

Du nouveau pour le statut des Chambres de Métiers et de l'Artisanat

Le JORF du 28 octobre 2022 (Avis JORF) introduit officiellement au statut des CMA un certain nombre de décisions prises lors de la réunion de la commission paritaire nationale instituée par la loi n° 52-1311 du 10 décembre 1952 (CPN 52) du 24 octobre 2022.

Au-delà de l'augmentation de la valeur du point d'indice qui, après 12 ans de gel, est portée de 5.21€ à 5.40€,

quoi de nouveau dans statut des CMA?

Modification des grilles indiciaires avec la détermination d'un nouvel indice minimum

a) l'indice minimum est porté à 325 points au lieu de 308 points ; soit un salaire de base de 1755€ au lieu de 1663.20€ brut. Pour rappel le salaire de base d'un agent·e est calculé en multipliant la valeur du point par le nombre de points correspondant au Niveau, Classe et Échelon de l'agent·e.

Pour garder une cohérence, les grilles suivantes ont été recalculées :

- Employé niveau 2 classe 1
- Employé niveau 2 classe 2
- Employé niveau 3 classe 1
- Technicien niveau 1 classe 1
- Technicien niveau 1 classe 2

- Technicien niveau 2 classe 1.

b) La durée de 4 ans prévue à l'échelon 7 est portée à 2 ans pour l'ensemble des grilles indiciaires.

L'analyse du SNCA-CGT : Il est prévu au statut du personnel des CMA que l'indice minimum doit être adapté, afin de permettre de servir aux agent·e·s des CMA une rémunération au moins égale à la valeur du SMIC. Les partenaires sociaux ont été obligés de le revoir à plusieurs reprises. Les niveaux des salaires dans le réseau sont extrêmement bas et les hausses du smic en cette période d'inflation sans précédent ont contraint, une fois de plus, les employeurs à revoir à la hausse cet indice. Pour autant, les grilles des catégories autres que « Employé » et « Technicien » n'ont pas été adaptées à cette nouvelle donne. La seule concession du collègue « Employeur » s'est portée sur le niveau 7 qui voit sa durée de présence portée à 2 ans au lieu de 4 ans pour l'ensemble des grilles. C'est encore un cautère de plus sur la jambe de bois... A force de rafistoler les grilles indiciaires, on observe un écrasement de ces grilles, une perte de cohérence entre les niveaux de compétence et d'expérience et une incompréhension dans le déroulement de la carrière des agent·e·s. Cela devient illisible... !

Tout le monde s'accorde pour dire que les grilles de rémunération des personnels sont à bout de souffle. Les patrons ont fait une promesse aux représentant·e·s des salarié·e·s en 2021 et 2022 : les salaires et le déroulement des carrières des agent·e·s vont être repensés. D'après nos dernières informations tout pourrait être remis en cause ! À croire que les promesses patronales sont comme les vagues, elles naissent aussi vite qu'elles disparaissent ! Ce qui est certain, c'est que les personnels des CMA vont, pour la treizième consécutive, perdre du pouvoir d'achat.

Rupture conventionnelle

Le statut introduit le dispositif de rupture conventionnelle. La rupture conventionnelle permet à l'employeur et à l'agent·e de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

L'analyse du SNCA-CGT : La rupture conventionnelle est un dispositif plébiscité par les services RH des CMA mais aussi par certain·e·s agent·e·s des CMA qui voit là un bon moyen de quitter rapidement le réseau sans avoir besoin de démissionner notamment dans un contexte de crise et d'éviter de rester bloquer dans une situation qui perdure. Elle permet aussi d'obtenir une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, l'attestation PÔLE EMPLOI et de percevoir des allocations chômage (attention, un différé sera appliqué par le PÔLE EMPLOI).

Légalement, la rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des 2 parties. On voit mal comment un·e agent·e peut imposer quoi que ce soit à sa hiérarchie, en revanche, les moyens de pression ne manquent pas par le biais du devoir de subordination pour faire pression sur la personne pour qu'elle parte ! Et d'un point de vue pratique, cette rupture peut permettre à l'établissement d'éviter un licenciement et une contestation de l'agent·e.

En résumé, ce mode de rupture vise souvent à éteindre un litige entre un·e salarié·e et son employeur. Les protagonistes sont souvent convaincus naïvement que ce mode de rupture est exempt de danger. Contrairement à ce que l'on peut penser, la rupture conventionnelle n'est pas un mode de rupture sécurisé. Elle doit être organisée avec la plus grande prudence par l'employeur et doit être demandée par le, la salarié·e·s après une longue réflexion. De plus l'agent·e est tenu·e de rembourser les sommes perçues s'il, elle est de nouveau recruté·e au sein du réseau dans les 4 ans suivant la rupture conventionnelle.

Enfin, introduire ce dispositif au statut peut favoriser les

abus liés au devoir de subordination, dont on connaît les effets pervers (Il y a de nombreux cas déjà dans le privé). Cette possibilité pour les Directions de pousser un·e agent·e à mettre un terme à sa carrière accentuera les sources de RPS chez les personnels déjà largement exposés. Le danger principal serait que ce dispositif qui initialement est de rompre le contrat de travail à l'amiable dans un contexte de relation de travail apaisée soit dévoyé.

Introduction au statut d'une NAO (négociation annuelle obligatoire)

Chaque année, une réunion de la CPN 56 au cours du 1er semestre sera consacrée à des négociations obligatoires entre les deux collèges dans le domaine de la rémunération et des avantages sociaux. »

L'analyse du SNCA-CGT : Qu'est-ce que cela va changer pour les personnels ? pas grand-chose. Une instance qui permet la négociation sur les salaires existe déjà ; c'est la CPN56. La différence c'est que cette réunion sera consacrée uniquement à des négociations obligatoires sur le volet des rémunérations et des avantages sociaux. La NAO est une proposition à l'initiative d'une organisation syndicale qui prône la cogestion avec les employeurs. Et là encore, on laisse penser qu'un grand pas en avant a été fait pour les salaires. Le SNCA-CGT attend de voir ce que donnera la première NAO...

La création d'une prime d'objectif

Le statut introduit le versement d'une prime conditionnée à l'atteinte d'objectifs chiffrés. Cette prime n'est pas soumise aux conditions de l'article 25-I qui limite l'ensemble des primes à 1% de la masse salariale brute et si la situation budgétaire le permet.

L'analyse du SNCA-CGT : La part des primes et des indemnités dans la rémunération des agent·e·s s'accroît et modifie profondément la structure de la rémunération. Pour la CGT,

l'établissement de primes conditionnées à l'atteinte d'objectifs chiffrés est contraire à l'intérêt général du personnel des CMA. L'individualisation des salaires n'est pas une solution équitable.

Ces primes ne peuvent s'appliquer pour la majorité des personnels. En effet pour la plupart des agent·e·s, les missions ne sont pas quantifiables et donc pas mesurables en termes de résultat. Ces primes ne feront qu'amplifier la perte du sens de service public et renforçant la compétition et la désunion au sein des équipes.

En sortant ces primes du cadre des 1% de la masse salariale brute, c'est une part non négligeable des ressources financières des chambres qui seront mobilisées pour ces rémunérations, et qui ne seront mécaniquement plus disponibles pour permettre d'accroître les salaires de l'ensemble des agent·e·s.

Tant que les rémunérations seront au niveau de ce que l'on connaît, ces nouvelles primes ne favoriseront pas une saine émulation parmi les services. Au contraire, elles entraîneront des conséquences désastreuses qui découleront d'une pression quotidienne toujours accrue sur les conditions de travail, sur le travail collectif, sur les missions, sur le devenir des métiers...

La mise en place d'une indemnité de mission

Cette indemnité permettra de valoriser un·e agent·e qui accepte une activité qui ne figure pas dans les activités décrites dans la fiche de son emploi type.

L'analyse du SNCA-CGT : *Cette indemnité, sur le papier, semble une bonne chose. Les organisations syndicales ont pu obtenir que l'accord écrit de l'agent soit un préalable à l'ajout d'une activité complémentaire ne figurant pas à la fiche emploi type du statut. Mais c'est l'arbre qui cache la forêt... Les Directions ne respectent déjà pas les règles*

statutaires. Nombreux sont les salarié·e·s qui ne sont pas réévalué·e·s lorsqu'ils, elles réalisent des activités complémentaires inscrites au statut et qui devraient leur permettre d'obtenir une classification supérieure. De plus les CMAR sont, pour la plupart, en incapacité de fournir pour chaque agent·e une fiche de poste en adéquation avec les activités réellement réalisées et la fiche emploi type statutaire. Les président·e·s ont mis en place la régionalisation à marche forcée, mais force est de constater que le réseau n'a pas les moyens de ses ambitions et pour y pallier CMA France colmate les brèches avec des greffes statutaires successives.

Une Indemnité de remplacement

Cette indemnité permet de rémunérer l'effort d'un agent·e qui, après son accord écrit préalable annexé à sa fiche de poste, remplacerait totalement ou partiellement un·e autre de ses collègues sur un poste dont la rémunération est supérieure à celle de son emploi.

L'analyse du SNCA-CGT : ce qui coince ici c'est la période qui permet d'obtenir une indemnité de remplacement. En effet, pour que l'agent·e puisse prétendre à cette indemnité, il faut que le remplacement soit effectif sur une durée de plus de deux mois consécutifs. Ce critère est, pour le SNCA-CGT, beaucoup trop restrictif.

Modification pour la prime de précarité

L'objectif de cette mesure est de se caler sur une disposition applicable aux autres agent·e·s publics et de prévenir le recours aux contrats courts dans le réseau.

L'analyse du SNCA-CGT : Actuellement l'article 7 de l'annexe XIV ne prévoit cette prime que pour les CDD de six mois. La parution du décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique prévoit le versement d'une prime de précarité pour les CDD

dont la durée du contrat, renouvellement compris, est inférieure ou égale à un an, en plafonnant, comme dans le décret, aux rémunérations inférieures à deux fois le SMIC. Il semblait logique que le réseau s'aligne sur cette durée pour diminuer la précarité dans les chambres de métiers.

Protection des élu·e·s étendue aux membres de la CPL

La protection des élu·es siégeant aux commissions paritaires locales des CMA est instaurée dans le statut.

L'analyse du SNCA-CGT : C'était une demande du « collègue salarié ». Lors de la CPN 52 du 1er mars 2022, la représentante du ministre avait donné un avis favorable à la protection des élu·e·s siégeant aux commissions paritaires locales des CMA. Cette disposition sécurise le mandat des élu·e·s « du collège salarié » des CPL ; elle leur accorde les mêmes protections que les délégué·e·s syndicaux·ales.

Télécharger ici le Statut CMA – Octobre 2022