Compte rendu du Comité technique du CMVRH du 27 mars 2014

Ce comité est présidé par Paul Weick, Directeur du CMVRH.
L'administration est représentée par Laurence Navarre (FORCQ), Tatia.Boissiere (FORCQ 3) et Jean-Marc Acremann (CVRH de Tours).

Pour la CGT siégeaient Nathalie Roussel (CVRH Toulouse), Guy Panisse (CEDIP), Elisabeth Husté (CVRH de Rouen) et à titre d'experts : Chantal Syverson (CVRH de Mâcon) et Jean-Claude Moreau (CVRH de Tours).

Paul Weick ouvre la séance, le secrétaire de séance sera un membre de la délégation de FO.

FO demande à lire une déclaration préalable, ainsi que la CGT (en pièce jointe)

La CFDT s'associe aux propos liminaires tenues par les deux représentants du personnel (CGT et FO)
L'UNSA déclare qu'elle réagira au fur et à mesure des débats.

Les déclarations seront jointes au compte rendu rédigé par l'administration.

L'UNSA propose de lister les questions diverses, qu'elle souhaite aborder :

- problèmes restaurant Toulouse et Rouen
- présence du directeur lors de la rencontre de Paul WEICK avec les OS dans les CVRH
- charte du CMVRH
- commission indemnitaire propre au CMVRH
- CHSCT en mode CT
- baisse des effectifs
- budget de fonctionnement 2014

P Weick apporte les réponses suivantes :

- le point questions diverses sera rajouté systématiquement dans les ordres du jour
- il y aura une commission indemnitaire spécifique CMVRH pour les agents de catégorie B et C. Les agents de catégorie A resteront rattachés à la commission de « Centrale »

- FORCQ va réaliser un guide de circuits pour permettre aux agents de pouvoir savoir qui fait quoi. Ce document est de réalisation complexe (difficultés à bien identifier les circuits). Il est d'ores et déjà en cours de réflexion au sein du réseau des secrétaires généraux. Il sera mis à disposition des agents dès qu'il sera finalisé (dans les mois qui viennent!!!)
- le dialogue social est une priorité il est à deux niveaux : national et local
- en 2013, 2 CT du CMVRH ont été convoqués au 1er semestre 2013
- un nouveau CT aura lieu au second semestre 2014
- au niveau des effectifs 6 ETP ont été supprimés en 2012, 7 en 2013. Il y aura forcément des baisses d'effectifs car nous ne sommes pas un ministère prioritaire (probablement une dizaine sur l'ensemble du CMVRH)
- ce contexte induit des priorisations, des nouveaux modes de travail et du partage de la ressource. Partout les services sont satisfaits de la qualité du travail CVRH/CEDIP. Il y a plusieurs niveaux de régulation. En local il faut savoir dire non quand on ne peut pas et le justifier, les services peuvent comprendre
- le conseil de perfectionnement a fixé des axes prioritaires et notamment l'accompagnement des grandes réformes (ADS/ATESAT, concours, PEC sont des priorités absolues)
- l'organisation en mode projet CMVRH a permis de démultiplier notre force de frappe
- le CMVRH va élaborer un nouveau projet stratégique (2015-2018) destiné notamment à faire évoluer les échanges et les méthodes de travail
- les difficultés de management dans les services
- le CHSCT doit rester une instance locale, une formation est en cours pour les membres

La CGT précise qu'il y a une dégradation des conditions de travail des agents. Les agents ont besoin de connaître les circuits et les gestionnaires de proximité doivent avoir des réponses. En local que faire si les décisions de CLHS ne sont pas respectées ?

Paul Weick : l'année 2013 a été moins chaotique, les gestionnaires de proximité doivent remonter leurs problèmes à FORCQ3. En ce qui concerne les CHSCT si un problème apparaît les élus locaux peuvent remonter les problèmes à P. Weick.
La CFDT précise la difficulté de prioriser pour les services. Elle précise aussi que le temps passé par les acteurs du dialogue social dans des services où l'ambiance est détériorée n'est pas pris en compte par la hiérarchie

PW : en ce moment le dialogue de gestion de chaque entité est en cours et le sujet de priorisation est abordé. Par ailleurs le rôle du CODOR est aussi de réguler l'activité des CVRH/CEDIP

JP. Acreman : les questions sont à se poser tous les jours par rapport à la pression que subissent les agents ; il essaie de prioriser les chantiers en concertation avec eux

La CGT demande comment la répartition des postes supprimés sera effectuée?

Paul Weick : on regarde les postes vacants mais on essaie de faire intelligemment. 2013 a été consacrée à résorber la vacance au CVRH de Nancy. 2014 une attention particulière sera portée respectivement sur la situation des CVRH de Mâcon et de Rouen.

<u>Point 1 : approbation du compte rendu</u>

La CGT précise qu'il manque les annexes et que le bilan d'activité 2012 devait être présenté ce jour. Il faudrait également préciser la fonction des membres de l'administration pour une meilleure lisibilité et une question d'harmonisation de la forme.

Paul Weick : le compte rendu sera renvoyé avec les modifications demandées et les annexes et le bilan d'activité 2013 sera présenté au prochain CT. Il évoque la possibilité de faire évoluer l'organigramme du CMVRH en proposant de créer la fonction de directeur adjoint. Cette fonction pourrait être tenue par le sous-directeur adjoint de FORCQ.

La CGT indique qu'elle adhère à cette proposition de « régularisation » d'un état de fait.

Sous réserve des modifications demandées par les représentants du personnel, le compte-rendu est approuvé à l'unanimité.

Point 2 : point d'actualités

1- Portail du CMVRH

- L. Navarre présente le portail CMVRH. Un comité éditorial se réunit tous les 15 jours par visio conférence pour incrémenter et valider les informations mises à disposition. C'est le début mais il y a une bonne fréquentation 19000 pages vues, 6000 visites
- JM. Acreman présente la partie centre de ressources qui reste à finaliser. Il manque des points fondamentaux et l'architecture est à revoir. Il va falloir identifier les rôles dans chaque CVRH

Paul Weick précise que le guide de compétences sera mis en ligne après validation par la CMFP

L'UNSA demande si les sites intranet CVRH doivent être supprimés

L. Navarre précise que leur présentation doit être en cohérence, il ne doit pas y avoir de doublons mais pas de suppression des sites locaux. P. Weick rappelle que c'est un portail et non pas un site

FO attire la vigilance sur un questionnaire mis en ligne qu'il est gênant de diffuser sans communication, il faudrait le mettre dans la partie privée

P. Weick précise que les directeurs doivent être alertés quand un document ne doit pas paraître sur le portail

La CFDT souligne qu'il manque de la clarté dans le tri des documents et dans les rôles de chacun

JM. Acreman indique qu'il manque effectivement un fil conducteur ; il faut faire remonter toutes les remarques. Les rédacteurs proposent. Le nombre de rédacteurs est au choix des directeurs

La CGT propose que les comptes rendus des différents groupes et réseaux ainsi que les échanges de bonnes pratiques soient disponibles sur le portail

L'UNSA précise que certains CVRH mettent beaucoup d'infos d'autres non

2 – Réseaux

T. Boissieres présentes les réseaux existants :

- conseil à l'agent
- conseil aux services
- formation
- informatique

- secrétaires généraux

Ces réseaux sont tous différents

Les comptes rendus sont diffusés aux agents qui font partie des réseaux ; un espace collaboratif est disponible sur le portail rubrique centre de ressources

Compte tenu du temps consacré au dialogue social et des impératifs horaires de certains membres, il est convenu d' intercaler le point NBI, ce point devant être soumis au vote
L'administration réaffirme sa volonté d'équilibrer les dotations NBI entre les différentes entités du CMVRH et d'harmoniser les libellés des fonctions y ouvrant droit. Elle rappelle qu'elle se heurte à une double contrainte qui est les fonctions éligibles et la dotation dont elle dispose.

Vote : UNSA, FO et CFDT pour, la CGT s'abstient.

Commentaires : La CGT s'abstient en raison de son désaccord sur ce mode de rémunération des agents. La NBI est source de blocage des mobilités et elle est discriminante en raison de la double contrainte fonctions et nombre de points par « service ». La NBI creuse l'écart des rémunérations entre les agents ayant les mêmes responsabilités. La CGT maintient plus que jamais son opposition à ces modalités de rémunération, comme à la prime de fonction et de résultats.
La CGT rejette une GRH qui prône le tout individualisme en gommant les repères collectifs, induisant un mode de management qui exacerbe la souffrance au travail initié par la disparition des missions et la perte de sens. De plus cela s'inscrit dans un contexte de pouvoir d'achat toujours en diminution (augmentation des prélèvements et gel du point d'indice).

3 – feuille de route ministérielle de la politique compétences formation à 3 ans

Paul Weick découvre qu'une partie des documents n'a pas été envoyée, il manque le document cadre sur la feuille de route
Tout doit sortir à l'été 2014 après la CMFP

2 documents : un qui présente les acteurs principaux du système et la feuille de route à 3 ans

Des outils nouveaux vont apparaître comme le plan régional de développement des compétences à 3 ans et les plans régionaux de formation

Il faudra mettre en avant les priorités communes des différents programmes, les priorités inter-programme et les compétences critiques (présentées comme compétences sensibles)

A la demande de la CGT ce document sera envoyé pour validation par voie électronique

4 – Instances de gouvernances du CMVRH

cf annexe 1

Ce document démontre bien la complexité de ces instances où il y a peu de place pour les représentants des personnels qu'ils détiennent des mandats pour l'ensemble du personnel (exemple

CODOR) ou pour les personnels travaillant dans les structures composant le CMVRH.

Bilan social :

Paul Weick indique que ce document est imparfait, et qu'il en est conscient. Il a été rédigé selon le modèle des précédents bilans sociaux. A noter qu'entre le moment où nous avons demandé les remontées d'informations aux CVRH/CEDIP les textes ont évolué. Il nous a semblé délicat de demander des données complémentaires aux services. Le bilan social 2014 sera plus exhaustif et sera en adéquation avec la circulaire.

En revanche le bilan 2013 de nos ministères permettra une vision plus fine et répondra mieux à vos questions.

5 Questions diverses :

L'ensemble des représentants du personnel ont indiqué qu'il était demandeur d'un CHSCT au niveau du CMVRH, surtout lorsque les situations de mal être au travail ne trouvent pas de solutions localement où lorsque les préconisations émises à la suite d'un audit ne sont pas suivies.
Cette demande s'appuie sur les informations recueillies et qui traduisent un sentiment de souffrance sur les lieux de travail. Il semble plus que nécessaire que cette question soit évoquée dans sa globalité avant que des actes engageant la responsabilité collective ne soient commis.

Le Directeur du CMVRH nous oppose un refus sur la mise en place d'un CHSCT au niveau du CMVRH au principe qu'il en existe au niveau des CT. Le CT local peut se réunir sous format CHSCT.

En revanche, il accepte que les organisations syndicales le saisissent pour évoquer telles ou telles situations.

Pour la CGT ces réponses ne sont pas satisfaisantes et nous revendiquons toujours la mise en place d'un CHSCT au niveau du CMVRH.

Depuis la tenue de cette réunion, un agent a fait une tentative de suicide sur son lieu de travail. !!!