

INFORMATIONS SYNDICALES DE LA CGC CMA

Région Nouvelle-Aquitaine

CGC+CMA

Syndicat national des agents du réseau des Chambres de Métiers et de l'Artisanat

**NOTRE EXPERTISE,
VOTRE FORCE !**



CGC+CMA Construisons ensemble des solutions d'avenir

Chères collègues, Chers collègues,

La CGC CMA est heureuse de vous proposer le premier numéro de son bulletin d'information.

Le réseau des CMA a changé d'échelle le 1er janvier 2021. Le mot « régionalisation » est le plus souvent utilisé, ainsi que celui de « fusion ». Il faut en réalité parler de **création de nouveaux établissements**, un établissement de plus de 1 500 collaborateurs en Nouvelle Aquitaine. **Un RADICAL changement culturel**. Un DEFI d'envergure.

Assurant la représentation et la défense des intérêts des salariés, la CGC CMA relève ce défi. C'est notre engagement.

Pour cela, nous nous appuyons sur [notre site Internet](#) et vous proposons un bulletin d'information attractif et pertinent : régulièrement, vous y trouverez notre point de vue, ainsi qu'un retour sur l'actualité. Mais avant tout, commençons... Par vous présenter !

Bonne lecture à tous.

Sommaire - Le personnel de la CMA de Région Nouvelle Aquitaine (CMAR NA) - Situation et enjeux actuels, le point de vue de la CGC CMA - Retour sur l'actualité des huit premiers mois

I – Le personnel de la CMAR Nouvelle Aquitaine

Analyse faite à partir des tableaux nominatifs des emplois au 1^{er} janvier 2021, communiqués par l'employeur aux représentants du personnel (CPRT) et aux délégués syndicaux - « dnvdp » : de niveau départemental

Près de 50 % des emplois sont regroupés au sein de 3 CMA de niveau départemental sur 12 et du siège de la CMAR.

↳ 7 CMA de niveau départemental ont entre 9 et 6 % des emplois de la CMAR NA, 2 CMA de niveau départemental, en-deçà de 2 %.

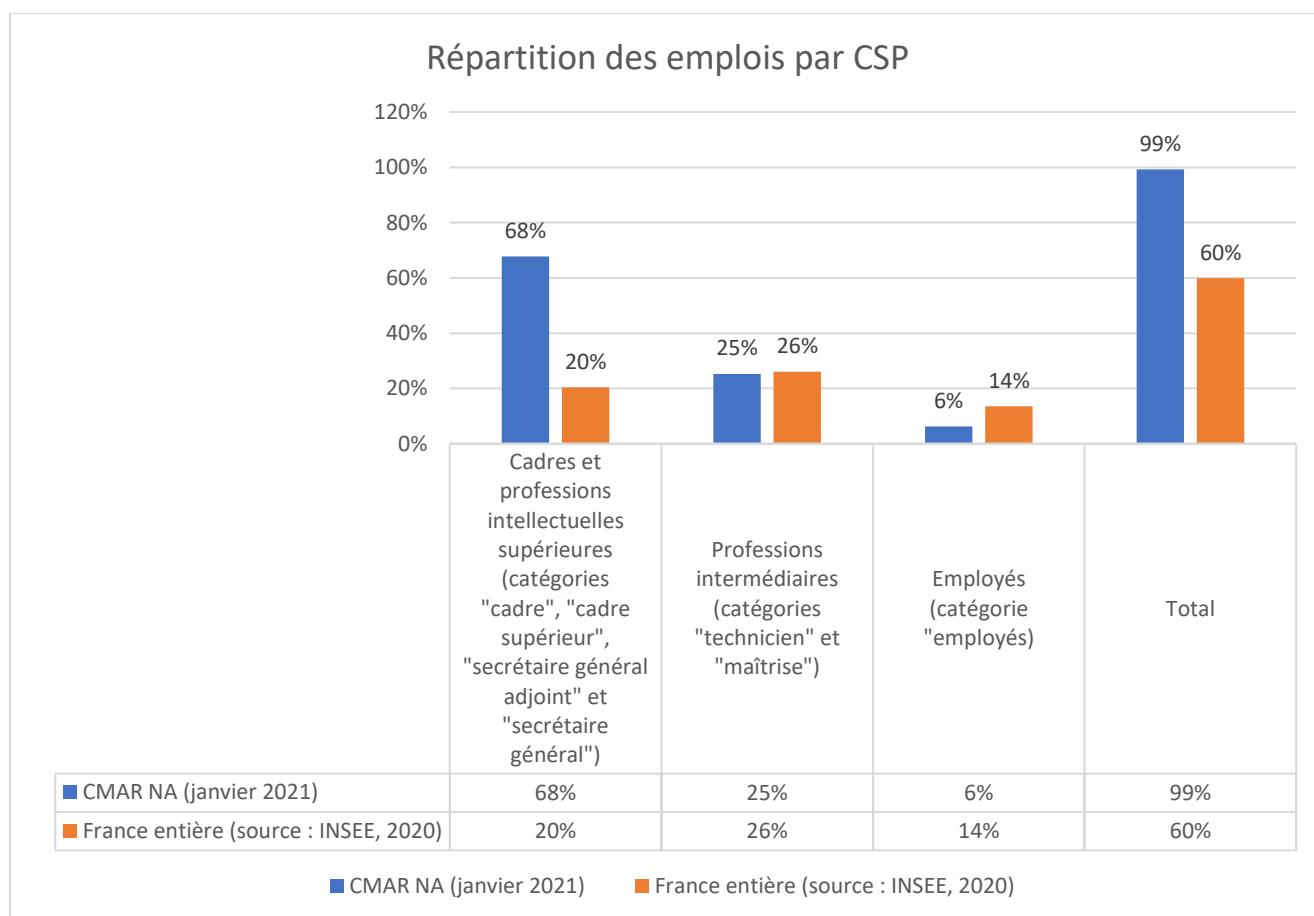
Effectifs CMAR NA (01/2021)	en va	en %
CMA dnvdp 17	257	15,54%
CMA dnvdp 79	198	11,97%
CMA dnvdp 33	197	11,91%
CMAR NA (siège)	166	10,04%
CMA dnvdp 64	145	8,77%
CMA dnvdp 47	116	7,01%
CMA dnvdp 40	110	6,65%
CMA dnvdp 86	109	6,59%
CMA dnvdp 16	105	6,35%
CMA dnvdp 87	104	6,29%
CMA dnvdp 24	103	6,23%
CMA dnvdp 19	32	1,93%
CMA dnvdp 23	12	0,73%
Total	1654	100%
Dont postes vacants / déjà ouverts / à ouvrir	118	6,25%

Le personnel d'encadrement est majoritaire au sein de la CMAR NA.

Répartition des emplois par catégorie statutaire (y compris postes vacants, déjà ouverts ou à ouvrir ; janvier 2021)	En %
Cadre	63,48%
Maîtrise	14,69%
Technicien	10,58%
Employé	6,29%
Cadre supérieur	3,93%
Autres	0,73%
Secrétaire Général Adjoint	0,24%
Secrétaire Général	0,06%
Total	100%

Les professions intermédiaires (catégories « technicien » et « maîtrise ») représentent **le quart des emplois**.
Une centaine d'agents appartient à la **catégorie « employé »**.

La CSP « cadres et professions intellectuelles supérieures » rassemble près de 68 % du total des emplois de la CMAR NA, un peu plus de 20 % du total des CSP, pour la France entière.



Le personnel enseignant - Les cadres de l'emploi-type « professeur » totalisent 589 emplois en janvier 2021, soit 56 % du total de la catégorie « cadre » (N = 1050).

↳ Pour 11 CMA de niveau départemental, le total est compris entre environ 80 % (CMA de la Vienne) et 50 % (CMA de de la Creuse) ; il est égal à 0 % pour le siège de la CMAR NA et en Corrèze

Ils « rassemblent » un peu plus d'un tiers de l'ensemble du personnel de la CMAR NA (35,5 % environ).

On comptabilise environ 4,5 % de l'emploi-type « formateur ».

Les emplois-types « professeur » et « formateur » réunissent un peu plus de 60 % du total de la catégorie « cadre », soit un peu moins de 38 % de l'ensemble du personnel de la CMAR NA.

II – Situation et enjeux actuels - le point de vue de la CGC CMA

Depuis le 1^{er} janvier 2021, ont disparu la chambre régionale (CRMA NA), la chambre interdépartementale réunissant le 24, le 33 et le 47 et les chambres départementales (16, 17, 19, 23, 40, 64, 79, 86 et 87), les deux premières définitivement, les troisièmes, en tant que personnes morales (elles n'ont plus d'existence juridique).

Nous travaillons toutes et tous dans un seul établissement public (onze auparavant), le plus important du réseau, en nombre d'agents.

Les élus de Région, nos nouveaux employeurs, ont par conséquent la responsabilité d'une gouvernance de grande envergure, la direction de Région, celle d'un management adapté à la dimension d'un établissement public de grande taille, bien au-delà de celle d'une PME par exemple (au maximum égale à 250 salariés).

Les élus dans les départements n'ont pas le rôle d'employeurs des personnels rattachés administrativement aux chambres de niveau départemental (selon la formule actuelle du code de l'artisanat) mais participent pour certains d'entre eux, à la gouvernance régionale (mandats de portée plus élevée ET statut amplifié d'employeur, compte tenu de la taille de l'établissement régional). Ils sont en outre mobilisés, afin de jouer un rôle politique plus fort encore, dans leurs territoires d'appartenance : départements et le cas échéant, interdépartements, territoires de projet, bassins d'emploi, EPCI,....

Les directions territoriales et les directions opérationnelles occupent un positionnement hiérarchique de moindre niveau (relativement), mais essentiel pour la réussite de cette nouvelle organisation.

Les directions « support » et leurs personnels, sont missionnées pour assurer le fonctionnement d'activités clés, à l'échelle régionale.

Le siège de la CMA de Région constitue un environnement professionnel redéfini (nombre d'intervenants, responsabilités, structuration et mode de fonctionnement), par rapport à celui de la CRMA NA.

Trois enjeux majeurs pour le personnel de la CMAR suscitent l'attention de la CGC CMA :

1. **La réussite organisationnelle et fonctionnelle** de ce changement d'échelle, et pratiquement de ce « passage » entre deux organisations différentes du réseau régional, entre le 31 décembre et le 1^{er} janvier.
2. **L'accompagnement de proximité**, afin de gérer au mieux les conséquences tant professionnelles, qu'humaines et sociales de cette transformation culturelle et de l'imposante surface géographique de l'établissement néo-aquitain,
3. **L'apport de solutions plus efficaces à des problèmes structurels** propres au réseau des chambres de métiers et de l'artisanat, dont il est impossible de faire l'économie, au risque de provoquer la crainte de ses agents en hypothéquant son avenir.

La CGC CMA identifie sur le terrain deux points de vigilance, non spécifiques à notre CMAR :

↳ **Une culture historiquement prégnante dans les CMA**, face à laquelle il faut réagir collectivement.

Citons notamment la permanence de :

1. la dichotomie entre le « siège » et le « CFA » (qui fait partie du langage commun),
2. l'opposition entre le « personnel enseignant » et le « personnel administratif » (selon les formules statutaires),
3. la distinction entre « la Région » (au sens de la CRMA, visant aujourd'hui le siège de l'employeur) et les chambres (au sens de l'organisation départementale issue de la loi Courtier de 1925, organisation désormais abrogée).

Relevons :

1. la propension relative à des interventions et des prises de décisions non ou mal expliquées, posées dans un cadre réglementaire flou, voire arbitraire, dont les effets pèsent sur le climat social, ainsi que sur les relations avec l'employeur ;
2. la présence d'interférences diverses, de rapprochements, voire d'alliances improbables, qui assombrissent les relations interindividuelles, ainsi qu'entre les services, les sites, les établissements, le personnel d'une part, la direction et les élus d'autre part,

LES CINQ MISSIONS DE LA CGC CMA

1. Représenter et défendre les intérêts de **toutes les catégories du personnel** (employés, agents de maîtrise, cadres enseignants et administratifs), parmi lesquelles les adhérents comme les non adhérents, selon les dispositions législatives et réglementaires ;
2. Œuvrer, dans le cadre d'un **dialogue social constructif**, à la réussite post-fusion, dont le résultat, autant en Nouvelle Aquitaine que dans les autres régions, a une incidence sur l'avenir du réseau CMA France ;
3. Défendre, aider et amplifier **la cohésion** entre les personnels des établissements issus de trois régions différentes, marqués par des histoires, des pratiques et des comportements, divers et variés ;
4. Améliorer **les conditions de travail**, de façon juste et équitable, pour toutes et tous ;
5. Soutenir les initiatives et les actions qui ont pour objet de **favoriser l'accomplissement et l'épanouissement individuels**, quel que soit le poste occupé.

↪ **La vitalité variable d'attitudes et de comportements contreproductifs / négatifs**, oscillant entre la méconnaissance du nouvel environnement régional, l'indifférence à son égard, l'absence d'adhésion à cet environnement et l'opposition à celui-ci, qui nuit à son personnel et à la réussite de la création - fusion opérée il y a moins d'un an.

III – Retour sur l'actualité

Dans ce contexte, il faut saluer **la volonté exprimée par l'employeur**, de s'appuyer sur le dialogue social pour poser et conforter les fondations de ce nouvel établissement, **ainsi que le travail réalisé par le collège employeur, le collège salarié et les délégués syndicaux**.

A cela s'ajoutent des **changements statutaires favorables au personnel du réseau**.



AVANCEES STATUTAIRES - CMA FRANCE

- **CDD, durée maximale** - Sont conclus pour une durée maximale de trois ans et renouvelables dans les mêmes conditions, avec une durée maximale de six années. Automatiquement conclus pour une durée indéterminée, au bout de 6 ans + prise en compte de la durée de service dans l'établissement d'origine, en cas de transfert dans un autre établissement + pas de CDD dans le nouvel établissement si les conditions d'accès à une titularisation ou à un CDI sont acquises - **Nouvelles autorisations spéciales d'absence** - Décès d'un enfant, congé de proche aidant, examens prénataux - **Possible mise en place d'un « forfait mobilités durables »** - **Congé de paternité**, passage de 11 à 25 jours - « Proposition d'un accord national sur la **mobilité professionnelle choisie** », ONE - Ouverture de l'accès de plein droit des agents au CPF et CPF de transition - **Délai de présence sur l'échelon 6** de 4 ans à 2 ans + Révision statutaire CHSCT, validée à l'unanimité

« **Guide de l'entretien professionnel** », « **Guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail** dans les chambres de métiers et de l'artisanat » - « **Référentiel national des compétences réseau** des CMA » (ONE)

ACTIVITE CONSTRUCTIVE - CMAR NA

- **Démocratie paritaire régionale** - Relevés de décisions et PV des CPRT communiqués plus rapidement au collège des salariés et consultables par le personnel de la CMAR (TEAMS) + fluidité accentuée des échanges durant les CPRT

- **Démocratie paritaire dans les départements et au siège** - Consolidation des groupes ad hoc (composition) + Trame commune concernant le « compte rendu de groupe ad hoc » + Transmission aux membres du groupe ad hoc relevant de la structure concernée, des déclarations d'accident de travail et de trajet et des déclarations de maladie professionnelles

- **Mise en place de l'établissement régional avec une organisation et un fonctionnement homogènes** - **Règlement des services régional validé** - Projet de protocole d'accord consacré aux **missions** et à la **comptabilisation du temps de travail des professeurs** de la CMAR, adressé fin août, en attente de signature pour application à compter du 30/08/2021 + validation d'un seul **règlement intérieur pour l'organisme de formation de la CMAR** qui regroupe tous les CFA + Protocole d'accord signé, **calendrier 2021 – 2022** des CFA de la CMAR + Création du **document unique** régional (en cours) : groupe de travail dédié + Choix arrêté du logiciel mutualisé + Recrutement d'une attachée technique (hygiène et sécurité), intégrée à la DRAG pour garantir la coordination et le pilotage de cette thématique, en lien avec les référents locaux désignés dans les CMA de niveau départemental

- **Régularisation statutaire** - Agents contractuels, en CDD depuis plus de 3 ans et qui sont nées avant 1964 et agents qui sont en CDD depuis plus de 6 ans : proposition de titularisations (cf. application de l'art. 6bis de l'annexe XIV du statut) - **Amélioration sociale** - Titularisation de tous les CDI sous emplois statutaires, de CDD et de vacataires

- **Politique de prévention et d'amélioration, en matière d'Hygiène et Sécurité, de Conditions de Travail** – Procédure régionale, en cas d'accident de travail d'un agent ou d'accident d'un apprenant + Composition identique des commissions d'enquête + Convocation à la CPRT sous forme CHSCT, du médecin du travail concerné par les dossiers traités lors de la réunion + 13 adresses électroniques pour les 13 collèges des salariés, afin de communiquer avec les personnels des CMA de niveau départemental et le personnel du siège

- **Mise en œuvre d'une démarche régionale de prévention des RPS** : **Diagnostic** santé au travail auprès du personnel de la CMAR + Nomination d'une **référente régionale RPS** et de plusieurs **référents locaux** sur site ou multi site selon la taille des sites + Constitution d'un **COPIL RPS** + Organisation d'une **formation à la prévention des RPS** représentants du personnel, DS, référents RPS dans un premier temps, puis direction, équipes de management et élus, après élections CMA + Constitution d'un **comité de suivi de la démarche RPS** + Validation d'un **processus d'alerte** identique dans le cadre des RPS (possibilité) pour l'agent de solliciter un autre référent)

La CGC CMA oriente son attention et alimente son action dans trois directions.

1. Les décisions de l'employeur et les dispositifs qu'il met en place doivent être effectivement appliqués dans les douze départements, ainsi qu'au sein du siège de la CMA de Région. Ils doivent l'être avec efficacité, dans une période d'apprentissage la plus courte possible.
2. Le personnel de la CMAR NA doit être partie prenante et s'habituer à ce nouvel environnement, qui a pour objectif de poser un cadre général et des règles de fonctionnement identiques pour tous.
3. Des questions propres au réseau restent en suspens ou doivent apporter des réponses plus solides dans le temps :
 - ↳ la valeur du point, bloquée depuis plus de 10 années désormais,
 - ↳ **le système de rémunérations (cf. contribution CGC CMA déposée en CPN 56),**
 - ↳ une gouvernance et un management, à la hauteur d'établissements régionaux de grande taille,
 - ↳ une synergie entre CMA France et les CMAR, une collaboration entre les CMAR, dans l'intérêt du personnel dans son ensemble.

ENVIRONNEMENT ET CONDITIONS DE TRAVAIL – LES ATTENTES DE LA CGC CMA

Des organigrammes hiérarchiques et fonctionnels, des fiches de poste et le cas échéant, des fiches de mission en cohérence

Une cohésion au sein des groupes (établissements et services) grâce à des relations professionnelles et une communication interne facilitatrices

Une cohérence fonctionnelle et personnelle des horaires de travail

Des entretiens professionnels et une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences qui répondent aux enjeux

Une évolution des emplois permanents en adéquation

Un suivi normalisé de l'annualisation du temps de travail des professeurs en 2021 - 2022

Un mode de calcul harmonisé des heures supplémentaires et des heures complémentaires dès l'année 2021 – 2022, grâce au logiciel régional unique, à compter de 2022- 2023

ACCORD NATIONAL SUR LA PREVENTION DES RPS - ENQUETE SANTE AU TRAVAIL DE LA CMAR NA

La CGC CMA invite les 1 500 agents de la CMAR NA à participer à cette enquête anonyme (pas plus de 10 minutes). L'expression est libre et ses résultats donneront lieu à un **plan d'actions**, dès la fin de l'année en cours.

A PROPOS DE LA CGC CMA NA

La CGC CMA NA a depuis peu, deux délégués syndicaux territoriaux, Hervé THIEBAUT dans les Landes (depuis fin janvier), Hervé RENOUX en Charente (depuis fin août).

Plusieurs sujets différents ont été traités, avec le DS régional : la relation avec le « n + 1 », la situation salariale actuelle par rapport au niveau de l'ancienneté, le reclassement d'un agent, la grille des emplois, le temps partiel.

La technicité des sujets permet de souligner l'apport d'un appui conseil, dans le cadre de la mission de défense des intérêts de tous les salariés. Un bureau situé au premier étage du siège landais est mis à la disposition du syndicat, sur réservation.

AGENDAS - Hervé THIEBAUT a rencontré le Président GROS et La Secrétaire Générale de Région, Madame DO COUTO, en mars 2021. Hervé RENOUX rencontre Madame BRANGE, Présidente de la CMA de niveau départemental Charente, mi-octobre et mettra en place son activité syndicale, « dans la foulée ». Des déplacements du DS régional sont prévus dans les départements, ainsi qu'au siège, jusqu'en janvier ou février 2022, afin d'organiser des réunions de rencontres et d'échanges, avec les membres du personnel, adhérents ou non, qui souhaiteront y participer. Nous vous informerons du calendrier.

La convention-cadre consacrée à l'exercice du droit syndical dans les établissements de la CMAR NA - Plusieurs moyens sont mis à la disposition de la CGC CMA pour assurer son activité syndicale, parmi lesquels : des salles de travail, une ligne spécifique pour joindre Hervé THIEBAUT, DS régional (07 88 73 62 60), une adresse syndicale électronique (syndicat-cgccma@artisanat-nouvelle-aquitaine.fr) ; l'accès à l'Intranet de la CMA Nouvelle Aquitaine ; un panneau d'affichage CGC CMA sécurisé, pour chaque section syndicale et sur chaque site de la CMAR NA.



Informations pratiques

POUR JOINDRE LA CGC CMA : syndicat-cgccma@artisanat-nouvelle-aquitaine.fr ou hthcgccma@gmail.com - 07 88 73 62 60 (Hervé THIEBAUT, délégué syndical régional)

POUR JOINDRE LA CGC CMA DE LA CMA DE NIVEAU DEPARTEMENTAL CHARENTE : hrcgccma@gmail.com - 06 74 75 93 72 (Hervé RENOUX, délégué syndical territorial)

POUR JOINDRE LA CGC CMA DU SIEGE OU DES AUTRES CMA DE NIVEAU DEPARTEMENTAL : syndicat-cgccma@artisanat-nouvelle-aquitaine.fr ou hthcgccma@gmail.com - 07 88 73 62 60 (Hervé THIEBAUT, délégué syndical régional)

ADHEREZ A LA CGC CMA : <https://www.cgc-cma.fr/adhesions-et-cotisations-2/>