



Compte-rendu de la réunion CGT avec le directeur des ressources humaines sur le CMVRH le 20 mars 2017

Cette audience avec M. Jacques Clément, directeur des ressources humaines, a été demandée par la CGT pour traiter de la situation et du devenir du CMVRH, tant du point de vue des missions que de l'organisation, des effectifs, du fonctionnement des instances représentatives du personnel et des conditions de travail des agents.

M. Clément était accompagné de Mmes Laurence Navarre, directrice par intérim du CMVRH, Nadine Bonhotal, cheffe du bureau FORCQ3 et Véronique Teboul, cheffe du département des relations sociales (RS).

La CGT était représentée par Cathy Bousquet, Yvan Candé, Jean-Pierre Castagneyrol, Inès Urtiaga et Marie-Christine Van Marle.

Nous avons dû préalablement rappeler les textes réglementaires relatifs aux droits syndicaux : le décret n°82-447 du 28 mai 1982 modifié, la circulaire DEVK1520156C du 22 septembre 2015 :

- une autorisation spéciale d'absence est accordée de plein droit pour participer à une réunion convoquée par l'administration (même s'il s'agit d'une audience demandée par un syndicat),
- le choix des personnes appelées à participer à cette réunion est de la responsabilité de l'organisation syndicale (elles ne doivent pas nécessairement être des permanent-e-s du syndicat ou des élu-e-s),
- cette autorisation spéciale d'absence comprend les délais de route, la durée prévisible de la réunion, un temps égal à la durée prévisible de la réunion pour la préparer et en assurer le compte-rendu (minimum 1/2 journée – maximum 2 jours),
- les frais de déplacement et de séjour sont pris en charge par l'administration dans les conditions prévues pour les personnels civils de l'État.

C'est bien ce qui s'est passé, mais non sans mal ni perte de temps pour l'un des membres de la délégation, ce qui n'est pas acceptable. La CGT n'acceptera pas le non respect du droit syndical au sein du CMVRH. M. Clément a indiqué que la réglementation relative aux droits syndicaux serait à nouveau diffusée aux directions des entités et de FORCQ.

Les principaux sujets abordés au cours de l'entretien sont les suivants :

1) Les principes de fonctionnement interne et externe du CMVRH régis par la note de Paul Weick du 18 juillet 2016 : ce n'est pas une réorganisation formelle... mais les conséquences en matière d'organisation et de conditions de travail sont importantes. Or, il n'y a pas eu d'étude d'impact RH et le comité technique du CMVRH n'a pas été consulté (mais seulement informé).

Le fait que le CMVRH s'adapte pour accompagner la nouvelle cartographie régionale et que ses modalités de fonctionnement évoluent en mode projet constitue une réforme du fonctionnement qui ne nous paraît pas, en soi, critiquable. Mais le fait que les organigrammes n'aient pas été modifiés ne dispense pas, contrairement à ce que prétend la DRH, de consulter les comités techniques. Il entre dans leurs attributions, selon l'article 34 du décret du 15 février 2011, d'être **consultés** non seulement sur les réorganisations mais aussi, notamment, sur «*l'organisation et le fonctionnement des administrations, établissements ou services*» et sur les «*évolutions technologiques et des méthodes de travail des administrations, établissements ou services et leur incidence sur le personnel*».

En l'occurrence, si le dispositif innovant de management transversal ou matriciel, sur lequel plusieurs

services en DRH ou au SG avaient déjà porté une réflexion, a bien été pensé au niveau central avec plusieurs séminaires en inter-région, sa mise en œuvre au sein des entités s'est faite de manière brutale et précipitée. Ce constat pose question quant à la capacité des CVRH à mettre en place un dispositif d'accompagnement du changement en interne, alors même qu'ils doivent porter un tel dispositif auprès des services déconcentrés en restructuration. Le contexte général de baisse d'effectifs, de contraintes budgétaires, joint aux modifications de fonctionnement pouvant entraîner un accroissement des charges de travail et des déplacements, a généré une fragilisation et devrait connaître un accompagnement plus réfléchi et régulier. S'il y avait eu une étude d'impact et une consultation du comité technique, les effectifs, l'adéquation missions-moyens, l'évolution des tâches, le besoin de compétences et de formations... auraient donné lieu à débat.

L'administration nous a répondu qu'elle s'engageait à ce que des bilans réguliers soient faits, les équilibres entre prestations «formation» (la filière formation est la plus impactée) et prestations «conseil» étant encore à trouver.

La CGT demande que la mise en place d'un dispositif d'accompagnement (pilote en externe au CMVRH/FORCQ pour une meilleure objectivité et incluant la réalisation de bilans réguliers des nouveaux modes de fonctionnement et d'organisation) soit présentée pour avis au comité technique du CMVRH.

2) Les effectifs, l'adéquation missions/moyens, le management, les conditions de travail

Rappelons les engagements de l'instruction du gouvernement du 19 août 2014 destinée à prévenir les risques psycho-sociaux :

http://intra.rh.sg.i2/IMG/pdf/Instruction_du_Gouvernement_du_19_aout_2014_cle045613.pdf

- 1^{er} engagement : veiller à l'adéquation entre les missions et les moyens,
- 2^{ème} engagement : avant toute réorganisation (c'est-à-dire «toute décision de changement important»), réaliser une étude d'impact incluant un volet RH,
- 3^{ème} engagement : intégrer la dimension «conditions de travail» dans les actes de gestion,
- 4^{ème} engagement : donner du sens à l'activité de chaque agent.

Les CVRH/CEDIP sont des entités aux effectifs réduits (18 au CEDIP, de 24 à 39 dans les CVRH avec une majorité à +/- 30). Les tâches logistiques et administratives y demeurent importantes alors que les effectifs des fonctions supports ont diminué. Les postes d'encadrement semblent sur-représentés dans les structures de direction et les départements (ou pôles) de formation ou de conseil (jusqu'à 1/3 des effectifs au global), alors que les moyens et les effectifs des fonctions de production diminuent et sont principalement les seuls impactés par les réorganisations successives.

Comme l'a indiqué la CGT dans sa déclaration préalable lors du dernier comité technique du CMVRH, il est demandé aux agents de la souplesse, de la réactivité, de l'innovation et de l'agilité. On leur demande également d'être des acteurs : de leur carrière, de leur formation, de leur retraite. Or, le management reste souvent trop directif et dans le mode «contrôle», voire procédurier, alors qu'il doit devenir facilitant pour permettre aux agents de répondre de façon satisfaisante aux nouveaux besoins.

De plus, les chefs de projet ont de plus en plus de tâches administratives et logistiques à exécuter. Cette situation résulte en partie du report de charge des travaux des assistant-e-s (effectifs supprimés) et de la multiplication d'outils informatiques pas toujours optimisés (toujours pas d'inscriptions en ligne, par exemple). La situation est variable selon les CVRH, mais avec une tendance à un mode de fonctionnement de plus en plus dégradé et stressant pour les fonctions relatives à l'ingénierie de formation.

Cette situation met en exergue une tendance à substituer à une ingénierie du développement des compétences, une gestion comptable de la formation qu'accompagne un contrôle continu d'objectifs de performance ne tenant pas compte de la baisse des moyens.

La CGT a signalé des cas de souffrance au travail dans de nombreuses entités. Le CMVRH a le

plus fort taux de congés de maladie de l'administration centrale, ce qui est un indicateur de mal être non pris en compte par l'administration.

L'absence de respect des garanties minimales est génératrice de risques pour la santé et la sécurité (en particulier pour les déplacements en voiture), dont les responsables de la DRH ne semblent absolument pas préoccupés : des agents sont amenés à effectuer des missions avec des déplacements longs ne respectant pas les garanties minimales obligatoires de temps de repos (11 heures minimum). Il ne leur est en particulier pas accordé de partir la veille.

Pour Mme Navarre, il n'y a pas de situation de souffrance au travail généralisée au sein du CMVRH, mais des équipes fières et satisfaites de leur travail, quoique inquiètes compte tenu du contexte de modification.

Plusieurs exemples nous signalent au contraire des situations locales problématiques et non réglées.

La CGT demande qu'une inspection de l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) de l'administration centrale soit menée dans les CVRH/CEDIP comme elle l'a été dans les départements opérationnels du CPII, autre service à compétence nationale rattaché au secrétariat général.

3) Le fonctionnement des instances représentatives du personnel et le dialogue social

Devenu service à compétence nationale le 1^{er} avril 2012, le CMVRH a en tant que tel une existence récente, mais avec un personnel expérimenté depuis de nombreuses années, un réseau de 11 entités chargé d'histoire, une présence et une connaissance étendues sur l'ensemble du territoire.

Après un temps de rodage sous son nouveau statut, la CGT estime qu'il convient de clarifier – et dans certains cas de faire évoluer – son articulation avec les instances d'administration centrale.

En effet, les SCN entrent dans la compétence du comité technique d'administration centrale (CTAC) et du CHSCT d'administration centrale pour «toutes les questions communes», mais en fait celles-ci n'y sont quasiment jamais traitées. Il en a été ainsi le 24 mars dernier, lorsque le télétravail – question commune à toute l'administration centrale même si les règlements intérieurs de l'ARTT peuvent être différents – a été examiné par le CTAC : ni le CPII ni le CMVRH n'étaient inclus dans les modalités proposées. La CGT a protesté, car cette situation est génératrice d'inégalités de traitement entre les agents (le directeur des ressources humaines s'est engagé à un retour aux membres du CTAC sur ce sujet).

Par ailleurs, le CMVRH n'a pas de CHSCT. C'est le comité technique qui siège en formation CHSCT, sans que ses membres aient tous et toutes reçu la formation obligatoire. La CGT a rappelé que FORCQ doit donc la mettre en œuvre pour les membres (au niveau national et au niveau local) qui n'auraient pas été formé-e-s à l'issue des élections professionnelles de 2014 et la renouveler après chaque élection (les membres changent, la réglementation évolue).

Les comités techniques d'établissements exercent localement les fonctions de CHSCT. Compte tenu de la petite taille des structures, peut se poser la question de leurs possibilités d'action réelle, sans pressions ni représailles. Si la proximité est un atout pour certaines questions (les locaux, par exemple), elle peut devenir sur d'autres points (RPS, souffrance au travail...) un moyen d'étouffer les affaires et de masquer les difficultés. Il y a actuellement un document unique et un programme de prévention des risques par structure. Pourquoi pas plutôt au niveau du CMVRH (après recensement local, bien évidemment, comme cela se passe au niveau des directions d'administration centrale), avec une réflexion et des actions collectives sur les risques communs à l'ensemble des agents des CVRH/CEDIP et leur prévention, en particulier les risques psychosociaux ?

En matière de promotions, les concertations se font au niveau des entités, puis les propositions sont examinées en CoDir du CMVRH avant l'harmonisation qui a lieu au niveau de l'AC.

La CGT demande qu'une concertation intervienne au niveau du CMVRH, pour appliquer la circulaire promotion prévoyant une concertation au niveau du service, ce qui permet d'avoir une vision d'ensemble et d'échanger sur les classements des agents proposés. Le maintien d'une concertation locale préalable est tout à fait possible.

En matière de primes les évolutions récentes, tant des régimes indemnitaires que des pratiques de l'administration qui vident l'action des commissions indemnitaires de tout contenu, nous semblent nécessiter une révision concertée des modalités de dialogue social. Actuellement, pour le CMVRH, une commission indemnitaire consultative (CIC) existe pour les catégories B et C, tandis que la catégorie A est rattachée à celle de l'administration centrale.

Il convient que les agents des CVRH/CEDIP soient mieux informés des modalités de concertation qui leur sont applicables, en particulier en matière de propositions de promotion.

4) Questions diverses et de prospective

Nous constatons un grand flou sur les réflexions stratégiques qui devraient accompagner la réorganisation du fonctionnement du CMVRH et de ses entités.

Où en est la démarche GPEEC (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences) au sein du CMVRH ? Réponse : en cours, avec essai de définir au mieux la taille critique des entités.

Quelles sont les perspectives de changement et de carrière pour le métier de chef de projet formation ? Réponse : l'ensemble est à reconsidérer. Il faut «accompagner les agents dans un monde qui bouge».

À quand la reconnaissance de l'expertise et la création d'un comité de domaine RH ? Réponse : sujet compliqué auquel il faut réfléchir. (À noter que le rapport du CGEDD sur la formation avait déjà préconisé en 2010 une «expertise d'usage» distincte de l'expertise scientifique et technique mais méritant d'être valorisée).

La CGT organisera dans les mois à venir des rencontres avec les agents des CVRH/CEDIP dans le cadre des heures mensuelles d'information syndicale.

N'hésitez pas à faire part de vos remarques, suggestions, problèmes aux représentant-e-s de la CGT.