Comité Technique du CMVRH du 10 octobre 2012

La CGT était représentée par : Elisabeth HUSTE (CVRH de Rouen), Corinne TESSIER (CVRH de Nantes), Nathalie ROUSSEL (CVRH de Toulouse) en tant que membres titulaires ainsi que Guy PANISSE (CEDIP), Jean-Claude MOREAU (CVRH de Tours) et Alain SERVANS (CVRH de Toulouse) en qualité d'experts.

Paul WEICK, Laurence NAVARRE, Isabelle GONDAY et Jean-Marc ACREMANN représentaient l'administration.

Le secrétariat de séance est confié au bureau FORCQ 3, le secrétariat adjoint sera assuré par l'UNSA pour ce premier comité technique. Lors du prochain comité, ce point fera partie du règlement intérieur qui sera à l'ordre du jour.

Déclaration préalable :

Paul Weick demande s'il y a des déclarations préalables.

UNSA et CGT lèvent la main.
L'UNSA intervient sans faire de déclaration préalable.
La CGT lit la déclaration que vous trouverez ci-jointe et qui précise notamment l'attachement de la CGT au dialogue social

Paul Weick répond qu'après un début d'année un peu difficile lors de la création du CMVRH, le dialogue social doit se poursuivre.
Pour les promotions notamment, un échange sera fait au niveau de chaque CVRH et du CEDIP dans le cadre de réunions d'harmonisation. Une information/concertation au niveau national avec les OS a été annoncée ainsi que pour l'attribution des diverses primes. Pour la CGT, il est important qu'un vade mecum soit rédigé pour formaliser ces niveaux de concertation et que les agents en ai connaissance.

Paul Weick rappelle les 4 points de l'ordre du jour et après questionnement de la CGT, précise que seul le point 3 concernant la NBI sera soumis au vote.

Point 1 : Mise en place du CMVRH et élaboration du projet stratégique

Aujourd'hui premier Comité Technique du CMVRH constitué de 11 entités (10 CVRH + CEDIP) qui eux-mêmes réuniront des comités techniques locaux en tant que de besoin :

- le Comité Technique National est une instance de gouvernance dont la première mission sera de valider le règlement intérieur ;

- Le Conseil de Perfectionnement, pilotage national, sera mis en place d'ici la fin de l'année avec les représentants du personnel, sur la base de la répartition des sièges au comité technique. Il se réunira chaque année pour harmoniser les orientations au niveau national en cohérence avec la Commission Ministérielle de Formation Professionnelle (CMFP).

- Le Comité D'orientation au niveau local (interrégional) dont la composition est à définir est la déclinaison du Conseil de Perfectionnement sans représentant du personnel.

- Le Conseil Scientifique du CMVRH composé de personnes hors CVRH doit se réunir mi-2013 et portera un regard d'expert sur nos activités.

- Le CODIR du CMVRH qui réunit une fois par mois tous les directeurs, est un comité de pilotage.

Pour mémoire, Paul Weick a ensuite rappelé les différentes étapes ayant conduit à la création du CMVRH et l'effort de communication entrepris vis-à-vis des services bénéficiaires.

Il précise la tenue d'une réunion de l'ensemble du personnel le 21/11/12 à Paris dont l'objectif est de renforcer la cohésion en interne (connaissance mutuelle des agents) et de se fixer un cap pour la fin de l'année.

Le projet stratégique sur le fond en 4 parties :

1ère partie : pourquoi la création du SCN et quels changements vis-à-vis de l'extérieur et de l'interne.

2ème partie : offre intégrée, en appui sur son ancrage territorial (CVRH en région) et la proximité avec les instances nationales favorisant les échanges d'informations montantes et descendantes (rôle spécifique).

3ème partie : 3 axes :
- Contribuer à la politique RH,
- Point d'appui et relais entre administration centrale et services déconcentrés,
- Ensemble des actions pour la professionnalisation des agents.

4ème partie : vecteur d'innovation en ressources humaines, synergie des entités qui le composent (capitalisation).

Suite à la demande de l'UNSA (soutenue par la CGT), Paul Weick répond :

- Le CMVRH sera mis aussi à contribution concernant les baisses d'effectifs à venir et devra adapter son activité en conséquence.
- Les concours à effectifs réduits et à épreuves spécifiques ne seront pas transférés et que l'activité PEC continuera à être assurée par les CVRH et orientée en priorité pour les agents du ministère.
- Le plan GPEEC devrait être mis en place à la fin de l'année et sera une résultante du projet stratégique.
- Le logiciel « Savoir Mieux Gestion Efficace des Formations » devrait être mis en place pour fin 2012.

Point 2 : la Prime de Fonction et de Résultat

La CGT regrette qu'une information concernant le régime indemnitaire de la filière technique ne soit pas donnée lors de ce Comité Technique .

Paul Weick nous explique les modalités de calcul en précisant que personne ne sera perdant (augmentation de : 12% pour les A+, 17% pour les A, 18% pour les B et 27% pour les B administratifs et techniques) et rappelle que la part fonctionnelle des agents soumis à la PFR relève de la compétence des CT locaux

Point 3 : la NBI (seul point soumis au vote)

Demande de report de la CGT suivie par les autres syndicats.

La CGT avait au préalable demandé le report de ce point par mail au motif de manque d'éléments.

Paul Weick reconnaît que l'administration devra fournir plus d'éléments sur la cotation et la définition des postes ouverts à la NBI.

Après une interruption de séance proposée par l'administration, le report est demandé en intersyndicale et accepté par l'Administration.

La CGT suivi des autres organisations syndicales accepte d'être consultée par voie électronique afin de ne pas pénaliser les agents concernés.

Les représentants du personnel ont donc été consultés : la CGT a motivé son abstention ainsi :

Les raisons de l'abstention des élues CGT sur le projet d'arrêté NBI relèvent de trois ordres :

- *l'absence d'engagement écrit du directeur du CMVRH sur la remise à plat de la NBI. Nous demandons l'inscription de ce point à l'ordre du jour du prochain CT. Le directeur s'étant engagé oralement lors du CT du 10 octobre, nous ne voyons pas quel est le frein à la formalisation de cette décision,*
- *dans la logique du point précédent, la CGT demande donc le gel des 14 points saupoudrés sur les postes « NBIsés ou NBIsables »,*
- *La CGT ne souhaite pas pénaliser les agents bénéficiant actuellement de cette manne. Enfin, la CGT réaffirme son opposition aux rémunérations toujours plus individualisées que sont la NBI, laPFR, la PF, etc. Elle revendique l'intégration du régime indemnitaire dans la rémunération indiciaire. Elle rappelle sa demande relative à l'ouverture d'un chantier sur l'entretien professionnel des agents. Entretien professionnel, qui est aujourd'hui la clé de voûte d'une gestion des ressources humaines où les repères collectifs ne sont plus présents.*

Résultat du vote communiqué le 29 octobre 2012 :
« Bonjour

Suite à la consultation électronique des représentants du CT du CMVRH jusqu'au 26 octobre sur le sujet de la NBI, je vous informe que les 4 organisations syndicales titulaires du CT ont fait part de leur abstention

Cordialement

Isabelle GONDAY
METL-MEDDE / SG / DRH / FORCQ3 »

Point 4 : plan de professionnalisation

Le plan de professionnalisation est issu de réflexions émanant de groupes de travail sur des thématiques particulières, avec un pilotage du CEDIP, pour répondre aux besoins des agents du CMVRH, notamment par des formations prise de poste aux différents métiers. P. Weick insiste sur le besoin de se former collectivement en favorisant les modalités alternatives, la capitalisation, les échanges et le partage.

La mise en œuvre des actions prioritaires de ce plan est confiée au Directeur du CVRH de Nancy.

Paul Weick demande les réactions suite à la lecture de ce plan.

Pour la CGT :

- Besoin d'une réflexion sur le management.
- Cohérence et complémentarité notamment pour la fonction support avec les plans locaux de formation.
- Comment faire vivre ce plan et assurer son suivi ?
- Indicateurs et capteurs de vigilance.

Pour l'UNSA :

- Fonctions support oubliées.
- Quid VAE, passeports formation et suivi du DIF.

Pour FO :

- Le volet formation de l'entretien professionnel n'est pas correctement traité par les chefs de service.

J.M. Acreman confirme l'intérêt pour les agents d'un même métier d'échanger et de se retrouver et en particulier pour les agents des services support peu amenés à se déplacer.

Paul Weick précise que le directeur de Nancy a mis en place des chantiers et il est prévu que le CODIR fasse des bilans périodiques.

L'UNSA demande la mise en place de clubs métier et insiste sur l'importance des actions relatives au management et souhaite la réalisation à court terme.

Effectivement, P. Weick, lors des visites dans les CVRH a pu constater les besoins forts en réseau (notamment beaucoup de demandes en informatique).

J.M. Acreman travaille sur une fiche pour les fonctions centre de ressources.

Commentaires :

Le président du CT fait preuve de volonté de dialogue. Nous espérons que cette bonne disposition n'est pas éphémère. La CGT sera attentive à être destinataire des documents permettant d'avoir une réflexion construite afin de défendre au mieux les intérêts des agents dans le respect des règles.
La CGT revendique qu'un vade mecum portant sur l'organisation des différentes instances de concertation relatives à la gestion des promotions et des régimes indemnitaires, soit mis à disposition des agents

Les élues et suppléants sont disponibles pour répondre à toutes vos interrogations et porter vos questions.

Pour la CGT, ce premier comité technique revêt une importance toute particulière. Il s'inscrit dans la logique du décret de création du CMVRH et CVRH/CEDIP.

Les représentants du personnel sont très attachés au dialogue social et espèrent le trouver au sein de cette instance.

Le contexte politique et économique évolue. Le gouvernement a déclaré vouloir mettre un terme à la RGPP. Nous souhaitons que cette volonté conduise vers une fonction publique de qualité avec les emplois, moyens financiers et matériels ainsi que les compétences adéquates.

Nous tenons à évoquer l'action menée par nos camarades de catégorie C (adjoints, dessinateurs et adjoints techniques) relative à l'accès au 8ème échelon de manière linéaire. Suite à la forte mobilisation du 27septembre un moratoire pour les promotions 2013 a été acté par la DRH,.
Nous vous demandons de mettre en œuvre cette décision.

Nous souhaiterions avoir des précisions sur les différentes instances de concertation pour la gestion des carrières et des rémunérations des agents affectés dans les CVRH/CEDIP. Ces instances sont-elles du niveau local ou national ? Pour la CGT, quel que soit le niveau, les représentants du personnel revendiquent d'y être associés.

De plus, quelles sont les modalités d'indemnisation de l'intérim. Il semblerait qu'elles ne soient pas identiques selon l'origine des agents.

La CGT s'interroge sur l'action sociale et souhaite que l'accès aux prestations soit clarifié et formalisé.

Nous souhaiterions obtenir des informations relatives à :

- la reconnaissance d'invalidité et d'information/instruction pour les dossiers retraites,
- l'état d'avancement des conventions PSI/CVRH et les services concernés,
- les incidences de l'organisation par une autre structure des examens professionnels ITPE et Attachés sur les filières recrutements.

En conclusion, la CGT réaffirme son opposition à une politique de GRH toujours plus individualisée à travers l'entretien professionnel, la PFR et la NBI.

Elle revendique une GRH de proximité dans laquelle les agents trouvent leur place et leur juste reconnaissance sur la base d'objectifs partagés au service des politiques portées par le ministère.