

CPN52 du 26 mars 2019. Le paritarisme une nouvelle fois bafoué.

Une première depuis 2004, le représentant du ministère sort de sa réserve et vote avec les employeurs en faveur de l'instauration dans le statut d'un jour de carence.

Jusqu'alors, le président de la CPN52 avait respecté le principe de neutralité dans ses votes. Il votait habituellement « abstention »; cela permettait au paritarisme de s'exprimer pleinement. Le président de séance a expliqué qu'il considérait que le paritarisme n'était pas remis en cause et que son vote était un vote sur la forme puisque la loi de finance 2018 introduit le jour de carence pour les agents de droit public.

Après une interruption de séance demandée par le SNCA-CGT, les organisations syndicales présentes ont dénoncé la posture de la tutelle et ont conjointement écrit au ministre de tutelle, Bruno Le Maire. (voir ci-après le courrier intersyndical)

Intersyndicale CMA à B LE MAIRE 3 avril 2019 suite à CPN52

Concernant les autres mesures à l'ordre du jour de cette CPN52:

Augmentation de la valeur du point d'indice:

Les présidents ont une nouvelle fois voté à l'unanimité contre la revalorisation du point d'indice gelée depuis 9 années maintenant.

Concernant les révisions statutaires, la CPN52 a validé un certain nombre de mesures comme:

L'indice minimum

Rattraper par le SMIC, CMA France a été dans l'obligation de procéder au recalcul des grilles indiciaires des agents des catégories employé et technicien.

Afin qu'il n'y ait pas de perte de rémunération des agents qui bénéficient déjà de la revalorisation de leur indice au vu de la valeur du SMIC 2019, La CPN 52 valide à l'unanimité la modification des grilles indiciaires de la classe 1 du niveau 2 de la catégorie employé et de la classe 1 du niveau 1 de la catégorie technicien. Ces grilles sont revalorisées de 2 points d'indice par échelon pour 2019.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

La CPN52 a validé l'instauration de la GIPA dans le réseau des chambres de métiers et de l'artisanat, comme le fait l'article 41 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique pour les fonctionnaires. Concrètement, les agents dont le traitement indiciaire brut aura progressé moins vite que l'inflation pourront percevoir une indemnité compensatrice dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

La garantie individuelle du pouvoir d'achat résultera d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Sur la GIPA, la CFDT et la CGT se sont abstenues.

Pour le SNCA-CGT, il n'était pas question de s'opposer à une mesure qui peut bénéficier à quelques agents du réseau des CMA. Cependant, le SNCA- CGT s'est s'abstenu sur la GIPA au motif que cette mesure ne concernera que peu d'agents, est inégalitaire et ne peut pas permettre de répondre aux attentes de l'ensemble des agents dont la valeur du point n'a pas été revalorisée depuis 2010.

Indemnité de licenciement pour inaptitude physique

En cas de licenciement pour inaptitude physique, l'indemnité de licenciement tiendra désormais compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines.

Le télétravail

La période d'expérimentation est prolongée jusqu'au 30 juin 2020.

Report des jours de congés acquis pendant le congé maladie

La CPN52 a validé une mesure visant à aligner le statut sur le droit de l'UE en considérant l'arrêt de maladie comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. Ainsi donc, les périodes d'arrêt pour maladie, accident du travail, maternité, paternité, adoption et congés payés sont considérés comme temps de travail. L'agent en arrêt maladie génère des droits à congés payés, pris dans la limite de quatre semaines par période de référence.

Cette mesure est aussi applicable aux enseignants.

Don de jours de repos

Un agent pourra, sous certaines conditions, renoncer à des jours de repos non pris au profit d'un collègue.

Sur ce vote le SNCA-CGT s'est abstenu (voir ci-après notre argumentaire)

Argumentaire (don de jour)

Inaptitude physique et délai de reclassement

L'article 48 – III du statut du personnel était silencieux sur le délai qui incombe aux employeurs du réseau des chambres de métiers et de l'artisanat pour proposer le reclassement à un agent qui a été déclaré inapte physiquement par le médecin du travail. Suite au vote favorable en CPN52, il est acté qu'à compter de la demande de reclassement de l'agent pour inaptitude, l'employeur a un délai de trois mois, pour proposer un reclassement à l'agent. Passé ce délai, si l'agent déclaré inapte n'est pas reclassé ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, le traitement correspondant à l'emploi que celui-ci occupait et à son positionnement dans la grille indiciaire avant la déclaration d'inaptitude établie par le médecin du travail

Retraite complémentaire

Suite à la fusion de AGIRC et ARRCO, et dans la mesure où les agents titulaires des CMA relèvent de l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale en application de l'article 37 du statut du personnel, le statut est modifié. Cet accord modifie la répartition des taux de cotisation en fonction de deux tranches (T1 et T2).

L'accord prévoit un taux d'appel obligatoire sur la T1 égal à 6,20% et sur la T2 égal à 17%, ainsi que certains taux complémentaires. La sur-cotisation globale à 9% pour la tranche 1 est maintenue, avec une répartition de 60% à la charge de l'employeur et 40% à la charge de l'agent. Les établissements du réseau qui appliquent, aujourd'hui, une répartition plus favorable aux agents pourront la maintenir.

La proposition du SNCA était une répartition des charges Employeurs-Agents différentes: 70% – 30% au lieu de 60% – 40%; les employeurs pouvaient ici utiliser un «levier» pour palier au gel du point. Une fois de plus aucun geste vers les agents en matière d'amélioration du pouvoir d'achat. Le SNCA-CGT s'est donc abstenu.

Portabilité complémentaire santé

La CPN52 intègre au statut la portabilité du dispositif aux agents quittant l'établissement.

Ainsi donc les agents bénéficiant d'une couverture en complémentaire santé collective et obligatoire bénéficieront en quittant l'établissement du maintien de cette couverture dans les conditions définies par la législation en vigueur.

Indemnité de licenciement d'un agent proche de la retraite

L'article 44 – I 6) du statut du personnel qui prévoyait une différence d'indemnisation en cas de licenciement d'un agent titulaire proche de la retraite a été jugé contraire à la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000 car contraire au principe de non-discrimination en fonction de l'âge, par plusieurs jurisprudences administratives.

Le 6) de l'article 44-I et le dernier alinéa du « IV – Licenciement » de l'article 5 de l'annexe XIV du statut du personnel des chambres de métiers et de l'artisanat sont supprimés.

Droit syndical

L'article 29 sur les autorisations d'absences a été modifié à des fins de clarification. Il a aussi été complété pour prendre en compte la dimension régionale.

Indicateur social

Il s'agissait d'intégrer dans le bilan social les éléments du compte épargne-temps, de la GIPA, du télétravail et des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes (afin de mettre en œuvre les correctifs nécessaires, le cas échéant).

Lors de cette séance le SNCA-CGT avait aussi fait des propositions visant à augmenter l'indemnité de licenciement pour inaptitude physique et à améliorer la carrière des agents et donc leur pouvoir d'achat:

- Proposition visant à aligner la base de calcul pour l'indemnité de licenciement pour inaptitude physique sur celle utilisée pour le licenciement après la suppression d'un emploi permanent.
- Proposition pour un avancement automatique en classe supérieur dès lors que l'agent a accompli la durée de présence maximale dans le dernier échelon de la classe qu'ils occupent. Le SNCA-CGT dans son argumentaire a en outre précisé que cette disposition devrait être appliqué systématiquement dès lors que la l'établissement n'a pas respecté sont obligation en matière d'entretien professionnel.

Comme il fallait s'y attendre, aucune de ces propositions n'a été acceptée par les employeurs. **Toute demande engendrant une dépense pour le réseau se heurtent au refus catégorique du collègue employeur.**

L'ensemble des mesures validées en CPN52 devront paraître au JO avant d'être introduit au statut du personnel des chambres de métiers et de l'artisanat.

Ci dessous, le texte liminaire du SNCA-CGT lu en début de séance

00-Liminaire CGT-CPN52-mars 2019