

### Editorial

Chères collègues, chers collègues,

La CGC CMA est heureuse de vous présenter le second numéro de son bulletin d'information.

Deux années après la création de l'établissement public régional, nous vous invitons à prendre la mesure de notre environnement professionnel.

Le personnel de la CMA Nouvelle Aquitaine rassemble des ressources humaines, riches et variées. Sa composition par catégorie socioprofessionnelle est nettement distinctive, comparée à celle de la population active française.

Notre section syndicale, en contact permanent avec l'organisation nationale partie intégrante de la CFE CGC, dispose d'une réelle légitimité pour œuvrer en faveur d'une meilleure reconnaissance de notre collectif :

#### Cadres - Professions intermédiaires – Employés

Cette reconnaissance par notre employeur est une condition sine qua non de la réussite d'un établissement de grande taille, particulièrement complexe. Réussite qui elle-même a son importance, quant à l'avenir des salariés de la CMAR Nouvelle-Aquitaine.

**Vous vous posez une question** concernant votre activité / votre situation professionnelle personnelle ?

**Vous avez besoin** d'être tenus informés, conseillés, soutenus ?

**Vous êtes** dans une situation précaire ou incertaine ?

**Vous découvrez** les chambres de métiers et de l'artisanat, leur réseau, leur statut, leur culture, leurs pratiques ?

**Vous vous interrogez** par rapport à l'organisation et au fonctionnement de notre établissement (la CMAR), du CFA régional, de votre délégation territoriale, de votre site de rattachement (siège régional, siège départemental de la CMA, centre de formation ou antenne), de votre service ?

Contactez la CGC CMA Nouvelle Aquitaine :

[syndicat-cgccma@artisanat-nouvelle-aquitaine.fr](mailto:syndicat-cgccma@artisanat-nouvelle-aquitaine.fr)

07 88 73 62 60

Notre vocation première est de représenter, de défendre les intérêts de tous les salariés. Nous assurons un regard objectif et avisé en respectant la règle de confidentialité.

Déjà, les sujets que nous avons abordés, les questions que nous avons traitées, les réponses que nous avons apportées, à certains d'entre vous ou concernant l'ensemble du personnel, soulignent que notre démarche concrète et constructive apporte adhésion et satisfaction.

A très bientôt !

**Section syndicale CGC CMA Nouvelle-Aquitaine**

Répartition du personnel de la CMAR NA, par profil d'emploi (Source : CMAR NA, 10/2022 – pas d'information sur la composition des CDD moins de 18 mois)	Permanents	1176	72,32%
	CDD - de 18 mois	339	20,85%
	CDD + de 18 mois (dont 60 %, professeurs)	108	6,64%
	CDI	3	0,18%
<b>Total général</b>	<b>1626</b>	<b>100%</b>	

Répartition du personnel de la CMAR NA, par catégorie socioprofessionnelle et par catégorie statutaire (Cf. statut du personnel des CMA)	CMAR NA En va	CMAR NA En %	Répartition de la population active française, par catégorie socioprofessionnelle En %
1. Agriculteurs	-	-	1,50%
2. Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	-	-	6,50%
3. Cadres et professions intellectuelles supérieures	1162	69,33%	21,60%
dont :			
Catégorie statutaire "cadre"	1105	65,93%	
Catégorie statutaire "cadre supérieur"	56	3,34%	
Catégorie statutaire "secrétaire général"	1	0,06%	
Catégorie statutaire "secrétaire général adjoint"	non communiqué par l'employeur	-	
4. Professions intermédiaires	421	25,12%	24,70%
dont :			
Catégorie statutaire "Maitrise"	239	14,26%	
Catégorie statutaire "Technicien"	182	10,86%	
5. Employés	93	5,55%	26,20%
dont catégorie statutaire "employé"	93	5,55%	
6. Ouvriers	-	-	19,10%
7. Non déterminé	-	-	0,50%
<b>Total général</b>	<b>1676</b>	<b>100 %</b>	<b>100%</b>

Sources : CMAR NA, 31/03/2022 - INSEE 2021, 09/06/2022 – pour info : 3 SG adjoints, cf. grille des emplois, 07/2022)

Répartition des emplois « cadres », par type d'emploi et catégorie statutaire, ainsi que par rapport au personnel de la CMAR dans son ensemble (source : CMAR NA, 07/2022)		
- Total Emplois cadres (1)	93,97%	66,91%
Dont :		
1.1 Emploi professeur	55,47%	37,11%
1.2 Emplois non-professeurs (dont 0,67 % emploi formateur, selon accord local CMAR NA, 18/01/2021)	44,53%	29,80%
- Total emplois cadres supérieurs (2)	5,66%	4,03%
- Total emplois SGR et SGR adjoint (3)	0,38%	0,27%
<b>Total cadres (INSEE) – (1) + (2) + (3)</b>	<b>100%</b>	<b>71,21%</b>



**Pour une meilleure reconnaissance du personnel**  
**LE MANAGEMENT ET LE DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES**

**Une relation « GAGNANT – GAGNANT » !!!**

## Nos points de vigilance

**Agents contractuels** (près de 30 % du personnel de la CMAR) : attention portée sur le management sur site

**Assistants éducatifs**, besoin d'accompagnement, de montée en compétences, de professionnalisation

1. Intervention en journée et / ou à temps partiel : horaires, amplitude journalière, conditions de travail
2. Surveillance de l'internat : horaires, temps nuit (comptabilisation), amplitude journalière de travail

**Cadres et cadres supérieurs avec des responsabilités d'encadrement du personnel** (environ 10 % du personnel de la CMAR), points de vigilance sur les conditions de travail, l'accompagnement, le développement des compétences

**Chargé(e)s de l'accueil**, attention portée aux fiches de poste, à la gestion des carrières - regard sur les conditions de travail

**Chargé(e)s de l'entretien des locaux** (à temps partiel en grande majorité), suivi sur l'amplitude journalière, la gestion des carrières - regard sur les conditions de travail

**Formateurs**, situation professionnelle

### Personnels autres que professeurs

(Plus de 50 % du personnel de la CMAR) – Nos interrogations sur :

1. Les déplacements (gestion / comptabilisation)
2. « Les heures travaillées en dépassement de la durée hebdomadaire fixée » (gestion / comptabilisation)
3. Les cycles de travail, offre de service : notamment, réunions en fin de journée, salons les week-ends (gestion / comptabilisation)

**Personnels « fonctions supports »** dans les départements, regard sur les conditions de travail, la « double appartenance » administrative / hiérarchique (gestion / management)

**Personnels résidant sur leur lieu de travail**, suivi de l'astreinte (semaine / week-end), la qualité de vie

### Professeurs

Près de 60 % du personnel « cadre » - Interrogations sur :

1. L'accompagnement, ingénierie pédagogique (digitalisation), qualité
2. La valorisation des missions des professeurs, leurs conditions de travail, paramétrage, saisie, égalité de traitement des informations
3. Les heures complémentaires, heures supplémentaires, mode de calcul
4. Les temps partiels, taux contractuels d'activité, suivi, avenants

## L'impact sur le personnel, de la transformation et de l'innovation

### EN PARTICULIER

Direction générale – Directions régionales – Directions territoriales

↪ **Le personnel a besoin de percevoir plus encore l'indispensable équilibre entre les rôles dévolus**

Des Secrétariats généraux aux Directions territoriales

↪ **La qualité du climat social oblige à ce que soit consolidé le nouveau management dans les départements**

CODIR, COPIL, réunions de service, réunions du personnel [Sur site] - CAH

↪ **Dans l'intérêt de tous les agents, une triple action est à conforter**

**NORMALISER - CLARIFIER - INFORMER**

Des ex-CFA au CFA régional - Formation initiale / Formation continue

↪ **Pour le bien de tous les acteurs** (conditions de travail, qualité de vie au travail, équité entre les sites), **il est indispensable de consolider l'organisme de formation de la CMAR**

**STRUCTURER / SIMPLIFIER / ACCOMPAGNER AU CHANGEMENT**

**Nos réflexions, notre action vous intéressent ?**

**Vous avez besoin d'être aidés ?**

**Vous souhaitez œuvrer en faveur de l'intérêt général ?**

**CONTACTEZ-NOUS DES MAINTENANT !**