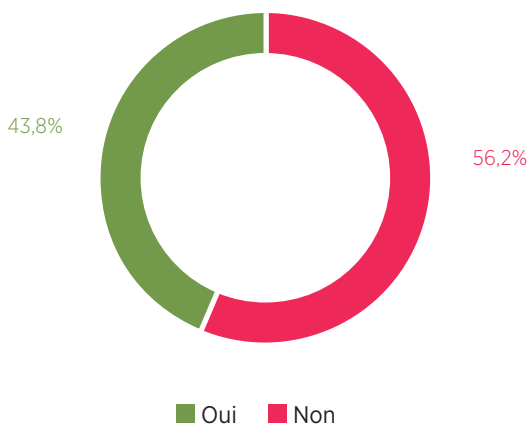
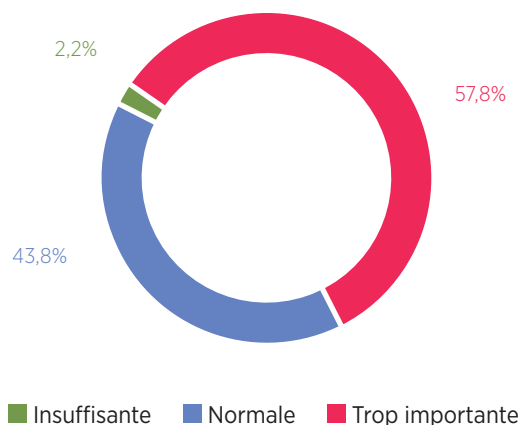


... Résultats définitifs du questionnaire qualité de vie au travail « Arrêtons de tirer sur la corde »

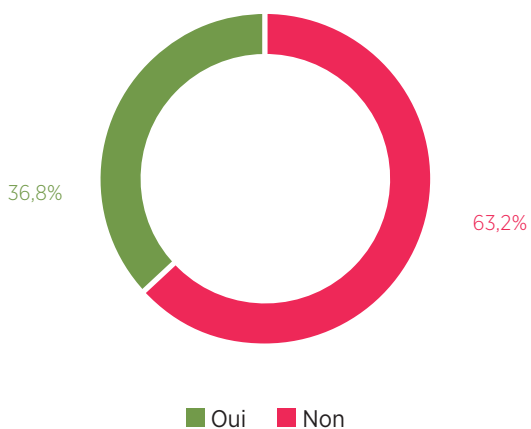
: Graph 03 Les « outils » de travail mis à votre disposition sont-ils globalement adaptés ?



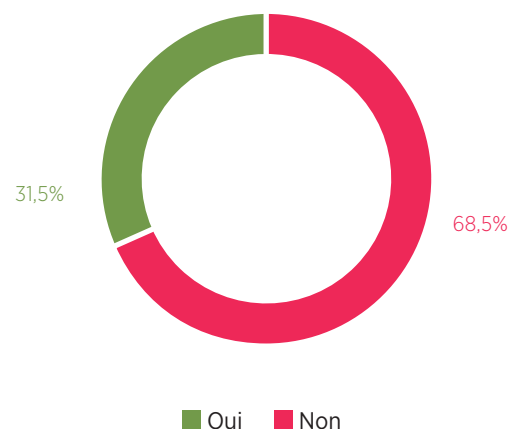
: Graph 04 Votre charge de travail est-elle... ?



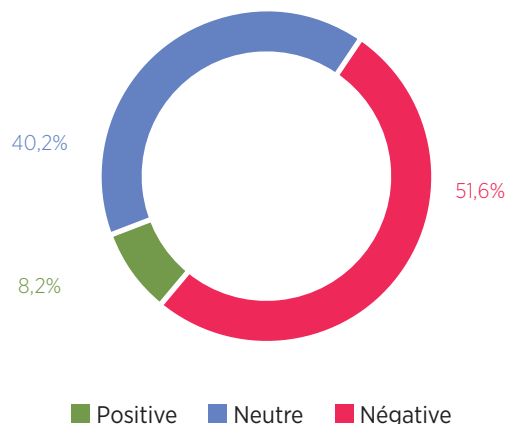
: Graph 05 Trouvez-vous votre place dans cette nouvelle organisation à l'échelle régionale ?



: Graph 06 Avez-vous confiance dans l'avenir de votre CMAR ?

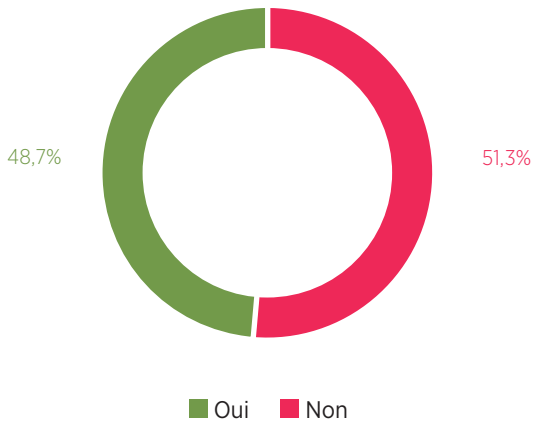


: Graph 07 La régionalisation vous impacte de façon :

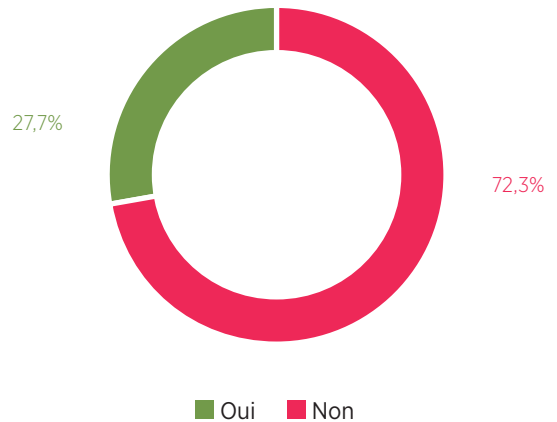


... Résultats définitifs du questionnaire qualité de vie au travail « Arrêtons de tirer sur la corde »

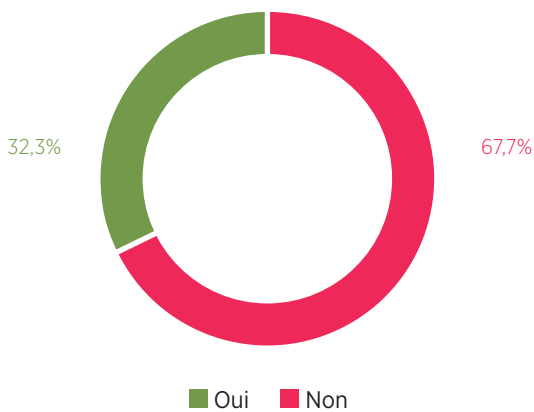
: Graph 08 Existe-t-il un temps d'échange avec votre hiérarchie pour évoquer vos difficultés ?



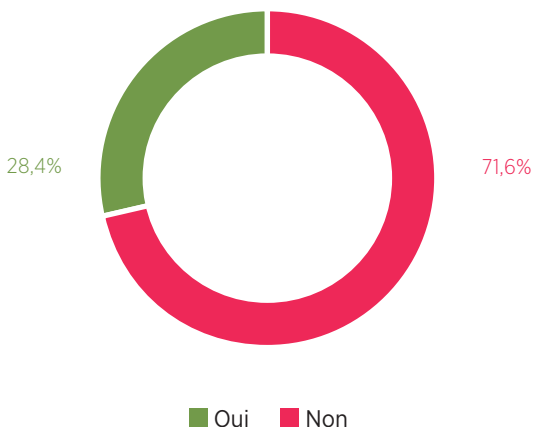
: Graph 09 Les risques psychosociaux (RPS) sont-ils pris en compte dans votre CMA ?



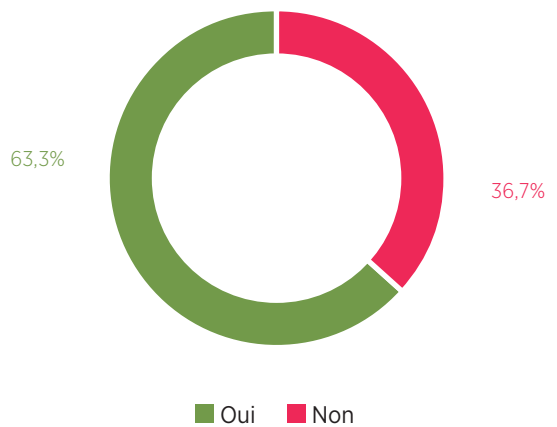
: Graph 10 Avez-vous été informé de la présence d'un référent RPS dans votre CMA ?



: Graph 11 Avez-vous été informé de vos droits à la déconnexion ?



: Graph 12 Avez-vous le sentiment que vos conditions de travail ont engendré des conséquences sur votre état de santé ?



ÉDITO

: Pour une véritable GPEC dans le réseau des CMA

Après une période de fortes tensions sociales, le dialogue social a repris dans le réseau des CMA. Les réunions préalables du groupe du travail et de la CPN 56 des 20 et 27 septembre ont été déterminantes pour la reprise des négociations.

Elles ont permis d'enclencher des chantiers majeurs comme la refonte de grilles indiciaires ou le renouvellement de l'accord de prévention des risques psychosociaux dans le réseau des CMA.

Elles ont aussi permis de préparer la CPN 52 du 24 octobre dans le cadre du respect des partenaires sociaux.

Des décisions importantes, attendues par l'ensemble des agents et validées lors de cette réunion, ont fait l'objet d'une parution rapide au Journal officiel le 28 octobre.

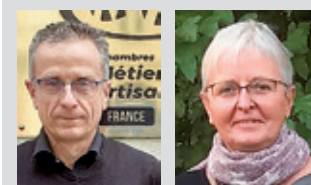
Conformément aux engagements pris, la délégation CFDT a confirmé sa position en CPN 56, à savoir un vote favorable pour l'ensemble des points soumis, non corrélée à l'acceptation d'une rupture conventionnelle, mesure pour laquelle nous nous sommes abstenus.

En effet, si le projet présenté sur cette disposition est une déclinaison du texte de la fonction publique territoriale, l'homologation de la procédure par une seule personne, à savoir le président de la CPN 56, ne respecte pas le principe du paritarisme de cette instance.

Et cette question renvoie à la nécessité de mettre en place un accord social sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans le prolongement des travaux des tables rondes de 2019.

Cet accord national permettrait de répondre à l'inquiétude légitime des agents des CFE / RM avec l'échéance annoncée du 1^{er} janvier 2023. Leurs interrogations restent trop souvent sans réponse ou différentes selon les territoires dans cette période de transition.

Cette GPEC est aussi la garantie pour les agents du réseau de ne plus subir les réformes mais de les anticiper en respectant le travail et l'expertise de chacun. :



**Dominique Vouillat
et Fabienne Wachez**

Représentants nationaux

Bulletin aux adhérent.e.s.

Edition : Fédération des Services CFDT

Directeur de la publication :

Olivier Guivarch

CPPAP : 1024 S 07027

Conception : Virginie Le Bail

Impression : Roques 94000 Créteil

Supplément du magazine fabriqué selon les normes environnementales de développement durable.

octobre-novembre-décembre 2022

Supplément à Inform'Action n° 319



cfdt-services.fr

**Vos représentants CFDT
élus à la CPN 56**

SOMMAIRE

• ÉDITO

• ACTUALITÉS

: Les mesures votées lors de la CPN 52 du 24 octobre 2022

(selon la chronologie des points de l'ordre du jour)

I - AUGMENTATION DE LA VALEUR DU POINT D'INDICE

La valeur du point d'indice passe à 5,40 € (+ 3,64%). Cette mesure est effective depuis le 1^{er} octobre 2022.

C'est la première revalorisation du point depuis 12 ans. Elle s'imposait dans le contexte d'inflation galopante.

Nos actions menées depuis juin dernier, relayées par plus de cinquante parlementaires, ont permis d'obtenir un pourcentage d'augmentation au moins égal à celui appliqué aux fonctionnaires depuis le 1^{er} juillet. Cette première étape a été possible grâce à la mobilisation de tous les représentants CFDT des CMA et obtenue sans condition (vote séparé en CPN 52).

II - RÉVISIONS DU STATUT DU PERSONNEL DES CMA

Point 1

Proposition CFDT : passage de l'indice minimum à 325 points avec modification des grilles employés et techniciens.

C'est la deuxième modification de l'indice minimum qui intervient en 2022. Depuis 2009, le premier indice du statut a dû être majoré de 55 points pour être au niveau du Smic. Au vu de l'écras-

sement des grilles indiciaires, leur refonte s'impose à tous pour que l'ensemble des agents retrouve un véritable droit à la carrière.

Point 2

Proposition CFDT : passage de la durée de présence dans l'échelon 7 à deux ans au lieu de quatre ans.

Cette proposition, portée par la CFDT depuis mai 2021, fait suite à la modification de la durée de présence dans l'échelon 6, votée le 1^{er} juillet 2021, là aussi portée par la CFDT. Elle va concerner plusieurs centaines d'agents qui bénéficieront d'une accélération concrète de carrière.

Points 3, 4 et 5

La CFDT obtient des critères d'attribution et de transparence pour les primes d'objectifs et de résultats, l'indemnité de remplacement et l'indemnité de mission.

Les primes de résultats et d'objectifs ainsi que les indemnités de remplacement existent dans le statut depuis 2009.

La CFDT a obtenu des éléments de transparence quant à leur attribution, à savoir le nombre de bénéficiaires par service et par emploi-type, les critères d'attribution ainsi que le montant des primes accordées à chaque agent. Pour l'indemnité de mission, la CFDT a obtenu des garanties pour l'agent, à savoir son accord écrit préalable annexé à sa fiche de poste et des éléments de transparence sur son attribution transmis à la CPL.

Point 6

Proposition CFDT : prime de précarité pour les CDD de moins d'un an.

Cette proposition, portée par la CFDT depuis mars 2021, fait suite à une modification similaire appliquée aux fonctionnaires depuis

janvier 2021. Elle était au préalable limitée aux CDD de moins de six mois. C'est l'une des mesures préventives pour limiter le recours aux contrats précaires.

Point 7

Proposition CFDT : négociation annuelle obligatoire (NAO) des rémunérations et avantages sociaux.

Cette proposition, portée par la CFDT, n'a été reprise que partiellement. Elle doit toutefois permettre de mettre, chaque année, à l'ordre du jour de la CPN 56, des mesures correctives concrètes en termes de rémunérations et d'avantages sociaux.

Point 8

Proposition du collège employeur : une rupture conventionnelle.

Le projet présenté par les employeurs est une déclinaison du texte de la fonction publique territoriale. Mais l'homologation de la procédure par une seule personne, à savoir le président de la CPN 56, ne garantit pas la transparence de la procédure.

Pour information : cette mesure ne sera applicable qu'après validation par le Parlement du régime des indemnités dérogatoires versées à l'agent.

Rappel : cette mesure ne doit en aucun cas remplacer les procédures de licenciement pour inaptitude ou suppression de poste.

Point 9

Proposition CFDT : la protection des élus du personnel en CPL.

Cette proposition, initiée par la CFDT, est un signal important et symbolique pour permettre aux nouveaux élus des CPL d'exercer leur mandat avec une protection similaire à celle accordée aux représentants syndicaux.



Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.cfdt-services.fr

Ci-dessous : CPN 52, la délégation CFDT sur le pont !



■ Pouvoir d'achat : autre mesure en attente

Le taux ministériel de 4,36% pour le calcul de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) sur la période

2017-2021 a été validé lors de la CPN 56 du 27 septembre 2022.

Pour la CFDT, cette mesure doit

se prolonger par l'application automatique, chaque année, du taux GIPA retenu pour la fonction publique.

■ Refonte des grilles indiciaires

L'équipe CFDT des CMA s'est réunie à Lyon les 12 et 13 octobre pour préparer les travaux sur la refonte des grilles.

Deux réunions sur ce thème, avec le collège employeur, ont suivi les 21 octobre et 17 novembre.

« *Indice minimal d'entrée, augmentation des bas salaires, indice pivot des cadres niveau 1, mesures contre le blocage en fin de classe ont été les premiers leviers proposés par la CFDT pour modifier*

ces grilles en profondeur ».

Pour la CFDT, cette révision paramétrique totale des grilles doit permettre de renouer avec une véritable progression de carrière pour les agents des CMA.

La mise en place des NAO aura pour objets principaux l'augmentation annuelle du point d'indice et l'introduction de nouvelles mesures pour améliorer le pouvoir d'achat des agents.



■ Réponse du ministère au courrier de l'intersyndicale

Le 5 juillet, l'intersyndicale CFDT - CGC - CGT des CMA écrivait à la nouvelle ministre, Madame Olivia Grégoire.

EXTRAIT DE SA RÉPONSE DU 13 OCTOBRE

Vous avez bien voulu appeler l'attention de Madame Olivia Grégoire, ministre déléguée chargée des PME, du Commerce, de l'Artisanat et du Tourisme, sur le climat social au sein des CMA.

Plus précisément, vous avez souhaité évoquer la question du pouvoir d'achat des agents des CMA, ainsi que celle de la valeur du point d'indice au sein de ce réseau.

La ministre a pris connaissance des questions que vous soulevez dans votre courrier avec une grande attention et souhaite vous assurer de son attachement à la

qualité du dialogue social et à la concertation préalable.

La réévaluation du point d'indice apparaît aujourd'hui nécessaire au sein du réseau des CMA.

Cette question doit donc être discutée à brève échéance, dans le cadre du dialogue social entre les représentants des personnels et les employeurs.

En effet, conformément aux dispositions prévues par l'article 22 du statut prévu par la loi n°52-1311 du 10 décembre 1952, la valeur du point d'indice est fixée par la commission paritaire, dite CPN 52, après examen par la commission paritaire nationale prévue par l'article 56 du statut, dite CPN 56.

Son agenda ne lui permettant pas de donner suite à votre demande dans un délai rapproché, la ministre

a demandé à la direction générale des entreprises, en charge de la tutelle et du pilotage des CMA, de vous recevoir en son nom. La

direction ne manquera pas de prendre votre attache pour vous proposer une date de rendez-vous. (...)



■ Résultats définitifs du questionnaire qualité de vie au travail

« Arrêtons de tirer sur la corde »

Après une première restitution partielle en juin 2022, nous sommes en mesure aujourd'hui de vous présenter les résultats définitifs.

Ces résultats démontrent que la qualité de vie au travail est en mode dégradé sur de nombreux points avec, notamment, une aggravation notable depuis la régionalisation de l'ensemble des CMA.

La qualité de vie au travail est pourtant indispensable pour répondre aux enjeux du réseau de demain (évolution des missions de l'ensemble des services, CFE/RM, services éco, CFA...).

Depuis 2019, notre organisation syndicale a impulsé la mise en place de la démarche prévention des risques psychosociaux (RPS) par la signature d'un accord national qui, malheureusement, ne semble pas avoir été décliné dans les faits dans les établissements au niveau régional.

Les résultats du questionnaire qualité de vie au travail de la CFDT des CMA confortent la feuille



de route de notre organisation syndicale dont :

- le renouvellement de l'accord national et son guide pratique avant fin 2022 ;
- le renforcement du rôle du CHSCT et des commissions ad'hoc CHSCT départementales ;
- les missions et la formation du référent RPS.

De plus, vous vous êtes également

exprimés sur les améliorations des conditions de travail de votre quotidien.

Vous avez estimé prioritaire d'agir sur :

- la communication et l'information dans ou entre les services ;
- l'organisation du travail dans ou entre les services ;
- le soutien de la hiérarchie ;

- la charge de travail.

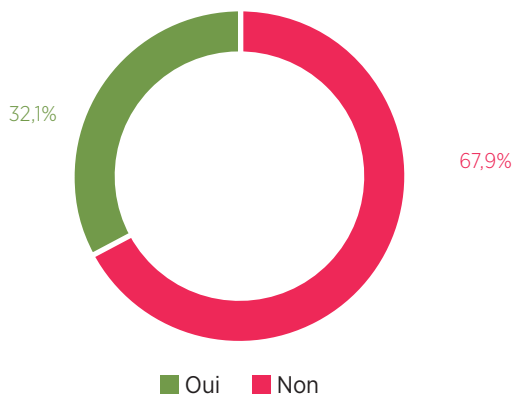
Nous vous avons entendus et vos représentants CFDT sont là pour qu'au niveau départemental et au niveau régional le dialogue social de proximité permette d'agir sur ces quatre priorités.

■ voir graph 01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11 et 12, ci-dessous et pages suivantes.

Les réponses suivantes émanent de plusieurs centaines d'agents originaires de 12 CMA différentes.

Panel représentatif : répartition homme/femme – ancienneté – situation dans l'emploi – catégories professionnelles.

■ Graph 01 Êtes-vous satisfait de l'organisation de votre travail actuel ?



■ Graph 02 Avez-vous été consulté sur l'organisation du travail au sein de votre service ?

