



22 janvier 2026

## Nos engagements ! De nouveaux droits !

Présidée par la DGE, la CPN 52 du 22 janvier 2026 a adopté onze des quinze propositions de l'ordre du jour.

Lors de son propos liminaire, le Président de CMA France a remercié les partenaires sociaux pour la qualité du dialogue social qui a abouti à la signature de l'accord national de sécurisation des parcours professionnels.

Il reconnaît la faiblesse des niveaux de rémunération dans le réseau et reconnaît l'utilité de la GIPA mais prétend que le réseau n'a pas moyens de la payer à la hauteur de ce qu'attend la CFDT.

Par ailleurs, il a dénoncé les dernières options du gouvernement qui ne respecte pas les engagements initiaux en aggravant le prélèvement sur la TFCMA pourtant bien versée par les artisans.

Notre organisation s'est prononcée (voir notre déclaration liminaire en annexe), pour la défense des agents confrontés à l'incertitude de leur avenir professionnel, à une perte de leur pouvoir d'achat, à une dégradation de leur conditions de travail, voire même des menaces de représailles de la part d'un management toxique.

Notre organisation a proposé un autre CAP pour 2026 : Des salaires dignes, de meilleures conditions de travail, le respect des textes et surtout la reconnaissance de l'investissement des agents

Les cinq propositions de la CFDT ont été adoptées et rentreront en vigueur à la publication au JORF :

Notamment pour un meilleur équilibre vie professionnelle et vie privée (recueil du lait maternel durant le temps de travail ; aménagement du temps pour les agents en situation de handicaps ou leurs aidants)

Mise en conformité du statut du personnel avec l'accord national de sécurisation des parcours professionnel signé le 17 décembre dernier.

Vos représentants en CPN 52  
Fabienne, Caroline, Thomas et Frédéric

# Déclaration liminaire en CPN 52

Monsieur le Président de la CPN 52,  
Mesdames et messieurs les partenaires sociaux,

Nous vous adressons nos meilleurs vœux pour 2026.

Nous les adressons également à tous les agents du réseau, à celles et ceux qui, chaque jour, tiennent la maison debout malgré toutes les difficultés rencontrées et les incertitudes sur l'avenir.

Nous souhaitons souligner deux principales avancées de 2025 :

- La signature de l'accord de sécurisation des parcours professionnels. Il s'agit d'un accord gagnant/gagnant. Gagnant pour les agents qui voient leurs droits à la formation rétablis. Gagnant pour les employeurs qui disposent désormais de véritables moyens GPEC pour le maintien et la montée en compétences de leurs agents.
- Et une mesure de justice sociale attendue de longue date : la titularisation des agents en CDI illégaux dans le réseau.

Pour 2026, nos interrogations et revendications légitimes sont de plusieurs ordres :

Malgré la mobilisation des partenaires sociaux auprès des pouvoirs publics pour défendre l'apprentissage et le financement du réseau des CMA, les questions sur l'avenir demeurent. Quel avenir pour les agents ?

Le contexte actuel l'exige : notre organisation choisira toujours la voie de la responsabilité collective et la solidarité, plutôt que la voie catégorielle ou corporatiste.

Le pouvoir d'achat en CMA reste problématique. Le non-versement de la GIPA (Garantie Individuelle de pouvoir d'achat) en 2025, que nous qualifions de véritable atteinte au respect du statut, entraîne une perte de pouvoir d'achat remarquable pour les agents éligibles.

Chaque agent, qu'il soit en bas ou en haut de la pyramide, est un maillon essentiel. La seule richesse des CMA c'est la fidélité, c'est le professionnalisme, c'est l'expertise et c'est l'engagement des agents.

Dans nombre de CMA, nous constatons un management qui abîme, une pression permanente, des menaces sur l'emploi, un chantage à la charge de travail. Nous refusons les menaces de représailles sur certains agents qui devraient, à eux seuls, générer suffisamment de chiffre d'affaires pour pérenniser les emplois.

A la CFDT, nous croyons à un autre cap :

- Des salaires dignes, à la hauteur de l'engagement des agents ;
- La préservation de la santé physique et mentale des personnels par la prévention et un management bienveillant ;
- Le respect du statut du personnel et des garanties collectives ;
- Un dialogue social réel, respectueux, loyal et constructif tant au niveau national qu'au niveau local.

Nous vous remercions pour votre écoute.