

**REVISIONS DU STATUT DU PERSONNEL DES CMA
PROPOSEES AU VOTE DE LA CPN 52**

1- L'augmentation de la valeur du point d'indice ✓

La proposition de la CFDT d'augmenter de 3% de la valeur du point d'indice a reçu un vote défavorable à deux reprises :

- lors de la première présentation de la proposition CFDT, lors de la CPN du 29 mars 2018, 5 votes étaient défavorables et 5 votes étaient favorables ;
- la seconde fois, lors de la CPN 56 du 17 mai 2018, 5 votes étaient défavorables et 5 votes étaient favorables.

Il en est de même des propositions CGT qui ont été présentées :

- lors de la CPN 56 du 29 mars 2018, dans les termes suivants :
 - i) passage de la valeur du point de 5, 21 à 5, 49,
 - ii) un indice minimal sur les grilles fixé à 310 point, et
 - iii) aucun agent rémunéré en dessous de 1700€ brut mensuel)
- et lors de la CPN 56 du 17 mai 2018, selon les termes suivants :
 - i) passage de la valeur du point de 5, 21 à 6, 21,
 - ii) indice minimal à 300 points, et
 - iii) aucun agent rémunéré en dessous de 1 800€ brut mensuel.

Les propositions de la CFDT et de la CGT sont donc soumises au vote de la CPN 52.

REJETE

3- Compensation de la hausse de la CSG Ok

Exposé des motifs :

Il s'agit d'insérer dans le statut du personnel les modalités de calcul de l'indemnité compensant la perte de salaire induite, pour certains agents, par l'augmentation de la CSG.

Les agents contractuels ou de droit privé (apprentis, contrats aidés), qui n'étaient pas soumis aux cotisations pour fonds national de solidarité sont exclus du champ de l'article 22 bis. Les agents recrutés à compter du 1er janvier 2018 bénéficient des mêmes conditions de traitement.

Les absences non rémunérées (jour de grève, congé sans solde, maladie sans traitement, etc.) sont déduites de la base de calcul de l'indemnité.

Les IJSS sont soumises à un taux de CSG de 3,8% qui n'a pas augmenté. Dès lors, ces sommes doivent être exclues de la base de calcul. Cette méthode est sans incidence sur le net perçu par l'agent (IJSS + maintien de salaire).

Les agents rémunérés pour activité accessoire au sens du IV de l'article 2 du décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017 sont exclus du champ de cette indemnité.

Décisions de la CPN 56 du 29 mars 2018 et proposée à la CPN 52 :

a- En légistique :

Il est créé un article 22 bis ainsi rédigé :

« Art. 22 bis - Pour l'application de l'article 113 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, il est versé mensuellement à chaque agent titulaire ou stagiaire, à temps plein ou à temps

Commission paritaire nationale 52

4 juillet 2018

partiel, des établissements visés à l'article 1^{er} une indemnité compensatrice de l'augmentation de la CSG tenant compte de la suppression de la cotisation maladie et du fonds national de solidarité.

La base de calcul de cette indemnité est constituée de la rémunération mensuelle indiciaire brute et de l'ensemble des éléments de rémunération, à l'exception des indemnités journalières de sécurité sociale.

Pour l'établissement de cette indemnité, les contributions patronales au titre de la prévoyance et de la complémentaire santé ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'assiette de la CSG.

Pour les agents à temps partiel, l'indemnité est proportionnelle au temps de travail.

En cas de changement de quotité de travail ou en cas d'absence le montant de l'indemnité varie, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement. »

L'article 24 du statut du personnel est complété par les dispositions suivantes :

« L'indemnité visée à l'article 22 bis est ajoutée au total des traitements de base pour le calcul du treizième mois. »

b- Version consolidée du statut du personnel si la mesure est adoptée par la CPN 52 :

Article 22 bis – nouveau – du statut du personnel

Pour l'application de l'article 113 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, il est versé mensuellement à chaque agent titulaire ou stagiaire, à temps plein ou à temps partiel, des établissements visés à l'article 1^{er} une indemnité compensatrice de l'augmentation de la CSG tenant compte de la suppression de la cotisation maladie et du fonds national de solidarité.

La base de calcul de cette indemnité est constituée de la rémunération mensuelle indiciaire brute et de l'ensemble des éléments de rémunération, à l'exception des indemnités journalières de sécurité sociale. Pour l'établissement de cette indemnité, les contributions patronales au titre de la prévoyance et de la complémentaire santé ne sont pas prises en compte dans le calcul de l'assiette de la CSG.

Pour les agents à temps partiel, l'indemnité est proportionnelle au temps de travail.

En cas de changement de quotité de travail ou en cas d'absence le montant de l'indemnité varie, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement.

Article 24 du statut du personnel :

Les établissements mentionnés à l'article 1^{er} attribuent, chaque année, au personnel, un treizième mois égal au douzième du total des traitements de base versés dans l'année, y compris les indemnités perçues au titre du congé de maternité et de celles se rapportant à des périodes imputables à un accident du travail, à une affection de longue durée à l'exclusion de toutes autres indemnités journalières émanant de la sécurité sociale.

Le paiement peut être fractionné en deux versements semestriels.

L'indemnité visée à l'article 22 bis est ajoutée au total des traitements de base pour le calcul du treizième mois.

Avis de la CPN56

Les articles 22 bis nouveau et 24 modifié ont fait l'objet d'un vote favorable à l'unanimité lors de la CPN 56 du 29 mars 2018 (cinq votes favorables pour le collège salarié, cinq votes favorables pour le collège employeur).

ADOPTÉ

4- Complémentaire santé obligatoire

Exposé des motifs :

La complémentaire santé ne peut plus être considérée comme un avantage local.

Commission paritaire nationale 52

4 juillet 2018

La complémentaire santé prévue de manière facultative à l'article 77 du statut du personnel est donc supprimée, et un article 46 Bis, dans le chapitre relatif aux questions sociales et médicales, est créé pour la rendre obligatoire pour l'ensemble du réseau.

Décisions de la CPN 56 du 20 décembre 2017 et proposée à la CPN 52 :

a- En légistique :

- Au premier alinéa du II de l'article 77 du statut du personnel les mots suivants sont supprimés :
« *complémentaire maladie*, ».

- Le deuxième alinéa du II de l'article 77 du statut du personnel est supprimé.

- Au chapitre VII du statut du personnel, relatif aux questions sociales et médicales, après l'article 46 est inséré un article 46 Bis ainsi rédigé :

« L'ensemble des agents bénéficie d'une couverture en complémentaire santé collective et obligatoire mise en place par chaque établissement dans les conditions définies par la législation en vigueur.

Les modalités sont arrêtées par l'assemblée générale de l'APCMA et après consultation des organisations syndicales représentatives.

Le cahier des charges est transmis aux organisations syndicales représentatives. ».

b- Version consolidée du statut du personnel, si la mesure est adoptée par la CPN 52 :

Le II de l'article 77 est ainsi rédigé : En dehors des actions couvertes par l'objet du comité des œuvres sociales, quand il est créé, seuls les avantages locaux suivants peuvent être de manière limitative, dans le respect de la réglementation qui leur est applicable, maintenus ou mis en place dans les établissements mentionnés à l'article 1er : **complémentaire maladie**, titres restaurant, cadeaux de Noël enfants, supplément familial et voiture de fonction. Toute autre disposition ne peut être maintenue ou mise en place qu'après accord de la commission paritaire nationale visée à l'article 56.

~~La prise en charge de la complémentaire maladie par l'employeur est comprise entre 45 % et 60 %.~~

Au chapitre VII du statut du personnel, relatif aux questions sociales et médicales, après l'article 46 est inséré un article 46 Bis ainsi rédigé : **« L'ensemble des agents bénéficie d'une couverture en complémentaire santé collective et obligatoire mise en place par chaque établissement dans les conditions définies par la législation en vigueur.**

Les modalités sont arrêtées par l'assemblée générale de l'APCMA et après consultation des organisations syndicales représentatives.

Le cahier des charges est transmis aux organisations syndicales représentatives. » .

Avis de la CPN56 :

Avis favorable à l'unanimité lors de la CPN 56 du 20 décembre 2017 (douze votes favorables).

ADOPTÉ

5- Le télétravail

Exposé des motifs

Tous les agents des fonctions publiques et les salariés du secteur privé ont la possibilité d'exercer leurs fonctions en télétravail.

Le télétravail vise à améliorer la qualité de vie au travail des agents en trouvant un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Ce système a également des avantages pour l'encadrant et l'établissement : suppression de la fatigue et des risques liée aux transports, économie, augmentation de capacités de

Commission paritaire nationale 52

4 juillet 2018

concentration, souplesse d'organisation du travail, management participatif (plus d'autonomie, responsabilisation, contrôle par les résultats, diminution de l'absentéisme, etc).

Il convient d'envisager cette possibilité pour les agents des chambres de métiers et de l'artisanat en mettant en œuvre une expérimentation.

Les chambres de métiers et de l'artisanat étant des établissements publics administratifs de l'Etat, le dispositif proposé est inspiré de la réglementation prévue dans la fonction publique.

Il est ainsi inséré un nouvel article 26 bis et une annexe XXII afin de mettre en place le télétravail à titre expérimental.

Décisions de la CPN 56 du 17 mai 2018 et proposée à la CPN 52 :

Insertion d'un article 26 bis avec renvoi à une nouvelle annexe du statut du personnel

Il s'agit d'encadrer le principe du télétravail. Une nouvelle annexe XXII définit les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail par adaptation du décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Après l'article 26 du statut du personnel est inséré un article 26 bis ainsi rédigé :

« A compter du 1^{er} octobre 2018, sont autorisés à expérimenter le télétravail, les établissements candidats, sur avis de leur bureau et après délibération de leur assemblée générale. La délibération de l'assemblée générale de la chambre est transmise pour information au président de la CPN 56 et à l'observatoire national des emplois.

Un rapport d'évaluation annuel sera transmis à l'observatoire national des emplois en annexe du bilan social.

La période d'expérimentation prendra fin le 31 décembre 2019. Un rapport d'évaluation sera réalisé par l'observatoire national des emplois afin de déterminer, si l'expérimentation est probante. Au vu de ce rapport, si la CPN 56 l'estime nécessaire les conditions de cet article seront revues ou supprimées. En l'absence d'avis contraire de la CPN 56, le télétravail prendra son plein effet dans le réseau des chambres de métiers et de l'artisanat.

Les agents des établissements qui suivent l'expérimentation peuvent exercer leurs fonctions en télétravail tel qu'il est défini au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail et dans les conditions définies à l'annexe XXII du statut du personnel. L'exercice des fonctions en télétravail est accordé à la demande de l'agent et après accord du président de l'établissement sur avis du secrétaire général ou directeur général pour l'APCMA et sur proposition écrite du chef de service. Il peut y être mis fin à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance. Les agents télétravailleurs bénéficient des droits prévus par le présent statut applicables aux agents. »

Article adopté à l'unanimité par les membres de la CPN 56 (dix votes favorables)

Après l'annexe XXI est inséré une annexe XXII ainsi rédigée :

« Annexe XXII – Dispositions relatives au télétravail

La présente annexe est applicable aux agents des établissements visés à l'article 1er du présent statut et relevant de l'article 26 bis dans les conditions définies ci-dessous.

Préambule adopté à l'unanimité par les membres de la CPN 56 (dix votes favorables)

Article 1^{er}

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son établissement sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son lieu d'affectation au choix de l'agent.

Article adopté à l'unanimité par les membres de la CPN56 (dix votes favorables)

Article 2

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à deux jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation de l'agent ne peut être inférieur à trois jours par semaine.

Les seuils définis au premier alinéa s'apprécient sur une base mensuelle dans la limite maximale de quatre jours consécutifs en télétravail.

Les seuils définis au premier alinéa sont proportionnels au temps de travail de l'agent.

Article adopté à la majorité par les membres de la CPN 56 (sept membres de la CPN 56 favorables : cinq pour le collège employeur et deux pour le collège salarié (CGT). Trois membres de la CPN 56 se sont abstenus pour le collège salarié (CFDT))

Article 3

A la demande des agents dont l'état de santé le justifie et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, il peut être dérogé pour six mois maximum aux conditions fixées par l'article 2. Cette dérogation est renouvelable une fois après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail.

Article adopté à l'unanimité par les membres de la CPN 56 (dix votes favorables)

Article 4

L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent. Celle-ci précise les modalités d'organisation souhaitées, notamment les jours de la semaine travaillés sous cette forme ainsi que le ou les lieux d'exercice.

Le président de l'établissement sur avis du secrétaire général ou du directeur général en ce qui concerne l'APCMA, sur proposition écrite du chef de service, apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées, l'intérêt du service et, lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent, la conformité des installations aux spécifications techniques précisées par l'employeur.

La durée de l'autorisation est d'un an maximum. L'autorisation est renouvelée par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier. En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande.

L'autorisation peut prévoir une période d'adaptation de trois mois maximum.

En dehors de la période d'adaptation prévue à l'alinéa précédent, il peut être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l'initiative du chef de service, du secrétaire général ou du directeur général en ce qui concerne l'APCMA ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance d'un mois. Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail par le président de l'établissement, à l'initiative du chef de service, du secrétaire général ou du directeur général en ce qui concerne l'APCMA, le délai de prévenance peut être réduit à quinze jours en cas de nécessité du service dûment motivée. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à quinze jours.

Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par un agent exerçant des activités éligibles fixées par l'un des actes mentionnés à l'article 6 ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'établissement doivent être précédés d'un entretien et motivés. La commission paritaire locale en est informée.

Article adopté à l'unanimité par les membres de la CPN 56 (dix votes favorables)

Article 5

Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation, y compris par le droit à la déconnexion prévu au 7° de l'article L. 2242-17 du Code du travail.

Commission paritaire nationale 52

4 juillet 2018

L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

Article adopté à l'unanimité par les membres de la CPN 56 (dix votes favorables)

Article 6

I-L'assemblée générale de l'établissement, après avis de la commission paritaire locale siégeant en formation de comité d'hygiène et de sécurité visée à l'article 54 du présent statut, fixe dans son règlement des services :

1° Les activités éligibles au télétravail ;

2° La liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'établissement pour l'exercice des fonctions en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements ;

3° Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données ;

4° Les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé ;

5° Les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité ;

6° Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;

7° Les modalités de prise en charge, par l'employeur, des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;

8° Les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ;

9° La durée de l'autorisation mentionnée à l'article 4 si elle est inférieure à un an.

II-La commission paritaire locale est informée du nombre de demande d'exercice en télétravail, du nombre d'autorisation accordée et du nombre de refus.

III-La commission paritaire locale dans sa formation comité d'hygiène et sécurité, peut être saisie par le collègue salarié pour avoir communication des noms des agents bénéficiant du télétravail.

Article adopté à l'unanimité par les membres de la CPN 56 (dix votes favorables)

Article 7

I. - L'acte autorisant l'exercice des fonctions en télétravail mentionne :

1° Les fonctions de l'agent exercées en télétravail ;

2° Le lieu ou les lieux d'exercice en télétravail ;

3° Les jours de référence travaillés, d'une part, sous forme de télétravail et, d'autre part, sur site, compte tenu du cycle de travail applicable à l'agent, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail de l'agent ou aux amplitudes horaires de travail habituelles ;

4° La date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail et sa durée ;

5° Le cas échéant, la période d'adaptation prévue à l'article 4 et sa durée.

II. - Lors de la notification de l'acte mentionné au I, le chef de service remet à l'agent intéressé :

1° Un document d'information indiquant les conditions d'application à sa situation professionnelle de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment :

a) La nature et le fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ;

b) La nature des équipements mis à disposition de l'agent exerçant ses activités en télétravail et leurs conditions d'installation et de restitution, les conditions d'utilisation, de renouvellement et de maintenance de ces équipements et de fourniture, par l'employeur, d'un service d'appui technique;

2° Une copie des règles mentionnées à l'article 6 et un document rappelant ses droits et obligations en matière de temps de travail et d'hygiène et de sécurité.

Article adopté à l'unanimité par les membres de la CPN 56 (dix votes favorables)

Article 8

Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté à la commission paritaire locale siégeant en formation de comité d'hygiène et de sécurité. Le bilan social de l'établissement intègre cette information. Les risques liés aux postes en télétravail sont pris en compte dans le document mentionné à l'article R. 4121-1 du code du travail.

Article adopté à l'unanimité par les membres de la CPN 56 (dix votes favorables)

Article 9

Une délégation du comité d'hygiène et de sécurité peut procéder, à intervalles réguliers à la visite sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail. Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit.

Cette visite donne lieu à un rapport présenté au comité d'hygiène et de sécurité.

Article adopté à l'unanimité par les membres de la CPN 56 (dix votes favorables)

Article 10

Le bilan annuel présenté à l'ONE auprès de l'APCMA renseigne sur le nombre d'agents concernés par le télétravail, les catégories et les emplois type concernés.»

Article adopté à l'unanimité par les membres de la CPN 56 (dix votes favorables)

ADOPTE

6 – Le Compte épargne temps

Exposé des motifs :

Cette réécriture d'un alinéa de l'article 28 du statut du personnel des chambres de métiers et de l'artisanat et l'insertion d'une annexe XXIV, visent à permettre aux agents de mettre sur un compte épargne temps les congés qu'ils n'ont pas pu poser avant le 31 mai de l'année suivante. Les droits ainsi acquis ne seront pas perdus et pourront être utilisés ultérieurement dans les conditions définies à l'annexe XXIV. Une précision du II du 1- l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels administratifs de l'annexe X qui vise le CET est également nécessaire pour prendre en compte ces modifications. Il est proposé de différencier le plafond du compte épargne-temps en fonction de l'âge afin de donner aux agents de plus de 57 ans la possibilité de poser davantage de congés en amont de leur départ en retraite, s'ils le souhaitent.

Avis de la CPN 56 du 17 mai 2018 :

La CPN 56 s'est prononcée par un vote global du dispositif, et non article par article

- 8 favorables (collège employeur et CFDT)
- 2 contres (CGT)
- 0 abstention

Article 1^{er} :

Dispositif :

A l'article 28 du statut du personnel les mots suivants sont supprimés : « *Les congés non pris avant le 30 avril de l'année suivante ne peuvent donner lieu ni à report, sauf lorsqu'il relève de la responsabilité de l'employeur, ni à indemnité compensatrice.* » et sont remplacés par « *L'annexe XXIV prévoit les conditions*

4 juillet 2018

dans lesquelles l'établissement met en place le compte épargne-temps pour les congés non pris avant le 31 mai de l'année suivante. »

Article 2

Dispositif :

« Annexe XXIV : Compte épargne temps

Article 1

Un compte épargne-temps est ouvert à la demande de l'agent, qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Les droits à congé accumulés sur ce compte sont utilisés conformément aux dispositions de la présente annexe.

Article 2

Les dispositions de la présente annexe sont applicables aux agents titulaires et non titulaires, qui, exerçant leurs fonctions au sein des établissements mentionnés à l'article 1^{er} du statut du personnel des chambres de métiers et de l'artisanat, sont employés de manière continue et ont accompli au moins une année de service.

Ces dispositions s'appliquent dans les mêmes conditions aux agents nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

Les agents stagiaires, visés au premier alinéa de l'article 11 du statut, ne peuvent pas bénéficier d'un compte épargne-temps.

Ceux qui avaient acquis antérieurement des droits à congés au titre d'un compte épargne-temps en qualité d'agent titulaire ou d'agent non titulaire ne peuvent pas les utiliser pendant la période de stage.

Article 3

Le compte épargne-temps est alimenté par le report de jours de réduction du temps de travail, dans la limite de trois jours maximum par an, et par le report de congés annuels tels que prévus par l'article 28 du statut du personnel des chambres de métiers et de l'artisanat, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à vingt.

Le compte épargne-temps ne peut être alimenté par le report de jours de fractionnement.

Article 3-1

L'agent ne peut utiliser les droits ainsi épargnés sur le compte épargne temps que sous forme de congés, pris dans les conditions mentionnées à l'article 28 du statut du personnel des chambres de métiers et de l'artisanat.

Article 4

Chaque jour est maintenu sur le compte épargne-temps, sous réserve que le nombre total de jours inscrits sur le compte n'excède pas trente jours. Ce plafond est porté à soixante jours pour les agents qui ont plus de 57 ans, date anniversaire.

Les jours ainsi maintenus sur le compte épargne-temps peuvent être utilisés sous forme de congés, pris dans les conditions mentionnées à l'article 28 du statut du personnel des chambres de métiers et de l'artisanat. Les droits acquis sur le compte épargne temps ne seront indemnisés que dans les situations suivantes :

- licenciement ;
- en cas de démission uniquement si, sur demande de son supérieur hiérarchique, l'agent ne peut pas poser les droits acquis du compte épargne temps en raison des nécessités de service ;
- en cas de décès dans les conditions prévues à l'article 8 de la présente annexe.

L'indemnisation est fixée par référence à la dernière rémunération de l'agent.

Article 5

Les congés pris au titre du compte épargne-temps sont assimilés à une période d'activité et sont rémunérés en tant que telle. Pendant ces congés, l'agent conserve, notamment, ses droits à avancement et à retraite et le droit aux congés prévus à l'article 28 du statut du personnel des chambres de métiers et de l'artisanat. Il conserve également la rémunération qui était la sienne avant l'octroi de ce congé. Lorsque l'agent bénéficie d'un de ces congés, la période de congé en cours au titre du compte épargne-temps est suspendue. A l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité ou d'un congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, l'agent, qui en fait la demande conformément aux dispositions mentionnées à l'article 31, bénéficie de plein droit des droits à congés accumulés sur son compte épargne-temps.

Article 6

L'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du compte épargne-temps :

1° En cas de changement d'établissement mentionné à l'article 1er du présent statut par voie de mutation prévue à l'article 42 ou de détachement prévu à l'article 33, par convention entre l'établissement d'origine et l'établissement d'accueil ; en l'absence de convention de reprise des droits acquis, ses droits sont posés sous forme de congés ou indemnisés par l'établissement d'origine à l'agent si ce dernier n'a pu poser ses congés en raison de nécessités du service.

2° En cas de mise à disposition prévue à l'article 33 du statut du personnel des chambres de métiers et de l'artisanat ; les droits sont ouverts et la gestion du compte épargne-temps est assurée par l'établissement d'affectation.

3° Lorsqu'il est placé en disponibilité dans les conditions prévues par l'article 34 du statut du personnel des chambres de métiers et de l'artisanat ; les intéressés conservent leurs droits sans pouvoir les utiliser pendant la période de disponibilité.

Article 7

Tout refus opposé à une demande de congés au titre du compte épargne-temps doit être motivé. L'agent peut former un recours devant l'autorité dont il relève, qui statue après consultation de la commission paritaire locale.

Article 8

En cas de décès de l'agent, les droits acquis au titre de son compte épargne-temps donnent lieu à une indemnisation de ses ayants droit. L'indemnisation est fixée par référence à la dernière rémunération de l'agent.

Article 9

Les établissements peuvent, par convention, prévoir des modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par un agent bénéficiaire d'un compte épargne-temps à la date à laquelle cet agent change, par la voie d'une mutation ou d'un détachement, d'établissement.

Article 10

Un compte épargne-temps ne peut être alimenté avec des jours acquis avant le 1er janvier de l'année de publication de la présente annexe.

Article 3

Au II du 1 - L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DES PERSONNELS ADMINISTRATIFS de l'annexe X, les mots « lorsque les règles en seront définies » sont supprimés de la phrase « Les J.R.T.T. pourront être épargnés dans un compte épargne temps lorsque les règles en seront définies. »

ADOPTE

7- Le fonds de sécurisation des parcours professionnels pour l'ensemble des agents

Exposé des motifs :

Cette modification vise à inscrire dans le statut que l'ensemble des catégories de personnel, bénéficient du dispositif du fond de sécurisation des parcours professionnels (FSPP).

Décisions de la CPN 56 du 20 décembre 2017 et proposée à la CPN 52 :

a- En légistique :

A l'article 44 du statut du personnel, il est créé un IV ainsi rédigé : « *L'agent bénéficie, s'il le demande pendant la période de préavis, du dispositif prévu dans le cadre du fonds de sécurisation des parcours professionnels ou dans le cadre des fonds de période de professionnalisation gérés par le Conseil national partiaire de la formation prévu par l'annexe XIII du statut du personnel* ».

b- Version consolidée du statut du personnel si la mesure est adoptée par la CPN 52 :

L'article 44-IV du statut du personnel est ainsi rédigé : « L'agent bénéficie, s'il le demande pendant la période de préavis, du dispositif prévu dans le cadre du fonds de sécurisation des parcours professionnels ou dans le cadre des fonds de période de professionnalisation gérés par le Conseil national partiaire de la formation prévu par l'annexe XIII du statut du personnel. ».

Avis de la CPN56 (20 décembre 2017) :

Favorables : 11

Contre : 0

Abstentions : 0

ADOPTÉ

8 - Articles 11 et 12 de l'annexe VIII – Droit syndical

Exposé des motifs :

Il s'agit d'introduire des précisions s'agissant des autorisations spéciales accordées aux représentants des organisations syndicales :

- les catégories de réunions pour lesquelles les membres des OS sont autorisés à s'absenter sont précisées.
- les articles 11 et 12 de l'annexe VIII traitant de ces questions sont unifiés.

Décisions de la CPN 56 du 20 décembre 2017 et proposée à la CPN 52 :

a- En légistique :

L'article 11 de l'annexe VIII est ainsi rédigé : « Des autorisations spéciales d'absence avec maintien de salaire sont accordées, aux représentants des organisations syndicales qui sont mandatés pour assister aux congrès syndicaux ou instances syndicales dont ils sont membres élus ou pour lesquels ils sont nommément désignés conformément aux dispositions des statuts de l'organisation, quel que soit le niveau de cet

Commission paritaire nationale 52

4 juillet 2018

organisme dans la structure du syndicat considéré. La durée de ces autorisations, accordées à un même agent au cours d'une année, ne peut excéder dix jours.

Cette durée est portée à vingt jours par an lorsque les agents visés à l'alinéa précédent sont amenés à participer aux congrès ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales et aux réunions des organismes directeurs des syndicats nationaux, des instances syndicales, des confédérations, des fédérations, des unions régionales et des unions départementales de syndicats. ».

L'article 12 est supprimé

b- Version consolidée du statut du personnel, si la mesure est adoptée par la CPN 52 :

L'article 11 de l'annexe VIII est rédigé comme suit :

« Des autorisations spéciales d'absence avec maintien de salaire sont accordées, aux représentants des organisations syndicales qui sont mandatés pour assister aux congrès syndicaux ou instances syndicales dont ils sont membres **élus ou pour lesquels ils sont nommément désignés conformément aux dispositions des statuts de l'organisation**, quel que soit le niveau de cet organisme dans la structure du syndicat considéré. La durée de ces autorisations, accordées à un même agent au cours d'une année, ne peut excéder dix jours.

Cette durée est portée à vingt jours par an lorsque les agents visés à l'alinéa précédent sont amenés à participer aux congrès **ou aux réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales et aux réunions des organismes directeurs** des syndicats nationaux, des instances syndicales, des confédérations, des fédérations, des unions régionales et des unions départementales de syndicats. ».

L'article 12 de l'annexe VIII est supprimé.

Avis de la CPN56 :

Ces modifications ont été adoptées à l'unanimité (douze votes favorables).

ADOPTÉ

9 - La suppression du niveau 1 de la catégorie employé

Exposé des motifs :

Aujourd'hui, suite aux revalorisations successives du SMIC, le premier niveau de rémunération de la catégorie employé n'est plus cohérent avec la progression indiciaire initialement prévue à l'intérieur de ce niveau et au sein de la grille employé. La CPN 56 a donc voté sa suppression.

Cette suppression s'accompagne d'un classement des personnels concernés au niveau 2 de leur emploi, à l'indice égal ou immédiatement supérieur, au minimum dans leur classe d'origine. Par ailleurs, les agents conservent le bénéfice de leur ancienneté.

Pour ce faire, le statut du personnel doit être modifié à 4 égards :

- 1- un nouvel article 79 a été inséré au sein du statut du personnel ;
- 2- l'échelle indiciaire de la catégorie « employé », qui figure à l'annexe II du statut, a été modifiée ;
- 3- l'article 22 du statut a été modifiée ;
- 4- un certain nombre de fiche d'emplois repères et de fiches emplois figurant à l'annexe I du statut ont été mises à jour.

C'est désormais le niveau 2 (et non plus le niveau 1) de la catégorie employé qui doit permettre une rémunération au moins égale à la valeur du SMIC. Il en est de même pour l'indice du 1^{er} échelon de la catégorie technicien.

Commission paritaire nationale 52

4 juillet 2018

Par ailleurs, dans l'hypothèse où la valeur du SMIC correspondrait à un indice supérieur à celui du 1er échelon, l'échelle indiciaire de la classe 1 du niveau 2 de la catégorie employé et l'échelle indiciaire de la classe 1 du niveau 1 de la catégorie technicien seraient recalculées en ajoutant à chaque échelon le nombre de points correspondant à la différence entre le nouvel indice du 1er échelon et l'ancien.

Ces mesures ont été adoptées à l'unanimité lors de la CPN 56 du 20 Décembre 2017 (12 voix en faveur)

- **Insérer un nouvel article 79 au sein du statut du personnel :**

Article 79 :

« A compter du premier jour du mois suivant la publication de l'avis de la commission paritaire nationale au Journal officiel, les échelles indiciaires du niveau 1 de la catégorie employé sont supprimées. Les agents qui y sont positionnés sont reclassés au niveau 2 de cette même catégorie à l'indice égal ou immédiatement supérieur au minimum dans sa classe d'origine. Les agents conservent le bénéfice de leur ancienneté. »

- **La mise à jour de l'échelle indiciaire figurant à l'Annexe II du statut**

Le nouvel article 79 a des conséquences sur l'annexe II du statut du personnel, il convient donc de l'adapter également.

- 1- L'échelle indiciaire telle qu'elle est aujourd'hui inscrite dans le statut du personnel :

2- CATÉGORIE EMPLOYÉ

NIVEAU 1					NIVEAU 2					NIVEAU 3				
Ech.	Durée de présence dans l'échelon	Classe 1 0-25%	Classe 2 10-40%	Classe 3 30-60%	Ech.	Durée de présence dans l'échelon	Classe 1 0-25%	Classe 2 10-40%	Classe 3 30-60%	Ech.	Durée de présence dans l'échelon	Classe 1 0-25%	Classe 2 10-40%	Classe 3 30-60%
1	2	270	297	351	1	2	290	319	377	1	2	310	341	403
2	2	277	307	364	2	2	298	330	392	2	2	318	353	419
3	2	284	317	377	3	2	306	341	407	3	2	326	365	435
4	2	291	327	390	4	2	314	352	422	4	2	334	377	451
5	2	298	337	403	5	2	321	363	436	5	2	342	388	466
6	4	305	347	416	6	4	328	374	450	6	4	350	400	481
7	4	312	357	432	7	4	335	385	464	7	4	358	412	496
8	4	319	367		8	4	342	396		8	4	366	423	
9	4	326	378		9	4	349	406		9	4	374	434	
10	4	332			10	4	356			10	4	381		
11	4	338			11	4	363			11	4	388		
12					12					12				
13					13					13				
14					14					14				

Commission paritaire nationale 52
4 juillet 2018

- 3- L'échelle indiciaire qui a été votée par la CPN 56 du 20 décembre 2017, et qui est proposée à la CPN 52 :

Catégorie "employé"														
NIVEAU 1					NIVEAU 2					NIVEAU 3				
Ech.	Durée	classe 1	classe 2	classe 3	Ech.	Durée	classe 1	classe 2	classe 3	Ech.	Durée	classe 1	classe 2	classe 3
1	2				1	2	290	319	377	1	2	310	341	403
2	2				2	2	298	330	392	2	2	318	353	419
3	2				3	2	306	341	407	3	2	326	365	435
4	2				4	2	314	352	422	4	2	334	377	451
5	2				5	2	321	363	436	5	2	342	388	466
6	4				6	4	328	374	450	6	4	350	400	481
7	4				7	4	335	385	464	7	4	358	412	496
8	4				8	4	342	396		8	4	366	423	
9	4				9	4	349	406		9	4	374	434	
10	4				10	4	356			10	4	381		
11	4				11	4	363			11	4	388		
12					12					12				
13					13					13				
14					14					14				

• **Article 22 :**

Exposé des motifs

L'objectif est de maintenir la cohérence de l'article 22 après la modification de l'échelle indiciaire. En effet, lors de chaque augmentation du SMIC, en application de l'article 22 du statut du personnel, l'échelle indiciaire est recalculée afin que le premier indice de l'échelle soit égal au salaire minimum obligatoire et que la progression indiciaire de l'échelle concernée soit préservée.

Décision de la CPN 56 et proposée à la CPN 52 :

a) *En légistique*

Le troisième alinéa de l'article 22 du statut du personnel est ainsi rédigé :

« L'indice du 1er échelon de la classe 1 du niveau 2 de la catégorie employé et l'indice du 1er échelon de la classe 1 du niveau 1 de la catégorie technicien de l'échelle indiciaire mentionnée à l'annexe II associés à la valeur du point doit permettre de servir une rémunération au moins égale à la valeur du SMIC. Dans l'hypothèse où la valeur du SMIC correspondrait à un indice supérieur à celui du 1er échelon, l'échelle indiciaire de la classe 1 du niveau 2 de la catégorie employé et l'échelle indiciaire de la classe 1 du niveau 1 de la catégorie technicien seraient recalculées en ajoutant à chaque échelon le nombre de points correspondant à la différence entre le nouvel indice du 1er échelon et l'ancien. ».

b) Version consolidée du statut du personnel si la mesure est adoptée par la CPN 52 :

Art. 22 - La valeur du point est fixée par la commission paritaire nationale instituée par la loi du 10 décembre 1952 après examen par la commission paritaire nationale prévue par l'article 56.
Après modification, la nouvelle valeur du point est portée à la connaissance des établissements mentionnés à l'article 1er dans les quinze jours qui suivent la réunion de la commission paritaire nationale instituée par la loi du 10 décembre 1952, par les soins de son président.

4 juillet 2018

~~L'indice du 1er échelon de la classe 1 du niveau 1 de la catégorie employé de l'échelle indiciaire mentionnée à l'annexe II associé à la valeur du point doit permettre de servir une rémunération au moins égale à la valeur du SMIC. Dans l'hypothèse où la valeur du SMIC correspondrait à un indice supérieur à celui du 1er échelon, l'échelle indiciaire de la classe 1 du niveau 1 serait recalculée en ajoutant à chaque échelon le nombre de points correspondant à la différence entre le nouvel indice du 1er échelon et l'ancien. L'indice du 1er échelon de la classe 1 du niveau 2 de la catégorie employé et l'indice du 1^{er} échelon de la classe 1 du niveau 1 de la catégorie technicien de l'échelle indiciaire mentionnée à l'annexe II associés à la valeur du point doit permettre de servir une rémunération au moins égale à la valeur du SMIC. Dans l'hypothèse où la valeur du SMIC correspondrait à un indice supérieur à celui du 1er échelon, l'échelle indiciaire de la classe 1 du niveau 2 de la catégorie employé et l'échelle indiciaire de la classe 1 du niveau 1 de la catégorie technicien seraient recalculées en ajoutant à chaque échelon le nombre de points correspondant à la différence entre le nouvel indice du 1er échelon et l'ancien.~~

Lorsque la valeur du SMIC est supérieure à la rémunération versée en fonction de l'indice stagiaire, il est versé une indemnité différentielle égale à la différence entre le SMIC et la rémunération indiciaire.

- **Modifier un certain nombre de fiche d'emplois repères et de fiches emplois figurant à l'annexe I du statut**

Exposé des motifs :

Les fiches emplois suivantes doivent être modifiées afin de remettre les tâches en cohérence avec les niveaux d'emploi :

- agent de service,
- concierge,
- chauffeur,
- assistant administratif,
- standardiste.

Les critères classants des activités principales et complémentaires de ces fiches devront être réajustés avec la grille des critères à la page 116 du statut du personnel.

Ce point devra être évoqué lors d'une prochaine réunion de la CPN 56 et de l'observatoire national des emplois.

Dans chacune de ces fiches, la référence au niveau 1 de la catégorie « employé » est supprimée. Elle est, le cas échéant, remplacée par une référence au niveau 2 de cette même catégorie « employé ».

Commission paritaire nationale 52
4 juillet 2018

Fiches d'emploi pour lesquelles la modification doit être actée, suite à une décision de la CPN 56

EMPLOI REPÈRE : PERSONNEL DE SERVICE

RAISON D'ÊTRE

- Assure des travaux simples et des tâches courantes de service, d'entretien et/ou de vérification

EMPLOIS TYPES

- Agent de service
- Concierge
- Chauffeur
- Agent technique d'entretien

ÉLÉMENTS CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

CRITÈRES CLASSANTS	1	2	3	4	5	6
Complexité de l'emploi						
Autonomie						
Dimension financière						
Dimension RH						
Dimension relationnelle						
Impact sur le projet de la						

CLASSIFICATION

CATÉGORIES	Indice Stagiaire	1 ^{er} indice Titulaire
Employé		
Employé niveau 1	260	270
Employé niveau 2	280	290
Employé niveau 3	300	310
Technicien		
Technicien niveau 1	280	290
Technicien niveau 2	310	320

Commission paritaire nationale 52
4 juillet 2018
FICHE D'EMPLOI TYPE

Emploi type :
AGENT DE SERVICE

Emploi repère de référence :
PERSONNEL DE SERVICE

RAISON D'ÊTRE

- Agent qui assure des tâches de maintenance, d'entretien et de services divers.

ACTIVITÉS PRINCIPALES :

- petite maintenance et entretien de locaux et matériels,
- nettoyage des locaux,
- surveillance des locaux,
- travaux de cuisine et restauration,
- activités de courses et/ou de transport.

ACTIVITÉS COMPLÉMENTAIRES ET SPÉCIALISÉES :

- travaux administratifs simples,
- entretien des installations et des abords,
- entretien de véhicules.

CRITÈRES CLASSANTS

Critères classants :	1	2	3	4	5	6
Complexité de l'emploi	X	◆				
Autonomie	X	◆				
Dimension financière	X					
Dimension ressources humaines	X	◆				
Dimension relationnelle	X					
Impact sur le projet de la CMA		X	◆			

X : activités principales

◆ : activités complémentaires

CLASSIFICATION (article 8 du Statut) :

▪ Classification de base : **Employé niveau 1-Employé niveau 2**

▪ Classification(s) possible(s) : **Employé niveau 2-Employé niveau 3**

Selon activités complémentaires et spécialisées **Employé niveau 3**

Commission paritaire nationale 52
4 juillet 2018
FICHE D'EMPLOI TYPE

Emploi type :
CONCIERGE

Emploi repère de référence :
PERSONNEL DE SERVICE

RAISON D'ÊTRE

- Agent chargé de la surveillance permanente des locaux.

ACTIVITÉS PRINCIPALES :

- assure la surveillance permanente des locaux,
- veille à la sécurité et effectue les alertes nécessaires.

ACTIVITÉS COMPLÉMENTAIRES ET SPÉCIALISÉES :

- entretien et maintenance des locaux et/ou espaces extérieurs,
- réception des livraisons,
- accueil du public,
- chargé de tâches de reproduction de documents.

CRITÈRES CLASSANTS

Critères classants :	1	2	3	4	5	6
Complexité de l'emploi	X	◆				
Autonomie	X	◆				
Dimension financière	X					
Dimension ressources humaines	X					
Dimension relationnelle	X					
Impact sur le projet de la CMA		X				

X : activités principales

◆ : activités complémentaires

CLASSIFICATION (article 8 du Statut) :

▪ Classification de base : **Employé niveau 1 - Employé niveau 2**

▪ Classification(s) possible(s) : **Employé niveau 2 - Employé niveau 3**

 Selon activités complémentaires et spécialisées : **Employé niveau 3**

FICHE D'EMPLOI TYPE

Emploi type :
CHAUFFEUR

Emploi repère de référence :
PERSONNEL DE SERVICE

RAISON D'ÊTRE

- Assurer les liaisons nécessaires au fonctionnement de l'Etablissement (transport de personnes, de colis, de courrier, etc...)

ACTIVITÉS PRINCIPALES :

- conduite de personnes sur différents sites,
- transport du courrier, de colis, de documents ...,
- surveille l'état de fonctionnement du véhicule, en assure la propreté et la tenue des documents de bord.

ACTIVITÉS COMPLÉMENTAIRES ET SPÉCIALISÉES :

- information et assistance aux personnes transportées,
- travaux administratifs et/ou d'entretien,
- transport collectif.

CRITÈRES CLASSANTS

Critères classants :	1	2	3	4	5	6
Complexité de l'emploi	X	◆				
Autonomie	X	◆				
Dimension financière	X					
Dimension ressources humaines	X					
Dimension relationnelle	X	◆				
Impact sur le projet de la CMAX						

X : activités principales

◆ : activités complémentaires

CLASSIFICATION (article 8 du Statut) :

- Classification de base : **Employé niveau 1-Employé niveau 2**
- Classification(s) possible(s) : **Employé niveau 2 Employé niveau 3**
Selon activités complémentaires et spécialisées
Employé niveau 3

EMPLOI REPÈRE : PERSONNEL ADMINISTRATIF

RAISON D'ÊTRE

- Effectue diverses tâches administratives

EMPLOIS TYPES

- Assistant administratif
- Secrétaire
- Standardiste
- Aide-comptable

ÉLÉMENTS CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI

CRITÈRES CLASSANTS	1	2	3	4	5	6
Complexité de l'emploi						
Autonomie						
Dimension financière						
Dimension RH						
Dimension relationnelle						
Impact sur le projet de la						

CLASSIFICATION

CATÉGORIES	Indice Stagiaire	1 ^{er} indice Titulaire
Employé		
Employé niveau 1	260	270
Employé niveau 2	280	290
Employé niveau 3	300	310
Technicien		
Technicien niveau 1	280	290
Technicien niveau 2	310	320
Technicien niveau 3	340	350

FICHE D'EMPLOI TYPE

Emploi type :
ASSISTANT ADMINISTRATIF

Emploi repère de référence :
PERSONNEL ADMINISTRATIF

RAISON D'ÊTRE

- Effectue diverses tâches administratives sous l'autorité d'un responsable.

ACTIVITÉS PRINCIPALES :

- production de documents et courriers par utilisation des logiciels appropriés
- classement et archivage,
- tenue de planning sur support numérique, prise de rendez-vous,
- accueil et orientation de communications téléphoniques,
- délivrance de premiers renseignements concernant son service,
- enregistrement courrier.
- travaux de reprographie

ACTIVITÉS COMPLÉMENTAIRES ET SPÉCIALISÉES :

- accueil et orientation du public,
- réalisation d'opérations comptables courantes,
- aide au public pour l'accomplissement de formalités,
- aide à la recherche de documentation.

CRITÈRES CLASSANTS

Critères classants :	1	2	3	4	5	6
Complexité de l'emploi	X	◆				
Autonomie	X	◆				
Dimension financière	X					
Dimension ressources humaines	X					
Dimension relationnelle	X	◆				
Impact sur le projet de la CMA	X	◆				

X : activités principales

◆ : activités complémentaires

CLASSIFICATION (article 8 du Statut) :

- Classification de base : **Employé niveau 1-Emploi niveau 2**
- Classification(s) possible(s) : **Employé niveau 2/Employé niveau 3**
Selon activités complémentaires et spécialisées **Technicien niveau 1/Technicien niveau 2**

FICHE D'EMPLOI TYPE

Emploi type :
STANDARDISTE

Emploi repère de référence :
PERSONNEL ADMINISTRATIF

RAISON D'ÊTRE

- Agent occupé à répartir en permanence des communications téléphoniques.

ACTIVITÉS PRINCIPALES :

- tenue d'un standard téléphonique, réception et orientation des appels,
- travaux administratifs simples.

ACTIVITÉS COMPLÉMENTAIRES ET SPÉCIALISÉES :

- accueil et orientation du public,
- chargé des tâches de reproduction de documents,
- enregistrement et/ou traitement du courrier.

CRITÈRES CLASSANTS

Critères classants :	1	2	3	4	5	6
Complexité de l'emploi	X	♦				
Autonomie	X					
Dimension financière	X					
Dimension ressources humaines	X					
Dimension relationnelle	X	♦				
Impact sur le projet de la CMA		X				

X : activités principales

♦ : activités complémentaires

CLASSIFICATION (article 8 du Statut) :

- Classification de base : **Employé niveau 1 Employé niveau 2**
 - Classification(s) possible(s) : **Employé niveau 2 Employé niveau 3**
- Selon activités complémentaires et spécialisées Employé niveau 3

Avis de la CPN 56 :

La CPN 56 est favorable à l'unanimité (douze votes favorables).

ADOPTÉ

10- Modifications statutaires de l'article 31- I et 31-II du statut du personnel relatif aux autorisations spéciales d'absences pour événements familiaux et du congé de solidarité familiale

L'article 31- I du statut du personnel

Exposé des motifs :

La première modification vise à traiter de façon identique les agents qui se marient ou qui concluent un Pacs.

La seconde modification est issue du 3° de l'article L3142-4 du Code du travail pour les salariés (trois jours minimum dans la convention ou l'accord de branche à défaut de convention ou d'accord collectif d'entreprise). Ces congés en cas de naissance ou d'adoption sont aussi accordés dans la fonction publique (instruction n°7 du 23 mars 1950 ; Article L215-2 du Code de l'action sociale et des familles). Enfin, il est prévu d'accorder trois jours ouvrables en cas de décès de l'enfant.

Décision de la CPN 56 proposée à la CPN 52

a) En légistique :

Au premier tiret du I de l'article 31 du statut du personnel, après les mots « quatre jours à l'occasion du mariage de l'agent » sont insérés les mots « ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ».

Le deuxième tiret du I de l'article 31 du statut du personnel est remplacé par :

« - trois jours, pour chaque naissance survenue au foyer de l'agent ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour le décès du conjoint, du pacsé ou du concubin notoire, du père ou de la mère de l'agent ; »

Après le deuxième tiret du I de l'article 31 du statut du personnel, il est ajouté un tiret ainsi rédigé :

« - trois jours ouvrables pour le décès d'un enfant ; »

b) Version consolidée du statut du personnel, si la mesure est adoptée par la CPN 52

« Art. 31 - Des autorisations spéciales d'absence peuvent être accordées aux agents, avec ou sans traitement, pour des raisons d'ordre familial ou personnel. Mais lorsqu'elles sont accordées sans traitement, ces absences ne sont pas considérées comme temps de travail pour le calcul de la durée du congé annuel.

I - Sous réserve de justification, il est attribué, avec maintien de la rémunération et des droits à congé annuel, un congé de :

- quatre jours à l'occasion du mariage de l'agent **ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité;**
~~- trois jours, en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant, de décès du conjoint, du pacsé ou du concubin notoire, d'un enfant, du père ou de la mère de l'agent ;~~

- trois jours, pour chaque naissance survenue au foyer de l'agent ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, pour le décès du conjoint, du pacsé ou du concubin notoire, du père ou de la mère de l'agent ;

- trois jours ouvrables pour le décès d'un enfant ;

- un jour à l'occasion du mariage d'un enfant ;

- un jour pour le décès des beaux-parents, des grands-parents ;

- un jour pour le décès de frère ou sœur.

Le congé doit être pris dans un délai raisonnable en rapport avec l'évènement.

Un délai de route de quarante-huit heures maximum peut, sur justification, être ajouté à ces congés.»

Avis de la CPN 56 : favorable à l'unanimité (dix votes)

L'article 31 – II du statut du personnel

Exposé des motifs :

Il a été proposé par le collège salarié en séance de remplacer le « *congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie* » de l'article 31 – II par le « *congé de solidarité familiale* ».

Décision de la CPN 56 proposée à la CPN 52

a) En légistique :

A l'article 31 – II, les termes « *congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie* » sont remplacés par les termes « *congé de solidarité familiale* ».

b) Version consolidée du statut du personnel, si la mesure est adoptée par la CPN 52

« 31- II – *L'agent dont un ascendant, un descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un **congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie** **congé de solidarité familiale**.*

*Ce **congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie** **congé de solidarité familiale** non rémunéré est accordé pour une durée maximale de trois mois, sur demande écrite de l'intéressé. Pour les agents sous contrat à durée déterminée, la durée du congé ne peut excéder la durée du contrat restant à courir. L'agent doit envoyer au président de l'établissement, au moins quinze jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec accusé de réception, l'informant de sa volonté de bénéficier d'un **congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie** **congé de solidarité familiale** assortie d'un certificat médical attestant que la personne accompagnée souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.*

*Le **congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie** **congé de solidarité familiale** prend fin soit à l'expiration de la période de trois mois, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne accompagnée soit à une date antérieure. Dans tous les cas, l'agent informe le président de l'établissement de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs. En cas de décès, l'agent conserve le bénéfice des autorisations spéciales d'absence visées au I du présent article. La durée du **congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie** **congé de solidarité familiale** est, par dérogation aux dispositions de l'alinéa 1er du présent article, assimilée à une période de travail effectif avec maintien du congé annuel. »*

Avis de la CPN 56 : favorable à l'unanimité (dix votes)

ADOPTÉ

11 - L'intégration des CMAI dans le statut

Ces mesures ont été adoptées à la majorité lors de la CPN 56 du 20 décembre 2017 (10 votes favorables et 2 abstentions)

- **Article 1^{er}**

- 1- Modification du statut votée par la CPN 56 :

Exposé des motifs :

Les chambres de métiers et de l'artisanat interdépartementales ne sont pas prises en compte dans le statut du personnel. Une mise à jour les intégrant est nécessaire aux fins de mise en conformité avec la composition du réseau des CMA, en application de l'article 5-1 du code de l'artisanat.

Décision de la CPN 56 proposée à la CPN 52 :

a) En légistique :

Au premier alinéa de l'article 1^{er} du statut du personnel après le mot « départementales, » sont insérés les mots suivants : « *des chambres de métiers et de l'artisanat interdépartementales,* ».

b) La version consolidée du statut, si la décision est adoptée par la CPN 52 :

Art. 1er - Le présent statut s'applique au personnel à temps complet ou à temps partiel (titulaires, stagiaires, contractuels de droit public) des chambres de métiers et de l'artisanat départementales, **des chambres de métiers et de l'artisanat interdépartementales**, des chambres régionales de métiers et de l'artisanat, des chambres de métiers et de l'artisanat de région et de l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat.

(...)

- **Article 9**

Exposé des motifs :

L'article 9 prévoit la prise en compte de la durée des services d'un agent dans la CMA ou dans les chambres régionales, dans un service commun ou à l'APCMA, pour le repositionnement de l'agent dans un autre établissement du réseau.

Il convient de prendre également en compte la durée des services accomplis dans une CMAI ou une CMAR pour effectuer ce repositionnement.

Décision de la CPN 56 proposée en CPN 52 :

a) En légistique :

Au dernier alinéa de l'article 9 du statut du personnel des CMA les mots « *d'une autre chambre, d'une chambre régionale des métiers et de l'artisanat, dans un service commun ou à l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat* » sont supprimés et remplacés par « *d'un établissement visé à l'article 1^{er} du présent statut ou d'un service commun organisé en application de l'article 22-2 du code de l'artisanat* ».

b) Version consolidée du statut du personnel, si la mesure est adoptée par la CPN 52 :

Art. 9 - Sous réserve des dispositions particulières concernant les emplois de secrétaire général et de secrétaire général adjoint, les agents sont nommés aux emplois permanents sur proposition du secrétaire général, ou du directeur général en ce qui concerne l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat, par le président de l'établissement.

(...)

La décision de nomination est versée au dossier de l'agent.

La durée des services effectués par l'agent au sein ~~d'une autre chambre, d'une chambre régionale de métiers et de l'artisanat, dans un service commun ou à l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat~~ **d'un établissement visé à l'article 1^{er} du présent statut ou d'un service commun organisé en application de l'article 22-2 du code de l'artisanat** sont intégralement prises en compte lors de son repositionnement dans un autre établissement du réseau des chambres de métiers et de l'artisanat.

- **Article 42**

Exposé des motifs :

Il s'agit de faire référence à l'article 1^{er} du statut du personnel afin de viser l'ensemble des établissements du réseau.

Décision de la CPN 56 proposée à la CPN 52 :

a) En légistique :

Le 3^{ème} alinéa du I de l'article 42 du statut du personnel est supprimé et remplacé par le dispositif suivant :

« *En cas de suppression d'un établissement visé à l'article 1^{er} dans les conditions fixées à l'article 17 du code de l'artisanat, le personnel est affecté, dans toute la mesure du possible, à des emplois équivalents dans l'un des établissements mentionnés à l'article 1^{er} ou dans l'organisme auquel seraient dévolues ses attributions* ».

b) Version consolidée du statut du personnel, si la mesure est adoptée par la CPN 52 :

Art. 42 - I. La suppression d'un emploi permanent doit faire l'objet, après avis de la commission paritaire locale, d'une décision motivée de l'assemblée générale et recevoir l'approbation de l'autorité de tutelle.

L'agent titulaire de l'emploi supprimé doit, dans toute la mesure du possible, être reclassé dans un emploi équivalent existant dans l'établissement ou proposé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 1er.

~~En cas de suppression de la chambre de métiers et de l'artisanat ou de la chambre régionale de métiers et de l'artisanat dans les conditions fixées à l'article 17 du code de l'artisanat, le personnel est affecté, dans toute la mesure du possible, à des emplois équivalents dans l'un des établissements mentionnés à l'article 1er ou dans l'organisme auquel seraient dévolues ses attributions. En cas de suppression d'un établissement visé à l'article 1^{er} dans les conditions fixées à l'article 17 du code de l'artisanat, le personnel est affecté, dans toute la mesure du possible, à des emplois équivalents dans l'un des établissements mentionnés à l'article 1^{er} ou dans l'organisme auquel seraient dévolues ses attributions.~~

(...).

• Article 43

Exposé des motifs :

Il s'agit d'ouvrir les droits de siéger à la commission paritaire de cessation des fonctions aux présidents de CMAI.

Décision de la CPN 56 proposée à la CPN 52 :

a) En légistique

Au premier alinéa du I de l'article 43 du statut du personnel, après les mots suivants : « *trois présidents de chambres de métiers et de l'artisanat départementales ou* » sont insérés les mots suivants « *de chambres et métiers et de l'artisanat interdépartementales ou* ».

b) Disposition du statut consolidée si la mesure est adoptée par la CPN 52 :

Art. 43 - Il est instauré auprès de l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat une commission paritaire de cessation des fonctions.

I. La commission paritaire de cessation des fonctions comprend :

- trois présidents de chambres de métiers et de l'artisanat départementales ou **de chambres et métiers et de l'artisanat interdépartementales** ou de chambres régionales de métiers et de l'artisanat ou de chambres de métiers et de l'artisanat de région, membres titulaires, et trois présidents de chambres de métiers et de l'artisanat départementales ou **de chambres et métiers et de l'artisanat interdépartementales** ou de chambres régionales de métiers et de l'artisanat ou de chambres de métiers et de l'artisanat de région, membres suppléants, choisis parmi les membres titulaires ou suppléants de la commission paritaire nationale mentionnée à l'article 56 pour la durée de leur mandat par le collège des présidents de cette commission. Ce collège désigne également le président titulaire et le président suppléant de la commission paritaire ;
 - trois représentants du personnel, membres titulaires ou suppléants de la commission paritaire nationale mentionnée à l'article 56 sous réserve des dispositions spécifiques aux secrétaires généraux, secrétaires généraux adjoints et cadres supérieurs de l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat prévues infra.
- (...).

- **Article 45**

Exposé des motifs :

Dans le cadre de la réduction du préavis applicable au licenciement du secrétaire général, lorsque ce dernier intervient dans les huit mois suivant l'élection du président, il s'agit de viser l'ensemble des présidents d'établissements, hors présidents de délégations.

La commission consultative mixte réunie le 14 septembre 2017 a donné un avis favorable à cette proposition.

Décision de la CPN 56 proposée à la CPN 52 :

a) En légistique :

Au troisième alinéa de l'article 45 du statut du personnel les mots : « *de la chambre de métiers et de l'artisanat ou de la chambre régionale de métiers et de l'artisanat* » sont supprimés et remplacés par les mots suivants : « *de l'un des établissements visés à l'article 1^{er} du présent statut* ».

c) Disposition du statut consolidée si la mesure est adoptée par la CPN 52 :

Art. 45 - Le licenciement, mentionné à l'article 40, d'un secrétaire général intervient sur décision du président après accord du bureau. Il doit être précédé d'un entretien. La convocation à cet entretien est signifiée par lettre recommandée avec avis de réception qui informe le secrétaire général de l'objet de l'entretien.

La décision de licenciement du secrétaire général due à une perte de confiance mettant en cause le bon fonctionnement de l'établissement, comporte obligatoirement l'énoncé de la motivation qui la fonde. La décision fait l'objet d'une notification par lettre recommandée avec avis de réception qui doit obligatoirement indiquer la date à laquelle le bureau a donné son accord. Elle précise la date d'effet de la mesure compte tenu d'un préavis de six mois qui prend effet à la date de notification.

Lorsque le licenciement intervient dans les huit mois qui suivent l'élection du président ~~de la chambre de métiers et de l'artisanat ou de la chambre régionale de métiers et de l'artisanat~~ **de l'un des établissements visés à l'article 1^{er} du présent statut**, ce préavis est réduit à trois mois sans toutefois que le licenciement puisse être initié moins de cinq mois après l'élection.

En cas de licenciement, il est accordé au secrétaire général une indemnité fixe égale au montant de la rémunération servant au calcul de l'indemnité telle que définie au I de l'article 44, multiplié par un coefficient figurant dans le tableau ci-dessous :

Durée de présence dans la fonction	Coefficients
≤ 2 ans	6
> 2 ans et ≤ 3 ans	9
> 3 ans	14

(...).

- **Article 70**

Exposé des motifs :

L'article 70 du statut du personnel indique que les dates des congés des professeurs sont fixées par le président de la CMA ou de la chambre régionale, il convient d'envisager également le cas des CMAI et des CMAR.

Décision de la CPN 56 proposée à la CPN 52 :

a) En légistique :

Au 5^{ème} alinéa de l'article 70 du statut du personnel les mots « *de la chambre de métiers et de l'artisanat ou de la chambre régionale de métiers et de l'artisanat* » sont supprimés et remplacés par les mots suivants : « *de l'établissement visé à l'article 1^{er} du présent statut* ».

b) Disposition du statut consolidée si la mesure est adoptée par la CPN 52 :

Art. 70 - Un agent à temps plein ne peut enseigner dans un établissement autre que celui dans lequel il exerce qu'avec l'accord du président, donné sur proposition du secrétaire général après avis du directeur du centre de formation.

Par dérogation aux dispositions de l'article 28, les professeurs et professeurs stagiaires ont droit :

- au titre des vacances d'été : à un congé de sept semaines incluant les jours fériés, entre le 1er juillet et le 15 septembre;

- au titre des vacances d'hiver et de printemps : à quatre semaines à répartir sur les mois d'octobre à avril et incluant les jours fériés.

La date exacte des congés est fixée par le président ~~de la chambre de métiers et de l'artisanat ou de la chambre régionale de métiers et de l'artisanat~~ **de l'établissement visé à l'article 1^{er} du présent statut**, sur proposition du secrétaire général après avis du directeur du centre de formation avant le 1er novembre de chaque année. Par dérogation aux dispositions des articles 36 et 40, la date d'effet de la démission ou du départ à la retraite à taux plein du professeur peut être soit différée, soit avancée par le président pour correspondre à l'expiration de l'année scolaire éventuellement en cours à la date de la demande de démission ou du départ à la retraite, sans que la prolongation puisse excéder l'âge de 65 ans, date anniversaire.

- **Annexe VII – article 5**

Exposé des motifs :

L'article 5 de l'annexe VII du statut du personnel indique les conditions d'élaboration de la liste électorale pour les élections à la commission consultative mixte.

La liste électorale, établie par le secrétariat de la CCM, doit comprendre les secrétaires généraux des CMA départementales, des CRMA, des CMAR et également des CMAI.

La commission consultative mixte réunie le 14 septembre 2017 a donné un avis favorable à cette proposition.

Décision de la CPN 56 proposée à la CPN 52 :

a) En légistique :

Au 3^{ème} alinéa de l'article 5 de l'annexe VII du statut du personnel, après les mots « *chambres de métiers et de l'artisanat départementales* » sont insérés les mots suivants : « *des chambres de métiers et de l'artisanat interdépartementales* ».

b) Disposition du statut consolidée si la mesure est adoptée par la CPN 52 :

Article 5- Les représentants des secrétaires généraux, directeurs des services sont élus à raison de trois titulaires et de trois suppléants par leurs pairs dans les six mois qui suivent le renouvellement des chambres de métiers et de l'artisanat au scrutin de liste majoritaire à un tour, sans panachage ni rature. Les élections sont organisées par une commission de cinq membres, dont son président qui est le président de la commission du personnel de l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat ou son représentant, et, à part égale, deux membres de la commission du personnel et deux représentants des secrétaires généraux.

Le secrétariat de la commission consultative mixte établit une liste électorale qui comprend les secrétaires généraux des chambres de métiers et de l'artisanat départementales, **des chambres de métiers et de l'artisanat interdépartementales** et des chambres régionales de métiers et de l'artisanat et des chambres de métiers et de l'artisanat de région.

(...)

- **Annexe XIII**

Exposé des motifs :

Le I de l'annexe XIII du statut du personnel indique la composition du conseil national paritaire de la formation où les présidents de CMAI ne peuvent pas être choisis car ils ne sont pas mentionnés, il convient donc de les rajouter parmi le choix des six représentants des présidents. De même pour les représentants du personnel qui peuvent être issus de CMAI.

Décision de la CPN 56 proposée à la CPN 52 :

a) En légistique :

Au premier alinéa du I de l'annexe XIII du statut du personnel, après les mots « *chambres de métiers et de l'artisanat départementales* » sont insérés les mots suivants : « *des chambres de métiers et de l'artisanat interdépartementales*, ».

b) Disposition du statut consolidée si la mesure est adoptée par la CPN 52 :

ANNEXE XIII : Dispositions relatives au conseil national paritaire de la formation

I – Composition

Le conseil national de la formation est composé paritairement de six représentants des présidents des chambres de métiers et de l'artisanat départementales, **des chambres de métiers et de l'artisanat interdépartementales**, des chambres régionales de métiers et de l'artisanat ou des chambres de métiers et de l'artisanat de région désignés par le bureau de l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat et de six représentants des agents inscrits à l'effectif des chambres de métiers et de l'artisanat départementales, **des chambres de métiers et de l'artisanat interdépartementales**, des chambres régionales de métiers et de l'artisanat ou des chambres de métiers et de l'artisanat de région et de l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat, désignés par les organisations syndicales représentatives, en respectant leur représentation au sein de la commission paritaire nationale instituée en application de la loi du 10 décembre 1952, dite CPN 52.

(...)

- **Annexe XXI**

Exposé des motifs :

La suppression de la fin de la phrase permet d'envisager tous les établissements.

Décision de la CPN 56 proposée à la CPN 52 :

a) En légistique :

La remarque préliminaire du règlement intérieur type est ainsi formulée : « le terme « établissement » désigne les établissements mentionnés à l'article 1^{er} du statut du personnel ».

La fin de phrase « selon les cas : chambre de métiers et de l'artisanat départementale, chambre régionale de métiers et de l'artisanat, chambre de métiers et de l'artisanat de région ou assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat. » est supprimée.

b) Disposition du statut consolidée si la mesure est adoptée par la CPN 52 :

ANNEXE XXI : Règlement intérieur type des commissions paritaires locales siégeant en formation ordinaire

Remarque préliminaire : le terme «établissement» désigne les établissements mentionnés à l'article 1er du statut du personnel, **selon les cas : chambre de métiers et de l'artisanat départementale, chambre régionale de métiers et de l'artisanat, chambre de métiers et de l'artisanat de région ou assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat.**

Avis de la CPN56 (CPN56 du 20 décembre 2017)

La CPN56 est favorable à la majorité aux modifications des articles 1^{er}, 9, 42, 43, 45, 70, 5 annexe VII, I annexe XIII, Remarque préliminaire de l'annexe XXI (10 pour, 2 absentions CGT).

ADOPTÉ

12 – Examen du secrétaire général (Annexe III du statut)

La CPN 56 a examiné cette mesure lors d'un second passage – CPN 56 du 29 mars 2018 : 5 favorables, 3 absentions, 2 défavorables (pour rappel, lors du premier passage devant la CPN 56 – le 20 décembre 2017 -, la mesure avait reçu 6 abstentions : 4 CFDT et 2 CGT).

- **Article 3 de l'annexe III**

Exposé des motifs :

La modification de l'article 3 de l'annexe III vise à assouplir les conditions d'organisation des examens, tout en garantissant un délai de sécurité suffisant en ce qui concerne la préparation des candidats :

Décision de la CPN 56 proposée à la CPN 52 :

a) En légistique :

A la dernière phrase du troisième alinéa de l'article 3 de l'annexe III, le mot « quatre » est remplacé par le mot « trois ».

b) Disposition du statut consolidée, si la mesure est adoptée par la CPN 52 :

Article 3 de l'annexe III :

« Il est prévu au moins une session d'examen par an. Une session supplémentaire peut être organisée sur décision du président prise après avis du bureau.

Les modalités permanentes d'organisation de l'examen national d'aptitude aux fonctions de secrétaire général, sont fixées par décision du président de l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat, après consultation de la commission consultative mixte mentionnée à l'annexe VII, de la commission du personnel de l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat et avis du bureau. Elles sont communiquées aux candidats.

Les programmes des matières sur lesquelles portent les épreuves de l'examen national d'aptitude aux fonctions de secrétaire général sont fixés dans les mêmes conditions. Ils ne peuvent être modifiés au-delà d'un délai de **quatre trois** mois avant la date fixée pour l'organisation d'une session. »

• **Article 6 de l'annexe III**

Exposé des motifs :

Il s'agit, pour la première modification, d'une mesure destinée à simplifier l'organisation de l'examen. La seconde modification a pour objectif de permettre une meilleure appréciation des qualités du candidat en gestion/management, matières qui comprennent en tout état de cause une dimension RH/social.

Décision de la CPN 56 proposée en CPN 52 :

a) En légistique

Le troisième tiret de l'article 6 de l'annexe III, est ainsi rédigé : « - deux présidents d'établissements mentionnés à l'article 1^{er} désignés par le bureau de l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat ; »

Au huitième alinéa de l'article 6 de l'annexe III, les mots « en ressources humaines et droit social » sont remplacés par les mots « en gestion/management ».

b) Disposition du statut consolidée, si les mesures sont adoptées par la CPN 52 :

Article 6 de l'annexe III :

Le jury d'examen comprend :

- le président de l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat ou son représentant;
- un représentant du ministre chargé de l'artisanat ;
- ~~deux présidents de chambre de métiers et de l'artisanat ou de chambre régionale de métiers et de l'artisanat désignés par le bureau de l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat dont l'un est membre de la commission du personnel;~~ deux présidents d'établissements mentionnés à l'article 1^{er} du statut désignés par le bureau de l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat ;
- un secrétaire général, désigné par le bureau de l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat sur proposition du syndicat le plus représentatif des secrétaires généraux ;
- un enseignant du supérieur en droit public désigné par le bureau de l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat ;
- un enseignant du supérieur en économie désigné par le bureau de l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat ;
- un enseignant du supérieur ~~en ressources humaines et droit social~~ **en gestion/management** désigné par le bureau de l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat.

Les enseignants du supérieur mentionnés ci-dessus sont désignés sur la base d'une liste proposée par le recteur chancelier de l'université de Paris.

La désignation par le bureau des membres du jury d'examen mentionnés ci-dessus intervient pour chaque session.

Le président de l'assemblée permanente des chambres de métiers et de l'artisanat, ou à défaut son représentant, préside le jury d'examen.

Lors de l'installation du jury, le président du jury désigne des correcteurs, qui participent aux délibérations des jurys avec voix consultative pour l'attribution des notes se rapportant aux épreuves qu'ils ont corrigées.

L'ensemble des procédures liées aux épreuves écrites d'admissibilité sont effectuées de façon anonyme. Le jury ne peut valablement délibérer qu'en présence de cinq membres au moins parmi les huit membres de droit.

- **Article 7 de l'annexe III**

Exposé des motifs :

Il s'agit de mettre en cohérence le poids des épreuves écrites avec la possibilité d'obtenir une dispense pour ces épreuves. Le nombre d'épreuves écrites passe ainsi de trois à deux. Les épreuves orales destinées à juger de la personnalité et de ressources des candidats sont en revanche renforcées. Leur nombre passe de deux à trois (voir article 10). Par ailleurs le nombre de membres minimum du jury passe de cinq à trois. Cette diminution est justifiée par le fait que la réorganisation des modalités de l'examen est susceptible d'entraîner un engorgement des sessions. Le jury doit pouvoir se tenir sans être pénalisé par l'éventuel retard de l'un ou plusieurs de ses membres. Il est toutefois précisé que le jury ne pourra valablement se tenir que si le professeur compétent pour la matière considérée est présent.

Décision de la CPN 56 proposée à la CPN 52 :

a) En légistique :

L'article 7 de l'annexe III est remplacé par la disposition suivante (4 alinéas) :

« L'examen comprend deux épreuves écrites d'admissibilité et trois épreuves orales d'admission. Les épreuves sont notées de 0 à 20. Toute note inférieure à 5 sur 20 entraîne l'élimination du candidat. Chacune des épreuves écrites d'admissibilité est notée par deux correcteurs, dont l'un au moins est membre du jury et l'autre, correcteur désigné dans les conditions prévues à l'article précédent. La première épreuve orale d'admission se déroule devant au moins trois membres du jury, dont le professeur compétent pour la matière objet de l'épreuve. Les deux autres épreuves se déroulent devant l'ensemble des membres du jury. ».

b) Disposition consolidée du statut du personnel, si la mesure est adoptée par la CPN 52 :

Article 7 de l'annexe III :

~~L'examen comprend trois épreuves écrites d'admissibilité et deux épreuves orales d'admission. Les épreuves sont notées de 0 à 20.~~

~~Toute note inférieure à 5 sur 20 entraîne l'élimination du candidat.~~

~~Chacune des épreuves écrites d'admissibilité est notée par deux correcteurs, dont l'un au moins est membre du jury et l'autre, correcteur désigné dans les conditions prévues à l'article précédent.~~

~~La première épreuve orale d'admission se déroule devant l'ensemble des membres du jury. La seconde épreuve orale se déroule devant au moins trois membres du jury. L'examen comprend deux épreuves écrites d'admissibilité et trois épreuves orales d'admission.~~

~~Les épreuves sont notées de 0 à 20. Toute note inférieure à 5 sur 20 entraîne l'élimination du candidat.~~

Chacune des épreuves écrites d'admissibilité est notée par deux correcteurs, dont l'un au moins est membre du jury et l'autre, correcteur désigné dans les conditions prévues à l'article précédent. La première épreuve orale d'admission se déroule devant au moins trois membres du jury, dont le professeur compétent pour la matière objet de l'épreuve. Les deux autres épreuves se déroulent devant l'ensemble des membres du jury.

- **Article 8 de l'annexe III :**

Exposé des motifs :

La modification vise à préciser les critères utilisés par le comité de sélection pour accorder les dispenses d'épreuves d'admissibilité.

Décision de la CPN 56 proposée à la CPN 52 :

- a) *En légistique*

Le dernier alinéa de l'article 8 de l'annexe III est remplacé par les dispositions suivantes :
« La dispense est accordée par le comité de sélection visé à l'article 2 (4°) de l'annexe III. Le comité de sélection s'attachera tout particulièrement à vérifier que le candidat à la dispense a acquis, par son parcours et son expérience professionnels, les aptitudes que visent à apprécier les épreuves écrites d'admissibilité. ».

- b) *Version consolidée du statut si la mesure est adoptée par la CPN 52 :*

Article 8 de l'annexe III :

Sont dispensés des épreuves écrites d'admissibilité :

- les personnes justifiant de l'accomplissement de trois ans de services effectifs dans un emploi type de l'emploi repère de secrétaire général et qui l'ont quitté depuis plus de trois ans ;
- les personnes occupant un emploi type de l'emploi repère de secrétaire général adjoint ;
- les fonctionnaires en activité, appartenant à l'un des corps recrutés par la voie de l'Ecole nationale d'administration ;
- les administrateurs des postes et télécommunications ;
- les magistrats de l'ordre judiciaire ;
- les administrateurs territoriaux ;
- les personnels de direction des établissements de santé et autres établissements mentionnés aux 1°, 2° et 3° de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986.

Peuvent également être dispensés des épreuves d'admissibilité les agents publics et les cadres dirigeants du secteur privé qui justifient d'un parcours et d'une expérience professionnels significatifs de direction, remplissant les conditions de diplômes mentionnées à l'article 2.

~~La dispense est accordée par le comité de sélection visé à l'article 2 (4°) de l'annexe III, sur la base de la qualité du parcours et de l'expérience du candidat. La dispense est accordée par le comité de sélection visé à l'article 2 (4°) de l'annexe III.~~

Le comité de sélection s'attachera tout particulièrement à vérifier que le candidat à la dispense a acquis, par son parcours et son expérience professionnels, les aptitudes que visent à apprécier les épreuves écrites d'admissibilité.

- **Article 9 de l'annexe III :**

Exposé des motifs :

Le nombre d'épreuves écrites passe de trois à deux (cf supra révision de l'article 7).

Décision de la CPN 56 proposée à la CPN 52 :

a) En légistique :

A l'article 9 de l'annexe III, les alinéas commençant par les termes « épreuve 2 » et « épreuve 3 » sont remplacés par l'alinéa suivant :

« *Epreuve 2 : une note de synthèse ayant pour objet de vérifier l'aptitude du candidat à l'analyse d'un dossier soulevant un problème d'organisation ou de gestion rencontré par un établissement public ou une collectivité territoriale (durée : trois heures ; coefficient 3).* ».

b) Version consolidée du statut si la mesure est adoptée par la CON 52 :

Article 9 de l'annexe III :

Les épreuves d'admissibilité sont les suivantes :

Epreuve 1 : une composition portant sur l'évolution générale politique, économique et sociale du monde ainsi que sur le mouvement des idées depuis le milieu du XVIII^{ème} siècle jusqu'à nos jours, devant permettre d'apprécier l'aptitude du candidat à exprimer sur le sujet proposé, tant une analyse des faits et des évènements qu'une interprétation personnelle et argumentée (durée : quatre heures ; coefficient 3) ;

~~Epreuve 2 : une note de synthèse à partir d'un dossier portant, au choix du candidat au moment de son inscription, soit sur le droit public, soit sur les finances publiques et l'économie financière, soit sur les questions sociales (durée : trois heures ; coefficient 3) ;~~

~~Epreuve 3 : une note de synthèse ayant pour objet de vérifier l'aptitude du candidat à l'analyse d'un dossier soulevant un problème d'organisation ou de gestion rencontré par un établissement public ou une collectivité territoriale (durée : trois heures ; coefficient 3).~~ *Epreuve 2 : une note de synthèse ayant pour objet de vérifier l'aptitude du candidat à l'analyse d'un dossier soulevant un problème d'organisation ou de gestion rencontré par un établissement public ou une collectivité territoriale (durée : trois heures ; coefficient 3).*

• **Article 10 de l'annexe III**

Exposé des motifs :

La modification de l'article 10 de l'annexe III vise à renforcer les épreuves orales, en contrepartie de la diminution du poids des épreuves écrites de façon à améliorer la perception du jury quant à la personnalité et aux ressources des candidats.

Décision de la CPN 56 proposée à la CPN 52 :

a) En légistique :

L'article 10 de l'annexe III est remplacé par la disposition suivante :

« *Les épreuves d'admission sont les suivantes :*

Epreuve 1 : Interrogation orale de connaissances portant sur un programme composé de thèmes relevant du droit public et du droit européen ainsi que de notions relatives au secteur de l'artisanat, à l'organisation et au fonctionnement des chambres de métiers et de l'artisanat. (Durée : vingt minutes, précédée d'un temps de préparation de même durée ; coefficient 3).

Epreuve 2 : un commentaire d'un texte ou d'un sujet d'actualité à caractère socio-économique suivi d'une conversation avec le jury, destinée notamment à apprécier la personnalité du candidat ainsi que ses capacités d'analyse et de synthèse. Le commentaire devra donner lieu, par le candidat, à un exposé liminaire de dix minutes. (Durée : trente minutes avec préparation de même durée ; coefficient 4).

Epreuve 3 : Etude de cas destiné à apprécier les qualités de cadre dirigeant du candidat. A partir du cas proposé, le candidat devra établir un diagnostic, émettre des préconisations et, enfin, esquisser un ou des plans d'action possibles. Le candidat abordera dans son exposé tant les aspects de gestion de ressources humaines que sociaux, économiques et budgétaires du cas proposé.

L'exposé qui ne devra pas excéder trente minutes sera suivi d'une conversation avec le jury.

Une partie de l'entretien, au minimum dix minutes, sera consacrée au projet professionnel du candidat, sa motivation, la manière dont il appréhende la fonction et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi. (Durée : une heure, précédée d'un temps de préparation de deux heures; coefficient 5). »

b) Version consolidée du statut si la mesure est adoptée par la CPN 52 :

Article 10 de l'annexe III :

~~Les épreuves d'admission sont les suivantes :~~

~~Epreuve 1 : un commentaire d'un texte à caractère général ou d'un sujet d'actualité suivi d'une conversation avec le jury, destinée notamment à apprécier la personnalité du candidat ainsi que ses capacités d'analyse et de synthèse.~~

~~Le commentaire devra donner lieu, par le candidat, à un exposé liminaire de dix minutes. Une partie de l'entretien, au minimum dix minutes, sera consacrée au projet professionnel du candidat, sa motivation, la manière dont il appréhende la fonction et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi. (Durée trente minutes avec préparation de même durée ; coefficient 6) ;~~

~~Epreuve 2 : deux interrogations orales portant :~~

~~a) au choix du candidat au moment de l'épreuve sur l'un des trois thèmes suivants : droit public, finances publiques et économie financière, questions sociales ou sur l'un des deux thèmes non choisis par le candidat s'il a subi les épreuves d'admissibilité ;~~

~~b) sur des questions relatives à l'Union européenne. (Durée de chaque interrogation : quinze minutes précédées de dix minutes de préparation ; coefficient de chaque interrogation : 3). Les épreuves d'admission sont les suivantes :~~

~~Epreuve 1 : Interrogation orale de connaissances portant sur un programme composé de thèmes relevant du droit public et du droit européen ainsi que de notions relatives au secteur de l'artisanat, à l'organisation et au fonctionnement des chambres de métiers et de l'artisanat. (Durée : vingt minutes, précédée d'un temps de préparation de même durée ; coefficient 3).~~

~~Epreuve 2 : un commentaire d'un texte ou d'un sujet d'actualité à caractère socio-économique suivi d'une conversation avec le jury, destinée notamment à apprécier la personnalité du candidat ainsi que ses capacités d'analyse et de synthèse. Le commentaire devra donner lieu, par le candidat, à un exposé liminaire de dix minutes. (Durée : trente minutes avec préparation de même durée ; coefficient 4).~~

~~Epreuve 3 : Etude de cas destiné à apprécier les qualités de cadre dirigeant du candidat. A partir du cas proposé, le candidat devra établir un diagnostic, émettre des préconisations et, enfin, esquisser un ou des plans d'action possibles. Le candidat abordera dans son exposé tant les aspects de gestion de ressources humaines que sociaux, économiques et budgétaires du cas proposé.~~

~~L'exposé qui ne devra pas excéder trente minutes sera suivi d'une conversation avec le jury.~~

~~Une partie de l'entretien, au minimum dix minutes, sera consacrée au projet professionnel du candidat, sa motivation, la manière dont il appréhende la fonction et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi. (Durée : une heure, précédée d'un temps de préparation de deux heures ; coefficient 5).~~

• Article 12 de l'annexe III

Exposé des motifs :

Cette mesure vient préciser que la révocation s'entend de la procédure disciplinaire visée à l'article 61 du statut du personnel. Cette révision vise à limiter les interprétations de l'article 12 de l'annexe III qui pourraient conduire à considérer que les secrétaires généraux ayant subi un licenciement non disciplinaire pourraient se voir radier de la liste d'aptitude.

L'objectif du cinquième alinéa est de favoriser le maintien sur la liste d'aptitude.

Décision de la CPN 56 proposée à la CPN 52 :

a) En légistique :

Au quatrième alinéa de l'article 12 de l'annexe III, après le mot « révocation » sont ajoutés les termes « au titre de l'article 61 du statut du personnel ».

Un cinquième alinéa ainsi rédigé est inséré :

« Les agents ayant été inscrits sur la liste d'aptitude dans les conditions de l'article 11 de la présente annexe conservent le bénéfice de leur inscription, sans limite de durée, à la condition qu'ils aient été titularisés sur un emploi type de l'emploi repère de secrétaire général. ».

b) Version consolidée du statut du personnel, si la mesure est adoptée par la CPN 52 :

Article 12 de l'annexe III :

Toute personne inscrite sur la liste d'aptitude dans les conditions de l'article 11 de la présente annexe conserve le bénéfice de son inscription pendant une durée de 5 ans à compter de la date de délibération du jury. Cette disposition est applicable aux agents inscrits sur la liste d'aptitude dans les conditions de l'article 11 de la présente annexe à la date de la publication au journal officiel de la décision de la commission paritaire nationale créée par la loi du 10 décembre 1952 modifiant le présent article.

Dans l'hypothèse où un candidat est sélectionné par une chambre mais non encore nommé, cette durée est prolongée d'un an lorsque intervient le terme de la validité de son inscription sur la liste d'aptitude.

Toute personne ayant été déclarée admissible aux épreuves de l'examen national d'aptitude aux fonctions de secrétaire général conserve le bénéfice de cette admissibilité pendant trois ans.

Les personnes justifiant de l'accomplissement de trois ans de services effectifs dans un emploi type de l'emploi repère de secrétaire général et qui l'ont quitté depuis moins de cinq ans, peuvent être réintégrées à leur demande sur la liste d'aptitude, dans les conditions prévues par le 1er alinéa du présent article, sauf lorsque leur départ a résulté d'une révocation **au titre de l'article 61 du statut du personnel.**

Les agents ayant été inscrits sur la liste d'aptitude dans les conditions de l'article 11 de la présente annexe conservent le bénéfice de leur inscription, sans limite de durée, à la condition qu'ils aient été titularisés sur un emploi type de l'emploi repère de secrétaire général.

.....
NB. Pour des raisons pratiques de mise en œuvre (préparation des sujets) et de prévenance des candidats, l'annexe III nouvelle entre en application à compter du 1^{er} janvier 2019.
.....

Avis favorable de la commission consultative mixte du 14 septembre 2017 (articles 3, 6, 7, 8, 9, 10 et 12 de l'annexe III).

Avis de la CPN56 du 20 décembre 2017:

Favorable : 6 (collège employeur)

Contre : 0

Absentions : 6 (collège salarié)

Avis de la CPN56 du 29 mars 2018

Favorable : 5 (collège employeur)

Contre : 2 (CGT)

Abstentions : 3 (CFDT)

ADOPTÉ

13- Octroi au secrétaire général, devenu directeur régional, du niveau de secrétaire général adjoint

Exposé des motifs :

Ce point a été porté à l'ordre du jour de la CPN 56 du 14 avril 2013.

Cette mesure a reçu l'avis favorable de la commission consultative mixte (CCM) réunie le 14 septembre 2017.

Celle-ci a été présentée à deux reprises en CPN 56 : CPN 56 du 20 décembre 2017 (6 favorables, 6 abstentions) et CPN 56 du 29 mars 2018 (favorables 5 – 3 abstentions et 2 défavorables). Certains syndicats ont en effet regretté que la rémunération des SG soit préservée alors que le pouvoir d'achat des agents diminue.

Décision de la CPN 56 proposée à la CPN 52 :

a) En légistique :

Après le deuxième alinéa de l'article 9 de l'annexe XIX, sont insérés les deux alinéas suivants :

« Au cours d'une même carrière, un secrétaire général pourra être nommé sur un poste de directeur de niveau régional. Il conserve alors le grade de secrétaire général adjoint, à la condition de l'effectivité de ses services.

Par la suite, lors d'une nomination sur un autre emploi de directeur régional d'une entité régionale distincte, il conserve le grade de secrétaire général adjoint, à la condition de l'effectivité de ses services en qualité de directeur régional. »

b) Version consolidée du statut du personnel si la mesure est adoptée par la CPN 52 :

Article 9 de l'annexe XIX

Lors du regroupement en chambre de métiers et de l'artisanat de région, le secrétaire général de la chambre de métiers et de l'artisanat départementale, de la chambre régionale de métiers et de l'artisanat ou de la chambre de métiers et de l'artisanat de région dont l'emploi est supprimé et qui est recruté pour occuper un emploi de directeur régional au sein de la chambre de métiers et de l'artisanat de région nouvellement créée bénéficie du rang de secrétaire général adjoint. Ce bénéfice n'ouvre pas l'accès de droit à la fonction de secrétaire général adjoint.

Ce dispositif est également applicable lorsque deux chambres régionales de métiers et de l'artisanat se regroupent en une chambre régionale de métiers et de l'artisanat unique.

Au cours d'une même carrière, un secrétaire général pourra être nommé sur un poste de directeur de niveau régional. Il conserve alors le grade de secrétaire général adjoint, à la condition de l'effectivité de ses services.

Par la suite, lors d'une nomination sur un autre emploi de directeur régional d'une entité régionale distincte, il conserve le grade de secrétaire général adjoint, à la condition de l'effectivité de ses services en qualité de directeur régional.

Si le traitement majoré que le secrétaire général détenait dans sa précédente situation est plus élevé que le traitement correspondant au niveau d'emploi dans lequel il est nommé, il conserve à titre personnel le bénéfice de cette rémunération au moyen du versement d'un complément d'indice différentiel.

Avis de la CPN56 :

CPN56 du 20 décembre 2017 : Favorable 6 (collège employeur) ; 6 abstentions : 4 CFDT et 2 CGT

CPN56 du 29 mars 2018 : Favorable 5 (collège employeur) – 3 abstentions (CFDT) et 2 défavorables (CGT)

ADOPTÉ

I- Article 4 du statut du personnel

1- Exposé des motifs

Il s'agit d'une proposition CFDT. Cette proposition a été approuvée à l'unanimité en CPN 56 du 20 décembre 2017.

2- Décision de la CPN 56 proposée à la CPN 52 :

a) En légistique :

Au 4^{ème} alinéa de l'article 4 du statut du personnel, les mots « *décret n° 2007-658 du 2 mai 2007* » sont remplacé par les mots suivants : « *le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017* ».

b) Version consolidée du statut du personnel, si la mesure est adoptée par la CPN 52 :

4^{ème} alinéa de l'article 4 du statut du personnel :

Par dérogation à l'interdiction de cumuler un emploi dans l'un des établissements mentionnés à l'article 1er avec une activité professionnelle, les agents peuvent bénéficier d'exceptions leur permettant d'exercer une activité accessoire lucrative ou non, dans les conditions fixées par le **décret n° 2007-658 du 2 mai 2007 le décret n° 2017-105 du 27 janvier 2017** .

II- Article 31 du statut du personnel

1- Exposé des motifs

Correction de cohérence, approuvée à l'unanimité en CPN 56.

2- Décision de la CPN 56 proposée à la CPN 52 :

L'article 31 prévoit des autorisations spéciales d'absence avec maintien de la rémunération pour que l'agent puisse soigner un enfant malade de moins de douze ans, dans la limite de cinq jours par année civile, par foyer et quel que soit le nombre d'enfants. *Aucune limite d'âge n'est prévue pour un enfant handicapé ou en affection de longue durée. Ces autorisations spéciales d'absence ne sont pas reportables d'une année sur l'autre.*

Par dérogation, chaque établissement mentionné à l'article 1er peut décider de fixer entre 12 et 16 ans l'âge de l'enfant à prendre en compte. Dans ce cas-là, le statut prévoit qu'une disposition du règlement intérieur de la chambre en fasse mention.

Il est proposé que cette mention soit faite dans le règlement des services plutôt que dans le règlement intérieur de la chambre.

a) En légistique :

Au III de l'article 31 du statut du personnel, les mots « *règlement intérieur* » sont remplacés par « *règlement des services* ».

b) Version consolidée du statut du personnel, si la mesure est votée par la CPN 52 :

Article 31, III –

Sous réserve des nécessités de service et sur justification présentée par l'agent, des autorisations spéciales d'absence avec maintien de la rémunération peuvent être accordées à l'agent pour soigner un

enfant malade de moins de douze ans, dans la limite de cinq jours par année civile, par foyer et quel que soit le nombre d'enfants. Aucune limite d'âge n'est prévue pour un enfant handicapé ou en affection de longue durée. Ces autorisations spéciales d'absence ne sont pas reportables d'une année sur l'autre. Par dérogation, chaque établissement mentionné à l'article 1er peut décider de fixer entre 12 et 16 ans l'âge de l'enfant à prendre en compte. Une disposition expresse du **règlement intérieur règlement des services** de l'établissement en fait mention.

III- Article 44 du statut du personnel

1- Exposé des motifs

Il y a eu une erreur de reprise du statut, le point 3) du I de l'article 44 était incomplet. Il convient donc de rectifier cette erreur matérielle.

2- Décision de la CPN 56 proposée à la CPN 52 :

a) En légistique

Au 3) du I de l'article 44 de statut du personnel après les mots « *trois quarts* » sont insérés les mots suivants : « *de la rémunération servant de base définie au premier alinéa multipliée par le nombre d'années de service dans les établissements mentionnés à l'article 1^{er} valables,* »

b) Version consolidée du statut du personnel si la mesure est adoptée par la CPN 52 :

*Le 3) du I de l'article 44 du statut du personnel est ainsi rédigé : En cas de licenciement pour inaptitude physique, l'indemnité de licenciement est égale aux trois quarts **de la rémunération servant de base définie au premier alinéa multipliée par le nombre d'années de service dans les établissements mentionnés à l'article 1^{er} valables,** pour la retraite, sans que le nombre d'années retenues pour ce calcul puisse être supérieur à vingt-quatre. ».*

c) Pour rappel, I de l'article 44 du statut du personnel consolidé et présentée à la CPN 52 :

Art. 44, I

I - En cas de licenciement, l'agent titulaire bénéficie d'une indemnité de licenciement. La rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est la rémunération mensuelle indiciaire brute.

1) En cas de licenciement pour suppression de l'emploi, l'indemnité de licenciement est égale aux trois quarts de la rémunération servant de base définie au premier alinéa multipliés par le nombre d'années de service en tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, dans les établissements mentionnés à l'article 1er valables pour la retraite, sans que le nombre d'années retenues pour ce calcul puisse être supérieur à trente-deux.

2) En cas de licenciement pour suppression de l'établissement, il est accordé une indemnité de licenciement proportionnelle à la durée de service dans les établissements mentionnés à l'article 1er valable pour la retraite calculée comme suit :

- jusqu'à dix ans de durée de service : un mois de la rémunération servant de base définie au premier alinéa par année de service ;

- au-delà : un mois de la rémunération servant de base définie au premier alinéa majoré de 20 % par année de service.

Le montant de l'indemnité ne peut être supérieur à vingt-quatre mois de la rémunération servant de base définie au 1er alinéa.

3) En cas de licenciement pour inaptitude physique, l'indemnité de licenciement est égale aux trois quarts **de la rémunération servant de base définie au premier alinéa multipliée par le nombre d'années de service dans les établissements mentionnés à l'article 1^{er} valables,** pour la retraite, sans que le nombre d'années retenues pour ce calcul puisse être supérieur à vingt-quatre.

Avis de la CPN 56 sur les articles 4, 31 et 44 (CPN56 du 20 décembre 2017) :

Favorable : 11
Défavorables 0
Abstentions : 0

ADOPTÉ

