



Madame la Présidente de la CMA Centre-Val de Loire
28 Faubourg de Bourgogne
45000 Orléans
s/c secrétaire général

Orléans le 12 avril 2024,

Lettre ouverte à Mme la Présidente de la CMA Centre-Val de Loire

Madame la Présidente,

Nous portons à votre connaissance que les trois organisations CFDT, CGC-CMA et CGT, ainsi que les représentants du personnel, ont pris la décision de ne pas siéger à la CPL extraordinaire du 12 avril 2024.

Par cette décision, nous voulons marquer notre désaccord au sujet de la méthode et exprimer publiquement nos interrogations sur les points suivants :

En dépit de propositions répétées et de mouvements sociaux, la CMA CVL a choisi de ne pas associer les représentants du personnel à la co-construction d'un plan de redressement à conduire dans l'urgence à partir de 2024. En outre, elle nous place dans l'obligation de nous prononcer sous huitaine sur un seul aspect d'un projet global engageant notre établissement public administratif et l'avenir de ses 650 agents. La conception d'une stratégie lourde de conséquences pour chacun s'affranchit de consulter ceux qui sont des spécialistes des entreprises artisanales, qui connaissent leurs attentes en matière de conseil en développement, de formation et d'apprentissage.

De fait, nous constatons l'orientation d'une stratégie qui donne la priorité à la formation (initiale, continue, orientation) tout en réduisant le développement économique et les autres formes d'accompagnement des entreprises. Pour autant, la lecture des éléments budgétaires interroge : ils sont stables, voire en hausse, au niveau des ressources alors que dans le même temps, la masse salariale recule fortement.

Nous contestons cette vision du « faire plus avec moins » symbolisée par la suppression de 80 postes de la grille des emplois !

En dehors de la suspicion portée sur le plan de charges des uns et des autres, les projets de développement du volet Formation imposent des adaptations profondes de l'organisation (ouverture



étendue des CFA notamment). A quelle échéance ? Selon quelles modalités ? Selon quel plan d'investissement ? Rien n'est dit.

Les mêmes questions peuvent être reprises pour la conception et la diffusion d'une offre de prestations en ligne.

Parallèlement, dans un marché très concurrentiel, la CMA délaisse le conseil « spécialisé » au profit d'un service « généraliste » destiné aux micro-entreprises. Si en termes de volume, la cible est attractive, des doutes quant au consentement et surtout à leur capacité à payer pour un accompagnement peuvent être exprimés.

Une autre forme de pari semble être faite dans le domaine immobilier, avec des cessions destinées à maintenir à flot la trésorerie à un niveau nécessaire. Outre les aléas liés à la situation du marché (prix, délai de vente), comment va s'organiser le transfert des personnels des sièges ? Pour quelle solution de remplacement ? Et selon quel échéancier ? Rien n'est écrit.

Tailler dans la masse salariale peut sembler la voie la plus rapide vers le retour à l'équilibre. Mais pour tenter d'en limiter les conséquences désastreuses, pourquoi des solutions alternatives n'ont-elles pas été explorées ? Citons la retraite progressive avec surcotisation pour alléger les charges, maintenir des compétences dans l'établissement afin de conserver les savoir-faire.

Ces quelques exemples illustrent des incertitudes qui sont des motifs réels d'inquiétude pour ceux qui vont poursuivre leur mission (éléments budgétaires opaques, calendriers non précisés, positionnement sur le marché).

Nous vous rappelons le nombre inquiétant d'alertes RPS et de signalements remontés en Commission *ad hoc* et en CHSCT. En l'état, tout porte à craindre que le plan retenu et son mode opératoire font peser un grave danger sur la santé des agents

En conséquence, nous demandons

- un moratoire sur toutes les suppressions de postes et les fermetures de sites préalable à la tenue de véritables négociations permettant l'expression du dialogue social,
- un plan de restructuration enrichi par l'expérience et l'expertise des agents,
- l'activation d'autres leviers que la seule réduction de la masse salariale et la garantie de solutions humaines de reclassement pour les agents concernés,
- l'accès aux éléments budgétaires détaillés,
- la mise en place d'un COPIL RPS dans chaque département, simultanément à la mise en œuvre du plan voté par les élus de la CMA CVL.

Recevez, Madame la Présidente, nos salutations distinguées

Pour la CFDT
Thomas Rapin

Pour la CGC - CMA
Laurent Cirade

Pour la SNCA CGT
Sylvain Challan-Belval



CGC+CMA

Syndicat national des cadres, maîtrise et techniciens des Chambres de Métiers et de l'Artisanat



A handwritten signature in black ink, appearing to be "msb", enclosed within a hand-drawn oval.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "A.L.", written in a stylized, angular font.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "M.", written in a stylized, angular font.