

## Compte-rendu du comité technique

29 septembre 2015

Tout comme d'autres organisations syndicales, la CFDT s'inquiète car la spécialisation des entités du CMVRH sur des domaines métiers risque d'appauvrir l'intérêt des postes de chargés de projet formation, de les démotiver, d'accentuer les pertes de repaires et de générer des RPS. Des précisions sur les baisses d'ETP au CMVRH et la répartition par entité sont attendues. Par ailleurs, le positionnement des CVRH par rapport aux plates-formes RH des SGAR mériterait d'être clarifié.

### Réponses de Paul Weick, président du CT du CMVRH

La direction sera vigilante sur la spécialisation des CVRH en demandant aux directeurs que tous les chefs de projet puissent continuer à concevoir les formations et pas simplement les mettre en œuvre.

Les baisses d'ETP prévues pour les trois ans à venir représentent -14 ETP/an. Il n'y a pas de plan précis mais il n'y aura aucune mutation forcée. Un des points du CODIR de décembre sera consacré aux principes de répartition des ETP dans les CVRH. Des réponses seront apportées au fur et à mesure des mutations, des promotions et des départs à la retraite. La gestion des emplois et des compétences se fera avec une vision globale CMVRH et au vu des besoins des entités en adéquation avec le nouveau découpage.



La CFDT regrette vivement que les promesses tenues par M. Vincent Mazauric, alors secrétaire général du MEDDE et du MELT, lors du Conseil de Perfectionnement du 6 juillet 2013, affirmant que tout serait mis en œuvre pour conserver les ETP du CMVRH pour les trois ans à venir, aient été oubliées. Depuis, l'équivalent d'un CVRH a disparu.

### Point 1

Le compte-rendu du CT du 19 mars 2015 est approuvé à l'unanimité.

### Point 2 : points d'actualité du CMVRH

#### ➤ Séminaire CMVRH des 25 et 26 juin à Toulouse

Forte participation estimée à une cinquantaine de personnes.

L'objectif de ce séminaire consistait à engager un travail sur les grandes lignes de l'organisation future du CMVRH dans un contexte d'activité en hausse et de moyens humains en baisse. Les ateliers ont permis d'alimenter les réflexions qui se sont poursuivies pendant l'été pour conforter les bases de la réorganisation du CMVRH liées à la réforme territoriale.

Paul Weick rappelle les deux priorités du CMVRH :

1 – accompagner la réforme territoriale ;

2 – accompagner les services dans la mise en œuvre de la transition énergétique. Il indique qu'une équipe projet pilotée par le CVRH de Rouen a été mise en place.

#### ➤ Journée annuelle de tous les agents du CMVRH à Paris

Elle est fixée au 11 décembre prochain. Le CODIR du CMVRH n'a pas encore arrêté le contenu définitif de cette journée.

## ➤ Mutualisations

Certaines activités feront l'objet d'une mutualisation. Ainsi, notamment pour répondre à une recommandation de la Cour des Comptes, les marchés nationaux de formation seront systématisés. Un seul CVRH pourra prendre en charge un marché national pour le compte de l'ensemble des entités. Cela a déjà été pratiqué avec succès.

## ➤ Réseaux

Les réseaux mis en place au CMVRH fonctionnent et produisent correctement. Il s'agit des réseaux SG, informatique, formation, conseil aux services et conseil à l'agent.

### **Point 3 : approbation de la mise à jour des emplois éligibles à la NBI au sein du CMVRH**

Pour ce qui concerne la catégorie B, l'absence de mouvements n'a pas donné l'opportunité à l'administration d'opérer des changements. La situation demeure donc inchangée.

Pour les agents de catégorie A, des mouvements et des remplacements de postes administratifs par des postes techniques a permis d'opérer un rééquilibrage. Ainsi, tous les postes de SG bénéficient aujourd'hui de la NBI.

Nadine Bonhotal fait remarquer que, l'intitulé des postes pour les mêmes fonctions étant différent d'un CVRH à l'autre, un examen au cas par cas est réalisé en CODIR du CMVRH.

La CFDT déplore que de fortes disparités persistent entre les CVRH pour des postes dont le contenu est similaire.

Elle constate que les efforts de lissage et de rééquilibrage restent encore trop modestes quand il y a des opportunités.

Elle regrette que les exercices de répartition dans chaque entité soient totalement opaques pour les agents qui ne sont pas toujours informés par leur hiérarchie des raisons pour lesquelles leur coefficient est maintenu malgré des opportunités.

La NBI génère de l'insatisfaction, du mécontentement et renforce le sentiment d'iniquité chez les agents concernés.

Compte-tenu de l'absence de leviers et de marges de manœuvres pour réintroduire plus de justice dans la répartition de la NBI, la CFDT s'abstient de voter et n'apporte aucun commentaire sur les propositions de l'administration.



### **Point 4 : réforme territoriale : perspective d'adaptation de l'organigramme interne du CMVRH**

Paul Weick indique que chaque agent et chaque entité du CMVRH doit se retrouver dans la mise en place progressive de l'organisation interne du CMVRH, en adéquation avec le nouveau découpage régional.

L'objectif de la direction est de rendre lisible le nouveau découpage territoriale du CMVRH (CVRH référent en interlocuteur de 1<sup>er</sup> rang/CVRH associé en interlocuteur de second rang), pour tous les services avec mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Par ailleurs, Paul Weick demande aux directeurs des CVRH non directement touchés par le redécoupage d'impulser de la solidarité envers les CVRH dont la zone d'action a été élargie.

Le redécoupage n'étant pas encore validé par le secrétaire général des MEDDE/MLETR, la carte présentée en CT ne sera pas adossée à l'arrêté modifiant les zones d'intervention et la localisation des 11 entités du CMVRH. La localisation du CEDIP à Montpellier figurera dans l'arrêté.

Afin de permettre aux 11 entités de mieux absorber l'augmentation de la charge de travail, la spécialisation évitera à chacun de travailler sur tous les domaines. La spécialisation permettra à plusieurs CVRH de se regrouper sur un même sujet afin de concevoir ensemble une formation qui sera ensuite déployée sur plusieurs, ou sur la totalité des entités.

La spécialisation portera dans un premier temps sur les actions du programme 217 (CPPEDDEMM) qui sera divisé en sous-programmes pour faciliter la répartition des domaines.

Paul Weick précise par ailleurs que les formations généralistes du domaine « activités support » relèvent de l'interministériel dont la mise en œuvre appartient aux plates-formes RH des SGAR. Ainsi, à titre d'exemple, les CVRH n'ont plus vocation à organiser des formations du type « prise de parole en public » ou « affirmation de soi ».

Pour ce qui concerne la mutualisation des fonctions supports, Paul Weick précise que pour les fonctions informatiques (gestion du parc, maintenance), gestionnaire RH de proximité et comptabilité, les postes seront conservés dans chaque entité.



**La CFDT apprécie cette clarification sur ces trois fonctions essentielles pour le bon fonctionnement des CVRH.**

Le contenu et la durée des formations de préparation aux examens et concours seront harmonisés de manière à rétablir une meilleure équité pour tous les agents, quelle que soit leur localisation.



**Cette question avait déjà été soulevée par la CFDT dans d'autres instances. La réponse donnée par le directeur du CMVRH est satisfaisante. Il faudra cependant rester vigilant pour voir si ce souhait est réellement suivi d'effets.**

Le projet d'arrêté est voté à l'unanimité.

## **Point 5 : télétravail, suite du CT du CMVRH en format CHSCT du 2 juin 2015**

Les grands principes du télétravail et du projet de charte fixant les modalités de l'expérimentation du télétravail au CMVRH sont rappelés :

- le télétravail est une modalité de travail proposée par l'employeur dans le but de permettre aux agents, notamment ceux les plus éloignés de leur structure, d'effectuer des tâches à domicile, leur évitant ainsi de la fatigue et du stress dans leurs déplacements ;
- en aucun cas, le télétravail ne constitue un dû de l'administration aux agents, mais une modalité « bénéfique » pour les deux parties ;
- le confort apporté à un agent par le télétravail ne doit pas se faire au détriment du confort collectif ;
- les modalités de télétravail doivent être faciles à mettre en œuvre, pour l'agent, l'encadrant et la structure et ne pas générer de difficultés supplémentaires pour l'organisation du travail dans la structure.

Un décret fixant les modalités pour l'ensemble de la Fonction publique devrait être publié avant la fin de l'année.

Les remarques et questions apportées par l'ensemble des organisations syndicales portent sur les points suivants :

- pourquoi réduire à trois le nombre maximum d'agents par structure ?
- pourquoi réduire à une journée le nombre de jours maximum hebdomadaires de télétravail ?
- globalement, pourquoi ne pas ouvrir plus largement les modalités le temps de l'expérimentation ?
- quels seront les critères de choix des agents dans le cas où plus de trois demandes seraient faites ?
- comment revient-on sur un télétravail accordé à un agent une année si d'autres demandes sont prioritaires l'année suivante ?
- les organisations syndicales alertent le président sur les risques psycho-sociaux que pourraient générer une gestion mal maîtrisée du télétravail.



**Pour sa part, la CFDT estime que, plutôt que de fixer le nombre maximum d'agents en télétravail à trois par entité, il serait plus juste de fixer un pourcentage par pôle à l'intérieur de chaque entité. Dans la future organisation, certaines entités sont appelées à diminuer et d'autres à se développer. Avoir trois agents en télétravail dans une entité de 20 et le même nombre dans une entité de 40 agents ne paraît pas cohérent. Par ailleurs, un pôle de cinq agents avec trois agents en télétravail dans ce pôle risquerait de poser de grosses difficultés dans le fonctionnement du pôle.**



La CFDT souhaite par ailleurs que des facilités soient données à l'agent pour qu'il puisse changer facilement son jour télé-travaillé afin de mieux répondre aux contraintes propres à ses activités (présence lors de l'ouverture et du bilan de stage par exemple).

La CFDT demande au président qu'il précise si l'expérimentation sera proposée aux entités qui en feront la demande ou aux seuls CVRH de Clermont-Ferrand et Toulouse et si tous les agents du CMVRH seront consultés pour connaître le nombre de candidats ?

**Réponse de l'administration :** pour le moment, seuls des agents des CVRH de Clermont-Ferrand et Toulouse ont manifesté leur candidature. En conséquence, le président souhaite limiter l'expérimentation aux deux CVRH concernés.



Sur ce point, la CFDT souhaite qu'une nouvelle consultation soit faite auprès de l'ensemble des agents du CMVRH et que l'expérimentation soit conduite dans chaque entité où il y aura des candidats.

Pour tout renseignement complémentaire, contacter les élu-es CFDT :

Véronique Aimard-Guillou .....	CVRH d'Aix en Provence .....	04 42 16 62 45
Jean-Pascal Guillemet.....	CVRH de Toulouse.....	05 62 14 39 43



LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE : UNE NÉCESSITÉ !

