



## **Déclaration CGT au CT du CMVRH du 6 novembre 2018**

Les réorganisations imposées par l'administration centrale aux CVRH se révèlent être menées de manière aléatoires et même brutales sans véritable diagnostic en amont ni études d'impact sur les organisations, les productions, les conditions de travail, les effectifs et les perspectives professionnelles. Le personnel est peu ou pas sollicité, ou concerté dans le cadre d'un dispositif professionnel de mobilisation et de réflexion à l'instar des accompagnements que les CVRH doivent fournir à nos services ( DDT(M) , DREAL, ....).

Ces facteurs sont à l'origine du mal être et de situations anxiogènes qui touchent les agents notamment les catégories C et B les plus impactées. .

Le grand nombre d'arrêts pour maladie est un indicateur fort qui doit faire agir la direction du CMVRH pour animer, encadrer et humaniser l'évolution des entités.

Nous vous invitons à d'abord mettre les moyens humains nécessaires en CVRH pour limiter au moins les souffrances des agents et pallier à la baisse d'un niveau de service inéluctable dans un tel environnement .

Vous nous dites dans un message envoyé le 17 septembre que nous avons une opportunité à saisir compte tenu de l'état déplorable de notre ministère.

Le constat est que nous assistons seulement à une approche comptable de la diminution des effectifs, à commencer par les petites catégories d'emploi qui oeuvrent aux productions des entités ( formations, logistique,...) principales raisons d'être des CVRH au profit d'une ligne managériale devenue sur dimensionnée.

La formation doit redevenir un outil au bénéfice de la qualification des agents et de la réalisation des objectifs publics du ministère ainsi qu'un

levier à l'évolution de l'organisation et du fonctionnement des services déconcentrés et des établissements publics.

Les agents dans les services sont par ailleurs découragés de venir assister aux formations par leurs directions faute de visibilité sur les programmes, d'offres de proximité et d'opportunité de parfaire leur connaissance aux enjeux locaux. Les liens dont disposaient les CVRH et ex-CIFP avec les services de proximité sont en train de se déliter au profit d'un système compliqué et centralisé d'un fonctionnement transversal dont beaucoup de services n'ont pas encore compris le sens et l'organisation.

Le bilan de cette organisation est à réaliser.

La CGT défend le principe de la formation source de qualification pour les agents, tous les agents, avec le souci d'une meilleure unité de temps, de lieu et d'espace..

Pour la CGT, la formation doit redevenir un des moyens de construction des parcours professionnels, un facteur de développement de liens sociaux ,et un moyen d'émancipation (culturel, éducatif, social) des agents ainsi que de progression professionnelle et statutaire.

Le système de la formation doit être plus clair et accessible à tous les agents du ministère où qu'ils soient affectés.

Les entretiens professionnels ne doivent pas conditionner l'accès des agents à la formation aux seuls objectifs de résultats déterminés par les responsables hiérarchiques. Les agents publics valent plus que cela !

Le conseil au service se développe certes mais comment comptez-vous faire connaître l'impact et la plus valu de ces activités ?

Comment comptez-vous les mesurer ?

Quelles compétences acquérir par les entités dans le domaine ? Avec quels moyens ? Pour quelles finalités ?

La suppression des CT locaux implique que des contacts soient pris localement avec les syndicats pour une continuité du dialogue social en toute transparence, (quand il existe ou pour sa mise en place) en lien étroit avec les représentants du CT CMVRH.

Concernant les propositions , des montants indemnitaires, d'avancements et de promotions, elles devront être discutées avec les représentants du personnel au CT du CMVRH comme nous l'avons toujours exigé et comme le prévoit la circulaire de promotions. Nous y gagnerons en transparence.

Concernant le CIA, puisque nous y sommes opposés en l'état, nous revendiquons fermement un versement égalitaire, d'autant plus que cette opération s'effectue dans une instabilité sévère et inquiétante des emplois, des postes, des missions et des moyens où la valeur des agents est passée au second plan voire déniée.