

Monsieur Vincent LABRUYERE
Secrétaire général régional
Chef du personnel
CMAR Occitanie Pyrénées Méditerranée
59 Ter, Chemin de Verdale
31240 SAINT JEAN

Objet :
Avancements de niveau ou à la classification supérieure

LRAR N° 1A 170 951 6687 0

Copie pour avis et interprétation de CMA France
(alinéa 2 de l'article 1^{er} du Statut du personnel)

Paris, le 11 août 2022

Monsieur le Secrétaire général régional,

Notre organisation syndicale est intervenue à plusieurs reprises en CPRT concernant la mise en application des avancements de niveau ou à la classification supérieure dans les grilles indiciaires, compte tenu du nombre de cas d'agents qui exécutent des activités complémentaires et spécialisées issues de la fiche emploi type et qui se trouvent toujours positionnés dans la classification de base (la plus basse).

Vous nous avez précisé lors de la CPRT du 13 avril 2022 que tout changement d'un élément constitutif d'un poste, soit l'emploi type ou la catégorie ou le niveau conduit à l'ouverture d'un poste et donc candidature. Vous avez ajouté qu'il était absolument nécessaire qu'une doctrine claire et homogène émane de la part de CMA France et que dès réception de la réponse de CMA France, elle nous serait transmise. Ceci, malgré la circulaire n°2021-502D de CMA France qui précise notamment : « *Ainsi si le poste comprend une ou des activités complémentaires et ou spécialisées de la fiche emploi type correspondante, l'agent doit être positionné sur une classification supérieure à la classification de base établie par celle-ci.* »

Nous sommes intervenues à deux reprises lors des ONE des 22/04 et 16/06/2022 à ce sujet et CMA France nous a précisé que l'agent concerné doit bénéficier de la classification supérieure sans publicité de poste, compte tenu que le poste existe déjà dans la grille. Un avis précis devrait être rendu.

Des agents ont passé leur entretien professionnel et ont réceptionné leurs comptes rendus d'entretien et d'appréciations signés sans fiche de poste, alors qu'ils auraient dû l'avoir en amont de l'entretien pour leur permettre de compléter avec aisance la grille d'entretien conformément à la fiche pratique élaborée par vos services au printemps 2021 et les dispositions statutaires.

Des offres d'emploi ont été publiées ce mois-ci sur l'intranet de la CMAR Occitanie et nous les avons retrouvées également sur le site <https://www.artisanat.fr/les-cma-recrutent#> géré par CMA France.

Un certain nombre d'entre elles concerne des emplois déjà occupés par des agents titulaires et ne constitue donc pas de créations d'emplois, à notre sens. De même, en l'absence de connaissance de cette pratique, ces agents n'ont pas eu connaissance qu'ils devaient candidater à leur propre poste et ce avant le 16 août 2022 (en pleine période de congés).

Plusieurs remarques sur ces offres d'emploi :

1. Il est précisé qu'un stage probatoire doit être effectué par ces agents alors qu'il ne s'agit pas d'un recrutement initial sur un emploi permanent. (Article 11)
2. Il n'est pas indiqué l'indice stagiaire découlant des emplois repères de l'annexe I lorsqu'il s'agit de création d'emploi. Il apparaît une rémunération brute correspondant à un indice promotionnel supérieur découlant de l'ancienneté acquise en classe 1 ou 2 de l'agent dans le même emploi. Nous nous interrogeons sur la circulaire N°2020-964D de CMA France qui précisait dans le cadre de la communication à des tiers, que seuls, l'emploi, la catégorie, le niveau et l'indice de base pouvaient l'être. Les informations se rapportant à l'échelon et à la classe de l'agent doivent être occultées.
3. Pour le même emploi (exemple Conseiller-e), les mêmes missions avec activités complémentaires et spécialisées, il y a 200 points de différence. La première offre positionnerait l'agent sur une classification de base (au minimum) et la deuxième, sur une classification supérieure.
4. Selon les échanges entre la DRH et un agent (mail en pièce jointe) et si l'on suit la logique édictée, il apparaîtrait plusieurs interrogations compte tenu que les agents titulaires concernés doivent candidater sur un emploi portant le même titre que celui qu'ils détiennent actuellement mais « *différents* » du fait de l'adjonction d'activités complémentaires et spécialisées :
 - Comment peuvent-ils être différents alors que la base des activités principales, complémentaires et spécialisées d'une fiche emploi type, c'est une seule et même raison d'être (annexe I) ?
 - Est-ce que leur emploi permanent précédent (puisque différent !) est supprimé ? (Quid de la procédure édictée à l'article 42-I où il y a obligation de reclassement des agents),
 - Quelles sont les chances pour que les agents titulaires concernés puissent décrocher leur emploi compte tenu de ces appels à concurrence en interne et en externe sur leur propre poste ?
5. Pour certains, cela fait plusieurs années qu'ils/elles exécutent ces activités complémentaires et spécialisées, le fait de candidater à leur propre emploi avec stage probatoire ne prend pas en compte les réalités du terrain et le passif de leur carrière professionnelle (Cf comptes rendus d'entretien professionnel précédents). Cette procédure qu'on leur impose est inadmissible.

Depuis le Statut rénové de 2009, notre organisation syndicale n'a jamais connu de telles pratiques. Nous vous demandons donc de positionner ces agents au niveau supérieur, sans stage probatoire et sans candidater à leur propre emploi.

Dans l'attente d'une réponse urgente de votre part compte tenu de la situation, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Secrétaire général régional, nos sincères salutations.

La responsable nationale de branche FO CMA,



Sylvie TESTI

TESTI Sylvie

De: DS-FO
Objet: TR: Offres d'emplois et affichages panneaux du personnel CMA30

De : SIERAK Veronique <v.sierak@crma-occitanie.fr>
Envoyé : mercredi 10 août 2022 11:47
À :
Cc : DS-FO DS-FO@crma-occitanie.fr
Objet : RE: Offres d'emplois et affichages panneaux du personnel CMA30

Bonjour,

A la lecture de votre mail initial, il me semble que vous faites une confusion entre les notions de poste, d'emploi et d'emploi type.

Un emploi, au niveau du statut, est la combinaison de trois éléments (cf. article 3) :

- L'emploi type
- La catégorie
- Le niveau de recrutement

La grille des emplois est structurée de cette manière.

Par exemple « professeur, cadre, niveau 1 » et « professeur, cadre, niveau 2 » sont 2 emplois différents et sont sur 2 lignes de la grille.

Au niveau 2, de nouvelles activités complémentaires sont réalisées par le professeur ce qui implique une nouvelle fiche de poste.

L'article 7 précise, par ailleurs :

« Nul ne peut être nommé dans un emploi permanent : 1° s'il n'a pas fait acte de candidature ; »

Du fait du triptyque de l'emploi, un agent qui change de niveau change donc d'emploi et de fait, doit candidater à ce nouvel emploi. Il est donc normal qu'une annonce soit diffusée puisque le poste de niveau 2 est vacant.

Quand l'agent est nommé sur ce nouvel emploi, l'article 19 s'applique avec une période probatoire d'un an et une indemnité différentielle (article 23).

Cette explication aurait dû être fournie à tous les agents concernés afin qu'ils ne soient pas surpris de candidater à un nouvel emploi, d'avoir une nouvelle période probatoire accompagnée d'une indemnité différentielle. A l'issue de cette période probatoire, l'agent est soit nommé définitivement dans le nouvel emploi et titularisé dans cet emploi, soit reclassé dans son emploi d'origine ou dans un emploi équivalent.

Par ailleurs, chaque territoire doit veiller aux délais de réponse des candidatures notamment en période de congés pour permettre à tous de candidater dans la sérénité. J'ai demandé à Martine, en l'absence de Karine, de modifier éventuellement les délais de réponse fixés pour que les agents disposent du temps nécessaire pour déposer leur candidature compte tenu de leurs congés.

J'espère avoir répondu à l'ensemble de vos questions.

Bien cordialement



Véronique SIERAK
Directrice Régionale des Ressources Humaines
**Chambre de Métiers et de l'Artisanat de
Région Occitanie / Pyrénées-Méditerranée**
59 T Chemin Verdale – 31240 Saint-Jean
Tél. : 05.62.22.94.21 / Port. : 06.76.62.49.79
www.crma-occitanie.fr

De :

Envoyé : mercredi 10 août 2022 10:28

À : PLAZA Martine <martine.plaza@cma-gard.fr>

Cc : DS-FO <DS-FO@crma-occitanie.fr>; SIERAK Veronique <v.sierak@crma-occitanie.fr>

Objet : RE: Offres d'emplois et affichages panneaux du personnel CMA30

Bonjour Madame SIERAK,

Je viens vers vous suite à la réponse de Madame PLAZA sur les questionnements ci-dessous exposés.

De nombreux agents sont en congés et n'ont pas l'information, ils ne pourront donc pas répondre dans les délais sur les offres qui les concernent.

Je suppose qu'il m'est demandé de postuler sur mon poste, j'ai jusqu'au 16/08 pour ce faire.

Etant donné que vous êtes en congé, j'adresse ma demande à _____ .

Avec tous mes remerciements.

Très cordialement.

De : PLAZA Martine <martine.plaza@cma-gard.fr>

Envoyé : mercredi 10 août 2022 10:09

À :

Cc : DS-FO <DS-FO@crma-occitanie.fr>; SIERAK Veronique <v.sierak@crma-occitanie.fr>

Objet : RE: Offres d'emplois et affichages panneaux du personnel CMA30

Bonjour,

Nous avons appliqué les directives de la CMAR Occitanie Pyrénées Méditerranée.

Madame SIERAK m'ayant confirmé le processus à mettre en œuvre.

Pour toutes explications complémentaires, vous voudrez bien vous rapprocher directement de Madame SIERAK que je mets en copie.

Cordialement.

Martine PLAZA

Directrice du Service Direction des Ressources Humaines et Affaires Juridiques

Ligne directe : 04 66 62 80 33

Télécopie : 04 66 62 80 16

Courriel : martine.plaza@cma-gard.fr

Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Gard -
904 avenue Maréchal Juin, CS 83012 - 30908 NIMES Cedex 2

Afin de contribuer au respect de l'Environnement, merci de n'imprimer ce courriel qu'en cas de nécessité

De :

Envoyé : mercredi 10 août 2022 10:00:18

À : PLAZA Martine

Cc : DS-FO

Objet : Offres d'emplois et affichages panneaux du personnel CMA30

Bonjour Martine,

Je découvre après échanges avec les agents de mon Service et suite aux retours des entretiens professionnels, un certain nombre d'appels à candidature ou offres d'emploi sur les panneaux d'affichage du personnel.

Notamment, et après confirmation de , sur mon poste, est affiché un appel à candidature de formateur. me confirme qu'il s'agit bien de mon poste.

Un appel à candidature se justifie-t-il lorsqu'il n'y a pas de changement de poste ? Est-ce statutaire ?

En effet, suite à mon retour d'entretien, je passe du niveau 1 au niveau 2, mon poste reste inchangé.

Au regard de cette offre d'emploi, il serait question que je réponde avant le 16/08/2022. De plus, cette offre pour un poste occupé est publiée au niveau Régional sur l'espace collectif.

Je mets en copie l'offre d'emploi affichée pour ce qui me concerne, je ne suis pas la seule dans cette situation.

Est-il pertinent de répondre à une offre d'emploi sur le poste sur lequel je suis déjà titulaire ?!

Merci pour les éclaircissements.

Informations RH > Recrutements > 2022 > 08/2022 >

Nom >

-  220801 30 PROFESSEUR GESTION.pdf
-  220802 30 CHARGE DEVELOPPEMENT ECO.pdf
-  220802 81 Agent Technique d'entretien.pdf
-  220802 81 Chargé de développement économique.pdf
-  220802 81 Professeur menuiserie.pdf
-  220802 81 Professeur TEMA.pdf
-  220803 30 ASSISTANT DE DIRECTION v1.pdf
-  220803 30 Assistante administrative.pdf
-  220803 30 ATTACHE ADMINISTRATIF2 v1.pdf
-  220803 30 ATTACHE ADMINISTRATIF v1.pdf
-  220803 30 CONSEILLER v1.pdf
-  220803 30 CONSEILLER v1.pdf
-  220803 30 RUA v1.pdf
-  220809 30 FORMATEUR v1.pdf

14 fichiers

https://intranet.artisanat-occitanie.fr/index.php/v/bMmteqFGQibUO/download?path=/informations/RH/Recrutements/2022/08/202208files-220803_30_ASSISTANT_DE_DIRECTION_v1.pdf

Taper ici pour rechercher

