

Editorial

Chères collègues, chers collègues,

La CGC CMA a rencontré le Président Patrice LARTIGUE et la Directrice territoriale Céline PIRES, le 18 avril dernier.

Cette rencontre bilatérale avait pour objet de faire remonter nos points de vigilance, concernant la situation actuelle de la délégation territoriale « CMA Landes ». Elle a permis de préciser les enjeux concrets que nous percevons dans l'organisation et le fonctionnement actuels, enjeux qui ont une incidence sur les conditions de travail et la qualité de vie au travail.

La situation professionnelle de chacune et de chacun ne peut pas être appréciée au regard des seules et uniques interventions de la direction générale et des directions régionales de la CMAR Nouvelle-Aquitaine, notre employeur.

Notre objectif est par conséquent, au sein de la délégation Landes en particulier, de « lutter pour des collectifs solides au sein desquels l'épanouissement individuel est possible pour chacun et participe à la consolidation de l'ensemble » (François HOMMERIL, Président de la CFE CGC).

Ce nouveau numéro de « Bull'Infos » s'adresse à tout le personnel, présent soit au centre de formation (ou intervenant dans les lycées montois), soit dans les autres sites, situés avenue Henri Farbos (Mont-de-Marsan), à Dax et Biscarosse.

Bonne lecture à toutes et à tous !

Section syndicale CGC CMA Nouvelle-Aquitaine, représentation Landes

Une rencontre indispensable

La section syndicale CGC CMA Nouvelle-Aquitaine et la délégation syndicale Landes ont été mises en place au printemps 2021.

Au sein de la CMAR Nouvelle-Aquitaine, les deux années écoulées ont été riches en événements : on retiendra notre participation active à la valorisation des missions des professeurs de la CMAR NA en temps de travail (protocole d'accord, oct. 2021, information syndicale, juin 2023).

Reconnaissance des diverses activités du personnel enseignant Mise en place de règles identiques pour les professeurs de la CMAR

Le premier semestre 2022 a été consacré à l'élection des représentants du personnel, **qui ne sont pas affectés à l'un des 12 départements** (Commission Paritaire Locale CMAR NA) :

Les membres élus de la CPL CMAR NA, issus de la liste CGC CMA : 3 titulaires sur 14 (CANTIN Nathalie, COURTADE Didier et LEFEVRE Magali) - 3 suppléants sur 11 (BONNAMY Didier, CHOLOUS Valérie et GIACOMIN Christelle)

S'agissant de la délégation Landes, le poste assurant sa direction, poste nouveau au sein du réseau national des CMA, est resté vacant durant plus d'une année.

Fin 2022, ont été mises en place les 13 Commissions Ad Hoc à double compétence (Plan de Développement des Compétences - Commission d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail), 12 par département, une au siège.

Les membres de la CAH Landes, désignés par le collège salarié de la CPL CMAR NA, issus de la liste CGC CMA : 1 membre titulaire du collège salarié sur 3 (D. COURTADE) – 1 membre suppléante sur 3 (C. BORDES)

En avril 2023, s'achevait une année de prise de poste pour notre directrice territoriale.

Au vu de ce délai écoulé, notre rencontre se justifiait pleinement !



Nos 7 points de vigilance

1 - Le management des agents contractuels

Agents contractuels au sein de la CMAR **près de 30 %** (voir le panorama ci-joint)

Landes : un pourcentage plus important d'agents en CDD

1. CMAR NA : 28 % - Délégation Landes : 35 % (+ 7 pts)
2. CMAR NA, centres de formation / CFA : 31 % - Délégation Landes, centre de formation / CFA : 37 % (+ 6 points)
3. CMAR NA, autres services : 21 % - Délégation Landes, autres services : 29 % (+ 8 pts)

La position de la CGC CMA

- ↪ Etre attentive à la gestion du relationnel durant la période des CDD, en particulier pour les agents sous contrat ne bénéficiant pas de l'entretien professionnel statutaire
- ↪ Ne pas négliger le poids de la gestion des CDD dans le management au quotidien et son suivi
- ↪ Souligner notre attention s'agissant de la gestion des fins de contrat

Info DT Landes : un entretien de fin de contrat est réalisé avec chaque personne concernée

2 - L'accompagnement des assistants éducatifs

L'apprentissage n'est pas un simple dispositif de formation. C'est aussi un apprentissage éducatif en vue de l'insertion sociale et professionnelle.

Deux sites de formation côte-à-côte - Une partie de l'ancien CFA à nouveau mobilisé - Hébergement externalisé dans les locaux de deux établissements de l'Education nationale, distants de quelques kilomètres - De nombreux apprentis mineurs - Recrutement d'un(e) CPE

La position de la CGC CMA

- ↪ Soutenir la montée en compétences et la professionnalisation des assistants éducatifs
- ↪ Respecter le cadre réglementaire en matière d'organisation du travail et de gestion du temps de travail
Amplitude journalière – conditions de travail – sécurité - **Astreinte – responsabilité des internats**
- ↪ Adapter fiches de poste et/ou fiches de missions, par site d'intervention / en cohérence avec les différentes conventions signées

Info DT Landes : les assistants éducatifs occuperont l'emplacement initialement prévu en 2014, près du bureau du CPE

3 - La situation des personnes chargées de la fonction « accueil orientation »

Notre attention porte sur les fiches de poste, la gestion des carrières, les conditions de travail, l'accompagnement au changement

La polyvalence, l'expertise demandée à cette fonction « accueil orientation » ont considérablement modifié les missions

Les nouveaux logiciels imposent de nouvelles méthodes de travail, nécessitent de nouvelles compétences

Le dysfonctionnement du guichet unique INPI touche fortement la qualité de vie au travail des parties prenantes

La position de la CGC CMA

- ↪ Soutenir les initiatives visant à augmenter les moyens humains affectés à la fonction « accueil orientation »
- ↪ Centre de formation : Etre attentive aux modalités d'organisation de la fonction « accueil orientation » (développement de l'activité, flux croissants de sollicitations)
- ↪ Avenue H. Farbos, Dax et Biscarosse : veiller à l'accompagnement des agents et de leurs supérieurs hiérarchiques directs, par la direction territoriale et la direction régionale

Info DT Landes : centre de formation : il est prévu un aménagement du nouveau poste dédié à l'accueil, qui est placé dans le hall (fond sonore trop bruyant)

4 - La responsabilité du personnel encadrant des équipes

La CMA de Région introduit un nouvel environnement, de taille incomparable. Elle n'a aucun lien avec les trois anciennes chambres régionales (Aquitaine, Limousin et Poitou-Charentes). Le poste de Secrétaire général dans les départements a été supprimé dans le réseau (sauf pour les CMA Alsace et Moselle). Une direction générale, des directions régionales et des directions territoriales ont été créées au sein de l'établissement public néo-aquitain.

Dans les Landes notamment, la direction de la délégation, les responsabilités opérationnelles et l'encadrement de proximité doivent donc s'adapter, depuis janvier 2021 et la transformation des CMA.

La position de la CGC CMA

- ↳ La CGC CMA soutient dès que nécessaire, la consolidation des compétences des « managers » (notion adoptée par la CMAR NA, qui équivaut à la formule institutionnelle du / de la « responsable hiérarchique »)
- ↳ Les équipes de travail de la délégation Landes ont en particulier besoin plus encore, d'animation d'équipe et de proximité
- ↳ La communication descendante en provenance des comités de direction / comités de pilotage (CODIR / COPIL), **en face-à-face**, est indispensable pour améliorer la cohésion. Il manque un niveau d'information régulier et commun à tout le personnel, sur les sujets non confidentiels
- ↳ L'équipe rattachée hiérarchiquement / fonctionnellement à la direction territoriale, n'est pas invitée à participer à une dynamique de groupe, visant à enrichir la fonction support à tous les services

Pour un mieux-être au travail dans les Landes, au sein d'un collectif présent dans 12 départements, rassemblant plus de 1 700 salariés, il faut : 1) favoriser les relations sur site (parfois absentes), en complémentarité avec le relationnel numérique (Intranet, Teams, Outlook, textos, posts,...) – 2) Contribuer à une cohésion plus forte, en évitant de parler de « la Région » (Conseil régional ?), comme si la chambre régionale de l'ex-Aquitaine d'une part, et la chambre départementale d'autre part, existaient toujours (habitude du langage trop souvent partagée)

Infos DT Landes : une action de formation des managers est organisée par l'employeur

5 - Le vécu des personnes chargées de l'entretien des locaux

La CGC CMA est sensible à leurs conditions de travail et la gestion de leurs carrières (plan de développement des compétences, entretiens professionnels)

La position de la CGC CMA

- ↳ Veiller à l'animation d'équipe (horaires décalés, personnel présent dans différents sites)
- ↳ Conforter / favoriser l'intégration au sein de la délégation Landes (communication professionnelle à l'ère de la numérisation de notre environnement de travail)

6 - Les changements du métier de professeur(e) en CFA

Les sujets ne manquent pas, qui touchent le personnel enseignant landais en particulier : ingénierie pédagogique (digitalisation), pesanteurs des contraintes administratives (Qualiopi), suivie / saisie des différentes activités (YPareo), gestion des « temps partiels », etc.

La position de la CGC CMA

- ↳ Contribuer à ce que notre nouvel environnement (un seul CFA, un seul organisme de formation), favorise une meilleure reconnaissance et une meilleure cohésion du personnel enseignant dans son ensemble

7 - Le ressenti et le vécu des personnels non enseignants

Si les CMA sont les « artisans de la nouvelle économie » (CMA France), elles le sont aussi dans les Landes, comme dans les autres départements, grâce à l'activité de ses agents.

Nous sommes attentifs sur la façon dont sont traitées les questions des déplacements (gestion / comptabilisation), des « heures travaillées du dépassement de la durée hebdomadaire fixée » (gestion / comptabilisation) des cycles de travail liés à l'offre de service (gestion / comptabilisation), du rythme de travail, des demandes d'intervention, de la planification du travail

La position de la CGC CMA

- ↳ Vérifier que les dispositions statutaires et de sécurité sont respectées, concernant les déplacements, la récupération, « les règles d'encadrement de la durée du temps de travail », le paiement des heures supplémentaires si l'agent concerné le demande (voir les documents ci-joints).
- ↳ Formaliser plus encore les relations de travail (qui fait quoi ? Organigramme et fiches de poste)

Info DT Landes : les demandes de récupération sont traitées régulièrement au sein de la délégation landaise, à l'aide de la fiche dédiée

L'impact sur le personnel, de la régionalisation et des projets de structuration - Notre regard -

Une analyse qui ne concerne pas exclusivement la délégation landaise et la CMAR NA

Direction générale – Directions régionales – Direction territoriale

Nous devons percevoir plus encore, l'indispensable équilibre entre les rôles dévolus aux trois directions

Il nous paraît nécessaire de légitimer plus encore les niveaux de responsabilité intermédiaires

- ↳ Direction territoriale = « simple exécutante » ? Interrogation partagée par les sections syndicales CGC CMA, dans les autres régions

Du Secrétariat général à la Direction territoriale

Pour une meilleure cohésion entre les personnels, il serait important que la direction territoriale consolide son identité managériale (gestion de projets, impulsion, animation d'équipe, communication interne, dynamique de groupe)

Explosion de la communication numérique dans un environnement qui n'est pas stabilisé

Le personnel landais est en attente de plus de présence sur site, et/ou de dialogue et de proximité