

E d i t o r i a l

Chères collègues, chers collègues,

Depuis janvier 2021, nous travaillons dans **une chambre de métiers et de l'artisanat régionale**.

Nous avons un seul et unique employeur dans la grande région Nouvelle-Aquitaine : une seule Assemblée générale, un seul Bureau et un Président à la tête d'un seul établissement.

Nous avons une seule et unique direction des services, un seul et unique chef du personnel, Secrétaire Général de Région, épaulé par un Secrétaire Général Adjoint de Région.

Cinq directions régionales et douze directions territoriales ont pour raison d'être de faire vivre dans un cadre général, une organisation et un fonctionnement homogènes, avec des règles et des procédures UNIFIÉES.

Ce bouleversement modifie notre quotidien.

Nous devons nous adapter à une nouvelle organisation des prises de décision, apprendre à travailler dans ce cadre élargi et complexe, tout en subissant des problèmes qui perdurent, non résolus fin 2020.

NOS CONDITIONS DE TRAVAIL SONT SOUMISES A RUDE EPREUVE.

A la suite de réformes conduites par l'Etat et après avoir bénéficié d'un environnement qui facilitait notre activité des années durant, nous intervenons à présent dans **un environnement compétitif**.

La formation par l'apprentissage aux métiers de l'artisanat et **la formation continue** des artisans et de leurs salariés ne nous sont plus réservées, comme elles pouvaient l'être.

↪ En concurrence avec les autres organismes de formation, les centres de formation dans lesquels une majorité d'entre nous travaille et les services dédiés à la formation continue sont tenus à des obligations de résultat, en termes de qualité et d'efficacité économique et financière.

Notre chambre consulaire n'a plus la responsabilité d'assurer la gestion des formalités d'entreprise dans le cadre d'une mission de service public.

↪ Elle propose un accompagnement, en rivalité là encore, avec les acteurs publics et privés d'un marché affirmé.

L'offre de services que nous déployons dans les territoires des douze départements, devient plus encore une offre parmi d'autres.

↪ Elle doit s'imposer auprès de nos interlocuteurs habituels : entreprises, collectivités territoriales, publics divers.



Ces changements amènent de l'incertitude quant à l'avenir de nos emplois et la viabilité de notre réseau.

LA PERENNITE DE NOTRE ACTIVITE SALARIALE EST DE PLUS EN PLUS REMISE EN QUESTION.

Avec des ressources financières en baisse, la CMA Nouvelle Aquitaine nous invite simultanément à partager une « culture d'entreprise » et à assimiler une « culture orientée client », opérant une franche **rupture culturelle et organisationnelle** dans l'histoire de notre réseau.

- ↪ Notre employeur, ainsi que le réseau des CMA dans son ensemble, parle « d'entreprise publique ».
- ↪ Le « projet d'entreprise » de la CMA Nouvelle Aquitaine a été finalisé courant 2023.
- ↪ La notion de « manager » est appliquée à tous les agents en responsabilité d'équipes de travail.
- ↪ La « stratégie commerciale », le « marketing » et les anglicismes font parties intégrantes du vocabulaire de notre CMA.
- ↪ La CMA de Région multiplie les actions de communication, la mobilisation de son égérie (Grégory ALLDRITT), le réseautage numérique.
- ↪ Des fiches emplois « conseiller clientèle » et « chargé de développement commercial » (CPN 52, juin /2023), génèrent des recrutements sur de nouveaux profils et nouvelles compétences.

Ce cadre de travail renouvelé nous impose d'adopter de nouvelles identités professionnelles, d'exercer nos métiers différemment, de travailler et de communiquer autrement, avec de nouveaux collègues qui ont des profils inconnus jusqu'alors.

NOUS SOMMES TOUCHES PAR DES CHANGEMENTS QUI SUSCITENT INQUIETUDES ET MAL-ETRE.

En ce début d'année, **la CGC CMA plaide pour une meilleure reconnaissance du personnel**. Sans cela, « la démarche d'accompagnement au changement et à la transformation » et la politique de prévention des risques sociaux n'obtiendront pas les résultats attendus.

L'avenir est incertain. Avec la CGC CMA, défendons nos ressources humaines et œuvrons pour que nos analyses et nos propositions soient mieux entendues et considérées.

Section syndicale CGC CMA Nouvelle-Aquitaine

syndicat-cgccma@artisanat-nouvelle-aquitaine.fr - 07 89 36 33 67



« L'objectif de la CFE-CGC a toujours été 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 QUE LA SECTION SYNDICALE CGC CMA SOUTIEN, DEPUIS LA CREATION DE LA CMA NOUVELLE-AQUITAINE

- ↪ Une plus grande équité et cohésion entre tous les personnels, conditionnées par la mise en place et l'application effective de règles identiques
- ↪ Le bénéfice de travailler dans un établissement de grande taille : activités facilitées grâce à la plus ample diffusion des bonnes pratiques, avantages sociaux supérieurs dus au changement d'échelle, etc.
- ↪ La professionnalisation de certains domaines de compétence (administration des RH, communication intranet, etc.), qui favorise de meilleures conditions de travail
- ↪ L'arrivée de profils et de parcours professionnels inhabituels, qui fait évoluer les modes de pensée et les usages ancrés dans le marbre
- ↪ L'apport de savoir-faire adaptés au monde contemporain qui valorise le travail fourni par les salariés : déploiement du numérique, application de l'intelligence économique, etc.

AFIN DE PERENNISER NOS EMPLOIS AU SEIN DE LA CMA NOUVELLE-AQUITAINE, LA SECTION SYNDICALE CGC CMA EST FORCE DE PROPOSITION

- ↪ **Agir pour développer l'activité** – Création urgente d'un pôle d'activités régional « Recherche & Développement », au service des directions régionales et départementales
- ↪ **Imposer une visibilité et une position à la taille de notre organisation, auprès des interlocuteurs politiques, économiques et financiers, publics et privés** – Création urgente d'un poste de management général de l'organisme de formation de la CMA de Région - Création urgente d'un pôle d'activités régional « Ingénierie de la formation / Ingénierie pédagogique »
- ↪ **Mobiliser les ressources humaines internes dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences** – Optimiser et partager les compétences et les savoir-faire (directeurs / directrices des ex CFA, responsables des centres de ressources, managers de proximité, chefs de projets, etc.) – Favoriser les évolutions de carrière – Promouvoir les investissements personnels – Faciliter les initiatives locales

