

2017-2021 – BILAN D'UNE MANDATURE SOUS HAUTE PRESSION ET CATASTROPHIQUE POUR LES AGENTS

**2018 : Loi « Liberté de choisir son avenir professionnel »
avec la réforme de l'apprentissage**

**2019 : Loi PACTE (plan d'action pour la croissance et la
transformation des entreprises) ...**

2020 : Pandémie mondiale avec confinement des populations

Une mandature marquée par d'importantes réformes

La précédente mandature a été marquée par d'importantes réformes structurelles et l'application des lois Pacte (plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises) et Liberté de choisir son avenir professionnel avec notamment la réforme de l'apprentissage.

Il s'en est suivi pour le réseau une accélération de la mise en œuvre d'un nouveau modèle économique qui se construit encore aujourd'hui.

Travail des commissions paritaires : Dialogue social ou jeu de dupe?

Le préambule de ce grand bouleversement pour les agents est sans nul doute la mise en marche forcée de la régionalisation du réseau. Hormis les CMA d'Outre-Mer, seules 3 régions sur les 13 de l'hexagone étaient déjà régionalisées.

À un rythme soutenu et dans un contexte de crise sanitaire, le collègue employeur, maître du jeu en CPN56, a polarisé le travail de la commission paritaire nationale sur les modifications statutaires nécessaires pour un passage en CMAR au 1^{er} janvier 2021. Au fur et mesure des CPN56 et CPN52, CMA-France est arrivée à faire valider toutes les mesures et dispositifs servant ses intérêts. Le président de CMA-FRANCE a considéré que pendant la mandature le dialogue social a été constructif...

Constructif, oui, mais pas pour les agents... Les belles promesses du début de mandature se sont bel et bien envolées.

Après la mandature GRISET, monsieur 0% d'augmentation, est arrivée la mandature STALTER-FOURNY, les artisans de la paupérisation chronique des agents et de la perte d'attractivité des établissements consulaires.

On nous avait promis des leviers compensatoires au gel des salaires et un dialogue social constructif pour améliorer le quotidien des agents..!



Et on a reçu la GIPA; à chaque plaie son pansement !

Voici donc le levier compensatoire tant attendu ! l'instauration au statut de la GIPA (garantie individuelle de pouvoir d'achat). Indemnité temporaire que certaine organisation syndicale considère comme une avancée sociale majeure.

Pour le SNCA-CGT, c'est réduire la négociation salariale à un traitement individuel et cela ne répond en rien à la perte de pouvoir d'achat des agents des CMA. La GIPA est un artifice que CMA-FRANCE emploie pour ne pas répondre aux mobilisations et revendications des personnels.

Au final, qu'avons nous ?

- Une perte chronique du pouvoir d'achat avec un gel des salaires depuis 12 ans.
- Un niveau de rémunération de 13 à 20% sous le marché.
- Une grille des salaires obsolète avec un niveau de base régulièrement en dessous du SMIC obligeant un rapiéçage récurrent.
- Un accroissement des inégalités de traitement entre agents.
- Un renforcement de l'individualisation des rémunérations.
- Un blocage de l'avancement des agents par le rythme des échelons et le changement de classe qui ne fonctionne pas.
- Des fiches de postes inadaptées ou non conformes.
- Des activités complémentaires non reconnues ou non suivies de promotion.
- Le mirage de la classe 3, est toujours là; très peu y accèdent !
- Une carence d'entretien annuel dans certaines chambres.
- Un statut trop sujet à interprétation ou laissant à l'employeur une grande latitude. (utilisation trop courante du terme « peut » et non pas « doit »)
- La mise en place d'un jour de carence.
- Pas de véritable CHSCT.
- Une augmentation inquiétante des risques psychosociaux (RPS) et du mal-être.
- Un COS (Comité des Oeuvres sociales) au rabais.
- Un statut qui n'est pas appliqué partout, surtout quand il est favorable aux agents.

- Des avantages locaux réduits ou supprimés pour certains établissements suite à la régionalisation.
- Un turn-over plus important à cause d'un réseau de moins en moins attractif.
- Une précarité en augmentation.
- Une mobilité parfois insupportable : Pas d'offre de reclassement ou une seule offre de reclassement.
- Une perte au niveau de la formation individuelle.
- Des droits syndicaux insuffisants au regard de la régionalisation.