

DÉCLARATION LIMINAIRE FO CMA CPN 52 du 28 juin 2022

Madame la Présidente de la CPN 52,
Mesdames et Messieurs les Présidents du Collège employeur,

Nous avons bien noté lors de la CPN 56 du 2 février 2022 la satisfaction du Collège employeur d'un constat d'un dialogue social amélioré durant les 5 dernières années, son souhait de poursuivre dans le même état d'esprit avec des échanges permanents et réflexions communes sur la question du pouvoir d'achat qui sera au cœur des discussions de la CPN 56.

La CPN 56 du 1er juin 2022 en a été toute autre puisque le Collège employeur, non seulement proposait une faible augmentation de la valeur du point, mais, de plus, la conditionnait à l'acceptation de la mise en place de compléments de rémunération liés au mérite individuel (Primes d'objectifs, indemnités de remplacement et de mission...), ainsi que d'une rupture conventionnelle dont l'indemnité versée serait à restituer en cas de réembauche au sein du réseau CMA.

Il a même souligné que sa proposition d'augmentation de la valeur du point était « à prendre ou à laisser » et que celle sur la rupture conventionnelle était non négociable !

Ce type d'attitude va conduire inéluctablement au monologue social vécu de 2014 à 2016 malgré la volonté unanime des organisations syndicales de négocier en dehors de toutes contraintes, pressions ou chantage, exprimée à maintes reprises y compris auprès du Ministère de tutelle.

Pour rappel, en 2016, près de 4000 agents ont signé une pétition pour des revalorisations salariales immédiates, des mesures urgentes de lutte contre la dégradation des conditions de travail, contre la remise en cause des acquis sur l'aménagement et la réduction du travail pour tous les personnels et pour une refonte des grilles indiciaires pour les plus bas salaires.

L'ordre du jour de la CPN 52 du 28 juin 2022, identique à celui de la dernière CPN 56, correspond à du chantage pour forcer les organisations syndicales à accepter des dispositions « opaques » :

1. Primes d'objectifs :

Curieusement, elles n'entrent plus dans les dispositions avec la prime de résultats qui étaient conditionnées à la limite de 1 % de la masse salariale, d'informer la CPL des noms des bénéficiaires, du montant et de la nature de la prime attribuée à chaque agent. Cela entraînerait beaucoup d'inégalités entre les salariés. Le choix du salarié serait déterminé à l'avance pour le versement de la prime occultant ainsi les objectifs fixés par la Direction aux agents d'un Service dans les comptes rendus d'entretien professionnel. Il en résulterait une absence de règles prédéterminées permettant à chaque agent de maîtriser ses chances d'en bénéficier et peu de capacité du management à apprécier et objectiver (cf rapport Arthur HUNT de 2019).

Cela ne favorise pas la performance collective qui permet de susciter motivation et entrain à la réussite collective d'une CMA.

2. Indemnités de remplacement d'un agent :

Le barème de calcul n'est pas défini. C'est, une nouvelle fois au bon vouloir de l'employeur. Ainsi, si un autre agent est dans le même cas, il pourrait avoir une indemnité moindre ou supérieure. Cela développerait, là encore, beaucoup d'inégalités.

3. Indemnités de mission :

L'indemnité de mission proposée permet d'introduire encore plus de méritocratie en ajoutant des activités supplémentaires aux agents car aucune règle de calcul d'indemnité compensatoire n'est précisée.

De plus, le Collège employeur a précisé en CPN 56 que ces dispositions étaient dues aux futures mesures structurelles dans l'organisation des CFA, notamment le temps de travail des professeurs et les formations.

Notre organisation syndicale fait un retour en arrière à 2015-2016 aux diverses propositions « forcées » du Collège employeur sur le temps de travail des professeurs comme celles d'augmenter le temps et les activités du Temps Pédagogique Collectif et réduire le Temps Pédagogique Individuel attaché au Temps d'Enseignement !

- 800 heures de Temps d'Enseignement (TE), 300 heures de Temps Pédagogique Individuel (TPI) et 300 heures de Temps Pédagogique Collectif (TPC) sur 40 semaines fixes au lieu de ce qui est inscrit à l'annexe X du Statut : 861 h TE, 492 h TPI et 82 h TPC !!!

Notre organisation syndicale s'est vigoureusement opposée à cette proposition à l'époque.

4. Rupture conventionnelle :

Malheureusement, notre organisation syndicale déplore qu'un grand nombre d'agents en soient demandeurs au vu de la mission de service public que nous devons remplir.

Nous craignons qu'un tel dispositif soit l'occasion donnée au réseau de réduire les effectifs. Aussi, nous souhaitons qu'un engagement à remplacement de l'agent soit prévu. Nous souhaitons que les CPL et CPN 56 soient informées.

En outre, nous maintenons notre position défavorable sur le point qui consiste de rembourser la CMA dans le cas où l'agent est réembauché dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle.

5. Valeur du point :

La proposition employeur de 2,5 % de revalorisation salariale est dérisoire. Elle représente une augmentation de 13 centimes et la valeur du point passerait de 5,21 € à 5,34 €.

FO CMA réitère sa demande d'une revalorisation de 10 % de la valeur du point tenant compte des 5,9 % de l'augmentation du SMIC en 1 an et des 12 ans de gel de la valeur du point depuis novembre 2010. Nous tenons à souligner que le contexte actuel très inflationniste dû à l'augmentation des prix de l'énergie, de l'alimentation, du carburant et des produits de première nécessité aggrave la situation et précarise de plus en plus financièrement les agents.

Notre demande est plus que justifiée puisqu'avant 2005, la valeur du point augmentait régulièrement deux fois par an et prenait en moyenne 1 € en plus tous les 10 ans.

Par ailleurs, nous demandons urgemment une révision de l'ensemble des grilles indiciaires car les augmentations successives du SMIC provoquent un effet inéluctable de tassement de l'ensemble des grilles indiciaires rendant ainsi notre réseau encore moins attractif comparé au secteur privé :

Proposition indices minimum pour les employés : 345 points (1 800 € brut) et pour les cadres : 470 points (2 500 € brut).

FO CMA exige que le point sur la valeur du point soit placé en tête de l'ordre du jour sans être conditionnée à l'acceptation des primes d'objectifs, indemnités de remplacement et de mission et de la rupture conventionnelle.