CMA Centre-Val de Loire : un an déjà, la fête attendra (elle aussi)

Personne n'a oublié que la régionalisation n'est devenue réalité que parce que le législateur l'a exigée. C'est au pied du mur, le nez collé contre le mur même, que les choses ont commencé à s'organiser. Pour quel résultat ? Un an après le jour j, le constat est amer, et un air de lendemain qui déchante résonne dans bien des têtes.

Les agents s'inquiètent pour leur avenir, les conditions de travail sont dégradées, le climat est devenu délétère. L'objectif visant à installer un esprit de grande entreprise (plus de 600 collaborateurs tout de même !) semble condamné à rester une chimère. La mue nécessaire de la maison des Artisans interviendra-t-elle avant qu'un nouveau texte sanctionne une forme d'immobilisme – à moins qu'il ne s'agisse d'attentisme – par une nouvelle réforme bien plus douloureuse et dommageable ?

En attendant – expression ô combien ironique - , les délais pour les prises de décision se comptent le plus souvent en mois. Et les trains passent… Exagération ? Caricature ?

Un audit RH réalisé il y a quelque temps avait pointé, à raison, la nécessité d'accompagner la régionalisation d'un programme de formation ambitieux. Pour 2022, le plan de développement des compétences a été présenté à la CPRT seulement le 2 février, sans que tous les arbitrages nécessaires aient été rendus. Début mars, il n'a toujours pas fait l'objet d'une diffusion. Les intéressés ne savent pas si leur besoin a été entendu et une grande partie des formations programmées au premier trimestre ne pourront donc se faire. Le temps perdu ne se rattrape pas, et la motivation s'érode. On nous parle de « marché concurrentiel » sur lequel il est nécessaire de bien figurer pour gagner des « parts de marché » et on oublie que pour lutter il vaut mieux, *a minima*, disposer des mêmes armes que les autres combattants.

Autre exemple : l'engagement avait été pris, un groupe de travail devait se réunir en 2021 pour organiser le passage des calendriers des CFA sur un modèle unifié à 40 semaines. Le printemps 2022 arrive et le groupe en question n'a jamais été convoqué.

Que dire des cours de pratique professionnelle devant se faire sans équipement ? Des services en sous effectifs au sein desquels interviennent des agents contraints de multiplier leurs interventions ici et là pour que des missions essentielles soient accomplies (contrats, facturation, RH, paie, etc.) ? Des agents travaillant sans contrat, parfois pendant plus d'un mois ? Ou encore des procédures que chacun attend en ne les espérant plus vraiment (où sont passés les jours d'ancienneté 2021 ? avez-vous essayé de poser des récup' pour compenser des heures supplémentaires que votre N+1 a pourtant validé ? etc.) ? La Chambre qui avait l'air convaincue par son propre discours du « point de salut si on ne facture pas des prestations » est-elle aujourd'hui en ordre de marche pour traiter tous ces indispensables encaissements appelés à grossir ?

Les agents disent unanimement STOP ! à ce mode de fonctionnement.

Dans un communiqué précédent, nous avions déjà souligné l'impact du manque d'attractivité de postes au sein de la Chambre. Depuis la fin de la crise sanitaire, la CMA connaît une sévère attrition de ses éléments parfois très qualifiés et qui trouvent aisément des offres sur le marché de l'emploi. Une "collaboratrice" historique du service paie a quitté la CMA en janvier. En Indre-et-Loire, les professeurs de boucherie ont rendu leur tablier. Les apprentis CAP fromager attendent toujours leur enseignement pratique, tout comme les apprentis en BTS podo-orthésie. Deux professeurs en mécanique manqueront à l'appel à la prochaine rentrée. Plusieurs professeurs d'enseignement général ont également rangé leur cartable et tentent leur chance ailleurs. A Chartres et à Bourges, sept agents – parmi lesquels des titulaires - ont quitté leur fonction.

Dans le même temps, sur des thèmes porteurs et qui peuvent mobiliser des crédits, les difficultés de recrutement sont réelles et les vacances de postes durent. Il est inquiétant de constater que la CMA C-VL ne semble pas avoir pris de mesure adaptée pour faire face à une fuite inédite de ses talents ou pour séduire des experts confirmés ou en devenir.

Cette tendance marquée nous permettra-t-elle de remplir nos missions de services publics ? Est-il encore utile d'en rappeler les motifs ? Les niveaux de rémunérations (inférieurs entre 13 et 20% à ceux du marché) et la précarisation des contrats expliquent à eux seuls la majorité des départs.

Les directions régionales n'apportent pas de réponse, ont tendance à minimiser. Les managers font mine de regarder ailleurs, souvent mal à l'aise dans un rôle d'intermédiaire, entre marteau et enclume, pour lequel ils n'ont pas toujours été préparés (ni formés). Quant à l'URMA, supposée clé de voûte de la bâtisse et vecteur prétendument quasi-exclusif de son développement, elle fait office de synthèse des constats précédents : personne à la barre depuis des semaines.

Notre préavis de grève du 27 mars 2021 avait déclenché la création d'un groupe de travail consacré à l' « Équité salariale et (l')attractivité des emplois ». Ce groupe a été constitué mais s'est contenté

d'arrêter les pré-requis en matière de données au cours de l'unique réunion tenue à ce jour. Depuis, nous attendons de disposer d'une demi-douzaine (pas 50 ni 100) de variables nécessaires à l'analyse et à la formulation de propositions.

Pourquoi la CMA C-VL traîne-t-elle des pieds, y compris pour appliquer ses propres engagements ? Cette lenteur s'inscrit-elle dans une stratégie ? Cette inertie est-elle uniquement liée à une crise de croissance, à un effet de taille mal digéré ?

La tête sous l'eau, faut-il s'attendre à quelques changements prochains ou irons-nous jusqu'à l'asphyxie ?

Pour la CFDT Thomas Rapin	Pour la SNCA CGT Sylvain Challan-Belval	Pour la CGC - CMA Laurent Cirade

copie : Mme la Préfète de Région

copie : CMA France