Le CEDIP, un établissement spécifique et essentiel

Depuis sa création, le CEDIP a établi des partenariats avec les CIFP, puis avec les cellules GUEPARH et enfin, avec les entités regroupant ceux-ci : les CVRH.

Les CVRH et le CEDIP interviennent en gestion des ressources humaines (GRH), sur les mêmes domaines.

Leurs activités peuvent être identiques, c'est le cas pour le conseil aux services.

L'intégration du CEDIP au CMVRH apparaît donc logique.

Contribuer à la professionnalisation des agents et à l'amélioration de la GRH, au sein du ministère, est une ambition portée par le CEDIP.

Cela se traduit par la diffusion d'informations, de réflexions, d'outils et de méthodes : résultat d'un travail de veille active, d'études et de projets réalisés.

Avec les personnels, au quotidien, la CGT défend les revendications et les propositions des agents auprès de la direction, quant à l'organisation et au fonctionnement du service, sur toutes les règles de vie internes.

Action sociale, santé au travail, sécurité et prévention

Comme dans l'ensemble des services du ou des ministères tels qui seront définis et dans les DDI, les personnels des CVRH et du CEDIP doivent pouvoir continuer à bénéficier de l'action sociale ministérielle, à la fois avec un accès clair à toutes les prestations individuelles, aides spécifiques et avec une action sociale collective de proximité.

La CGT avec le Comité Central d'Action Sociale (CCAS) a obtenu que les personnels des CVRH et du CEDIP soient représentés dans les CLAS des services de proximité (DREAL, DRIEA, DDT-M).

La CGT veillera à ce que partout, les crédits nécessaires soient prévus pour répondre aux besoins des personnels, tant pour l'action sociale que pour l'aménagement éventuel des postes de travail.

L'harmonisation vers le haut des prestations ne doit pas se limiter à la restauration et doit faire l'objet d'un calendrier de mise en œuvre rapide avec les budgets correspondants.

Pour la CGT, l'action sociale et l'ensemble des intervenants dans le domaine médico-social et de la sécurité et prévention doivent être confortés et non pas soumis aux contraintes des mutualisations et des réductions de budget, afin de répondre aux besoins, des agents en difficulté et en souffrance au travail, qui se multiplient. Cela doit notamment être le cas avec le recrutement ou la passation de conventions avec des médecins de prévention, voire des psychologues du travail, pour les agents du CMVRH comme pour ceux de tous les services.

Ce dossier doit continuer a être porté dans toutes les rencontres nationales (CCAS et CTM) et la CGT met le Ministère et les directions locales devant leurs responsabilités sur ces questions.

Soutenez la CGT, rejoignez là !

Si vous souhaitez nous rejoindre et participer pour agir plus largement sur tout ce qui vous concerne.

(déductible pour 66% du montant de votre impôt)

Noms : .....
Prénoms : .....
Service :..... **Signature.**
Adresse :.....
.....

Je souhaite adhérer à la CGT. Bulletin d'adhésion à remettre à un militant de ton service

ELECTIONS du 28 juin 2012
CMVRH - CVRH - CEDIP

Un CMVRH pour quoi faire ?

Un CMVRH au service de quelle politique de gestion des ressources humaines (GRH) ? Pour répondre à quels enjeux de service public ?

Depuis plusieurs années le ministère a connu de profondes mutations qui se sont traduites à la fois par l'évolution de certaines missions mais surtout par l'abandon de pans entiers de domaines d'activité historiques. Pour mettre en œuvre les politiques ministérielles, les agents doivent être en capacité de conforter leurs compétences, leurs qualifications et d'en acquérir de nouvelles.

Depuis des années un choix politique a été fait d'une GRH fondée sur la notion de métier. Il s'agit d'une rupture sans précédent avec la gestion des personnels basée sur les statuts et la fonction publique de carrière.

La CGT dénonce la « rénovation » de la GRH ainsi engagée. Celle-ci répond à une logique exclusivement comptable et d'individualisation sans vision sur les besoins et les nécessaires évolutions. Pour la CGT, il est impératif d'aller vers une amélioration des compétences collectives pour répondre aux enjeux de la société du XXIème siècle, en s'appuyant sur les femmes et les hommes de ce ministère.

La CGT met en garde l'administration contre toutes dérives. Elle exige qu'un bilan de leur activité soit rapidement établi.

Une direction claire et des objectifs ambitieux doivent leur être donnés ainsi qu'au CEDIP, y compris en s'ouvrant vers les autres ministères ou collectivités, à l'instar de certaines écoles ministérielles afin de partager leur expertise.

Pour y parvenir, la CGT revendique les moyens nécessaires notamment en effectifs pour ces services et un véritable dialogue social qui reconnaisse et valorise les agents qui y travaillent.

La CGT rappelle que l'ensemble du personnel des trois entités aujourd'hui fusionnées, ont toujours fait preuve d'un grand professionnalisme malgré l'absence de visibilité.

DONNONS DE LA FORCE A NOTRE ACTION

La mise en place des centres de valorisation des ressources humaines (CVRH) issus des CIFP et cellules GUEPARH et du centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH), forme un cadre nouveau pour le dialogue social avec l'instauration de Comités Techniques des CVRH(1) et du CEDIP(2) au niveau local et d'un Comité Technique du CMVRH au niveau national.

C'est pour la constitution de ces Comités Techniques que vous voterez le 28 juin 2012.

ATTENTION :

chaque électeur sera amené à voter 2 fois

1. Pour le Comité Technique du CMVRH : scrutin sur liste nominale
2. Pour le Comité Technique du service auquel il est rattaché (CVRH ou CEDIP) : scrutin sur sigle syndical.

AVEC TOUTES ET TOUS , LA CGT ENTEND FAIRE DE CES COMITES TECHNIQUES DES LIEUX D'EXPRESSION DES LUTTES ET DE REVENDICATIONS COLLECTIVES DES AGENTS.

Il s'agit d'élire vos représentants issus d'une force syndicale majoritaire dans notre ministère pour garantir et améliorer les droits statutaires et les garanties collectives des personnels.

LE 28 JUIN 2012 : VOTEZ CGT , UN CHOIX D'AVENIR POUR LA SATISFACTION DE NOS REVENDICATIONS.

(1) CVRH : Centre de Valorisation des Ressources Humaines
(2) CEDIP : Centre d'Évaluation, de Documentation et d'Innovation Pédagogique

Contexte ministériel et interministériel

Au moment où nous écrivons ces lignes, nous n'avons pas connaissance du nouveau périmètre de compétences ministérielles et encore moins des lettres de mission des ministres.
Ces élections de comités techniques ont lieu dans ce contexte nouveau qui ne change rien à l'état de délabrement des services après les cures de restructurations issues de la RGPP et de la réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat (RéATE) et des suppressions de postes en découlant.
La déstabilisation d'un grand nombre d'agents pourrait même se poursuivre si la cohérence des services et des missions n'était pas clairement et rapidement tracée de manière pérenne.
La transformation des services départementaux en directions départementales interministérielles - DDI, celle du réseau scientifique et technique - CEREMA, des services navigation dans VNF, du centre de prestations informatique (CPII) et d'autres services en établissements publics ou services à compétence nationale, entraînent des transferts de missions et d'agents vers d'autres structures juridiques.
Après le 6 mai, cette politique de casse doit cesser ! La CGT milite pour un projet de développement du service public au bénéfice des territoires, des collectivités et de nos concitoyens en prenant en compte la notion de développement durable. Dans cette optique, le CMVRH, les CVRH et le CEDIP ont toute leur place pour contribuer au développement des compétences et des qualifications, à la construction des parcours professionnels choisis par les agents.

La compétence Formation au niveau local relevant des directions régionales (DREAL et DRIEA), les CVRH doivent être systématiquement représentés au sein des nouvelles instances de concertation (ICR) dans TOUTES les régions.

Ils doivent également être clairement identifiés dans le réseau formation du ministère mais aussi dans un environnement interministériel complexe notamment avec le poids des plates-formes régionales d'appui interministériel à la GRH placées auprès des Préfets de Région.

Quelles sont les instances où vous êtes représentés?

Comités techniques

- Le CT Ministériel (scrutin du 20 octobre 2011)
- Le CT du CMVRH (scrutin du 28 juin 2012)
- Le CT du CVRH ou du CEDIP (scrutin du 28 Juin 2012) qui traite aussi des questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail

Comité Local d'Action Sociale

- Rattachement au CLAS de proximité (DREAL, DRIEA ou DDT-M)

Commissions Administratives Paritaires

- Les CAP Locales pour les adjoints administratifs et les dessinateurs ne seront plus de proximité (DREAL ou DRIEA) mais relèveront de la CAP locale d'Administration Centrale pour les adjoints et de la CAP Nationale pour les dessinateurs
- Les autres agents de Catégorie A, B et C dépendent selon leur corps ou statut des CAP ou CCP nationales, dans l'attente des textes relatifs à la gestion des futurs corps fusionnés

Elections du 28 juin 2012

Comité Technique du CMVRH

Centre Ministériel de Valorisation des Ressources Humaines
Ministère de l'Ecologie, du Développement Durable,
des Transports et du Logement

Liste présentée par la

C.G.T

1- Elisabeth HUSTE
APAE – CVRH Rouen
2- Nathalie ROUSSEL
SACE – CVRH Toulouse
3- Corinne TESSIER
SACS – CVRH Nantes
4- Guy PANISSE
TSC - CEDIP
5- Jean-Claude MOREAU
TSC – CVRH Tours
6- Alain SERVANS
CD TPE – CVRH Toulouse
7- Eric DUPORT
SACE – CVRH Macon
8- Jean-Michel BIRIEN
AAP2 – CVRH Nantes
9- André DEGIOANNINI
SA – CVRH Arras
10- Patrick BOURLON
TSC – CVRH Clermont-Ferrand
11- Liliane BIAUNIER
AA – CVRH Tours
12- Karine DE LONGUEVERGNES
ATP2 – CVRH Toulouse
13- Claude MUSSEAU
TSC – CVRH Nantes
14- Pierre MAZEAU
ATP1 – CVRH Aix-en-Provence
15- Pascal VIOLEAU
TSE – CVRH Toulouse
16- Chantal SYVERSON
SACE – CVRH Macon
17- Bruno BAUZET
AA1 – CVRH Aix-en-Provence
18- Patricia GRONNIER
AAE - CVRH Paris
19- Catherine PICAVET
TSE - CVRH Arras
20- Véronique COLLET FENETRIER
SACS – CVRH Nancy

Le CMVRH et ses antennes locales – régionales - sont des outils, de la nouvelle gestion des ressources humaines. Ils sont mis à la disposition des agents et des services pour les accompagner soit en terme de recrutement, de formation ou d'accompagnement dans le cadre de l'évolution de carrière.

La CGT revendique pour cette structure :
- Qu'elle soit réellement intégrée à une autre politique ministérielle qui réponde aux besoins des territoires et des collectivités toujours plus pointus en lien permanent avec les missions pour les services et les agents quel que soit leur lieu d'exercice.
- Qu'elle soit intégrée aux réseaux ministériels de formation : écoles, Ifore... conduisant à une émulation positive en adéquation avec les enjeux auxquels doivent faire face les agents et les services.
- Des moyens suffisants en effectifs et en crédits de fonctionnement.
-

La CGT veillera, pour les agents en poste au CEDIP ou dans les CVRH, au respect :
- Du droit au déroulement de carrière pour l'ensemble des personnels, notamment pour les agents de catégorie C, mais à terme pour ceux de catégorie B. Elle s'assurera que le taux de promotions connaisse une répartition juste entre tous les services de cette « zone de gouvernance ».
- Du droit à la mobilité. La note de présentation accompagnant la création du CMVRH, prévoyait que les agents de catégorie C seraient intégrés à la zone de gouvernance de proximité. Le 24 avril dernier, le nouveau directeur du CMVRH revenait sur cette note. La CGT revendique que le droit des agents des CVRH/CEDIP soit préservé et qu'ils restent prioritaires sur la dite zone.
- Du maintien et de l'évolution de l'ensemble des rémunérations statutaires et indemnitaires.
-

La CGT continuera non seulement à se battre :
- Pour que les besoins collectifs et individuels soient satisfaits
- Que l'intérêt de chaque agent soit défendu
- Pour que le CEDIP et les CVRH aient les moyens de poursuivre leur action, tant en effectifs qu'en crédits attribués.

D'une manière plus générale, la CGT demande au nouveau gouvernement :
l'arrêt de la politique du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite
le retour du droit au départ à la retraite à taux plein dès 60 ans
l'ouverture de négociations salariales dans la Fonction Publique
la refonte de la grille des salaires et la revalorisation immédiate du SMIC et du minimum Fonction Publique à 1 700 euros bruts mensuels
l'abrogation de la loi mobilité et une amélioration de la loi de déprécarisation dans la fonction publique
une vraie réforme du financement de la protection sociale et de la fiscalité
la suppression du jour de carence pour les fonctionnaires