS ET DEVOIRS DES
SALARIES

Participation à la rédaction des droits et des devoirs de tous les salariés et vigilance plus particulière quant au respect des droits (*élaboration du règlement des services, modifications*)

5. SUPPRESSION D'UN
EMPLOI PERMANENT

Avis sur la pertinence d'une suppression, en amont de son éventuelle décision et prise en compte des conséquences qui en découlent, en préservant au mieux l'intérêt de l'agent concerné (H / F)

6. LICENCIEMENT

- 6.1 Avis concernant le respect du déroulement de la procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle
- 6.2 Avis sur l'opportunité de licencier un(e) délégué(e) syndical(e)

Dans le cadre des dispositions du statut du personnel des Chambres de Métiers et de l'Artisanat (CMA) et à la suite de la création de la CMA Nouvelle-Aquitaine en janvier 2021, ont eu lieu en juillet 2022, les premières élections des **représentants du personnel** (RP), membres de la **Commission Paritaire Locale** (CPL) de la CMA de Région Nouvelle-Aquitaine (CMA NA).

- Depuis cette date, la CPL remplace la Commission Paritaire Régionale Transitoire (CPRT).

Selon le même cadre réglementaire, en octobre 2022 ont été désignés avec leur accord, les **représentants du personnel** membres des **Commissions Ad Hoc** (*désignation arrêtée sur la base d'un accord majoritaire, par les RP nouvellement élus*).

- Depuis cette date, les CAH se distinguent des commissions ad hoc préexistantes dans les départements.

Le livret I a pour objet de préciser l'action qui est menée par les représentants du personnel, membres élus de la CPL, en faveur de chaque salarié(e) de la CMA NA.

Il présente une synthèse des principales informations à retenir.

Les sources utilisées dans le guide des représentants du personnel (livrets 1 et 2) sont à titre principal les articles 54, 54bis et 55 du statut du personnel des Chambres de Métiers et de l'artisanat et le règlement intérieur de la CPL et des CAH de la CMA NA, ainsi que ponctuellement, quelques autres articles du statut, cités dans le livret.

Les documents de référence qui permettent d'avoir une vision exhaustive, sont les suivants :

- Statut du personnel des Chambres de Métiers et de l'artisanat, juin 2023
 1. Chapitre VIII, Commissions paritaires, p. 40 et s.
 2. Annexe V, Election des représentants du personnel à la commission paritaire locale, p. 179 et s.
 3. Annexe XXI, Règlement intérieur type des commissions paritaires locales siégeant en formation ordinaire, p. 253 et s.
 4. Annexe XXVII : Règles et modalités de fonctionnement des CPL dans leur formation CHSCT (*Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail*) et des Commissions ad hoc auprès du CHSCT, p. 264 et s.
- Règlement intérieur de la commission paritaire locale et des commissions ad'hoc de la région Nouvelle-Aquitaine, 14/11/2022

Le statut du personnel et le règlement intérieur sont consultables en ligne et téléchargeables, en accédant à l'intranet de la CMA NA.

SOMMAIRE

POINT 1.....Etre représentant du personnel (H/F), c'est...

POINT 2.....L'activité du représentant du personnel (H/F), l'activité du délégué syndical (H/F)

POINT 3.....Représentant du personnel au sein de la CPL (H/F), représentant(e) de tous les salariés de la CMA NA

POINT 4.....Les attributions du représentant du personnel de la CPL (H/F)

POINT 5.....Les moyens accordés au représentant du personnel de la CPL (H/F)

Excellente lecture.

Section syndicale CGC CMA Nouvelle-Aquitaine

Dès que nécessaire, chaque personne est invitée à consulter ce livret, ainsi que telle ou telle disposition précisée dans les textes cités. La CGC CMA demeure à votre disposition et votre écoute, pour répondre à toute question ou préciser tel ou tel point.

Ce document a été rédigé avec l'appui de représentants du personnel CPL et CAH, issus de la liste présentée par la CGC CMA en 2022, ainsi qu'avec l'appui de personnes extérieures au réseau. La section syndicale leur adresse ses remerciements.

POINT 1 - ETRE REPRESENTANT DU PERSONNEL (H/F), C'EST...

Par « représentant du personnel », il faut entendre selon le statut du personnel des CMA :

- ↳ les salariés, membres élus de la Commission Paritaire Locale ou « collègue salarié » (RP CPL)
- ↳ les salariés, membres désignés des Commissions Ad Hoc ou « collègue salarié » (RP CAH).

La notion de « représentant du personnel » n'est pas définie par le statut.

Il faut par conséquent s'en tenir à une définition générale.

- ↳ Le représentant du personnel (H / F) est un(e) salarié(e) de la chambre consulaire qui joue un rôle d'information, d'écoute de ses collègues, de formulation, de relais et d'écho de leurs questions, d'expression et de défense de leurs demandes, auprès de l'employeur.

Le rôle de « représentant du personnel » est éminemment important. Il confirme la nécessité et l'intérêt de son action pour tous les salariés.

Opportunité / Bénéfice pour les salariés - Les représentant(e) du personnel apportent un appui aux salariés et aident à améliorer leur situation, s'agissant des questions ou des sujets d'ordre professionnel, qui concernent, **soit** un ou plusieurs salariés (*les agents d'un service spécifique, ceux présents sur un même lieu de l'activité professionnelle ou ceux exerçant le même métier, etc.*), **soit** la totalité des salariés de la CMA NA.

Les attributions du représentant du personnel (H / F) et ses moyens sont formalisés par écrit.

Cela permet de comprendre ce qu'il ou ce qu'elle fait pratiquement et de mesurer la portée de son activité.

POINT 2 - L'ACTIVITE DU REPRESENTANT DU PERSONNEL (H/F), L'ACTIVITE DU DELEGUE SYNDICAL (H/F)

Le statut du personnel distingue clairement les deux activités :

- ↳ Activité du représentant du personnel – RP (H / F), traitée dans le guide et ses deux livrets
- ↳ Activité du délégué syndical – DS (H / F), telle que présentée ci-dessous

Le ou la délégué(e) syndical(e) a une mission de représentation et de défense des intérêts des salariés, mandaté(e) par son organisation syndicale, soit au sein d'un des douze départements (*DS territorial(e)*), soit au niveau de la CMA de Région (*DS régional(e)*).

❖ Le délégué syndical régional (H / F) a nécessairement un mandat syndical départemental.

Statutairement, le / la DS exerce le « droit syndical » et le recours au « droit de grève ». Il / Elle est le « partenaire social » de l'employeur.

Habilité(e) par son organisation, le / la DS est signataire de tout accord issu de négociations avec l'employeur (**ce qui n'est pas le cas du ou de la RP**). A titre d'exemple, le / la DS négocie le calendrier annuel des congés des professeurs.

Le / La DS peut cumuler un mandat de RP et un mandat de DS.

Un(e) seul(e) DS par organisation syndicale est invité(e) « à titre d'observateur » à participer aux réunions de la Commission Paritaire Locale, avec « voix consultative et faculté de proposition ». Le / La DS peut être invité(e) par l'employeur à participer à des réunions ou des groupes de travail, à se déplacer sur site.

Source : Statut du personnel des Chambres de Métiers et de l'artisanat, juin 2023, [article 55](#), paragraphe 8, p. 47 - [annexe VIII](#) : Conditions d'exercice du droit syndical, du droit de grève et du partenariat social dans les chambres de métiers et de l'artisanat, p. 193 et s.

POINT 3 - REPRESENTANT DU PERSONNEL AU SEIN DE LA CPL (H/F), REPRESENTANT(E) DE TOUS LES SALAIRES DE LA CMA NA

Les RP CPL s'expriment au nom de tous les salariés de la chambre consulaire.

Ils sont 14 titulaires et 11 suppléants à la date d'aujourd'hui ([tableau de la composition de la CPL extrait de l'Intranet](#)), pour 1 653 salariés en poste (*source : CMA NA, CPL, 11/10/2023*).

↳ Les RP CPL **ne représentent pas le seul personnel de la CMA de niveau départemental à laquelle ils sont rattachés administrativement** (ou du siège de la CMA de Région, s'ils sont rattachés au siège).

↳ De manière générale, leur zone géographique d'intervention n'est pas liée à leur rattachement administratif

Par exemple : « *si je suis rattaché(e) à la CMA NA Vienne, je peux intervenir **comme représentant du personnel de la CPL**, autant auprès du personnel localisé dans ce département, qu'auprès du personnel de la CMA NA Pyrénées Atlantiques et bien entendu, tout autant auprès des autres salariés, peu importe leur implantation dans l'un des dix autres départements* ».

Opportunité / Bénéfice pour les salariés : Les représentants du personnel, membres de la CPL, titulaires et suppléants, participent à la suppression de tout ce qui divise les salariés de la CMA NA, alors que nous avons toutes et tous, le même employeur et que nous travaillons dans le même réseau, doté d'un statut national du personnel des chambres de métiers et de l'artisanat.

POINT 4 - LES ATTRIBUTIONS DU REPRESENTANT DU PERSONNEL DE LA CPL (H/F)

Statutairement, les attributions des RP CPL s'exercent dans le cadre des **réunions de la commission paritaire** ou dans le cadre de **missions paritaires conditionnées** (voir ci-après).

↳ Les attributions des membres du collège salarié sont partagées avec les membres du collège employeur

Les RP CPL participent aux réunions de la CPL, selon deux formats :

↳ Le format ordinaire

↳ Le format CHSCT (« *Comité d'Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail* »)

Les RP CPL

↳ **contribuent à la mise en place de l'ordre du jour de chaque réunion**, en ayant la possibilité de faire des propositions et de poser des questions qui seront abordés en séance,

↳ **sont « obligatoirement consultés »** sur certains sujets, **peuvent être consultés** sur d'autres, sont **informés** ou **prennent connaissance** dans certains cas, **donnent enfin un avis**, parfois par le biais d'un **vote** à propos d'un sujet qui leur est soumis selon les dispositions expresses du statut du personnel, comme il est soumis aux membres du collège employeur.

↳ **Le vote** a lieu à main levée ou à bulletin secret, à la demande de l'un des membres titulaires.

↳ **En cas de partage des voix**, le procès-verbal précise les positions de chacun des deux collèges et garantit de la sorte, la prise en compte d'une expression commune des salariés RP CPL.

Opportunité / Bénéfice pour les salariés – Par l'intermédiaire des RP CPL, les salariés sont tenus informés de nombreux sujets qui les concernent. Ils peuvent exprimer leurs points de vue et faire en sorte que ces points de vue soient entendus par l'employeur, dans le cadre du dialogue social.

1. HYGIENE – SECURITE – CONDITIONS DE TRAVAIL

Les RP CPL ont une capacité d'intervention régionale, dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité sur les lieux de travail, ainsi que pour tout ce qui a trait aux conditions de travail.

Article 54, II, p. 44 : « Lorsqu'elle siège en sa formation de comité d'hygiène et sécurité, la commission paritaire locale connaît des questions relatives :

- à l'observation des **prescriptions législatives et réglementaires** en matière d'hygiène et sécurité ;
- aux **projets d'aménagements, de construction et d'entretien des bâtiments** au regard des règles d'hygiène et de sécurité au travail ;
- aux **méthodes et techniques de travail, au choix des équipements de travail** dès lors qu'ils sont susceptibles d'avoir une influence directe sur la santé des agents ;
- aux mesures prises en vue de favoriser la **prévention des risques professionnels** ;
- aux mesures prises en vue de favoriser l'**adaptation des postes de travail**, notamment pour les personnes handicapées ;
- aux mesures d'**aménagement temporaires des postes de travail** notamment celles nécessaires aux femmes enceintes ;
- aux mesures de prévention par des **actions de sensibilisation et d'information**. Elle peut, par exemple, proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel ou moral ;
- à la **formation des agents** en matière d'hygiène et de sécurité. »

Sur tous ces sujets, les RP CPL sont tenus informés de l'ensemble des documents s'y rattachant. Dans le cadre d'une délégation paritaire, ils agissent aussi sur site, selon les procédures annexées au règlement intérieur de la CPL et des CAH de la région Nouvelle-Aquitaine.

Opportunité / Bénéfice pour les salariés – Les salariés peuvent s'appuyer sur les RP CPL, pour avoir connaissance de tous les documents qui traitent de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail sur les lieux d'exercice de leurs activités professionnelles et faire en sorte que leur action les protège, grâce à l'analyse qu'ils font de ces documents et à leurs interventions.

❖ Hygiène et sécurité, santé au travail

Les RP CPL :

- ↳ participent à l'élaboration du **règlement d'hygiène et de sécurité** et à ses modifications éventuelles,
- ↳ sont tenus informés de toutes les **consignes** en matière d'hygiène et de sécurité, qui sont exprimées dans tous les documents autres que ce règlement,
- ↳ « procède à l'examen » du **rapport annuel** établi par la Médecine du travail,
- ↳ prennent connaissance des **observations et suggestions consignées dans les registres d'hygiène et de sécurité** qui sont mis à la disposition de chaque établissement de la CMA NA. Ils peuvent par conséquent agir en appui des demandes exprimées.

Opportunité / Bénéfice pour les salariés – Les RP CPL contribuent à ce que le règlement d'hygiène et de sécurité de la CMA NA et les documents consacrés aux consignes de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité protègent la santé et l'intégrité physique des salariés.

Hygiène et sécurité – Dialogue social : les RP CPL interviennent auprès de l'employeur, dans l'intérêt de tous les salariés (remarques, observations, propositions et avis)

❖ Risques professionnels

Les RP CPL veillent à la prévention des risques professionnels, en étant informés et en donnant leur avis sur :

- ↳ le **programme annuel** de prévention (**PAPRP**),
- ↳ la mise à jour du **plan d'action** central,
- ↳ le **rapport annuel** relatif à l'évolution des risques professionnels de la CMA de Région,
- ↳ l'élaboration et la mise à jour du **document unique** d'évaluation des risques professionnels (**DUERP**).

Opportunité / Bénéfice pour les salariés – Par l'intermédiaire des RP CPL, les salariés ont connaissance chaque année des réalisations et des actions à entreprendre dont ils seront les bénéficiaires, réalisations et actions à propos desquelles les RP CPL expriment un avis, au nom de tous les salariés.

Les salariés sont aussi tenus au courant de l'état de la politique de prévention menée par l'employeur, s'agissant notamment des **risques psychosociaux** et des « enjeux liés à la **déconnexion** ». Ils peuvent, **grâce aux RP CPL**, contribuer à ce que les risques liés à leur activité professionnelle soient réduits au maximum et que les incidents et accidents aient le moins d'impact négatif sur leur santé.

Risques professionnels – Dialogue social : Les RP CPL interviennent auprès de l'employeur, dans l'intérêt de tous les salariés (remarques, observations, propositions, **avis explicitement sollicité, cf. PAPRP et plan d'action**)

❖ Reclassement professionnel pour inaptitude physique

En cas de litige entre le salarié concerné (H / F) et l'employeur, « sur le point de savoir si l'emploi offert au titre du reclassement correspond ou non aux aptitudes de l'agent », les RP CPL émettent un avis conformément aux dispositions statutaires (cf. *statut du personnel*, juin 2023, **art. 48**, p. 37 et 38)

Opportunité / Bénéfice pour les salariés - A la suite d'une maladie ou d'un accident, les RP CPL soutiennent le / la salarié(e) concerné(e) et contribuent à faire en sorte que son avenir professionnel soit apprécié dans son intérêt, de la meilleure façon possible.

Reclassement professionnel pour inaptitude physique – Dialogue social : les RP CPL interviennent pour défendre les salariés (remarques, observations, propositions et **avis explicitement sollicité**)

2. ACTIVITE PROFESSIONNELLE – FORMATION – EMPLOI – CARRIERE – REMUNERATION

Les RP CPL ont connaissance de plusieurs sujets qui concernent l'activité professionnelle, son évolution (*formation, emploi et carrières*) et la rémunération des salariés.

- ❖ **Entretiens professionnels prévus par le statut**, dont les résultats participent aux décisions d'avancement au choix et au grand choix (*statut du personnel, juin 2023, art. 17, p. 13*)

Les RP CPL ont connaissance du nombre d'entretiens professionnels réalisés et le cas échéant, des agents bénéficiant d'un apport éventuel de financement des comptes personnels de formation (« *abondement* »), parce qu'ils n'ont pas eu d'entretiens professionnels durant la période des 6 années précédentes (*idem, p. 44*).

- ❖ « **Prime de résultat** » - « **Prime conditionnée à l'atteinte d'objectifs chiffrés** » : les RP CPL sont informés des « conditions d'application des dispositifs de primes » (*idem, art. 25, p. 16 et 17*)

Opportunité / Bénéfice pour les salariés - Les RP CPL contribuent indirectement à l'évolution professionnelle des salariés, à la réalisation d'actions de formation dont ils peuvent bénéficier, ainsi qu'à une possible évolution de leur rémunération, dans le cadre de l'application du statut du personnel.

Entretiens professionnels – Dialogue social : les RP CPL ont connaissance de l'utilisation par l'employeur, d'outils de management des ressources humaines auxquels les salariés accordent une réelle importance. Ils interviennent pour défendre les salariés (*remarques, observations, propositions et avis*)

- ❖ **Plan de développement des compétences de la CMA de Région, « actions prioritaires de professionnalisation » et demandes individuelles de formation**

Les RP CPL ont connaissance du projet et de l'exécution du plan de développement des compétences de la CMA de Région, des actions de professionnalisation que l'employeur priorise et des démarches de formation formulées par les salariés

Opportunité / Bénéfice pour les salariés - Les RP CPL soutiennent les salariés, pour œuvrer en faveur de leurs besoins de formation, grâce au suivi de toutes les demandes et de la réalisation de toutes les actions dans ce domaine.

Politique de formation de l'employeur – Dialogue social : les RP CPL ont connaissance de la politique de formation qui est menée par l'employeur, volet important de management des ressources humaines (*dynamique favorable au bien-être des salariés, des parcours et des évolutions professionnels*). Ils interviennent pour défendre les salariés (*remarques, observations, propositions et avis*)

- ❖ **Données sociales** (*nombre d'agents, emplois en Equivalent Temps Plein, entrées et sorties du personnel, types de contrats, répartition par âge, sexe et catégorie, répartition par classe, grille des emplois, perspectives d'évolution des emplois année à venir, emplois permanents et non permanents, emplois d'agents handicapés, télétravail, absences, rémunération et avancements, GIPA, formation*)

Les RP CPL ont connaissance des principales caractéristiques du personnel de la CMA NA et de leur évolution d'une année sur l'autre, le cas échéant par délégation territoriale, en distinguant le personnel des centres de formation et celui hors centres de formation.

Opportunité / Bénéfice pour les salariés - Les RP CPL peuvent éclairer les salariés sur la façon dont le personnel de la CMA de Région est géré et managé, les interrogations légitimes qu'il faut se poser et les demandes à faire remonter auprès de l'employeur.

Gestion et management du personnel de la CMA de Région – Dialogue social : les RP CPL interviennent dès que nécessaire, dans l'intérêt des salariés (*remarques, observations, propositions et avis*)

- ❖ **Questions relatives à la durée et à l'aménagement du temps de travail, au suivi et au bilan des mesures**

Opportunité / Bénéfice pour les salariés – Les RP CPL ont connaissance de questions qui touchent à l'organisation du travail de tous les salariés, dès lors que l'employeur intervient sur le sujet.

Durée et aménagement du temps de travail - Dialogue social : les RP CPL interviennent auprès de l'employeur, dans l'intérêt des salariés (*remarques, observations, propositions et avis*)

❖ Journée de Solidarité

Opportunité / Bénéfice pour les salariés – les RP CPL sont associés à la mise en œuvre de cette journée particulière.

Journée de solidarité - Dialogue social : les RP CPL interviennent auprès de l'employeur, dans l'intérêt des salariés (*remarques, observations, propositions et avis*)

3. BUDGET – FINANCES

Les RP CPL, destinataires des données budgétaires et financières, jouent un rôle en matière d'information sur la situation budgétaire et financière de la CMA NA et ses effets sur le personnel. Ils peuvent exprimer des avis et formuler des demandes.

Ils sont destinataires des budgets prévisionnels et rectificatifs, des budgets exécutés, des comptes financiers (*organisme de formation*), des comptes rendus d'AG et des comptes rendus du conseil de perfectionnement.

Opportunité / Bénéfice pour les salariés - Dans l'intérêt de tous les salariés, les RP CPL peuvent apporter leur éclairage sur la façon dont le budget et les finances de la CMA de Région sont gérés par l'employeur (*organisme de formation inclus*).

Gestion budgétaire et financière de l'établissement public – Dialogue social : les RP CPL interviennent dès que nécessaire auprès de l'employeur (*remarques, observations, propositions et avis*)

4. DROITS ET DEVOIRS

Les RP CPL participent à la rédaction des droits et des devoirs de tous les salariés et veillent plus particulièrement au respect des droits (*élaboration du règlement des services, modifications*).

Opportunité / Bénéfice pour les salariés - Les RP CPL veillent au juste équilibre entre les droits et les devoirs des salariés, ainsi qu'à la préservation de cet équilibre. Ils portent attention à ce qui peut entraver injustement la liberté individuelle.

Règlement des services – Droits et devoirs des salariés - Dialogue social : les RP CPL interviennent dès que nécessaire auprès de l'employeur, dans l'intérêt des salariés (*remarques, observations, propositions et avis sollicité explicitement*)

5. SUPPRESSION D'UN EMPLOI PERMANENT

Les RP CPL jouent un rôle de défense des salariés, en cas de suppression d'un emploi permanent (*statut du personnel, juin 2023, article 42, p. 30*).

Opportunité / Bénéfice pour les salariés – Lorsqu'un(e) salarié(e) est titulaire d'un emploi permanent, que l'employeur a l'intention de supprimer cet emploi permanent et que ce / cette salarié(e) risque ensuite d'être l'objet soit d'un reclassement, soit d'un licenciement, les RP CPL se prononcent sur la pertinence de cette suppression en amont de son éventuelle décision et tiennent compte des conséquences qui en découlent, en préservant au mieux l'intérêt du salarié concerné (H/F).

Suppression d'un emploi permanent - Dialogue social : les RP CPL interviennent en amont de la décision de suppression, dans l'intérêt des salariés concernés (*remarques, observations, propositions et avis sollicité explicitement*)

6. LICENCIEMENT

Les RP CPL jouent un rôle de défense des salariés.

❖ Procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle

Opportunité / Bénéfice pour les salariés - Si un(e) salarié(e) est l'objet d'une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle, les RP CPL sont vigilants quant au respect des dispositions prévues à l'article 41 du statut du personnel : motifs évoqués par l'employeur et règles de procédure que ce dernier doit respecter » (*statut du personnel des chambres de métiers et de l'artisanat, juin 2023, article 41, p. 29 et 30*)

Licenciement pour insuffisance professionnelle - Dialogue social : les RP CPL interviennent dès que nécessaire en amont du licenciement, dans l'intérêt des salariés concernés (*remarques, observations, propositions et avis demandé par l'un des deux collèges, « qui concerne strictement le respect du déroulement de la procédure prévue »*)

❖ Avis sur l'opportunité de licencier un(e) délégué(e) syndical(e) (statut du personnel, juin 2023, Annexe VIII, article 15, p. 199)

Opportunité / Bénéfice pour les salariés – Les RP CPL veillent au respect de la procédure en matière de licenciement d'un délégué syndical (H / F), apprécient les fondements justifiant selon l'employeur le recours à cette procédure, expriment leur avis, en amont d'une éventuelle décision.

Licenciement d'un délégué syndical (H / F) - Dialogue social : les RP CPL interviennent dès que nécessaire auprès de l'employeur, dans l'intérêt des salariés, à propos desquels les organisations syndicales mènent en leur faveur une action générale de représentation et de défense, ainsi que dans l'intérêt des agents qui, en exerçant une activité syndicale, ont besoin d'une protection spécifique (*remarques, observations, propositions et avis sollicité explicitement*)

POINT 5 - LES MOYENS ACCORDES AU REPRESENTANT DU PERSONNEL DE LA CPL (H/F)

Les RP CPL disposent de moyens dédiés à leur action (*avec maintien intégral du salaire et du congé annuel + remboursement frais de transport*).

❖ Autorisation d'absence pour participer à une réunion de la CPL

- ↳ Sur présentation de la convocation ou de toute autre pièce justificative, précisant date et durée (*pas de validation du / de la supérieur(e) hiérarchique, uniquement averti(e) avec délai de prévenance*)
- ↳ Durée de l'autorisation : durée de chaque réunion + temps égal à cette durée (*pour préparation et compte rendu, avec salle de réunion mise à disposition*) + délai de trajet (*moyen de transport le plus rapide*)

Opportunité / Bénéfice pour les salariés – Pour représenter et défendre les salariés de la CMA NA, **les RP CPL** disposent de conditions de travail dédiées, qui favorisent leur implication et le sérieux de leur activité.

❖ Autres autorisations d'absence

- ↳ Droit d'accès aux locaux, RP CPL : temps de visite accordé, dans le cadre d'une délégation paritaire mise en place par la CPL (*pas de validation du / de la supérieur(e) hiérarchique, uniquement averti(e) avec délai de prévenance*).

Opportunité / Bénéfice pour les salariés – Pour représenter et défendre les salariés de la CMA NA, **les RP CPL** disposent d'un temps d'absence pris sur leur temps de travail effectif (temps qui est accordé par l'employeur), afin de se déplacer sur site, « dans le cadre de leurs responsabilités en matière d'hygiène et sécurité et des conditions de travail ».

- ↳ Autre(s) autorisation(s) de l'employeur : temps organisé par ce dernier (*par exemple, invitation à participer à une visioconférence, adressée via Outlook*) - Pas de validation du / de la supérieur(e) hiérarchique, uniquement averti(e) avec délai de prévenance

Opportunité / Bénéfice pour les salariés – Pour représenter et défendre les salariés de la CMA NA, **les RP CPL** disposent d'un temps d'absence pris sur leur temps de travail effectif (*temps accordé par l'employeur*), si ce dernier les sollicite **en tant que représentants du personnel au sein de la CPL**.

❖ Action assurée par des intervenants en appui des RP, lors des réunions CPL

- ↳ **Médecin du travail**, H / F (*voix consultative, CPL en formation CHSCT*) – **Coordinateur sécurité régional**, H / F (*voix consultative, CPL en formation CHSCT*) – **Experts** (*voix consultative, selon les points à l'ordre du jour, proposition possible pour les RP CPL, d'inviter des experts – en cas de refus de l'employeur, motif(s) communiqué(s) à la CPL et au coordinateur sécurité régional - frais d'expertise supportés par la CMA NA*)

Opportunité / Bénéfice pour les salariés – Pour représenter et défendre les salariés de la CMA NA, **les RP CPL** bénéficient comme les autres membres de la commission paritaire, de l'intervention assurée par des tierces personnes, experts dans leur domaine, ainsi que de leurs documents mis à ma disposition (*tableaux, notes, PowerPoint,...*).

❖ Appui des Référent RPS (H / F)

↳ Référente régionale RPS – Référents RPS territoriaux, H / F

Opportunité / Bénéfice pour les salariés - Pour représenter et défendre les salariés de la CMA NA, les RP CPL peuvent se rapprocher des référents RPS (« alerte RPS »), lorsqu'ils sont sollicités par des collègues, peu importe leur lieu géographique d'implantation, au sujet d'une question ayant trait aux risques psychosociaux.

❖ Interlocuteur (H/F) pouvant être contacté ponctuellement par les RP CPL, dans le cadre des relations sociales et du dialogue social

↳ Responsable juridique RH et des relations sociales (H/F)

Opportunité / Bénéfice pour les salariés - Pour représenter et défendre les salariés de la CMA NA, les RP CPL peuvent collégialement s'adresser au responsable juridique RH et des relations sociales (H/F), qui leur répondra directement et / ou assurera le relai auprès de la direction des ressources humaines et de la direction générale de la CMA NA. La possibilité d'un accès direct au responsable juridique RH et des relations sociales (H/F), permet des gains de temps et une information sans biais, dans l'intérêt du ou des salariés qui en ont besoin.

❖ Action de la CGC CMA en appui, lors des réunions CPL et en dehors de ces réunions

↳ Lors des réunions CPL, présence du DS régional CGC CMA (H / F) : observations possibles et faculté de proposition, en complément des interventions des RP CPL issus de la liste CGC CMA

↳ En dehors des réunions CPL : traitement et mise à disposition de données fournies par l'employeur, analyses partagées, échanges et travail en commun avec les RP, action syndicale en complément de l'action des RP CPL issus de la liste CGC CMA

Opportunité / Bénéfice pour les salariés - Pour représenter et défendre les salariés de la CMA NA, les RP CPL issus de la liste CGC CMA œuvrent en partenariat et en complémentarité avec la section syndicale CGC CMA.

❖ Formation des RP CPL

↳ Formation à l'hygiène et à la sécurité au cours de leur mandat (5 jours durant les heures de service – liberté de choisir l'organisme de formation – frais liés à cette formation, pris en charge par l'employeur – temps de formation assimilé à un temps de travail effectif)

Opportunité / Bénéfice pour les salariés - Pour représenter et défendre les salariés de la CMA NA, les RP CPL bénéficient d'une formation dédiée aux questions d'hygiène et de sécurité. Cette formation leur apporte une aide précieuse.

- INFORMATIONS CGC CMA / CFE CGC -

Retrouvez la section syndicale CGC CMA de la Nouvelle-Aquitaine, en cliquant [ici](#)

- :- :- :- :- :- :-

Adhérez à la CGC CMA en cliquant [ici](#)

Montant annuel de l'adhésion à la CGC CMA, pas de coût supplémentaire pour l'adhésion à la [CFE CGC](#) (adhésion automatique) :

Moins de 30 ans : 82 € (paiement en trois fois possible : 27,33 euros par échéance)

Catégories « Employé », « Technicien » et « Maîtrise » : 96 euros (paiement en trois fois possible : 22 euros par échéance)

Catégorie « Cadre » : 112 euros (paiement en trois fois possible : 37,33 euros par échéance)

Catégorie « Cadre supérieur » : 128 euros (paiement en trois fois possible : 42,66 euros par échéance)

L'adhésion ouvre droit à une réduction d'impôt – Elle est tacitement renouvelée chaque année - En cas d'adhésion en cours d'année, contactez-nous par mail ou par téléphone : syndicat-cgccma@cma-nouvelleaquitaine.fr - 07 88 73 62 60