



Syndicat national des agents du réseau des **Chambres de Métiers** et de l'Artisanat

La CGC CMA Nouvelle-Aquitaine vous informe

- Le guide des Représentants du personnel -

Livret II

Guide des salariés désignés, représentants du
personnel au sein des CAH

Version en date du 27 octobre 2023



L'Action des représentants du personnel de la CMA de Région

- Le point de vue de la CGC CMA -

DANS L'INTERET DES SALARIES de la CMA Nouvelle-Aquitaine,

- 1) L'action des représentants du personnel fait contrepoids avec celle de l'employeur, qui dispose du pouvoir décisionnaire.
- 2) Les représentants du personnel veillent au respect des dispositions légales et réglementaires et à l'équité de traitement sur l'ensemble de la région.
- 3) Les représentants du personnel favorisent une amélioration de l'environnement professionnel (*risques psychosociaux, déconnexion, etc.*).
- 4) Les représentants du personnel sont force de propositions, dans tous les services.
- 5) Les représentants du personnel obtiennent parfois l'accord de l'employeur, dans les départements et régionalement, sur les sujets sur lesquels ils peuvent agir.

DANS L'INTERET DE CHAQUE SALARIE(E) de la CMA Nouvelle-Aquitaine,

- 1) L'action des représentants du personnel offre une écoute, un appui et un soutien, pour tout sujet qui concerne sa vie au travail.
- 2) Les représentants du personnel lui proposent une lecture adaptée à ses besoins, des textes, réglementations et décisions.
- 3) Les représentants du personnel contribuent à la prise en compte et la résolution de ses éventuels problèmes professionnels.
- 4) Les représentants du personnel sont indispensables lors de moments importants de sa vie professionnelle (*accident du travail, maladie professionnelle, inaptitude physique, suppression emploi permanent, ...*).
- 5) Les représentants du personnel agissent pour que son parcours professionnel évolue le plus favorablement possible.

DANS LE CADRE DU PARITARISME ET DU DIALOGUE SOCIAL

LES RP CAH INTERVIENNENT AU NOM DE TOUS LES SALARIES D'UNE DELEGATION DEPARTEMENTALE OU DU SIEGE DE LA CMA DE REGION

REMARQUES – OBSERVATIONS - PROPOSITIONS - AVIS – CONTRIBUTIONS - REALISATIONS

1. ACCIDENT DU TRAVAIL – MALADIE PROFESSIONNELLE – DANGER GRAVE ET IMMINENT

2. PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS – HYGIENE – SANTE – CONDITIONS DE TRAVAIL

3. PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES – PERSONNELS D'UNE DELEGATION DEPARTEMENTALE OU DU SIEGE DE LA CMA DE REGION

1.1 Accidents du travail, maladies professionnelles

- Pré-enquête
- Enquête

1.2 Registre santé et sécurité

- Consultation régulière
- Intervention dès que nécessaire

2.1 Visites de services

2.2 Contribution à l'élaboration et à l'actualisation du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) concernant le périmètre d'activité départemental ou celui du siège de la CMA NA

2.3 Participation à l'élaboration du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT) et du plan d'action central, pour ses volets relatifs à la Chambre de niveau départemental ou au siège de la CMA NA

2.4 Contribution à la réalisation du rapport annuel, au niveau départemental ou au niveau du siège régional

2.5 Application concrète et / ou suivi des projets, études, sujets relatifs aux questions d'hygiène, de santé, de prévention, de sécurité ou en lien avec conditions de travail, initiés par la CMA de Région Nouvelle - Aquitaine, nécessitant un traitement territorial au plus près des besoins des agents (*départements et siège de la CMA NA*)

2.6 Rapport annuel d'activités à destination de la CPL

3.1 Elaboration et suivi de l'exécution du Plan de Développement des Compétences (PDC)

3.2 Réaffectation de fonds non utilisés du Plan de Développement des Compétences (PDC)

Dans le cadre des dispositions du statut du personnel des Chambres de Métiers et de l'Artisanat (CMA), et à la suite de la création de la CMA Nouvelle-Aquitaine en janvier 2021, ont eu lieu en juillet 2022, les premières élections des **représentants du personnel** (RP), membres de la **Commission Paritaire Locale** (CPL) de la CMA de Région Nouvelle-Aquitaine (CMA NA).

- Depuis cette date, la CPL remplace la Commission Paritaire Régionale Transitoire (CPRT).

Selon le même cadre réglementaire, en octobre 2022 ont été désignés avec leur accord, les **représentants du personnel** membres des **Commissions Ad Hoc** (*désignation arrêtée sur la base d'un accord majoritaire, par les RP nouvellement élus*).

- Depuis cette date, les CAH se distinguent des commissions ad hoc préexistantes dans les départements.

Le livret II a pour objet de préciser l'action qui est menée par les représentants du personnel, membres désignés des CAH, en faveur de chaque salarié(e) des délégations territoriales ou du siège de la CMA NA.

Il présente une synthèse des principales informations à retenir.

Les sources utilisées dans le guide des représentants du personnel (livrets I et II) sont à titre principal les articles 54, 54bis et 55 du statut du personnel des Chambres de Métiers et de l'artisanat et le règlement intérieur de la CPL et des CAH de la CMA NA, ainsi que ponctuellement, quelques autres articles du statut cités dans le livret.

Les documents de référence qui permettent d'avoir une vision exhaustive, sont les suivants :

- Statut du personnel des Chambres de Métiers et de l'artisanat, juin 2023
 1. Chapitre VIII, Commissions paritaires, p. 40 et s.
 2. Annexe V, Election des représentants du personnel à la commission paritaire locale, p. 179 et s.
 3. Annexe XXI, Règlement intérieur type des commissions paritaires locales siégeant en formation ordinaire, p. 253 et s.
 4. Annexe XXVII : Règles et modalités de fonctionnement des CPL dans leur formation CHSCT (*Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail*) et des Commissions ad hoc auprès du CHSCT, p. 264 et s.
- Règlement intérieur de la commission paritaire locale et des commissions ad'hoc de la région Nouvelle-Aquitaine, 14/11/2022

Le statut du personnel et le règlement intérieur sont consultables en ligne et téléchargeables, en accédant à l'intranet de la CMA NA.

SOMMAIRE

POINT 1.....Etre représentant du personnel (H/F), c'est...

POINT 2.....L'activité du représentant du personnel (H/F), l'activité du délégué syndical (H/F)

POINT 3.....Représentant du personnel au sein d'une CAH (H/F), représentant(e) du personnel d'une délégation territoriale ou du siège de la CMA NA

POINT 4.....Les attributions du représentant du personnel d'une CAH (H/F)

POINT 5.....Les moyens accordés au représentant du personnel d'une CAH (H/F)

Excellente lecture.

Section syndicale CGC CMA Nouvelle-Aquitaine

Dès que nécessaire, chaque personne est invitée à consulter ce livret, ainsi que telle ou telle disposition précisée dans les textes cités. La CGC CMA demeure à votre disposition et votre écoute, pour répondre à toute question ou préciser tel ou tel point.

Ce document a été rédigé avec l'appui de représentants du personnel CPL et CAH, issus de la liste présentée par la CGC CMA en 2022, ainsi qu'avec l'appui de personnes extérieures au réseau. La section syndicale leur adresse ses remerciements.

POINT 1 - ETRE REPRESENTANT DU PERSONNEL (H/F), C'EST...

Par « représentant du personnel », il faut entendre selon le statut du personnel des CMA :

- ↳ les salariés, membres élus de la Commission Paritaire Locale ou « collègue salarié » (RP CPL)
- ↳ les salariés, membres désignés des Commissions Ad Hoc ou « collègue salarié » (RP CAH).

La notion de « représentant du personnel » n'est pas définie par le statut.

Il faut par conséquent s'en tenir à une définition générale.

- ↳ Le représentant du personnel (H / F) est un(e) salarié(e) de la chambre consulaire qui joue un rôle d'information, d'écoute de ses collègues, de formulation, de relais et d'écho de leurs questions, d'expression et de défense de leurs demandes, auprès de l'employeur.

Le rôle de « représentant du personnel » est éminemment important. Il confirme la nécessité et l'intérêt de son action pour tous les salariés.

Opportunité / Bénéfice pour les salariés - Les représentant(e) du personnel apportent un appui aux salariés et aident à améliorer leur situation, s'agissant d'une question ou un sujet d'ordre professionnel, qui concerne, soit un ou plusieurs salariés (*les agents d'un service spécifique, ceux présents sur un même lieu de l'activité professionnelle ou exerçant le même métier, etc.*), soit la totalité des salariés de la CMA NA.

Les attributions du représentant du personnel (H / F) et ses moyens sont formalisés par écrit.

Cela permet de comprendre ce qu'il ou ce qu'elle fait pratiquement et de mesurer la portée de son activité.

POINT 2 - L'ACTIVITE DU REPRESENTANT DU PERSONNEL (H/F), L'ACTIVITE DU DELEGUE SYNDICAL (H/F)

Le statut du personnel distingue clairement les deux activités :

- ↳ Activité du représentant du personnel – RP (H / F), traitée dans le guide et ses deux livrets
- ↳ Activité du délégué syndical – DS (H / F), telle que présentée ci-dessous

Le ou la délégué(e) syndical(e) a une mission de représentation et de défense des intérêts des salariés, mandaté(e) par son organisation syndicale, soit au sein d'un des douze départements (*DS territorial(e)*), soit au niveau de la CMA de Région (*DS régional(e)*).

- ↳ Le délégué syndical régional (H / F) a nécessairement un mandat syndical départemental.

Statutairement, le / la DS exerce le « droit syndical » et le recours au « droit de grève ». Il / Elle est le « partenaire social » de l'employeur.

Habilité(e) par son organisation, le / la DS est signataire de tout accord issu de négociations avec l'employeur (**ce qui n'est pas le cas du ou de la RP**). A titre d'exemple, le / la DS négocie le calendrier annuel des congés des professeurs.

Le / La DS peut cumuler un mandat de RP et un mandat de DS.

Un(e) seul(e) DS par organisation syndicale est invité(e) « à titre d'observateur » à participer aux réunions de la Commission Paritaire Locale, avec « voix consultative et faculté de proposition ». Le / La DS peut être invité(e) par l'employeur à participer à des réunions ou des groupes de travail, à se déplacer sur site.

Source : Statut du personnel des Chambres de Métiers et de l'artisanat, juin 2023, [article 55](#), paragraphe 8, p. 47 - [annexe VIII](#) : Conditions d'exercice du droit syndical, du droit de grève et du partenariat social dans les chambres de métiers et de l'artisanat, p. 193 et s.

POINT 3 - REPRESENTANT DU PERSONNEL AU SEIN D'UNE CAH (H/F), REPRESENTANT(E) DU PERSONNEL D'UNE DELEGATION TERRITORIALE OU DU SIEGE DE LA CMA NA

Les RP CAH s'expriment au nom des personnels des « CMA de niveau départemental » (*ou du siège régional pour la CAH du siège*).

A la date d'aujourd'hui, il y a 40 titulaires et 30 suppléants répartis dans les 13 CAH, soit un peu moins de 70 personnes, si l'on tient compte des quelques salariés présents dans deux CAH au moins, afin d'assurer le nombre réglementaire minimal, en matière de composition du collège salarié ([tableau de la composition des CAH extrait de l'Intranet](#)).

↳ Ils peuvent aussi être RP CPL.

Dans les 12 délégations territoriales et au siège de la CMA de Région, ils assurent une action de proximité, dans l'intérêt des salariés qui ont besoin de **relations en face-à-face direct**.

Opportunité / Bénéfice pour les salariés de chaque délégation territoriale ou du siège de la CMA NA – Les RP CAH, membres titulaires et suppléant(e)s de l'une des 13 CAH, sont les interlocuteurs de proximité, au plus près des salariés de la CMA NA.

POINT 4 - LES ATTRIBUTIONS DU REPRESENTANT DU PERSONNEL D'UNE CAH (H/F)

Statutairement, les RP CAH sont mandatés par la CPL, pour intervenir dans deux domaines :

- ↳ L'exercice par délégation, d'une partie des missions de la CPL en format **Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail** (CHSCT)
- ↳ L'étude et le suivi du **plan de développement des compétences** (PDC), au niveau départemental

Les RP CAH exercent leurs attributions, soit dans le cadre des **réunions de la CAH**, soit dans le cadre de **missions statutaires et réglementaires** (voir ci-après).

↳ Leurs attributions sont partagées avec les membres du collège employeur

Les RP CAH **contribuent à la mise en place de l'ordre du jour** de chaque réunion CAH, en ayant la possibilité d'y ajouter des questions relevant de leurs domaines de compétence, questions qui seront abordés en séance.

En cas de consultation, les RP CAH émettent un avis sous la forme d'un vote (*à main levée*).

- ↳ **En cas de partage des voix**, le relevé de décisions précise les positions de chacun des deux collèges et garantit de la sorte, la prise en compte d'une expression commune des salariés RP CAH.

1. ACCIDENT DU TRAVAIL - MALADIE PROFESSIONNELLE (OU A CARACTERE PROFESSIONNEL) - DANGER GRAVE ET IMMINENT

Les RP CAH interviennent dès lors qu'un accident du travail, une maladie professionnelle (*ou à caractère professionnel*) ou un danger grave et imminent se manifeste au sein d'une délégation territoriale ou du siège de la CMA NA.

❖ Accidents du travail, maladies professionnelles

- ↳ Un RP CAH (*désignation faite au sein du groupe / par le « collègue » des RP CAH*) participe à la réalisation d'une pré-enquête dès lors qu'un accident de travail a eu lieu ou qu'une maladie professionnelle a été constaté(e), ainsi qu'à l'établissement du compte-rendu de cette pré-enquête
- ↳ Avec le directeur territorial concerné (H / F) et le coordinateur sécurité local (H / F), le RP CAH décide si l'accident ou la maladie professionnelle donne lieu à une enquête interne – La décision est tracée dans une fiche de suivi qu'il signe
- ↳ En cas d'enquête interne sous la forme d'une commission d'enquête, deux RP CAH (*désignation faite au sein du groupe / par le « collègue » des RP CAH*), participent à cette enquête et à la rédaction d'un rapport d'enquête, qu'ils signent

👉 Ce rapport est présenté à la prochaine CAH dont ils sont membres et à la prochaine CPL

Opportunité / Bénéfice pour les salariés de chaque délégation territoriale ou du siège de la CMA NA – Les RP CAH effectuent un suivi et une analyse de chaque accident du travail dont un(e) salarié(e) pourrait être le ou la victime et de chaque maladie professionnelle dont un(e) salarié(e) pourrait être atteint(e).

Accidents du travail, maladies professionnelles : les RP CAH œuvrent au plus près des salariés et dans l'intérêt de toutes et tous, afin de traiter au mieux chaque accident de travail et chaque maladie professionnelle.

❖ **Registre santé et sécurité (niveau départemental)**

Les RP CAH **notamment**, assurent le suivi de ce registre. Ils le consultent régulièrement et interviennent dès que nécessaire, au vu de ce qui est exprimé par les salariés.

Opportunité / Bénéfice pour les salariés de chaque délégation territoriale ou du siège de la CMA NA – Les RP CAH sont attentifs à prendre en compte les remarques et les demandes des salariés en matière de santé et de sécurité, remarques et demandes qui sont établies sur le registre dédié, facilement accessible durant les horaires de travail.

Exploitation du Registre santé et sécurité : les RP CAH exercent une activité de proximité en matière de santé et de sécurité des salariés, dans chaque délégation territoriale et au siège de la CMA NA.

2. PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS – HYGIENE - SANTE - CONDITIONS DE TRAVAIL

Les RP CAH jouent un rôle **de toute première importance**, pour les actions des délégations territoriales et du siège de la CMA NA, en matière de prévention des risques professionnels, d'hygiène et de santé, ou concernant les conditions de travail des salariés.

❖ **Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**

Les RP CAH contribuent à l'élaboration et à l'actualisation du DUERP concernant le périmètre d'activité départemental et celui du siège de la CMA NA

Opportunité / Bénéfice pour les salariés de chaque délégation territoriale ou du siège de la CMA NA – Les RP CAH participent activement à l'opérationnalité, l'exhaustivité et l'efficacité d'un outil dédié à la prévention des risques professionnels que les salariés peuvent encourir, au plus près de leurs lieux de travail.

Gestion du document unique : les RP CAH agissent afin de traiter au mieux toutes les questions liées aux risques professionnels, dans l'intérêt des salariés de chaque délégation territoriale et au siège de la CMA NA.

❖ **Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT) - Plan d'action central**

Les RP CAH participent à l'élaboration du PAPRIPACT et du plan d'action central, pour ses volets relatifs à la Chambre de niveau départemental et au siège de la CMA NA

❖ **Rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels**

Les RP CAH participent à la réalisation du rapport annuel, au niveau départemental et au niveau du siège régional

❖ **Projets, études, sujets relatifs aux questions d'hygiène, de santé, de prévention, de sécurité ou en lien avec conditions de travail, initiés par la CMA de Région Nouvelle-Aquitaine**

Les RP CAH **notamment**, assurent l'application concrète et le suivi des projets, études et sujets « nécessitant un traitement territorial au plus près des besoins des agents » (départements et siège de la CMA NA)

❖ Rapport annuel d'activités de la CAH

Au moins une fois par an, les RP CAH **notamment**, établissent à destination de la CPL, un rapport d'activités propre à leur délégation territoriale ou au siège de la CMA NA

Opportunité / Bénéfice pour les salariés de chaque délégation territoriale ou du siège de la CMA NA – Les RP CAH conduisent une action générale dans l'intérêt de tous les salariés de la délégation ou du siège, dont il est régulièrement fait état à l'employeur.

Politique de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la santé et des conditions de travail : les RP CAH sont acteurs à part entière, d'une politique en matière de santé et de bien-être au travail, la plus proche possible des salariés.

Grâce à leur action de proximité, ils contribuent à l'efficacité de cette politique.

3. PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES (PDC)

Les RP CAH participent à la réalisation et au suivi du plan de développement des compétences.

❖ Elaboration, suivi et contrôle de l'exécution du Plan de Développement des Compétences

Les RP CAH **notamment**,

- ↳ Analysent l'exécution du PDC de l'année N-1 et finalisent le projet de PDC de l'année N,
- ↳ participent à la rédaction des avis de la CAH émis lors de ces deux réunions

❖ Réaffectation de fonds non utilisés du plan de développement des compétences

Les RP CAH **notamment**, se prononcent en milieu d'année sur la réaffectation au niveau départemental ou au niveau du siège pour la CHA du siège, des fonds non utilisés du PDC de l'année en cours

Opportunité / Bénéfice pour les salariés de chaque délégation territoriale ou du siège de la CMA NA – Les RP de la CAH sont concrètement en appui des demandes de formation des salariés, qui peuvent être financées par le Plan de Développement des Compétences : communication d'informations et échanges réciproques, interventions en leur faveur lors des réunions de la CAH dédiée, suivi dans le temps de leurs demandes, satisfaites et non satisfaites, ou dont l'inscription peut être reportée en cours d'année.

Développement des compétences : les RP CAH interviennent directement auprès et en faveur des salariés pour que la consolidation de compétences et l'acquisition de nouvelles compétences puissent être obtenues par des actions de formation intégrées dans le Plan de Développement des Compétences.

Grâce à leur action de proximité, ils apportent une aide efficace aux salariés.

POINT 5 - LES MOYENS ACCORDES AU REPRESENTANT DU PERSONNEL D'UNE CAH (H/F)

Les RP CAH disposent de moyens dédiés à leur action (*avec maintien intégral du salaire et du congé annuel + remboursement frais de transport*).

❖ Autorisation d'absence pour participer à une réunion de la CAH

- ↳ Sur présentation de la convocation ou de toute autre pièce justificative, précisant date et durée (*pas de validation du / de la supérieur(e) hiérarchique, uniquement averti(e) avec délai de prévenance*)
- ↳ Durée de l'autorisation : durée de chaque réunion + temps égal à cette durée (*pour préparation et compte rendu, avec salle de réunion mise à disposition*) + délai de trajet (*moyen de transport le plus rapide*)

Opportunité / Bénéfice pour les salariés de chaque délégation territoriale ou du siège de la CMA NA – Pour représenter et défendre les salariés de chaque délégation territoriale ou du siège de la CMA NA, chaque RP CAH dispose de conditions de travail dédiées, qui favorisent son implication et le sérieux de son activité.

❖ Autres autorisations d'absence

- ↳ **Réalisation d'une pré-enquête CAH**, en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle (*ou à caractère professionnel*) ou de danger grave et imminent : temps de participation à la pré-enquête - un(e) RP CAH affecté(e) par le collège salarié, en concertation avec la direction territoriale concernée ou la direction du siège (*si CAH du siège*)
- ↳ **Réalisation d'une enquête CAH**, en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle (*ou à caractère professionnel*) ou de danger grave et imminent : temps de participation à l'enquête - deux RP CAH affecté(e)s par le collège salarié, en concertation avec la direction territoriale concernée ou la direction du siège (*si CAH du siège*)

Opportunité / Bénéfice pour les salariés de chaque délégation territoriale ou du siège de la CMA NA – Pour représenter et défendre les salariés de chaque délégation territoriale ou du siège de la CMA NA (« *enquêtes paritaires* » en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle), chaque RP CAH dispose de conditions de travail dédiées, qui favorisent son implication et le sérieux de sa participation à la réalisation d'une pré-enquête ou d'une commission d'enquête.

❖ Réalisation d'une « visite de services », RP CAH : temps de visite accordé, dans le cadre d'une mission paritaire

Opportunité / Bénéfice pour les salariés de chaque délégation territoriale ou du siège de la CMA NA – Pour représenter et défendre les salariés de chaque délégation territoriale ou du siège de la CMA NA (*réalisation sur site, de « visites de services » et rencontre avec les salariés concernés*), chaque RP CAH peut disposer de conditions de travail dédiées, qui favorisent son implication et le sérieux de son activité.

❖ Autre(s), proposée par l'employeur : temps organisé par ce dernier (*par exemple, invitation à participer à une visioconférence, adressée via Outlook*)

Opportunité / Bénéfice pour les salariés de chaque délégation territoriale ou du siège de la CMA NA – Pour représenter et défendre les salariés de chaque délégation territoriale ou du siège de la CMA NA, chaque RP CAH dispose de conditions de travail dédiées, qui favorisent son implication et le sérieux de son activité, dès que ce dernier le sollicite **en tant que représentant(e) du personnel au sein d'une CAH**.

❖ Intervenants en appui des RP, lors des réunions CAH

- ↳ RP CAH, peu importe l'objet (CHCST ou PDC) : directeur du centre de formation (H / F), rattaché(e) à l'organisme de formation régional
- ↳ RP CAH auprès du CHSCT : médecin du travail, H / F (*voix consultative*) – coordinateur sécurité du département H / F (*voix consultative*) – référénts et experts (*voix consultative, présence en fonction des sujets abordés*)

❖ Intervenants en appui des RP, lors des commissions d'enquête, à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle

- ↳ Médecin du travail du site, H / F – Coordinateur sécurité local, H / F – Directeur du centre de formation (H / F), si accident ou maladie survenu(e) dans l'établissement dont il a la responsabilité

Opportunité / Bénéfice pour les salariés de chaque délégation territoriale ou du siège de la CMA NA – Pour représenter et défendre les salariés de chaque délégation territoriale ou du siège de la CMA NA, **les RP CAH** bénéficient comme les autres membres de ces commissions, des interventions assurées par des tierces personnes, ainsi que de leurs documents éventuellement mis à leur disposition (*tableaux, notes, PowerPoint,...*). »

❖ Sollicitation d'un Référent RPS (H / F)

- ↳ Référente régionale RPS – Référénts RPS territoriaux, H / F

Opportunité / Bénéfice pour les salariés de chaque délégation territoriale ou du siège de la CMA NA – Pour représenter et défendre les salariés de chaque délégation territoriale ou du siège de la CMA NA, lorsqu'un(e) **RP CAH** est sollicité(e) par un ou des collègues, peu importe son lieu géographique d'implantation, au sujet d'une question ayant trait aux risques psychosociaux, celui-ci / celle-ci peut se rapprocher d'un référent RPS (« *alerte RPS* »).

- ❖ **Interlocuteur (H/F) pouvant être contactée ponctuellement par les RP CAH**, dans le cadre des relations sociales et du dialogue social

↳ Responsable juridique RH et des relations sociales (H/F)

Opportunité / Bénéfice pour les salariés de chaque délégation territoriale ou du siège de la CMA NA – Pour représenter et défendre les salariés de chaque délégation territoriale ou du siège de la CMA NA, lorsque le collège salarié des RP CAH a besoin de contacter l'employeur en dehors des réunions CAH, il peut s'adresser au responsable juridique RH et des relations sociales (H/F), qui lui répondra directement et / ou assurera le relai auprès de la direction des ressources humaines et de la direction générale de la CMA NA. La possibilité d'un accès direct au responsable juridique RH et des relations sociales (H/F), permet des gains de temps et une information sans biais, dans l'intérêt du ou des salariés qui en ont besoin.

- ❖ **Action de la CGC CMA en appui, lors des réunions CAH et en dehors de ces réunions**

↳ Lors des réunions CAH, présence du DS CGC CMA, lorsqu'il est invité en tant qu'expert ou observateur, uniquement

↳ En dehors des réunions CAH : traitement et mise à disposition de données fournies par l'employeur, analyses partagées, échanges et travail en commun avec les RP CAH issus de la liste CGC CMA, action syndicale en complément de l'action des RP CAH issus de cette même liste

Opportunité / Bénéfice pour les salariés - Pour représenter et défendre les salariés de la CMA NA, **les RP CAH issus de la liste CGC CMA** œuvrent en partenariat et en complémentarité avec la section syndicale CGC CMA. L'implication syndicale est directe et permet des gains de temps et d'efficacité.

- INFORMATIONS CGC CMA / CFE CGC -

Retrouvez la section syndicale CGC CMA de la Nouvelle-Aquitaine, en cliquant [ici](#)

- : - : - : - : -

Adhérez à la CGC CMA en cliquant [ici](#)

Montant annuel de l'adhésion à la CGC CMA, pas de coût supplémentaire pour l'adhésion à la [CFE CGC](#) (adhésion automatique) :

Moins de 30 ans : 82 € (paiement en trois fois possible : 27,33 euros par échéance)

Catégories « Employé », « Technicien » et « Maîtrise » : 96 euros (paiement en trois fois possible : 22 euros par échéance)

Catégorie « Cadre » : 112 euros (paiement en trois fois possible : 37,33 euros par échéance)

Catégorie « Cadre supérieur » : 128 euros (paiement en trois fois possible : 42,66 euros par échéance)

L'adhésion ouvre droit à une réduction d'impôt – Elle est tacitement renouvelée chaque année - En cas d'adhésion en cours d'année, contactez-nous par mail ou par téléphone : syndicat-cgccma@cma-nouvelleaquitaine.fr - 07 88 73 62 60