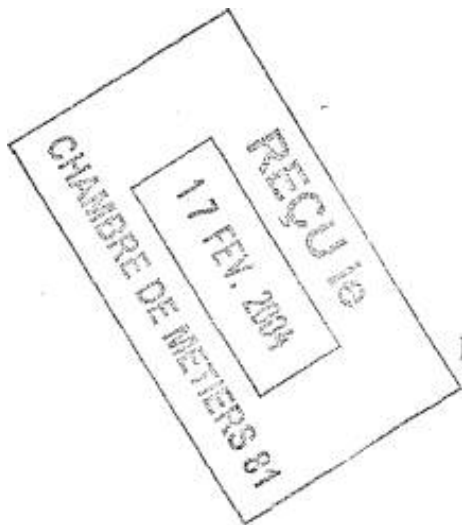




CHAMBRES DE MÉTIERS
APCM

LE PRÉSIDENT

N/Ref : DAJ/106 - Bdc04/240



Paris, le 13 FEV. 2004

Objet : Communication sur les conditions et le contenu du dialogue social et la rénovation du statut des personnels.

Madame, Monsieur le Président et cher collègue,

Les organisations syndicales représentatives des salariés des chambres de métiers diffusent régulièrement des informations sur les conditions et le contenu du dialogue social dans lesquelles, selon leur propre lecture des événements, ils attribuent régulièrement au « collègue employeurs » des attitudes ou des intentions qu'il n'a pas.

Par le présent courrier, il ne s'agit en aucune manière de porter un quelconque jugement sur les informations ainsi diffusées ni de prétendre y apporter des réponses. **Notre objectif** n'est pas de polémiquer mais **de faire évoluer, ensemble, les conditions de travail de nos collaborateurs et la performance de nos chambres de métiers.**

Simplement, il nous apparaît nécessaire pour éclairer le débat **d'apporter une information la plus précise possible sur les positions que défendent les représentants des élus des chambres de métiers et les propositions qu'ils formulent.**

Je souhaite que **le présent document soit porté par vous à la connaissance de l'ensemble des collaborateurs de la chambre de métiers, si possible par remise individuelle.**

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur le Président et cher collègue, l'expression de mes sentiments les meilleurs

P.J. -
1

Madame, Monsieur le Président de
chambre de métiers
de chambre régionale de métiers
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

ALAIN

GRISSET 

COMMUNICATION

SUR LES CONDITIONS ET LE CONTENU DU DIALOGUE SOCIAL ET LA RENOVATION DU STATUT DES PERSONNELS

SUR LA FORME ET LES CONDITIONS DU DIALOGUE

Les représentants des élus des chambres de métiers, comme les organisations syndicales de salariés, ont beaucoup investi ces dernières années en temps et en énergie pour travailler à **la rénovation du statut**.

La dernière expérience en date a été le gros investissement réalisé de 1997 à 2000 mis en sommeil par l'ouverture des négociations sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Après l'accord intervenu en juillet 2001, il a fallu plus d'une année pour retrouver les conditions du dialogue et aboutir, le 11 décembre 2002, à un accord paritaire national dans lequel les représentants de élus se sont engagés sans arrière pensée à reprendre le travail sur la rénovation du statut avec un ternie fixé à la fin de l'année 2003.

C'est pour y parvenir que les représentants des élus ont alors, de leur propre initiative, fait une proposition salariale globale sur 2002 et 2003 pour donner aux deux collèges l'esprit serein pour travailler et aboutir à la rénovation du statut en 2003.

Dans ces conditions, **à l'aube de l'année 2004, les élus des chambres de métiers ne refusent pas d'aborder une négociation sur la revalorisation de la valeur du point mais, bien évidemment et bien naturellement, lient cette négociation à une négociation globale intégrant des avancées significatives sur la rénovation du statut.**

Par ailleurs, toute allégation tendant à prétendre que le « collègue employeurs » refuse le dialogue, néglige les instances paritaires et veut passer en force sont démenties par les faits.

Au cours de l'année 2003, les représentants des élus ont participé auprès des représentants des organisations de salariés à 6 réunions du Groupe de travail de la C.P.N. 50 et à 5 réunions de la C.P.N. 50.

Ils ont au cours de l'année régulièrement alimenté de propositions l'E.S.F. dédié au Groupe de Travail de la C.P.N. 50.

Ils ont notamment transmis à l'ensemble des membres du Groupe de Travail de la C.P.N. 50 en date du 13 novembre 2003 une proposition rédigée visant à rénover le mécanisme de rémunération et la grille des emplois.

Ils restent, à ce jour, entièrement disposés à discuter avec les organisations syndicales représentatives de ces propositions dont ils ont eux-mêmes des amendements et des améliorations à proposer par rapport à ce qui a été

communiqué en novembre 2003.

[A.P.C.M. 11/02/04](#)

Les élus des chambres de métiers ont une volonté forte d'aboutir enfin (après plus de 10 ans de mobilisation infructueuse) **à une vraie rénovation du statut des personnels des chambres de métiers et cela avec deux ambitions affichées étroitement liées l'une à l'autre** : améliorer la performance et l'efficacité des **chambres de métiers et de leurs centres de formation d'apprentis** placés dans une concurrence de plus en plus vive, et **garantir à l'ensemble des personnels une meilleure maîtrise de leur carrière en leur offrant plus de perspectives et une meilleure reconnaissance de l'investissement individuel.**

Les élus des chambres de métiers demandent que la Commission paritaire nationale 52 se réunisse dans les meilleurs délais avec à l'ordre du jour la révision de l'annexe X du statut relative à l'aménagement et la réduction du temps de travail, les propositions de rénovation du statut relatives au mécanisme de rémunération et la classification des emplois, la négociation sur la valeur du point en 2004.

SUR LE FOND ET LE CONTENU DES PROPOSITIONS

1°) Sur la révision de l'annexe X

Prêter au « collègue employeurs » la volonté de revenir sur les 35 heures n'est pas sérieux. Les 35 heures découlent d'une loi de la République et s'imposent à tous.

Simplement, **les élus des chambres de métiers ont le souci d'améliorer les conditions d'aménagement des 35 heures et leurs propositions portent sur deux points**

- **Par défaut d'accord local négocié, l'horaire hebdomadaire de 35 heures s'applique.**

Deux raisons

- l'observation de l'application des 35 heures dans les chambres de métiers mais aussi dans d'autres institutions, organismes ou entreprises, montre que **l'accumulation de J.R.T.T. crée des difficultés insurmontables pour assurer la continuité du service.** C'est particulièrement le cas dans les structures à faible effectif quand il n'est possible de recourir aux services que d'un agent spécialisé dans son domaine.

Par conséquent, un horaire supérieur aux 35 heures hebdomadaires générant des J.R.T.T. ne doit être envisagé que là où c'est possible.

- **Une application par défaut des 35 heures valorise la démarche volontariste de négociation et de signature d'un accord local** qui tient compte, à la convenance des parties, de différents facteurs : usages dans la chambre de métiers, organisation des services, environnement ...

Les représentants des élus des chambres de métiers soulignent que, contrairement à certaines intentions qui leur sont prêtées, **ils n'ont nullement la** volonté de casser les accords existants. En effet, la proposition qu'ils formulent n'entraîne aucune remise en cause systématique de ces accords et n'empêche pas la négociation et la conclusion de nouveaux accords.

- **Une meilleure prise en compte des particularités d'organisation de l'année d'enseignement dans les Centres de**

Formation d'Apprentis.

Dans le fonctionnement actuel, l'année d'enseignement dans un C.F.A. étant totalement asymétrique, des professeurs de C.F.A. peuvent cumuler certaines périodes de l'année des heures de sous charge (heures payées et non effectuées) et, à d'autres périodes de l'année être rémunérés en heures supplémentaires.

C'est ce système que les élus des chambres de métiers veulent améliorer avec un double souci :

- **le souci de la bonne gestion des C.F.A.** dont la majorité sont dans des situations financières très tendues. En 2003, ce sont environ 100 000 heures en surcoût qui ont ainsi pesé sur les budgets de la soixantaine de C.F.A. gérés en direct par les chambres de métiers.

- **le souci de l'égalité de traitement entre toutes les catégories de personnel** on ne peut . percevoir des heures supplémentaires qu'à partir du moment où le temps de travail de base a été effectué.

Ce que proposent les élus des chambres de métiers : que le service de l'enseignant dû au titre de l'année d'enseignement soit calculé sur 41 semaines selon la répartition hebdomadaire moyenne suivante - 21 heures d'enseignement

- 2 heures de temps pédagogique collectif

- 12 heures de temps pédagogique individuel,

sachant que le reste des dispositions et les souplesses de la rédaction actuelle de l'annexe X demeurent et notamment le fait que l'horaire hebdomadaire d'enseignement de 21 heures en moyenne peut s'accompagner d'une fluctuation hebdomadaire de 3 heures et varier de 18 heures à 24 heures et que la détermination de l'emploi du temps des professeurs fait l'objet d'une négociation annuelle entre le Président de la chambre, le Secrétaire Général, le Directeur du C.F.A. et les délégués syndicaux.

Les heures supplémentaires seront dues en cas de dépassement de la durée annuelle de travail. Elles seront constatées et payées en fin d'année d'enseignement sous réserve de modalités particulières prévues au règlement des services. Elles donneront lieu à une majoration de 25 % de la rémunération jusqu'à la 4^e me heure et de 50 % au delà de la 4^e heure Les heures supplémentaires fixées au delà de 24 heures d'enseignement hebdomadaires seraient payées mensuellement.

Telles sont les propositions sur l'annexe X : **clarification et amélioration de l'aménagement du temps de travail dans l'intérêt de tous.**

2°) Sur la rénovation du statut

Pour les élus des chambres de métiers la rénovation du statut doit aboutir fondamentalement à **deux résultats :**

A.P.C.M./11/02/04/

Page 3 sur 6

- **Garantir les conditions d'une bonne gestion des équipes qui constituent les chambres de métiers et dont dépend en grande partie la performance. Pour cela, il faut pouvoir offrir aux collaborateurs des perspectives réelles de carrière, une bonne visibilité du déroulement de leur carrière, et des moyens pour récompenser la motivation, la compétence et l'efficacité.**

- **Garantir dans le long terme la maîtrise de l'évolution de la masse salariale** compatible avec l'évolution des ressources financières des chambres de métiers et de leurs Centres de Formation d'Apprentis..

Ces deux objectifs ne sont pas incompatibles avec le « pas plus mais mieux » concept sur la base duquel les deux collègues ont précédemment travaillé.

- C'est dans cet esprit que s'inscrit la **proposition relative à la modification du mécanisme de rémunération.**

Il n'a jamais été et il **n'est absolument pas question de supprimer l'ancienneté.** Les élus des chambres de métiers **proposent de réduire son effet et de distribuer autrement la part qui résultera de cette réduction.**

Une part d'évolution à l'ancienneté restera garantie à tout salarié (part plus grande pour les indices bas que les indices plus élevés).

Une **reconnaissance de son mérite** sera dans le même temps et complémentirement assurée à tout salarié **en fonction de sa manière** d'investir sa compétence, sa motivation et son engagement dans le projet de sa chambre de métiers. A côté d'une part d'ancienneté maintenue mais réduite c'est bien une part de rémunération variable au mérite que propose le collège employeurs, **part au mérite dont l'attribution ne pourra s'effectuer que sur la base d'une évaluation rigoureusement et régulièrement effectuée.**

Bien entendu, les élus des chambres de métiers font dans le même temps des propositions pour **garantir toute la transparence nécessaire à une telle évolution du système de rémunération** et ils entendent notamment confier à la « **commission paritaire locale** » **une information sur les mécanismes créés et sur le bilan social de la chambre de métiers.**

- Un tel mécanisme ne peut évidemment se mettre en place que dans le cadre d'une **grille des emplois et des classifications rénovée.**

La rémunération est bien sûr un élément important qu'il ne faut pas négliger et à laquelle toute personne est naturellement attentive et sensible. Mais la rénovation du statut doit aussi apporter à tout salarié une meilleure visibilité sur sa mission, sur le déroulement et sur les perspectives d'évolution de sa carrière. C'est dans ce sens que les élus des chambres de métiers proposent une **nouvelle classification des emplois qui obéit à quelques principes :**

A.P.C.M./11/02/04/

Page 4 sur 6

- **toiletter la grille des emplois existante et prendre en compte les nouveaux métiers.** Pour cela, les représentants des élus des chambres de métiers proposent de poursuivre le très bon travail qui avait été effectué au milieu des années 90 avec les organisations syndicales de salariés ;
- **reprendre les catégories statutaires existantes en rénovant le vocabulaire** employés au lieu d'agents d'exécution, distinction entre techniciens et agents de maîtrise, cadres et cadres supérieurs ;
- **mettre au point une classification structurée autour d'une vingtaine d'emplois repères** nationaux sur lesquels pourraient se rattacher les différents emplois actuels ou à venir ;
- **rechercher une flexibilité indiciaire compatible avec la classification nationale**, avec un indice minimum par fonction et un indice minimum par catégorie ;
- **caractériser des emplois sur la base de critères de compétence.**

Sur la base de ces principes une vingtaines de fiches d'emplois repères sont proposées, chaque fiche comportant une liste d'emplois rattachés, la correspondance avec les postes définis au statut actuel, le contenu de la mission, l'évaluation sur 6 critères classants, la classification proposée (catégorie, échelon et l'indice de base de l'emploi repère).

Cette classification apportera les évolutions suivantes

- un indice fixé en fonction de l'emploi et des compétences et de l'expérience de l'agent ;
- une réelle flexibilité de la classification d'où une embauche facilitée, une meilleure gestion de la carrière, etc... ;
- La suppression de la liaison automatique grade/fonction et un meilleur tuilage pour faire face aux impératifs de

gestion ;

- Une meilleure lisibilité et une meilleure transparence ;

- Et enfin une véritable ouverture vers une réelle gestion des ressources humaines par la généralisation d'un dispositif dévaluation et l'introduction d'éléments de rémunération individualisés dans le cadre d'un rééquilibrage entre ancienneté et mérite.

Il est rappelé que l'essentiel de ces propositions ont été portées à la connaissance des représentants des organisations syndicales de salariés (C.F.D.T., C.G.T./F.O. et C.G.T.) depuis la mi novembre 2003.

Depuis cette période les élus des chambres de métiers ont retravaillé leurs propositions, apporté des améliorations à leur propre texte et **sont disposés à en discuter à tout moment avec les représentants des salariés dans le but d'aboutir rapidement maintenant à la base d'un statut modernisé.**

A.P.C.M./11/02/04/

Page 5 sur 6

SUR LA VALEUR DU POINT

L'évolution de la valeur du point chambre de métiers, **en effet report 2003 été de + 1,6 % au 1^e** janvier 2004 (+ 0,8 % au 1^{er} janvier 2003 et + 0,8 % au juillet 2003).

Dans le même temps, l'effet report au 1^e janvier 2004, dans la fonction publique est de 0 % (aucune augmentation en 2003).

Néanmoins, dans le cadre d'une négociation globale sur les sujets ci-dessus exposés, les élus des chambres de métiers sont disposés, avec effet rétroactif, au 1^{er} janvier 2004 à suivre l'évolution de la valeur du point annoncée dans la fonction publique, soit + 0,5 %.

SUR LA C.P.N. 52

Il nous apparaît important de vous apporter des précisions quant aux informations qui ont circulé sur la dissolution de la C.P.N. 52

En son temps, la C.G.T.-F.O. et la C.G.T. ont déposé un recours contre l'arrêté du 7 août 2000 par lequel le Secrétaire d'Etat en charge de l'Artisanat avait arrêté la composition de la C.P.N. 52.

Le motif du recours exposé était l'absence de représentation de la CG.T. au sein de la C.P.N. 52.

Ce n'est que récemment, le 2 février 2004, que le conseil d'Etat a annulé l'arrêté de nomination du 7 août 2000.

La C.P.N. 52 ne pourra donc se réunir que lorsqu'un nouvel arrêté de désignation aura été pris..

.P.C.M.1111a2/041