

Editorial

Chères collègues, chers collègues,

Voici un NUMERO SPECIAL AU COEUR DE L'ETE ! Nous vous proposons en effet, un entretien avec le délégué syndical régional, Hervé THIEBAUT.

D'ici quelques mois, son activité professionnelle prendra fin. Il était par conséquent intéressant d'échanger avec lui, de revenir sur l'activité de la section syndicale, de recueillir son point de vue, au sujet de l'actualité du réseau et de celle de notre chambre de métiers et de l'artisanat. Il nous dira pourquoi il a proposé de le faire maintenant.

L'entretien a eu lieu par écrit, vacances obligent. Hervé nous a transmis ses réponses. Nous avons poursuivi notre correspondance à distance puis nous nous sommes entendus sur la version définitive.

Par ailleurs, vous trouverez en pièce jointe un communiqué important, reprenant l'intervention liminaire de Nicolas TOLLAR, Président de la CGC CMA, lors de la dernière CPN 52, le 3 juillet dernier.

Bonne lecture à toutes et à tous, pour celles et ceux qui ne sont plus en vacances ou qui ne le sont pas encore, pour celles et ceux qui prochainement seront « de retour aux affaires » !

Section syndicale CGC CMA Nouvelle-Aquitaine

Entretien avec Hervé THIEBAUT, délégué syndical régional CGC CMA

1 - Hervé, tu nous as récemment surpris, en nous précisant avoir décidé d'anticiper l'annonce de l'arrêt prochain de ton activité syndicale, alors qu'il n'était pas urgent de le faire. Peux-tu nous en expliquer la ou les raisons ?

Oui bien sûr. Jusqu'à une date récente, le choix de cette annonce n'était pas encore arrêté. Je passais en quelque sorte, d'une idée à une autre. J'ai cependant retenu il y a quelques jours, la période estivale pour le faire.

Courant juillet, c'est une date importante pour notre jeune section syndicale, en quelque sorte une date anniversaire. Il y a deux ans, les élections des représentants du personnel [« RP »] de la première Commission Paritaire Locale [CPL] produisaient leurs résultats. La CGC CMA, « partie de rien » (pas de RP jusqu'alors), obtint l'élection de 6 représentants du personnel issus de sa liste (3 titulaires sur 14 et 3 suppléants sur 11). Un résultat méritant, après une campagne qui n'a laissé que des bons souvenirs, grâce à une bonne entente et une réelle dynamique de groupe, d'autant plus qu'elle faisait suite à la création d'une liste, ce que n'avaient pas réussi à faire la CGT et Force ouvrière, chacune de leur côté. Symboliquement, juillet est donc un marqueur dans « notre » jeune histoire.

C'est aussi, deux ans après, la nécessité pour la section de poursuivre son chemin, comme le souhaitent les sympathisants et les adhérents. Rien n'est posé. Tout est possible. Il faudra peut-être du temps, quelques semaines, voire quelques mois. Plus de temps encore ? Ce n'est pas un drame, étant entendu que la CGC CMA, en dehors de « sa » section néo-aquitaine, reste l'interlocutrice de tout un chacun, à tout moment.

2 - En somme, tu as surpris certains au moment de l'annonce de ton arrivée dans le « paysage syndical » en 2021 et tu surprends d'autres personnes, par cette annonce en plein été !

On peut le dire ainsi, étant entendu que les services que j'ai pu rendre sur des sujets très différents, auprès de collègues landais et hors Landes, je reste prêt à le faire. Je ne suis pas aigri, encore moins replié sur moi-même. Entre collègues, l'esprit d'entraide et de solidarité est important.

La section syndicale CGC CMA est une aide précieuse, à laquelle le recours demeure possible.

3 - Désormais tu peux donc revenir sur ton parcours syndical ?

Effectivement.

Mon parcours est d'une certaine manière récent et intense, puisque j'ai pris la conduite de la section régionale au printemps 2021, sans autre expérience au préalable. Je suis néanmoins adhérent à la CFE CGE depuis 2006, majoritairement à la CGC CMA, en partie au sein de FIECI CFE CGC, lorsque je travaillais dans le réseau des CFA du CCCA BTP (2006 – 2009).

Je connais par ailleurs le réseau des chambres de métiers, puisqu'en saisissant des opportunités (promotion ou rapprochement géographique) ou par nécessité de « rebondir », j'ai travaillé dans plusieurs chambres de métiers et je suis intervenu sur des sujets qui sont traités autant par les employeurs que par les organisations syndicales de ce réseau : entre 1993 et 2001, à l'IREAM, centre de formation géré alors par la Chambre de Métiers et les organisations professionnelles de la Somme (« technicien en formation », Hé oui ! Ça existe aussi...), entre 2002 et 2005, à la CMA du Val d'Oise (directeur de l'IMA, directeur adjoint du CFA), en 2005 et 2006, à la CMA de Charente-Maritime (directeur du CFA), entre 2012 et 2017, à la CMA des Landes (directeur du CFA) entre 2017 et 2019, à la CMA de la Vienne (directeur du CFA) et depuis 2019, à la CMA des Landes puis la CMA Nouvelle-Aquitaine délégation Landes (chargé de mission R&D, rattaché à la direction territoriale).

De plus, depuis mes débuts dans le monde du travail, j'ai connu diverses formules contractuelles ou conventionnelles : vacataire, en CDD ou CDI, en portage salarial ou titulaire. Sans oublier : en période probatoire mais pas au-delà... et sans emploi !

Durant ma carrière, j'ai aussi fréquenté le milieu universitaire, celui de la recherche et celui de l'enseignement supérieur, ainsi que le secteur privé hors enseignement.

J'étais donc « armé », en quelque sorte.

En 2021, il y avait un vrai défi : créer une section syndicale au sein d'une grande CMA de région, la plus grande en effectifs (environ 1750 salariés), la faire vivre et bien entendu permettre qu'elle apporte sa contribution au dialogue social, dans l'intérêt de toutes et tous. Grâce à une équipe réduite mais impliquée et jouant un rôle essentiel à mes côtés, les bases en matière d'organisation et de fonctionnement ont été posées : informations syndicales, bulletins d'information pour les salariés, bulletins d'information pour les adhérents, analyses, dossiers et tableaux de bord CGC CMA. La section syndicale répond à toutes les sollicitations individuelles qui lui sont faites depuis sa création, sans distinguer syndiqués et non syndiqués. Elle a participé activement au protocole d'accord consacré aux missions des professeurs de la CMA, valorisées en temps de travail. Elle est intervenue en faveur des représentants du personnel de la CPL et des commissions ad hoc [CAH], dans l'exercice actualisé du droit syndical [cf. les conventions de moyens signées avec l'employeur]. Lorsqu'elle estime nécessaire de manifester son point de vue, elle le fait, quitte à refuser de signer un accord dont elle ne partage pas les attendus.

Il manque toutefois l'implantation de proximité que je n'ai pas réalisée en tant que responsable syndical territorial et régional et sans l'apport d'autres délégués syndicaux au sein de la section. Dans quelques mois, l'absence éventuelle d'un ou d'une délégué(e) syndical(e) au minimum, n'améliorerait pas les choses, c'est le moins que l'on puisse dire. Le parcours syndical est donc objectivement incomplet. Le défi n'a pas été pleinement relevé.

4 - De manière générale, que penses-tu du réseau des chambres de métiers, au vu de ton expérience singulière ?

C'est un réseau inachevé, comme le montrent très bien les récents audits nationaux, ce qui obligerait les employeurs et les directions générales à s'appuyer sur un audit complet, mais ne semble pas à l'ordre du jour de CMA France et des 20 CMA.

Ce réseau subit de telles contraintes qu'il évolue par nécessité impérieuse, vers une structuration plus forte et une rigueur plus grande, dans l'intérêt des salariés également.

La portée de l'action en cours d'élaboration (le plan de transformations « CAP 2027 ! », les plans d'actions régionaux, les projets d'entreprise et les projets d'établissement) sera marquée par cette incomplétude initiale. Au détriment des salariés du réseau.

5 - Peux-tu donner quelques exemples qui montrent que les dirigeants du réseau n'ont pas suffisamment appréhendé son état actuel ?

La question de l'organisation du réseau n'est pas abordée.

Nos employeurs de manière générale, ont une culture professionnelle bien distincte de celle qui existe dans nos établissements publics, de taille incomparable à celle des entreprises qu'ils dirigent, plus encore depuis la régionalisation de 2021. Sous le regard de la tutelle de l'Etat, l'insuffisance de la légitimité politique (globalement à peine 10 % de participation aux élections consulaires), puis l'absentéisme aux AG (parfois il y a un problème de quorum) et lors des commissions territoriales, sans parler des interventions pas toujours adaptées aux attentes et aux besoins (des centres d'intérêt, disons décalés...), conforte l'existence d'un problème de gouvernance.

Il ne faut pas omettre ce qui contribue à atténuer plus ou moins ce problème : 1) du côté des présidents et des élus, la familiarisation progressive avec des sujets et des dossiers à forts enjeux économiques et politiques, l'engagement individuel, le sens politique et stratégique, aguerris grâce à l'exercice d'autres mandats (dans les organisations professionnelles ou au sein des municipalités par exemple), l'acculturation au contact des représentants des collectivités territoriales et de l'Etat ; 2) et plus généralement, l'appui stratégique et opérationnel des cadres dirigeants et de leurs plus proches collaborateurs.

Mais ce qui pouvait jusqu'alors être souligné dans une moindre mesure, prend une signification plus forte, avec le changement d'échelle dû à la régionalisation du réseau.

Tandis que nos directions générales et opérationnelles n'offrent pas toujours la garantie d'un soutien avisé.

Que dire de la façon dont la régionalisation a été posée, si ce n'est souligner une assise imparfaite, résultante de ce qui ressemble plutôt à un compromis politique problématique ?

On régionalise le réseau dans le prolongement de l'avènement des grandes régions françaises (passage de 21 à 12), mais on fait en sorte que nos chambres et nos présidents départementaux ne-demeurent-pas-mais-demeurent-quand-même ! Difficile à comprendre, mais cette expression curieuse ne trahit pas la réalité.

En effet, à l'exception de l'Alsace et de la Moselle, les chambres de métiers départementales (ou interdépartementales) n'existent plus (pas de personnalité morale) ET le code de l'artisanat prévoit malgré tout, des « chambres de niveau départemental » !

Qui comprend la régionalisation comme il convient, parmi le personnel, les élus eux-mêmes et le grand public ?

Il y a des Présidents des chambres de niveau départemental MAIS ils ne sont plus les Présidents d'avant, si l'on peut dire, car l'employeur, c'est désormais le Président de la CMA de région ! Ce qui n'empêche pas qu'ils sont membres de l'AG de CMA France, à l'identique de ce qui a précédé le 1^{er} janvier 2021 et qu'ils président les CAH, créées avec la régionalisation !

Là encore, comment comprendre, parmi le personnel, les élus eux-mêmes et le grand public, ce qui n'est plus et ce qui est désormais ?

La majorité des entreprises artisanales a une faible capacité financière, résultat d'une taille réduite pour le plus grand nombre d'entre elles. Pourquoi ne pas aborder la question du chiffre d'affaires de nos établissements publics ? Avec quel argent en volume, issu de nos prestations, est-il possible que le réseau soit en meilleure santé d'ici 2027 ? Nos « clients » artisans vont-ils répondre à notre attente, nos besoins ? L'avenir de notre réseau, notre avenir, quels seront-ils avec une telle perspective ? Pourquoi ne pas parler de cela au moment du diagnostic ? Que signifie dans l'esprit des salariés, ce qui ressemble à du non-dit ?

Les centres de formation, le réseau national CMA Formation depuis peu, occupent en France une place de premier ordre, en matière d'apprentissage et de formation professionnelle. Pour le réseau des CMA, Leur activité correspond à l'activité la plus importante.

Mais qu'avons-nous en guise de règles d'organisation et de fonctionnement du personnel dédié à la formation des apprentis et des stagiaires ? Entre deux et trois pages dans l'annexe X du statut du personnel, à propos de laquelle on dit depuis au moins une décennie : « il faudrait revoir le statut ». Pratiquement, chaque employeur (ils sont certes moins nombreux depuis 2021), « gère » à sa guise les professeurs et les formateurs (au sens statutaire) : interprétation variable des dispositions écrites dans l'unique document de référence et accords locaux avec des contenus différents ! Un bel exemple et une triste réalité, au vu de l'importance des missions dévolues, largement plus étendues que celles renvoyant au seul face-à-face pédagogique.

C'est pourtant dans un environnement concurrentiel, un chantier prioritaire pour nos employeurs : reconnaissance nationale du métier d'aujourd'hui, plan national GPEC et plans de développement des compétences adaptés aux enjeux de la concurrence (en complément du même travail pour le personnel non enseignant), visibilité de l'outil de formation auprès des différents publics et des décideurs publics et privés,...

Les récentes préconisations des audits ne passent pas sous silence la question du statut, mais la comptabilité et la gestion d'entreprise sont des domaines de compétences nécessaires mais non suffisants, en matière de management d'entreprise. Réduire les ressources humaines à de la « masse salariale », sous l'angle du coût résultant de leur utilisation, c'est refuser de rappeler ce que les salariés apportent économiquement aux chambres de métiers. Il est étonnant que l'artisanat, si fier des hommes et des femmes qui le constitue, reprenne à son compte aussi fortement ce point de vue et n'accorde pas toute l'importance qu'il faudrait, au si bien nommé capital humain.

6 – A la lecture des récents écrits du réseau, il faut noter que ce dernier souhaite la mobilisation des salariés, en faveur du plan de transformations ? Quel est ton avis sur cette mobilisation ?

Le réseau des CMA plaide en faveur d'une mobilisation de ses agents. Je crois même que le mot « enthousiasme » est prononcé pour préciser ce que les employeurs souhaitent, de la part des salariés.

Une chose est sûre, il n'est pas difficile sur le terrain, de comprendre que les conditions de travail, la qualité de vie au travail ET l'emploi sont touchés par la situation économique, financière et budgétaire des CMA, présente et à venir.

Ni les salariés, ni les organisations syndicales ne sont par conséquent pour le statu quo.

On voit bien que sur la base de l'analyse qui est faite par le réseau, la mobilisation... positive et l'enthousiasme seront à tout le moins variables, à des degrés différents.

□ De manière spectaculaire, CMA France et les CMA font état (informations chiffrées, tableaux et graphiques à l'appui), des manques actuels, des insatisfactions et des risques à propos desquels elles vont remédier urgemment.

Très franchement, en matière de communication, ce n'est pas rassurant pour les quelques 12 000 salariés du réseau !

Oui c'est vrai - est-il possible de lire entre les lignes - on existe depuis près d'un siècle, mais ça, on ne fait pas. Et ça, on ne sait pas faire. Quant à ça, il faut le faire autrement. Rassurez-vous : maintenant, d'ici trois ans au maximum, cela va changer ! On va faire, on va savoir le faire et on va faire autrement.

Fallait-il ne rien diffuser ?

Le réseau a restitué tels quels, les résultats des audits. Cela a le mérite de la transparence, mais il y a un effet « zoom » qui n'est pas heureux, auquel s'ajoute une distorsion de la réalité, précisément parce que ce qui fait la force du réseau (ses ressources humaines) n'est pas mise en évidence avec une attention suffisante. La faute au cahier des charges initial ?

Pour l'heure, je force le trait volontairement, il est donc demandé aux salariés d'accorder un blanc-seing à leurs employeurs responsables d'une situation ancrée par des décennies de pratiques et de fonctionnement et de prier pour que la mue réussisse... Mieux vaut tard que jamais ? Sans doute.

□ Les agents doivent travailler autrement. En soi, ce n'est pas critiquable d'affirmer cela. Qu'il faille s'adapter aux évolutions technologiques (la digitalisation de la société), qu'il soit indispensable de mobiliser les compétences et les savoir-faire du marketing et de l'e-commerce, que les procédures et les façons de travailler évoluent dans le cadre d'une CMA régionale, tout cela est recevable. C'est parfois difficile à entendre. La transformation n'est pas toujours facile. Mais c'est recevable.

TOUTEFOIS, ce que les salariés entendent, ne les invite pas à un grand engouement... Voire, provoque un mécontentement légitime.

Comme s'ils avaient tout à réapprendre. Comme si tout était à revoir dans leurs façons de faire et leurs manière de travailler. Sans faire la part des choses : valoriser ce qui est fait et bien fait, puis indiquer ENSUITE, ce qu'il faudra faire, ce qu'il faudra améliorer.

Non ! Impossible d'admettre cela, lorsque l'on est encore une fois sur le terrain.

A titre d'illustrations, comment croire que depuis des années, le salarié d'un ex CFE, au contact des entreprises, ne recherche pas la satisfaction de ses interlocuteurs ? Ah oui ! il n'utilise pas Le mot « client ». Mais parce que ce mot ne fait pas partie de son vocabulaire, il ne suscite aucune appréciation positive, ni aucun jugement favorable ? Le service qu'il rend, la prestation qu'il effectue, sont négatifs ? Comment croire que depuis des années, une salariée, intervenante administrative au moment de la signature des contrats d'apprentissage, professeure ou assistante éducative dans un internat, ne se préoccupe pas de faire au mieux, pour que les maîtres d'apprentissage, les apprentis et leurs familles soient satisfaits ? Ah oui ! Elle n'a pas compris qu'elle intervenait maintenant sur un marché ! Mais à cause de cela, elle ne crée que des mécontents ?

□ Nous entrons dans une ère à laquelle nous ne pouvons échapper : il faut être rentable et le personnel doit entendre raison. Nos élus déclarent : nous les élus, chefs d'entreprise, nous le savons bien. Cette exigence fait partie de notre quotidien. A nos établissements publics d'intégrer à présent celle-ci.

S'il s'agit de ne pas dépenser plus que les ressources dont on dispose, de ne pas engager une action sans financement, là encore, le personnel peut l'entendre. Les uns et les autres, nous avons à gérer nos budgets personnels...

S'il s'agit de proposer une gamme tarifaire plus adaptée à la qualité de nos prestations, à défaut de faire du profit comme peuvent le faire les entreprises du secteur privé (n'oublions pas la notion d'établissement public administratif, à laquelle il est impossible de se soustraire). Là encore, le personnel peut le comprendre. C'est signe de rigueur et de dynamisme.

□ Mais quand il s'agit de santé budgétaire et financière de nos chambres de métiers, quand il s'agit de santé économique de notre réseau, jusqu'à quelle limite devons-nous nous fier aux soustractions, additions, divisions et multiplications ?

Lorsque nos employeurs dirigent leurs entreprises respectives, ils recourent à l'analyse comptable et financière. Elle leur est indispensable car elle est indispensable. Mais ils mobilisent aussi une vision d'ensemble et font des choix stratégiques, à partir d'expertises complémentaires et non exclusives. A tout le moins, c'est préférable. Le personnel entrevoit alors d'autres solutions possibles... tant que ce n'est pas trop tard.

Il reste que pour que les salariés se mobilisent plus encore, ces derniers ont besoin que le réseau recentre son approche et qu'il traduise ce recentrage concrètement.

7 – S'agissant de la situation de la CMA Nouvelle-Aquitaine au regard de l'intérêt des salariés, quel est ton point de vue ?

La situation de la CMA Nouvelle-Aquitaine traduit des éléments favorables pour les salariés.

Depuis janvier 2021, il y a une professionnalisation du traitement des questions qui ont trait à la gestion administrative du personnel, qui portent sur les conditions de travail ou qui concernent la santé au travail.

Cela a pour résultat de solidifier les fondations au bénéfice des salariés évoluant sur un terrain plus stable et plus rassurant, ce que ne peut autoriser le caractère informel, spécifique ou arbitraire des pratiques.

L'employeur néo-aquitain pose progressivement l'organisation et le fonctionnement d'une chambre unique, présente dans douze départements. Les agents en bénéficient, même si la perception individuelle, lorsqu'elle est concentrée sur l'intérêt personnel, empêche parfois d'en apprécier le bienfait pour chacune et chacun : une plus grande cohésion entre les personnels appartenant à un même réseau et une meilleure équité entre les collègues, d'un territoire à un autre.

Il porte une action résolue, afin d'adapter la chambre consulaire aux contraintes de son environnement. De nouveaux profils, de nouvelles compétences, des résultats d'envergure là où traditionnellement les chambres consulaires étaient à la traîne.

La prudence s'impose, quant aux résultats qui seront obtenus. Il reste que si le statu quo n'est pas acceptable pour défendre les emplois et les conditions de travail, ce n'est pas le statu quo qui a été adopté en Nouvelle-Aquitaine. Dans l'intérêt des salariés.

Le dialogue social enfin, est facilitateur, entre l'employeur d'une part, les représentants du personnel et les délégués syndicaux d'autre part, ce qui n'est pas toujours le cas dans les CMA de Région. Cet indicateur est loin d'être incident pour le personnel, dans un environnement touché par de profonds changements.

8 – Il y a des éléments favorables certes, mais notre section syndicale s'est déjà exprimée sur l'identification de points de vigilance pour le personnel, à l'égard de la situation actuelle de notre chambre de métiers.

...Et il ne s'agit pas de s'en tenir à une vision partielle.

Il y a d'abord ce qui a été dit à propos du réseau et qui concerne de fait la CMA Nouvelle-Aquitaine.

Il faut en outre citer deux éléments observables, dont notre établissement n'a pas l'exclusivité.

La CMA de Région n'a pas effacé d'un coup de baguette magique les problèmes existant avant le 1^{er} janvier 2021.

La restitution récente de l'audit régional RPS et des audits RPS par délégation permet un éclairage saisissant, éclairage auquel la CGC CMA avait apporté une contribution dans ses informations syndicales.

Parce que la régionalisation du réseau des chambres de métiers en Nouvelle-Aquitaine créé un nouvel établissement public de grande envergure et très complexe, trois années et demie ne suffisent pas pour prendre la mesure de ce changement profond de culture et d'environnement professionnels.

Là encore, il suffit de se plonger dans la restitution des audits RPS cités à l'instant.

Les orientations qui sont prises et les actions qui sont menées par notre employeur, sont la preuve qu'il a conscience du travail à mener (plans de développement des compétences et prévention des risques psychosociaux par exemple).

9 – La section syndicale dont tu conduis l'action, est-elle force de propositions ? Plus précisément, que te vient-il à l'esprit, toi qui arrives presque au terme de ta collaboration avec le réseau ?

Assurément, la section syndicale se reconnaît le droit de participer au débat public, dans le but de contribuer à une amélioration de l'environnement de travail et de défendre l'activité professionnelle des salariés. La vitalité du réseau national CGC CMA se mesure grâce à l'engagement individuel de chaque délégué(e) syndical(e). Elle se nourrit également d'un esprit d'initiative, dans une démarche constructive.

Sans les développer ici, je relève cinq propositions, qui sont la résultante d'une réflexion alimentée par le parcours qui a été le mien.

PROPOSITION 1

Pour en particulier que le personnel du chaque CMA de région dispose d'une compréhension simplifiée de l'organisation qui l'emploie et lui permette de s'exprimer avec plus d'assurance et une meilleure mobilisation, il faudrait réformer l'organisation institutionnelle du réseau des CMA.

Cela passerait par :

- ↳ la suppression de la notion de « chambre de niveau départemental »,
- ↳ la modification du découpage électoral au sein de la CMA de région (élection à l'échelle régionale des membres de l'AG de la CMA, avec une représentation par département, soit à parts égales, soit proportionnelle au nombre de ressortissants),
- ↳ la création de vice-présidences de chaque CMA de région, une vice-présidence par délégation territoriale,
- ↳ la suppression de la composition actuelle des commissions territoriales,
- ↳ [et] la mise en place de délégués territoriaux de CMA de région, désignés en son sein par l'AG et composant les commissions territoriales (un binôme au minimum par commission, soit un(e) titulaire et un(e) suppléant(e)).

□ PROPOSITION 2

Pour que le personnel du réseau des CMA (son capital humain) soit pleinement partie prenante des plans, actions, projets, nationaux et régionaux, il serait nécessaire de négocier dès 2024, un accord national GPEC et des accords régionaux GPEC, déclinaisons opérationnelles et adaptées, en amont des plans de développement des compétences.

Ces accords auraient pour objet en particulier :

- ↳ la mobilisation et la valorisation maximisée de ce que l'on appelle l'apport des préacquis en formation (l'expérience du secteur privé acquise par certains en amont de leur intégration au sein des CMA ou l'esprit d'équipe forgé dans le sport et la compétition, par exemple),
- ↳ la mobilisation et la valorisation maximisée de la capacité de seniors (55 ans et plus) à contribuer à l'évolution des établissements, lors d'un nouveau temps de leurs parcours professionnels (au-delà des seules questions du transfert de compétences et de l'accompagnement aux fins de carrière),
- ↳ la mobilisation et la valorisation maximisée des potentiels humains de développement des établissements, notamment : 1) en matière d'ingénierie pédagogique et d'ingénierie de formation (parmi le personnel enseignant et les formateurs au sens statutaire) ; 2) en matière de recherche et développement, pour proposer avec retours sur investissement, des réponses optimisées aux AAP et appels d'offre, ainsi que des produits sur mesure.

□ PROPOSITION 3

Pour que le réseau organise pratiquement ce recentrage et que le personnel, mieux reconnu, soit plus encore mobilisé, la création d'un pôle d'activité « R&D » [Recherche et Développement] et la création d'un pôle d'activité « Ingénierie pédagogique, ingénierie de formation » devraient étoffer la dynamique du partage des bonnes pratiques, intra et inter CMA de région.

Le pôle d'activité « R&D » favoriserait :

- ↳ l'apport de compétences et de savoir-faire, jusqu'alors restreints dans leur expression, voire laissés en jachère par les employeurs du réseau,
- ↳ l'exploitation judicieuse des veilles opérationnelles et stratégiques (consolidation des effets produits par le capital humain),

Outre,

- ↳ l'appui salutaire des directions générales et des directions opérationnelles, en raison d'un temps dédié,
- ↳ la réponse rapide aux urgences budgétaires et financières (avant qu'il ne soit trop tard...), grâce à la réactivité du pôle, dans une logique souhaitée de satisfaction client,
- ↳ une bonne gestion résultant de la mutualisation de l'activité à l'échelle du réseau.

Le pôle d'activité « Ingénierie pédagogique, Ingénierie de formation » favoriserait :

- ↳ l'exploitation des expériences antérieures (le cas échéant) et des capacités professionnelles internes, dans l'intérêt des équipes pédagogiques qui travaillent à des offres et des filières de formation souvent / parfois déclinées dans tout le territoire national,
- ↳ une attention plus grande dans les centres de formation, portée à la réponse aux enjeux du métier d'aujourd'hui, assurant l'actualisation des profils professionnels

Outre,

- ↳ l'optimisation des ressources humaines au sein d'un seul et unique réseau, afin de contribuer à sa pérennité

□ PROPOSITION 4

Pour que le personnel actuel qui assure le face-à-face pédagogique s'exprime dans un cadre motivant et explicite (professeurs ET formateurs au sens statutaire), il serait désormais grand temps de réformer le statut national du personnel enseignant des chambres de métiers et de l'artisanat.

Cela nécessiterait :

- ↳ La reconnaissance formalisée des missions dévolues à ce personnel, en temps de travail, comme cela a été fait en Nouvelle-Aquitaine (pas de copier-coller du protocole d'accord néo-aquitain et de ses avenants..., mais un groupe de travail paritaire, animé par CMA France)
- ↳ L'harmonisation nationale du calcul des heures supplémentaires / heures complémentaires (idem)

PROPOSITION 5

Pour que les salariés de chaque CMA de région concernée puissent intervenir dans un organisme de formation reconnu par le poids qu'il représente (taille, effectifs des apprenants, nombre de centres et d'établissements, expertise en matière d'apprentissage, qui n'est pas dans nos ex CFA un simple dispositif de formation), il faudrait introduire un management général à sa tête.

Cela faciliterait :

- ↳ la légitimité symbolique et politique de notre réseau en matière d'apprentissage et de formation professionnelle,
- ↳ une dynamique managériale des centres de formation CMA Formation, reposant sur des compétences et des savoir-faire adaptés à un secteur d'activité à part entière,
- ↳ une capacité de développement décuplée par un projet d'entreprise de formation.

10 – Manifestement, le débat est ouvert et la discussion pourrait être prolongée. En conclusion, as-tu un message que tu aimerais adresser ?

La mobilisation des salariés aura d'autant plus de force, que ces derniers manifesteront de l'intérêt pour la chose publique : participation aux élections professionnelles, échange avec les représentants du personnel, adhésion à l'une des organisations syndicales, responsabilité(s) syndicale(s) à la convenance de chacun (passage du statut du sympathisant(e) à celui de l'adhérent(e), raffermissement de l'intégration professionnelle grâce à une activité de délégué(e) syndical(e)).

D'une région à une autre, j'ai toujours entendu les phrases : « ici, c'est comme ça », « chez nous, ça a toujours été différent », « on n'est pas pareil »,... Bien entendu la réalité humaine et sociale est riche et complexe. Mais j'ai aussi observé les mêmes comportements et les mêmes problèmes.

Le collectif reste donc l'atout le plus important pour le personnel, au moment précisément où la question de l'avenir du réseau est posée, au moment il apparait que l'avenir des emplois se déclinera sous la forme conditionnelle.

J'invite toutes les personnes intéressées, à se rapprocher de la section syndicale CGC CMA, pour donner plus de force à ce collectif, par le biais de l'activité syndicale sous la forme qui les conviendra le mieux et de l'interaction constructive qu'elle génère, au sein de notre chambre consulaire.

syndicat-cgccma@artisanat-nouvelle-aquitaine.fr

07 88 73 62 60 - [CGC CMA Nouvelle Aquitaine](#)

Syndicat national des agents du réseau - [Adhérez à la CGC CMA](#)

La CGC CMA vous informe ! Cliquez sur les liens ci-dessous

1. [Statut du personnel des chambres de métiers et de l'artisanat, dossier spécial \(avril 2024\)](#)

- ↗ LIVRET I – L'essentiel : « ...Si je veux savoir ce que je peux trouver dans le statut. Chapitre par chapitre. Article par article. J'ai aussitôt ma réponse »
- ↗ LIVRET II – De A à Z – A CONSULTER PRIORITAIREMENT EN LIGNE : « ...Si je cherche un point précis, son article, la page du statut que je dois consulter. Grâce aux liens hypertextes, j'ai aussitôt ma réponse. »

2. [Le Personnel de la CMA Nouvelle-Aquitaine synthèse 2023, mars 2024](#)

- ↗ La CMA NA au sein du réseau national des CMA
- ↗ La répartition géographique de ses effectifs
- ↗ La répartition de ses effectifs, selon leur situation contractuelle et leur rattachement
- ↗ Les agents contractuels parmi les effectifs de la CMA NA
- ↗ Les effectifs de la CMA NA selon leur appartenance à une catégorie statutaire et une catégorie socioprofessionnelle
- ↗ Les professeurs de la CMA NA
- ↗ La répartition des effectifs de la CMA NA, par tranche d'âge
- ↗ Rémunération et carrière au sein de la CMA NA en 2022

3. [Dossier spécial Professeurs, juin 2023](#)

- ↗ Pourquoi l'activité du CFA conduit-elle à annualiser le temps de travail des professeurs ?
- ↗ Mais comment je travaille si je suis professeur(e) ? ? ?
- ↗ Dix points à retenir, s'agissant des professeurs
- ↗ Heures supplémentaires ? Heures complémentaires ?
- ↗ JE TRAVAILLE A TEMPS PLEIN. Le calcul de mes heures supplémentaires est le suivant...
- ↗ JE TRAVAILLE A TEMPS PARTIEL. Le calcul de mes heures complémentaires / supplémentaires est le suivant...
- ↗ J'assure des missions valorisées en temps d'enseignement ("TE") et temps pédagogique individuel ("TPI")
- ↗ J'assure des missions valorisées en temps pédagogique collectif (« TPC ») - Hors mobilité
- ↗ Je réalise des visites d'entreprise
- ↗ Je participe à une mission de mobilité liée à l'apprentissage ou à l'accompagnement d'entreprises artisanales
- ↗ Je suis absent(e)...

4. [Information syndicale CGC CMA - Protocole d'accord local consacré à la valorisation en temps de travail des missions des professeurs, nov. 2021](#)

- ↗ L'essentiel en trois mots !

5. [Dossier spécial représentants du personnel, octobre 2023](#)

- ↗ Livret I – l'action menée par les représentants du personnel, membres élus de la Commission Paritaire Locale, en faveur de chaque salarié(e) de la CMA NA
- ↗ Livret II - l'action menée par les représentants du personnel, membres désignés des Commissions Ad Hoc, en faveur de chaque salarié(e) des délégations territoriales ou du siège de la CMA NA