



# Centre ministériel de valorisation des ressources humaines

## Compte-rendu du comité technique

19 mars 2015

### Déclaration de la CFDT

Monsieur le président, mesdames et messieurs les membres du comité, cher-e-s collègues

La CFDT souhaite s'engager pour chacun et agir pour tous au sein de cette instance. Elle formule donc le vœu que les débats soient riches et constructifs afin de répondre aux attentes des agents.

En effet, la rénovation du dialogue social renforce la place de la négociation sur des thèmes comme le déroulement des carrières et les promotions, la formation professionnelle, l'action sociale, l'hygiène, la sécurité et la santé au travail, l'insertion professionnelle des personnes handicapées, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes...

Aussi, la CFDT prendra une part active pour le respect et la défense des droits de chacun au sein du CMVRH, notamment en cette période de réforme territoriale et de mise en œuvre de la transition énergétique.

Dans le cadre des plans de requalification des emplois qui se mettent en place, la CFDT demande des mesures respectueuses des personnels, de leurs efforts et de leurs qualifications et compétences exercées au quotidien.

Nous souhaitons donc avoir des précisions sur le mécanisme mis en place : quelles seront les modalités de mise en œuvre et quel sera le rôle des CVRH dans la démarche ?

Par ailleurs, la CFDT demande qu'un retour d'informations sur les propositions de promotions examinées en CODIR du CMVRH soit fait auprès des représentants du personnel.

Dans un souci d'équité, la CFDT souhaite que l'expérimentation du télétravail soit élargie et complétée au sein du CMVRH dans un cadre soigneusement étudié. Il doit permettre d'améliorer les conditions de vie, de transport et de travail des agents concernés sur une base volontaire, sans exclure personne.

Par ailleurs, comme convenu lors du précédent CT, la CFDT demande l'organisation d'un comité technique en format CHSCT, pour aborder notamment les problématiques liées aux RPS et la qualité de vie au travail.

Enfin, la CFDT insiste sur la nécessité de mettre en place un tableau de suivi des décisions prises en comité technique et qu'un examen sur les suites données et/ou avis émis soit inscrit à l'ordre du jour de chaque réunion.

Nous vous remercions des réponses que vous ne manquerez pas de nous apporter.

### Compte-rendu

Le comité technique est présidé par Paul Weick, directeur du CMVRH.

Le président ouvre la séance en soulignant le taux de participation record lors des dernières élections des représentants du personnel (95 %).

L'UNSA, FO et la CFDT font une déclaration préalable.

L'UNSA assure le secrétariat adjoint de séance.

## Point n°1 – Approbation du compte-rendu du comité technique du CMVRH du 16 septembre 2014

Sur la question de la baisse des effectifs abordée lors du précédent comité technique (point n°2-4), Paul Weick précise que le CMVRH sera touché mais qu'à ce jour, il ne sait pas dans quelle proportion. Dès que des chiffres seront connus, ils seront communiqués en CT. Il indique que la tendance sur les 3 ans à venir est cependant moins forte que précédemment.

Le CT en formation CHSCT qui était annoncé en point 2-5 sera vraisemblablement organisé fin mai, en présence du médecin de prévention, afin d'aborder les questions relatives à la qualité de vie au travail, les RPS (risques psychosociaux), le télétravail. Ce volet lié à la qualité de vie au travail est lancé dans chaque entité. Le travail sur les RPS, qui répond à une instruction gouvernementale, a été lancé au niveau des CT locaux dans un premier temps. Le président précise que des discussions auront ensuite lieu afin de fixer des orientations pour le CMVRH lors du CODIR du mois de mai.

Un retour a été fait en CODIR sur le séminaire prospectif des directeurs (point 2-6-b). Cette question devra être retravaillée, notamment sur la nécessité de donner une inflexion ou pas, compte-tenu de l'impact de la réforme territoriale sur le CMVRH.

**Le compte-rendu est adopté en l'état.**

## Point n°2 – Actualités du CMVRH – Priorités 2015 du CMVRH

Les priorités 2015 collent aux orientations nationales et portent sur :

- **les réformes territoriales et leur impact sur notre organisation.** Paul Weick indique que le CMVRH entre dans une nouvelle époque d'intégration renforcée de nos missions pour répondre aux demandes nouvelles, compte-tenu des réformes territoriales et des baisses d'effectifs.

Pour 2015, dans le cadre du dialogue de gestion avec chaque entité, l'accent sera mis sur la mutualisation des fonctions support et sur la formation. Paul Weick insiste sur le fonctionnement collectif très fort pour faire face aux demandes. Il annonce qu'un séminaire aura lieu en juin à Toulouse, au cours duquel seront notamment abordées les questions relatives aux modalités de travail sur la mutualisation en tenant compte des impératifs juridiques (« saucissonnage » des marchés), des contraintes et des réalités.

- **la feuille de route 2015-2017 sur la loi sur la transition énergétique et la croissance verte et la loi sur la biodiversité.** Le directeur du CMVRH précise que Ségolène Royal attend beaucoup du CMVRH sur l'accompagnement des services (démarche d'appel à projet).

- **l'agenda social porte notamment sur le plan de requalification des C en B et des B en A** aussi bien pour les corps techniques qu'administratifs. Aujourd'hui, le processus de requalification n'est pas encore arrêté. Cependant, il s'agit d'une priorité absolue pour le secrétaire général. Il ne devrait pas y avoir de grand changement avant le second semestre. Des préparations aux examens et concours seront vraisemblablement à préparer. Une activité supplémentaire pour le CMVRH est sans doute à prévoir en fin d'année.

- **la feuille de route compétences formation mise en œuvre** nécessite la mobilisation du CMVRH :

*au niveau déconcentré* afin d'accompagner les DREAL dans la démarche d'élaboration de leur plan régional de développement des compétences (PRDC) pour trois ans ;

*au niveau national* puisque la DRH, en tant qu'animatrice du dispositif « feuille de route », rencontre toutes les directions générales afin de recueillir leurs attentes pour fixer ensuite les orientations et priorités de travail. Un travail inter directions générales et inter services déconcentrés est donc à mener avec une préoccupation de convergences fortes. Le CMVRH coordonne l'élaboration du plan national de développement des compétences (PNDC) au niveau des directions générales, à l'échelle des programmes.

A noter que le comité ministériel de la formation continue se tiendra le 2 avril prochain. Les travaux seront à géométrie variable avec une réunion par an en fonction des projets.

Plusieurs chantiers sont lancés sur **les postures de négociation efficace dans l'accompagnement à la conduite de projets de territoire**, le pilotage du **projet VASCO** afin de permettre aux nouveaux arrivants et aux agents de prendre le temps d'étudier les tendances lourdes et de comprendre le sens des politiques et des priorités actuelles, les actions sur le **domaine juridique**, la **FOAD** (le dernier CODIR a acté le fait que le CVRH d'Aix-en-Provence sera coordonnateur de l'équipe technique FOAD).

Le 20 mars, Paul Weick rencontre le SPES afin d'orienter la formation dans les écoles sur les orientations à donner aux opérateurs et sur la FOAD.

**Le plan de professionnalisation** des agents du CMVRH, initié en 2011, va évoluer au cours de l'année 2015. Les formations existantes vont être impactées par la mise en place de parcours de professionnalisation. En effet, les agents seront orientés dans un nouveau dispositif selon une logique de parcours, qui débutera par une journée d'acculturation suivie d'un nouveau socle commun, puis de cycles de spécialisation jusqu'au perfectionnement.

fiche à télécharger ici : [http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/formation/Fiche\\_professionnalisation\\_agents\\_CMVRH.pdf](http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/formation/Fiche_professionnalisation_agents_CMVRH.pdf)

Sur la question de l'accueil des publics difficiles, un examen est fait sur ce qui existe déjà au niveau local afin de l'intégrer dans le cycle à monter.

Au sujet de la **mutualisation des fonctions support**, Paul Weick précise que, compte-tenu des évolutions juridiques et de notre environnement, il devient indispensable de travailler sur la professionnalisation des processus de passation des marchés et sur les commandes afin d'obtenir des prix plus attractifs. Il indique que le marché de téléphonie mobile a imposé un seul interlocuteur (il pourra en être de même pour les marchés gaz et électricité).

Il aborde la **mise en place du service facturier** qui aura un impact sur la comptabilité puisque le paiement des factures devra être réalisé en administration centrale. Cela ne devrait cependant pas arriver avant 2017. Une cartographie des circuits devra mettre en avant les forces et faiblesses afin de mettre en place un système le plus simple possible.

### **Point n°3 – Adoption du nouveau règlement intérieur du comité technique du centre ministériel de valorisation des ressources humaines**

Dans les visas, le projet de règlement intérieur sera complété par l'arrêté du 31 juillet 2014 portant création des comités techniques au sein des MEDDE et MLET.

En article 3, la suppression de la portion de phrase "**le cas échéant**" est actée. Par conséquent, le président convoque les membres titulaires du comité avec copie aux suppléants et en informe leur chef de service.

Il est précisé que lorsque le titulaire est accompagné de son suppléant, ce dernier ne peut s'exprimer.

La CFDT demande que l'article 6 sur l'envoi des documents soit complété par "**dans les 15 jours avant la date de réunion**" et en "**format accessible**". Ces demandes ne sont pas retenues.

Sur la question du suivi des décisions prises en comité technique et les suites données lors de chaque comité (article 21), l'administration indique que l'intention y est mais que c'est compliqué. Elle est donc prête à travailler sur ce sujet avec les OS.

**Le règlement est adopté à l'unanimité.**

### **Point n°4 – Approbation de la liste actualisée des emplois éligibles à la nouvelle bonification indiciaire du CMVRH**

La liste des emplois éligibles à la nouvelle bonification indiciaire est modifiée du fait d'un changement d'intitulé de la fonction sans évolution d'attribution à Nantes ou de réorganisations internes à Tours, Paris, Arras et au CEDIP.

Paul Weick précise qu'il n'existe pas de marge de manœuvre aujourd'hui pour rééquilibrer la distribution de NBI entre CVRH. Malgré une contrainte très forte, il serait injuste de retirer de la NBI sur certains postes.

Depuis 3 ans, des efforts sont portés sur les postes à enjeux. Cependant, le redéploiement est difficile en cas de vacance car il est impossible de savoir à l'avance si le nouvel arrivant sera de la filière technique ou administrative. De plus, sur certains CVRH, la NBI est un argument marketing par rapport à une forte vacance. A souligner par ailleurs qu'il existe une grande incertitude sur les départs en retraite, car certains agents se déclarent très tardivement.

**Abstention à l'unanimité.**

### **Point n°5 – Points d'information RH**

#### **- Harmonisation des emplois-types au sein du CMVRH**

Une demande d'harmonisation des emplois-types (la dernière datant de 2012) a été réaffirmée en CODIR à partir de janvier 2015, ce qui a entraîné une mise à jour de VisioM-postes dans toutes les entités. La mise à jour des postes est une base saine de discussion avec CRHAC et permet une meilleure gestion des effectifs au sein du CMVRH sans aucun lien avec la gestion des compétences, des profils ou le répertoire des métiers.

Dans un premier temps, un état des lieux a été fait puis une démarche d'harmonisation des emplois-types visant à diminuer le nombre d'appellations a été proposée en CODIR (dans l'urgence). L'administration précise que cela est sans impact sur les qualifications et fiches de poste. La même démarche a été lancée pour SALSA.

Cet outil partagé de gestion des postes, visant à sécuriser les processus, permet de pointer les postes supprimés et ceux qui ne le sont pas et n'est pas utilisé dans le cadre des promotions. Paul Weick indique que des éléments de langage vont être donnés aux directeurs des CVRH pour mieux communiquer sur cette question.

#### **- Impact de la réforme territoriale sur le CMVRH**

Paul WEICK précise que la réforme territoriale impacte notre activité (parfois avec le SPES) puisque nous devons accompagner les DREAL qui fusionnent avec des conséquences sur l'organisation et le fonctionnement du CMVRH sans remise en question des implantations des entités.

La mise en œuvre de la nouvelle carte est prévue pour le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Un séminaire des directeurs et de leurs adjoints aura lieu en mai et en juin avec pour objectif de préciser les adaptations de fonctionnement du CMVRH

sans pour autant imaginer un collage par rapport aux nouvelles régions. Un travail sur les forces, faiblesses, complémentarités va donc être mené.

La CFDT demande si des regroupements seront réalisés à terme et si l'antenne de Brest sera maintenue. De plus, compte-tenu de l'impact de cette réforme sur les missions, elle demande si un accompagnement sera organisé en termes de conduite du changement ?

Sans bouleversement, des adaptations de périmètres d'intervention (regroupement sur les missions et certains fonctionnements) sont à prévoir mais sans regroupement d'entité (11 entités - 11 directeurs). Paul WEICK confirme « qu'on ne touche pas à l'antenne de Brest ».

Pour ce qui concerne la conduite du changement, le CMVRH se met en ordre de marche pour accompagner les services afin de ne pas déstabiliser les structures. Le directeur souhaite être créatif et innovant en termes de méthodes d'accompagnement. Il précise que les évolutions sont moins importantes pour le CMVRH que pour les DREAL.

Paul Weick aborde les partenariats avec l'IFORE et le SPES. Le CMVRH et le SPES ne sont pas en situation de concurrence réelle en pratique et doivent être complémentaires. Depuis quelques mois, le fonctionnement semble meilleur. Le SG assiste les services dans leur fonctionnement. Par conséquent, Paul Weick demande que les difficultés remontent par les directeurs. Les représentants ne doivent pas hésiter à interpeller la direction sur ces sujets.

## **Point n°6 – Information sur la démarche d'élaboration du schéma pluriannuel de stratégie immobilière (SPSI) du CMVRH**

Paul Weick indique au comité qu'il a besoin d'une stratégie immobilière et que le SPSI n'est pas là pour fermer des entités. Le CMVRH a besoin de se structurer et d'optimiser ses moyens, ce qui peut avoir pour conséquence de provoquer des déménagements.

Dans un premier temps, un diagnostic est réalisé (forces et faiblesses des sites). Dans un second temps, une scénarisation sera réalisée (utilisation de l'espace, implantation géographique avec dessertes ou non, hébergement ou non, travaux à prévoir)... L'objectif est de tenter d'avoir un schéma pour fin 2015 et permettre ensuite de prioriser les travaux (Priorité n° 1 = sécurité, accessibilité). L'étude de solutions en matière d'accessibilité (malvoyants et auditifs) va être confiée à un prestataire extérieur.

Sur la réflexion menée à Aix-en-Provence, il est illogique qu'il n'y ait pas une stratégie pour l'ensemble des services (CVRH/ENTE/CEREMA). Lors du déplacement du prestataire chargé du diagnostic, une synergie de l'ensemble du bâtiment a été prise en compte (réflexion globale : accessibilité, chaudière...). Sur Rouen, les aspects hébergement, restauration ont également été évoqués lors du diagnostic.

Paul Weick indique qu'on reviendra sur tous ces points dans l'année.

## **Point n°7 – Questions diverses**

### **Temps d'attente de plusieurs mois au moins lors de promotions ou d'avancement d'échelon pour percevoir l'augmentation de salaire**

L'administration précise que GAP s'est trouvé en grande difficulté compte-tenu de l'augmentation du nombre de payes à traiter qui est passé de 5 000 à 13 000.

De plus, un grand retard sur la gestion des actes est lié à la mise à jour des prises d'arrêté (à la suite du NES et du reclassement) avant les élections. Ce retard est en train de se résorber. Pour les personnels administratifs, la situation est pratiquement réglée. Le point noir reste sur les A techniques mais devrait se réguler rapidement.

Paul Weick indique qu'un plan d'urgence est mis en œuvre car il s'agit d'une priorité du DRH et du SG. Un recrutement exceptionnel a été fait au sein des CVRH de Paris et Arras ainsi que dans certains PSI. Il insiste sur le fait qu'il est inutile de contacter directement les services (GAP et CRHAC) et qu'à FORCQ 3 une seule personne gère (avec la chef du bureau et son adjointe).

En cas de grande urgence, Paul Weick est prêt à monter au créneau.

### **Promotions**

Le CODIR applique les critères statutaires, de gestion et étudie la manière de servir de l'agent ainsi que le niveau de responsabilité. En aucun cas, le fait de passer un concours ne constitue une directive du CMVRH.

Il rappelle la difficulté en cas de changement de corps compte-tenu des taux pro-pro et souligne le fait que l'harmonisation soit réalisée au niveau de l'AC et non de la DRH.

Paul Weick explique le cheminement des propositions de promotion :

- 1) Les représentants du personnel de proximité et l'équipe de direction font leur proposition de promotions.
- 2) Le CODIR procède collectivement à une harmonisation des 11 entités. En cas de désaccord, Paul Weick tranche (ce qui est rarissime).
- 3) Les directeurs font un retour sur les propositions de promotion par le CODIR aux représentants du personnel avec la plus grande prudence. Une instruction sera repassée aux directeurs par Paul Weick pour réaffirmer le retour qu'ils peuvent faire aux OS.
- 4) Harmonisation au niveau de l'administration centrale (AC).
- 5) CAP.

A l'issue de la CAP, FORCQ3 demande un retour aux chargés de mission des corps concernés sur les raisons pour lesquelles les agents proposés n'ont pas été promus. L'information est communiquée aux directeurs ; à charge pour eux d'informer directement les agents concernés sur les raisons évoquées par les chargés de mission de corps présents à la CAP.

### Point sur l'expérimentation télétravail et l'élargissement possible au CMVRH

Les CVRH de Toulouse et Clermont-Ferrand sont missionnés avant la mise en œuvre du télétravail pour réfléchir sur les conditions de mise en œuvre et sur l'impact sur le travail en équipe.

Avant l'été, un examen des préconisations sera réalisé en CODIR pour la mise en œuvre à la rentrée sur Toulouse et Clermont-Ferrand.

ROR a demandé une formation pour les télétravailleurs et les responsables (comment fait-on ? Quel accompagnement ?).

Ce point sera abordé lors du CT en format CHSCT du mois de mai.

### RIFSEEP

La DGAFP souhaite le report du RIFSEEP compte-tenu de l'état d'avancement différent selon les ministères.

Cependant, Paul Weick précise que la décision n'est pas formellement prise et ne relève pas du CMVRH. En cas de report officiel, tous les circuits seront mis en œuvre par GAP et ROR pour en informer les agents de PSI.

**Pour tout renseignement complémentaire, contacter les élu-e-s CFDT :**

**Véronique Aimard-Guillou (titulaire)..... CVRH d'Aix en Provence ..... 04 42 16 62 45**

**Jean-Pascal Guillemet (suppléant) ..... CVRH de Toulouse ..... 06 32 14 39 43**

**2<sup>ème</sup> place  
dans les 3  
fonctions  
publiques**

**+**

**2 sièges  
au CTM**

**+**

**40 élus  
en CAP et CCP**

**Cfdt:**



**MERCI POUR VOTRE SOUTIEN**

Consultez la liste de vos élus sur [www.cfdt-ufetam.org](http://www.cfdt-ufetam.org)