

## Communiqué CGC CMA

A la suite de l'intervention du Président Nicolas TOLLAR, lors de la CPN 52, en date du 3 juillet 2024

La situation économique préoccupante que traverse notre réseau des chambres de métiers et de l'artisanat impacte quotidiennement les salariés.

Cette situation est, on le sait, essentiellement liée à la baisse de la TFCMA, la régulation des financements de la formation professionnelle et de l'apprentissage, les effets produits par la concurrence généralisée de notre environnement.

Ces difficultés économiques n'ont cependant pas un impact uniforme dans les régions. Tandis que certaines se trouvent déjà sous une pression intense, d'autres parviennent encore à dégager des bénéfices.

Cette disparité entre les CMA met en lumière la nécessité d'une réflexion approfondie et d'une action concertée pour assurer la pérennité et la cohésion de notre réseau.

La restitution des audits et les préconisations des cabinets extérieurs ont permis d'orienter le CODIR et les élus CMA vers la construction d'un plan stratégique articulé autour de sept chantiers de transformation.

Parmi les salariés, la nécessité d'agir fait consensus. Nos collègues expriment des attentes par rapport à la restitution de ce travail de fond. Ils demandent des actions concrètes et des solutions durables, pour améliorer la situation économique et pérenniser leurs emplois.

La CGC CMA déplore l'opacité et l'asymétrie d'information qui entourent ces démarches et l'absence de concertation sur des sujets essentiels pour notre avenir. La transparence et le dialogue sont indispensables.

Nous souhaitons apporter notre contribution à un travail qui devrait être plus collectif.

La logique de mutualisation puis de suppression d'emplois pour réaliser des économies vous semble évidente dans notre contexte.

Cependant, il est utile de rappeler que les licenciements engendrent des frais supplémentaires considérables et une perte de productivité. Investir pour anticiper les mutations dans la formation et plus généralement le management des ressources humaines, est une approche plus raisonnable et moins coûteuse.

Pour rendre cette logique opérationnelle, il est nécessaire de préciser en amont les orientations qui seront prises, permettant ainsi à chacun et chacune de s'adapter en disposant d'un temps suffisant.

Il nous apparaît donc essentiel de tracer les orientations des métiers de demain, en engageant une prospective plus large que ce qui est prévu dans « CAP 2027 ».

Malgré la mise en place d'une comptabilité analytique exigée par l'État, nous constatons encore de nombreuses approximations dans le traitement financier, avec des prévisionnels surprenants. Cela engendre des inquiétudes et des décisions inadaptées. L'anxiété récurrente et la perte de confiance sont néfastes pour tous les collaborateurs et collaboratrices. Il est nécessaire de professionnaliser davantage les élus dans cet exercice qui s'est complexifié avec la régionalisation.

Cette dernière a entraîné une densification et une centralisation de l'encadrement, ce qui a eu pour effet d'augmenter les coûts, de complexifier les interactions et de dégrader la fluidité et les conditions de travail. Ce terrain a conduit à favoriser des solutions trop transversales, souvent au détriment de l'efficacité opérationnelle.

Nous craignons que cette situation s'aggrave, du fait que les licenciements en cours concernent majoritairement des salariés impliqués directement dans le front office et la relation client.

L'objectivation du travail s'est fortement accrue pour les salariés. Cependant, qu'en est-il de nos dirigeants ? La notion de responsabilité à leur égard semble absente de notre culture d'entreprise. Pour instaurer une dynamique plus équilibrée et efficace, il serait sans doute bénéfique d'inclure nos cadres dirigeants dans une approche plus transparente vis-à-vis de leurs équipes.