

Editorial

Chères collègues, chers collègues,

Les représentants du personnel et les délégués syndicaux disposent de nombreuses informations diffusées à titre principal, à l'occasion des réunions de la Commission Paritaire Locale (CPL).

Depuis la création de la CMA de Région en janvier 2021, l'employeur a établi **sur la base d'une source unique**, une remontée des données issues des 12 départements.

A la suite d'un traitement des informations fournies, la section syndicale CGC CMA est heureuse de vous proposer **une première vue d'ensemble du personnel de la CMA Nouvelle-Aquitaine** (CMA NA), au travers de **8 éléments-clés** :

1. La CMA NA au sein du réseau national des CMA
2. La répartition géographique de ses effectifs
3. La répartition de ses effectifs, selon leur situation contractuelle et leur rattachement
4. Les agents contractuels parmi les effectifs de la CMA NA
5. Les effectifs de la CMA NA, selon leur appartenance à une catégorie statutaire et une catégorie socioprofessionnelle
6. Les professeurs de la CMA NA
7. La répartition des effectifs de la CMA NA, par tranche d'âge
8. Rémunération et carrière au sein de la CMA NA en 2022

Consulter le PowerPoint ci-joint : « **La CGC CMA vous informe. Le personnel de la CMA Nouvelle-Aquitaine – Synthèse 2023 (février 2024)** ».

L'objet de ce nouveau bulletin d'information est de **souligner la portée des enjeux actuels pour le personnel** (voir Bull'Infos no 4, janv. 2024, adressé par mail le 31/01 dernier), **compte tenu de ses principales caractéristiques**.

De manière générale, nous vous invitons à participer aux échanges avec les représentants du dialogue social, représentants du personnel et délégués syndicaux.

La section syndicale CGC CMA de la Nouvelle-Aquitaine est sollicitée pour négocier des **accords locaux**, qui touchent **le seul et unique personnel de la CMA NA**.

Le bénéfice des actions individuelles et de l'action collective au sens large, est aussi le fruit de **votre mobilisation** et de **votre engagement**, que vous soyez **sympathisants** ou **adhérents**.

Aujourd'hui d'ores et déjà. Demain, plus encore, au moment où il est annoncé un « **plan de transformation** », qui sera la résultante des « diagnostics financier, organisationnel et patrimonial sur l'ensemble des établissements du réseau ».

Notre façon de faire vivre l'activité syndicale vous séduit. Nos propositions et interventions vous conviennent. Contactez-nous ! Rejoignez-nous !

Bonne lecture à toutes et tous.

Section syndicale CGC CMA Nouvelle-Aquitaine

syndicat-cgccma@cma-nouvelleaquitaine.fr - 07 89 36 33 67 – [adhésion 2024](#)



- Le personnel de la CMA NA – Synthèse 2023 - Les six points d'analyse retenus

La CMA NA est **l'établissement public le plus important** du réseau national des CMA

- ↪ Avec plus de 1 700 agents statutaires (titulaires et contractuels), la CMA NA a près de 350 agents en plus, par rapport à la CMA Occitanie qui occupe le second rang, près de 550, par rapport à la CMA Hauts-de-France (3^{ème} rang)
- ↪ En équivalent temps plein (56 intervenants non-salariés), la CMA NA a près de 35 vacataires en plus, par rapport à la CMA Occitanie qui occupe le second rang (un peu moins de 22)

PREMIER POINT - Les risques encourus (CDD non renouvelés, départs à la retraite non remplacés, activités réduites ou supprimées), sont de plus grande envergure, d'autant plus que la pyramide des âges n'est pas favorable au personnel de la CMA NA

DEUXIEME POINT - La responsabilité de l'employeur quant aux risques encourus pour le personnel, ne peut pas être négligée :

- 1) pas de pôle régional d'activités « Recherche et Développement » indispensable au déploiement compétitif de l'offre de services, en direction de près de 175 000 entreprises artisanales,
- 2) pas de poste de management de l'organisme de formation de la CMA NA, stratégiquement et politiquement essentiel dans un marché concurrentiel généralisé,
- 3) pas de pôle régional d'activités « Ingénierie de la formation, ingénierie pédagogique », nécessaire au vu de la taille de l'organisme de formation : un peu plus de 1 100 agents rattachés à 10 centres de formation, près de 12 800 apprenants dans plus de 16 000 entreprises, dont environ 97 % apprentis, soit près de 25 % de l'apprentissage néo-aquitain

La CMA NA est **un établissement public complexe**

- ↪ 3 délégations départementales sur 12, associées au siège de la CMA NA totalisent environ 50 % des effectifs
- ↪ Une partie des effectifs rattachés administrativement au siège est déployée dans les 12 départements (fonctions « support »)
- ↪ Près de 68 % du personnel de la CMA NA travaillent dans les centres de formation mais plus de 30 % du personnel de ces établissements sont contractuels (un peu plus du 1/5^{ème}, dans les autres services)

TROISIEME POINT – Du fait que les situations, les vécus et les perceptions diffèrent largement, le management de la CMA NA doit être proche du terrain

QUATRIEME POINT – Le respect de cette nécessité est insuffisant, d'autant plus que la CMA NA concentre son action sur la consolidation d'une présidence et d'une direction centralisées

La politique de rémunération de la CMA NA (rémunération de base, année 2022) **ne constitue pas un levier de reconnaissance et de motivation**

- ↪ Sur environ 1700 salariés, en 2022, 12 avancements au choix (« je passe d'un échelon de rémunération à un autre, en gagnant 6 mois par rapport à un avancement à l'ancienneté ») - 15 avancements au grand choix (« gain » de 12 mois) - 12 changements de catégorie statutaire

CINQUIEME POINT – L'actualisation de fiches de poste et la clarification de missions sont une priorité

SIXIEME POINT – La faible utilisation des leviers statutaires de reconnaissance du personnel n'est pas en adéquation avec une volonté affirmée de développement de la CMA NA

