

MINISTÈRE DE LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE ET SOLIDAIRE

MINISTÈRE DE LA COHÉSION
DES TERRITOIRES ET DES RELATIONS
AVEC LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Secrétariat général

Paris, le 05/09/2019

*Direction des ressources humaines
Sous-direction de la formation, des compétences et des qualifications*

Procès verbal

Affaire suivie par : Christelle FRANCOIS
christelle.francois@developpement-durable.gouv.fr
Tél. : 01 40 81 66 95 - **Fax :** 01 40 81 69 88
Courriel : forcq.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr

Objet : Procès verbal du Comité Technique du CMVRH du 11 juin 2019
PJ : Déclarations préalables :

Procès verbal

Comité Technique du CMVRH

Date : 11 juin 2019

Organisé par : SG/DRH/D/FORCQ

Paris, La Défense

Rédaction : FORCQ 3

Date de diffusion :

Participants : Liste en page 2

Liste des participants

Étaient présents, sous la présidence de Marie-Aimée DEANA-COTE, directrice du CMVRH,

En qualité de représentant de l'administration

Lionel BENCHETRIT, directeur du CVRH de Nantes

En qualité d'experts pour l'administration

Yves DUCLERE, adjoint à la directrice du CMVRH

Nadine BONHOTAL, cheffe de bureau de l'animation des services de la formation

Christelle FRANCOIS, cheffe de projet des moyens et des effectifs du CMVRH

Céline MESLAY, cheffe de projet pilotage des RH du CMVRH

Nessrine SAYAH, stagiaire IRA

En qualité de représentants du personnel

CFDT : Sandrine GERARDIN - Jean-Pascal GUILLEMET - Patrick OLLIVIER

FO : Céline BARBE - Pierre FOCHEUX - Caroline DONNADIEU

CGT : Jean-Michel BIRIEN - Bernard CHENOT

En qualité d'experts pour les représentants du personnel

CGT : Catherine KIEFFER pour les points 3, 4, 5 et 6 de l'ordre du jour

Marie-Aimée DEANA-COTE ouvre la séance et constate que le quorum est atteint.

Le bureau FORCQ3 assurera la fonction de secrétaire et FO celle de secrétaire adjoint.

Pour la CGT : suite à la démission de Monsieur CASTAGNEYROL à compter du 1er juillet 2019, M. BIRIEN devient titulaire. Madame Catherine KIEFFER devient suppléante.

La directrice du CMVRH indique que réglementairement les experts doivent être désignés pour des points précis de l'ordre du jour. La présence de Mme KIEFFER sur plusieurs points s'explique par le contexte particulier de démission de M. CASTAGNEYROL.

La CFDT précise que la présence des experts n'a pas été signalée aux autres organisations syndicales. La Présidente reconnaît cette erreur et prie les représentants syndicaux de l'en excuser.

Les déclarations préalables de FO et de la CGT sont jointes à ce compte-rendu.

La CFDT n'a pas de déclaration préalable mais partage certaines interrogations notamment au niveau des effectifs, du dialogue social local, de la sécurité des agents sur leur lieu de travail.

Marie-Aimée DEANA-COTE présente des éléments de réponse aux déclarations préalables des représentants du personnel sur les sujets suivants :

Sur la GPEEC : tous les services de l'administration sont touchés par la baisse d'effectifs. L'administration s'efforce d'anticiper ce phénomène de façon globale, bien que la cible soit attribuée chaque année.

Concernant les prévisions de départ à la retraite, elles sont difficiles à fiabiliser. Pour l'année à venir seuls 10 agents sur les 42 remplissant les conditions, envisagent de prendre leur retraite.

L'administration demande à être informée des mouvements de départ dès qu'ils sont déclarés afin d'anticiper au mieux, mais cet exercice comporte des aléas.

Pour FO, la taille critique semble atteinte.

Si la taille des entités se rétracte, le collectif CMVRH est cependant viable et c'est sur ce dernier que la gestion des effectifs est faite.

La CFDT souhaite que l'administration pallie l'absence de visibilité sur la gestion des effectifs et demande que ce point figure dans le projet de service. Il est nécessaire de mettre en place une stratégie pour définir les domaines à maintenir et ceux à mettre plus en retrait.

FO rappelle que le CMVRH ne fait pas que de la formation.

La directrice précise que le CMVRH doit en effet capitaliser sur tous ses métiers (conseil et formation).

Afin de pallier l'absence de GPEEC, la CGT propose de mettre en place un tableau mobilité (départs / arrivées). L'organisation syndicale souhaite également avoir des informations sur le projet stratégique et le projet de service.

L'administration indique qu'un tableau est déjà en place afin de suivre au mieux les mouvements des agents. Il est tenu à jour sur le portail du CMVRH.

Par ailleurs, le projet stratégique et le projet de service visent à fixer un cadre à moyen terme et en définir les modalités de travail, notamment en matière d'accompagnement des agents et des services. La formation qui a un niveau d'activité très soutenu doit être réévaluée au regard des besoins réels des services et des agents. Le CMVRH doit être stratégique dans son offre.

FO souligne qu'il n'y a plus de remontée des besoins de formation au niveau local, car l'échelon local a perdu ses référents au niveau des commanditaires.

L'administration indique que le CMVRH est très attentif à la remontée des besoins locaux. Elle doit porter les actions de formation, en lien avec les directions générales en s'appuyant sur les besoins exprimés localement.

Enfin, l'administration travaille à améliorer le pilotage de la formation dans son ensemble.

La CGT préconise qu'une mission de conseil faite par le CEDIP soit mise en place pour le CMVRH en vue de professionnaliser les agents.

L'administration indique qu'un plan de professionnalisation du CMVRH est en place et mis à jour annuellement.

La directrice insiste sur l'importance du développement des compétences de tous les agents, et pas seulement des nouveaux arrivants.

Sur la formation : le plan de professionnalisation est revu chaque année.

Cette année, le nombre de formations suivies est en nette diminution. Cela peut être lié au fait qu'en 2017 il y a eu des cycles de formations qui ne se produisent pas annuellement, mais tous les deux ans. Exemples de formations réalisées en 2017 et non reproposées en 2018 : SIGEF, le conseil aux services, le conseil aux agents, cottage....

L'administration reviendra vers les représentants du personnel pour donner des éléments plus précis sur les formations réalisées en 2017, 2018 et 2019.

FO souhaite les chiffres relatifs à la formation sur les trois dernières années.

Par ailleurs, son représentant indique que certains périmètres changent. Il y a des structures qui doivent être délocalisées. Comment le CMVRH les accompagne-t-il ? Quel est notre positionnement par rapport à ce changement ?

Selon la directrice, le changement majeur concerne la mutualisation des secrétariats généraux des DDI avec les préfectures, mais cela n'impacte pas forcément le périmètre d'intervention du CMVRH. Le CMVRH disposera de moins de relais constitué par le secrétariat général. Mais le dialogue se poursuivra avec les directeurs de DDT puisque les DDT portent les politiques publiques de notre ministère et restent dans notre champ d'action.

Sur le dialogue social local : la direction du CMVRH a essayé de s'organiser au mieux pour pallier l'absence de formalisation du dialogue social local suite à la suppression des CT et CHSCT locaux. L'assemblée générale des personnels dans chaque entité semble être la solution la mieux adaptée.

Par ailleurs, le Comité Technique ne traite pas des situations individuelles.

Les questions relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ne sont plus traitées en local. Elles seront traitées au CT CMVRH.

FO souhaite une vigilance accrue sur ces thèmes.

La directrice rappelle qu'un incident s'est produit récemment dans un CVRH suite à une agression verbale et un jet de projectile. Le directeur du CVRH a remonté l'incident à la directrice qui l'a remonté au DRH. La procédure de remontée d'incidents s'est mise en place.

La CFDT indique que ce sujet est traité, mais qu'il perd en qualité. Aucune instance n'a vraiment remplacé celle supprimée. En outre, il y a un sujet pour le CEDIP actuellement avec un agent accueilli en attente d'affectation.

L'administration souligne que la situation est gérée au mieux au CEDIP et que le réseau s'est mobilisé rapidement. Le médecin de prévention a été contacté à plusieurs reprises.

La direction se mobilise pour intervenir.

La CFDT préconise une réponse globale similaire à chaque entité en matière de dialogue social. Si chaque structure s'organise à sa façon, la réponse n'est pas satisfaisante.

Pour FO, le fait qu'il n'y ait plus d'élus locaux rend le dialogue difficile dans les entités. Les agents pourraient s'enfermer dans un certain mutisme.

L'administration précise qu'une assemblée générale n'est pas l'unique solution, car elle ne règle pas les difficultés individuelles. Certains agents auront de plus des difficultés à s'exprimer en public.

Le directeur du CVRH de Nantes souligne que les entités du CMVRH ont de petits effectifs. D'autres échanges sont possibles, facilitant ainsi la circulation de l'information.

La directrice rappelle qu'elle-même et les directeurs sont très attentifs aux questions de qualité de vie au travail.

Sur le passage à RenoirRH : la bascule a fonctionné.

Sur le logiciel Estève : pour l'expérimentation le cadre utilisé est celui du ministère de la culture. Les cadres concernant les promotions et l'indemnitaire n'étaient donc pas à remplir, car non prévus dans le CREP de notre ministère.

La CGT évoque le clientélisme dans le cadre des promotions.

La directrice rappelle que le processus en matière de promotion est rigoureux et bénéficie de plusieurs étages d'harmonisations. Les dossiers sont analysés et défendus.

Parler de clientélisme est désobligeant. Ce sont les dossiers les mieux préparés et qui ont le plus de chance d'être promus.

Pour la CGT les critères de mérite permettent le clientélisme.

FO souligne qu'il n'y a plus de réunion d'harmonisation dans les entités. Les élus locaux y avaient pourtant un rôle, même si les élus de CT n'ont pas de compétence pour s'exprimer sur des situations individuelles.

La CFDT précise qu'au niveau local, il n'y a pas de légitimité à intervenir pour les élus nationaux du CT.

L'administration indique que le bureau FORCQ 3 est monté en compétence. Ce bureau est devenu le gestionnaire RH de proximité du CMVRH et bénéficie de l'accès aux outils de gestion (dans la quasi totalité des cas).

**Point N° 1 : Approbation du procès-verbal (PV) du comité technique
du CMVRH du 15 février 2019**

Approbation du procès-verbal du 6 novembre 2019 modifié et diffusé par messagerie.

La présidente demande si des remarques sont à intégrer avant l'approbation du procès verbal du 15 février 2019.

FO demande de parfaire l'anonymisation du PV (cf p 5 et p 8). Sous réserve des modifications demandées, les deux PV sont adoptés.

Point N° 2 : Approbation du règlement intérieur du comité technique du CMVRH

Suite à une réunion organisée avec PSPP et CRHAC et après analyse de la DAJ, la directrice du CMVRH propose une modification au règlement intérieur voté le 15 février 2019, intégrant les questions relatives à l'hygiène la sécurité et les conditions de travail au sein du CT du CMVRH pour bien définir son champ de compétences sur ces questions. Les modifications proposées concernent l'article 2 du règlement intérieur.

Le CT prend les compétences du CHSCT pour les questions relatives au CMVRH. Par contre, les questions transverses concernant également d'autres services que le CMVRH, relatives aux questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail seront examinées au CHSCT d'administration centrale. L'administration utilisera les compétences de chaque instance en fonction des besoins et des spécificités du CMVRH.

FO précise qu'au niveau du CHSCT d'AC les questions sont survolées et pas forcément traitées, par manque de temps.

La CGT souligne que cette proposition n'est pas idéale, mais qu'elle complète le manque d'instance locale.

Vote pour l'approbation du présent règlement intérieur : POUR à l'unanimité.

L'administration envisage la tenue d'un comité technique avec des thèmes ayant trait à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail pour l'automne. Il doit avoir lieu au moins une fois par an.

Le suivi d'une formation relative aux membres du CHSCT est fortement recommandée (cf les plateformes de formation : OUPS, SAFIRE et PFRH).

Actuellement un travail sur l'harmonisation du DUERP CMVRH est en cours. Les 11 DUERP de chacune des entités qui existaient dans la mandature précédente doivent en effet être harmonisés et présentés en un seul document.

Point N° 3 : Bilan Social 2018

Le bilan social présenté est issu de la remontée des données des 11 entités du CMVRH.

Concernant l'écrêtement des horaires, il peut être extrait du logiciel cottage pour l'administration centrale. Ce n'est pas le cas pour le CMVRH, car certaines entités n'ont pas accès à cottage pour différentes raisons (bases de données, lieux...). L'écrêtement n'est donc pas une donnée traitée par le bilan social du CMVRH.

Sur les effectifs du CMVRH : il y a 13 postes en moins en 2018.

Le CMVRH a obtenu en 2018 le repyramidage de certains postes suite à l'obtention d'examen professionnel, de concours. Certains agents ont choisi de partir, d'autres de rester.

Sur les postes : Au 31 décembre 2018 le CMVRH avait 8 postes vacants, qui, pour l'essentiel ont été pourvus au 1er trimestre 2019.

Sur le genre des agents : le CMVRH est toujours dans la moyenne située autour de 46 % de femmes et 54 % hommes pour les agents d'encadrement.

La population des agents est composée de 94 hommes(soit 32%) et 199 femmes (soit 68%).

Sur les quotités : 301 postes correspondent à 285,8 ETP.

Sur la pyramide des âges : la moyenne d'âge des agents est en hausse. Ils partent en retraite en moyenne à 62 ans. L'administration observe que de nombreux agents décalent de deux ans leur départ à la retraite, rendant les prévisions d'évolution des effectifs et des structures plus hasardeuses. La tranche d'âge des 56 à 60 ans actuelle est assez nombreuse et les départs devraient être importants en 2022.

Sur les cycles de mobilité : 34 agents ont quitté le CMVRH et 28 sont arrivés (22 femmes pour 6 hommes).

Sur les flux sortants : 34 départs du CMVRH répartis comme suit : 13 agents de catégorie A, 11 agents de catégorie B et 10 agents de catégorie C soit 13 hommes et 21 femmes. Pour beaucoup d'agents, le CMVRH est un poste dans leur parcours professionnel.

Sur les promotions : sur les 293 agents du CMVRH en 2018, 20 ont été proposés (12 femmes et 8 hommes) ; 11 ont été promus (6 femmes et 5 hommes) et 10 ont obtenu une promotion via les concours.

Par ailleurs, il y a peu de promotions avec changement de corps.

Sur les quotités de travail : elles sont stables au CMVRH. 22% des agents sont à temps partiel (58 femmes pour 6 hommes).

Sur le télétravail : l'administration rappelle la méthodologie employée pour la mise en place du télétravail au CMVRH : le service a proposé la mise en place du télétravail quand la mesure était au stade expérimental au ministère. La direction du CMVRH avait donné la possibilité aux agents de télétravailler 1 jour par semaine et concernait 3 télétravailleurs par entité.

Suite à cette première phase d'expérimentation et aux premiers bilans, le nombre de télétravailleurs a été élargi.

Le CMVRH a des conditions particulières de travail par rapport aux autres services. Les entités accueillent du public et le travail en collectif est important. La direction encourage le télétravail quand les conditions sont réunies, mais elles ne le sont pas toujours notamment pour les agents d'accueil et les utilisateurs de certains logiciels (ex: chorus).

Ce qui prévaut, en effet, ce sont les textes d'administration centrale qui prévoient jusqu'à 3 jours par semaine de télétravail, mais ils doivent s'appliquer dans la limite du bon fonctionnement du service.

C'est aux directeurs d'accorder le nombre de jours de télétravail possibles pour chaque entité et au cas par cas.

CGT souhaite revoir les textes au sujet du nombre de jours possiblement télétravaillés dans le mois et soumis à la validation de chaque directeur de l'entité.
Les agents et managers des entités peuvent prévoir leur absence dans un planning.

FO approuve cette ouverture du nombre de jours télétravaillés gérés par le responsable de service.

La CGT demande une souplesse sur le jour de télétravail pris.

L'administration rappelle que le télétravail n'est pas cumulable. Par ailleurs, les jours de télétravail ne sont pas rattrapés. La journée de télétravail est fixe, elle ne peut être déplacée qu'exceptionnellement.

Pour FO, le télétravail n'est pas à la carte.

La CFDT souligne que lors de la mise en place du télétravail, les différents comités techniques ayant traité ce sujet à l'époque, l'administration et les représentants syndicaux s'étaient mis d'accord sur des principes.

Le niveau de demandes est hétérogène entre les entités. Le nombre de télétravailleurs varie également.

Avoir un planning visible par tous est important pour le bon fonctionnement du collectif. Il faut rester vigilant.

L'administration précise que les directeurs des entités estiment le nombre de télétravailleurs globalement stable dans leurs entités. Par ailleurs, aucune demande de télétravail n'a donné lieu à un refus de la part des directeurs. Actuellement, de la souplesse a été donnée aux directeurs sur le nombre d'agents pouvant télétravailler.

Pour autant, il semble qu'un jour de télétravail par semaine soit la bonne durée pour des petites structures. Sinon, les agents risquent de perdre l'interaction avec les collègues et les informations sur l'activité de l'entité. En outre en augmentant le nombre de jours de télétravail, le risque d'isolement augmente pour les agents.

L'administration rappelle le CMVRH s'aligne sur la réglementation de l'administration centrale en matière de télétravail. Néanmoins, dans ce cadre, un point de vigilance doit être gardé sur les risques psycho sociaux.

Sur les CET : l'administration a refait des calculs suite au départ de la gestionnaire des CET en AC pour 2017, car les chiffres étaient incohérents. Actuellement, 266 agents sur 301 ont un CET.

Sur les absences pour raison de santé :

Pour les CMO : 191 arrêts de travail ont été dénombrés (concerne 89 agents)

Pour les CLM : 7 agents sont concernés

Pour les CLD : 4 agents sont concernés (moins d'un an)

Pour les accidents de service : 2 agents sont concernés

Accidents de trajet : 3 agents sont concernés (0 jour d'accident trajet)

Au sein de la population du CMVRH, un petit nombre d'agents a de lourdes pathologies, produisant un nombre important d'arrêts de travail.

Il est à noter qu'en CLD au bout d'un an ils sortent des effectifs du CMVRH.

Sur les formations : l'administration va rechercher les causes de la baisse du nombre d'agents formés entre 2017 et 2018 (actions particulières non reconduites, action proposées une année sur deux ...).

Point N° 4 : Point sur les effectifs du CMVRH

Distribution du tableau des effectifs et des ETP du CMVRH depuis 2012. Depuis 2012, 79 ETP ont été supprimés ce qui correspond à 86 postes supprimés.

Les cibles sont données en ETP, mais la direction doit supprimer des postes. La marge de manœuvre qui existe se trouve au niveau du collectif du CMVRH.

Suppression de postes en 2019 et 2020 : - 14 postes chaque année.

La CGT indique que le rôle de l'administration est de prioriser de quelles compétences le CMVRH a besoin.

L'administration précise que c'est aussi lié aux entités. Néanmoins, la décision n'émane pas que du niveau local.

Si un déséquilibre important est avéré, il est nécessaire de faire de la GPEEC à l'intérieur de l'entité afin d'anticiper les départs.

La CGT pose la question de la reconversion à proposer aux agents.

L'administration souligne que certains agents sont capables d'évoluer et de se reconvertir et d'autres ne se sentent pas capables de le faire. L'administration ne force pas les agents, mais essaie de faire au mieux pour eux.

La CFDT remarque que la baisse des effectifs entraîne des tensions de plus en plus importantes entre les personnes. Par conséquent, l'optimisation ne fonctionne plus, elle a trouvé ses limites. Il est nécessaire de faire différemment et de réfléchir collectivement sur ce sujet.

Par exemple, le CMVRH doit développer les champs où la valeur ajoutée est importante et reconnue comme le conseil au service.

L'administration souligne que ce travail est déjà réalisé.

Point N° 5 : Réorganisation du pôle professionnalisation du CMVRH de Nantes

La réorganisation proposée est une mise à jour de l'organigramme.

Le pôle professionnalisation du CVRH de Nantes, qui totalise aujourd'hui 14 agents, doit faire évoluer son organisation en conséquence, avec une réduction du nombre de domaines à deux et un nouveau rattachement direct des deux assistantes à Nantes et à Brest, aux domaines.

Ce projet de réorganisation a été présenté par le directeur du CVRH à l'ensemble des agents lors de l'assemblée générale du personnel du CVRH le 7 janvier 2019. Au sein du pôle professionnalisation, un travail collectif sur la fusion des deux domaines nantais a conduit à la création du nouveau domaine Management-Accompagnement des Transitions et des Territoires.

La CFDT questionne sur le fonctionnement entre l'antenne de Brest et le CVRH de Nantes.

L'administration indique qu'il y a actuellement quatre personnes en fonction à Brest qui s'inscrivent dans le fonctionnement du pôle professionnalisation.

La CFDT demande qu'une attention particulière soit portée à l'assistante restante à l'antenne de Brest.

Point N° 6 : Questions diverses

L'administration demande aux représentants du personnel l'envoi des questions diverses avant la tenue du comité technique, comme indiqué dans le règlement intérieur.

FO souhaite qu'une harmonisation des frais de mission soit mise en place. Pour une mission à la Défense, le montant des frais de mission s'élève à 90 euros. Si le déplacement à lieu à Paris intra-muros, ces frais s'élèvent à 110 euros.

L'administration applique les textes. Les nouveaux barèmes de remboursement prévoient cette différence.

Dans le cadre du projet de service du CMVRH, la CGT s'interroge sur l'absence de thèmes ayant trait aux agents, aux fonctions et au vivre ensemble. Par ailleurs, la CGT estime que la fonction RH pour le CMVRH, gérée par FORCQ, fonctionne mal. Elle demande aussi à être associée au projet stratégique FORCQ.

L'administration précise que la plupart des dossiers à problèmes RH ne sont pas du ressort ni du CVRH ni de FORCQ, mais relèvent du fonctionnement global DRH. Concernant le projet de service CMVRH, les syndicats sont associés à ce projet par des points réguliers. Un point sera fait en CT, pour information.

La CGT s'interroge sur les modalités horaires retenues dans cottage. Le règlement intérieur a été voté lors de la précédente mandature dans chacun des CT locaux.

L'administration précise qu'un paramétrage de cottage est possible, et que la compensation horaire est normée.

La CFDT précise que la compensation horaire vise le temps de trajet en plus du temps de réunion.

La CGT estime que de façon générale il y a une perte d'information en ligne. De plus, des difficultés sont à souligner en matière de RH.

L'administration reconnaît que des difficultés subsistent au niveau de la paie et des promotions notamment. La direction n'a pas toujours les informations au bon moment. Par ailleurs, concernant les dossiers de promotion, la direction ne demande pas aux entités de préparer des dossiers sur tous les agents proposables. Les dossiers sont demandés à partir du moment où ils sont retenus en harmonisation CMVRH. Les délais sont contraints pour compléter les dossiers.

FO rappelle qu'il devait y avoir un comité de suivi qui intégrait les questions relatives à l'antenne de la Défense (ALD). Il devait y avoir un point d'étape.

La direction précise qu'il y a bien eu un comité de suivi de la réorganisation de la DRH, mais qu'aucune question spécifique n'a été posée pour l'antenne de la Défense.

FO indique que les agents de Paris ne sont pas encore affiliés au CLAS de l'AC. Cette dernière est envisagée pour l'année prochaine. Il est à noter que les agents du CVRH de Paris peuvent dorénavant bénéficier des subventions d'AC pour déjeuner au restaurant administratif.

FO attire l'attention sur le nombre important d'agents en arrêt de maladie au CVRH de Paris.

L'administration suit cette situation et l'accompagne au mieux.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.

Compte rendu du comité technique du CMVRH du 11 juin 2019- page 9/9