



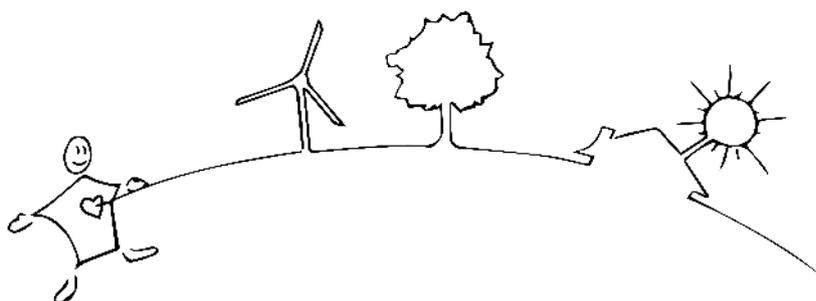
MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
TRANSITION ÉNERGÉTIQUE
MER

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Secrétariat Général - DRH

Rapport d'activité

Facilitateur de vos transitions #CMVRH



Année 2022

Secrétariat Général
Direction des ressources humaines
Centre Ministériel de Valorisation des Ressources Humaines

SOMMAIRE

1. Edito	3
2. Mieux connaître le CMVRH	4
2.1 – Un collectif	4
2.2 – Les missions du CMVRH	4
2.3 – Au service de	6
2.4 – Une répartition territoriale unique	8
2.5 – Au cœur du secrétariat Général et de la DRH	9
3. L'activité du CMVRH par grande mission	10
3.1 – Quelques chiffres clefs	10
3.2 – Etre en appui au recrutement	11
3.3 – De la formation à la professionnalisation, développer les compétences	13
3.4 – Conseiller les agents en transition	15
3.5 – Accompagner les services pour répondre aux enjeux de demain	18
3.6 – Porter et diffuser les enjeux des ressources humaines	20
4. Être vus et connus	21
4.1 – Le CMVRH fait peau neuve !	21
4.2 – Des actions structurantes renouvelées ou entamées	22
4.3 – Une visibilité croissante	23
5. Un service qui s'inscrit dans une démarche écoresponsable	23
5.1 – Lauréats de l'appel à projet biodiversité	23
5.2 – Le CMVRH en transition pour réduire son empreinte carbone	25
5.3 – Economies d'énergies : le CVRH de Toulouse récompensé	25
6. Perspectives et enjeux 2023	26



Rencontre annuelle des agents CMVRH/FORCQ
à Marseille, mars 2022

1. Edito



Créé le 30 mars 2012, le CMVRH a fêté ses 10 ans d'existence en 2022. Cet anniversaire donne l'occasion d'un temps de rétrospection et de mise en perspective avec la ferme volonté de prospérer encore longtemps !

Je suis heureux de partager avec vous le bilan de cette année 2022 particulièrement riche, avec par exemple :

- l'accompagnement des agents suite à certaines réformes, comme le transfert de la fiscalité de l'urbanisme ;
- les volets préparatoires à l'intégration des formations initiales des fonctionnaires de catégorie B et du Centre Ministérielle d'Appui à la formation à distance (CMA) suite à la décision de fermer l'Ecole Nationale des Techniciens de l'Equipement (ENTE) au 1er septembre 2023 ;
- l'ouverture aux agents du pôle ministériel de MENTOR, la plateforme interministérielle d'apprentissage à distance ;
- le positionnement du CMVRH comme maître d'œuvre d'actions relatives à la démarche de gestion prévisionnelle des compétences techniques de notre pôle ministériel ;
- l'appui à l'agenda social avec une aide à la rédaction de l'accord « droit à la déconnexion » ou l'élaboration d'un kit pédagogique destiné à faciliter la préparation des agents au procès de recrutement dans le cadre du dispositif expérimental de promotion des agents en situation de handicap ;
- les démarches en terme de transition écologique au travers d'actions de sensibilisation auprès des agents et services de notre pôle ministériel ou de défis concrets sur différents sites du CMVRH (rénovation énergétique, engagement pour la préservation de la biodiversité, etc.) ;

J'aurai à cœur de poursuivre et d'amplifier le développement du CMVRH au profit des services et des agents. Je vous en souhaite une bonne lecture, qu'elle vous soit une source d'idées et d'inspirations !

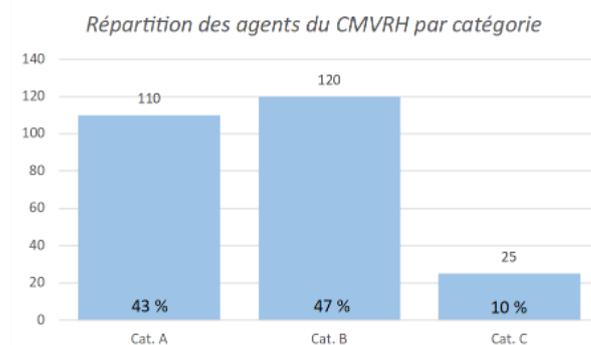
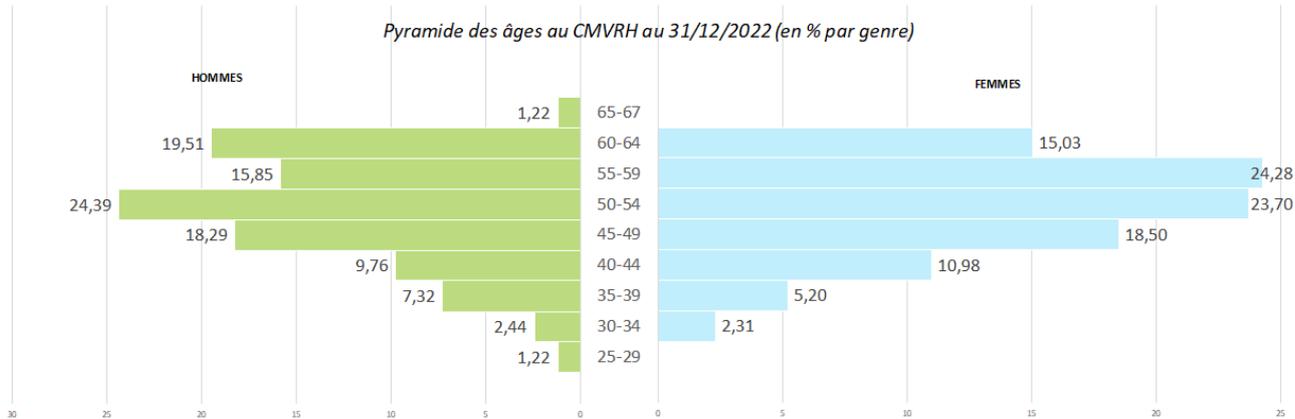
Pierre ROUX
Directeur du CMVRH



2. Mieux connaître le CMVRH

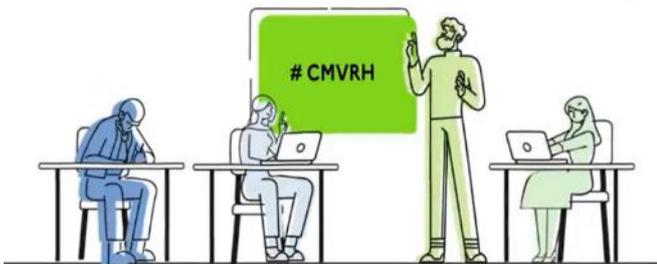
2.1 – Un collectif

Au 31 décembre 2022, le CMVRH, ce sont 255 agents représentant 246,6 (ETP – équivalent temps plein), dont 173 femmes (68%) et 82 hommes (32%).



Un collectif qui travaille pour accompagner les services et les agents du pôle ministériel dans leurs évolutions et transitions professionnelles.

2.2 – Les missions du CMVRH



Le centre ministériel de valorisation des ressources humaines (CMVRH) est **un service à compétence nationale** du ministère de la transition écologique et cohésion des territoires et du ministère de l'énergie et du secrétariat et des relations avec les collectivités territoriales, rattaché à la Direction des ressources humaines (DRH) du secrétariat général (SG).

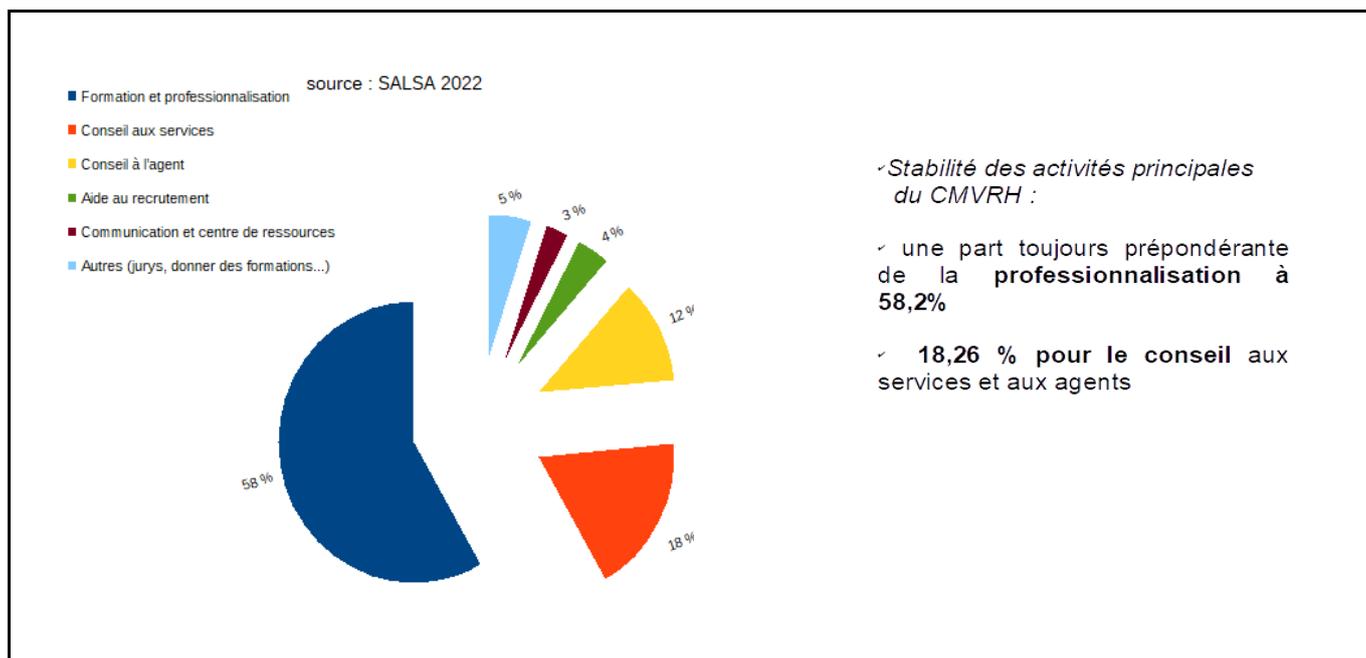
Il a été créé par arrêté du 30 mars 2012, en regroupant sous un pilotage unifié les dix centres de valorisation des ressources humaines (CVRH) et le Centre d'Évaluation, de Documentation et d'Innovation Pédagogique (CEDIP).

Le CMVRH est l'opérateur de la DRH pour l'accompagnement des agents et des services en matière de développement des compétences. Il intervient au plus près des territoires tout en exerçant des missions à l'échelle nationale au profit de l'ensemble des services du pôle ministériel MTECT-MTE-Mer ainsi que leurs établissements publics par convention.

Cinq grandes missions

L'action du CMVRH repose sur les grandes missions suivantes :

- **recruter et rechercher des compétences** (concours nationaux, recrutements locaux, sans concours et pour les personnes en situation de handicap) ;
- **professionnaliser les agents** (formation techniques et transverses spécifiques à nos ministères, modes d'actions innovants, offre spécialisée pour les managers, préparation aux examens et concours, l'e-formation, formations diplômantes, etc.) ;
- **conseiller les agents** (entretiens, conseil pour la réalisation de CV, préparation à la mobilité, etc.) ;
- **conseiller les services** ;
- **capitaliser et partager ses ressources.**



Une réponse sur-mesure pour le développement des compétences des services et des agents

Son action repose sur la proposition d'une offre intégrée, c'est-à-dire une réponse sur mesure visant à proposer une ou plusieurs prestations, en matière de professionnalisation, de conseil, d'appui au recrutement et de suivi personnalisé. Cette intervention est co-construite avec le bénéficiaire.

FOCUS – EXEMPLE D’OFFRE INTEGREE (FORMATION/CONSEIL AUX SERVICES)

→ Le plan de professionnalisation pour les acteurs des missions d’instruction et sensibilisation inter-service au sein d’une DREAL

Le département Biodiversité de la DREAL Bourgogne Franche-Comté est confrontée à une problématique de surcharge de travail des agents instructeurs des dossiers « espèces ». Pour solutionner le problème, il a engagé une action de maîtrise du plan de charge comprenant une partie technique (priorisation des dossiers, simplification des procédures, etc.) et une partie relative à l’accompagnement des agents avec :

- La professionnalisation et le développement des compétences (sur la biodiversité et l’impact des projets, sur les procédures administratives, etc.) ;
- La sensibilisation des équipes et celles des autres services de la DREAL (routes, EnR, etc.) aux enjeux de chacun.

Pour l’accompagner, le CMVRH a été sollicité. Après avoir proposé un benchmark des formations, le CVRH en charge du dossier (Mâcon) a proposé un plan composé de :

- Formation sur les enjeux en matière d’habitats et d’espèce protégées en Bourgogne Franche-Comté
- Formation sur la rédaction et sécurisation juridique des actes administratifs
- Ateliers thématiques sur les impacts potentiels d’un projet traité sur les milieux et espèces protégées, réunissant les agents du département Biodiversité mais également ceux d’autres services de la DREAL instructeurs de dossiers avec pour objectif de renforcer les relations entre les services concernés et mieux prendre en compte les enjeux respectifs.

Cette action a trouvé un écho national (DGALN/DEB/CEREMA) avec sollicitations d’autres régions/CVRH pour étudier la possibilité d’une reprise du dispositif dans d’autres territoires.

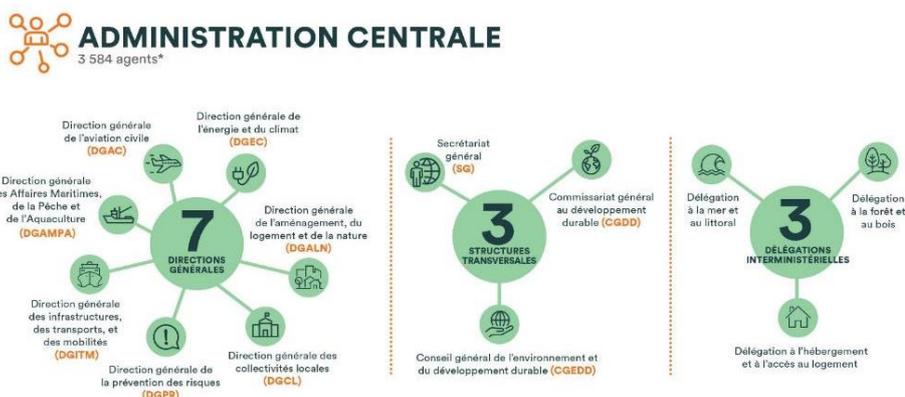
Une offre à forte valeur ajoutée

Le CMVRH :

- Apporte un **savoir-faire technique transverse** pour accompagner les transformations des politiques publiques du pôle ministériel aux niveaux national et local ;
- Propose une **réponse adaptée aux besoins des agents et des services** en s’appuyant sur l’ensemble des leviers des ressources humaines ;
- Met la **créativité et l’innovation au service des transitions écologiques et solidaires**.

2.3 – Au service de ...

- Du **ministère de la transition écologique et cohésion des territoires**
- Du **ministère de l’énergie**
- Du **secrétariat d’État chargé de la mer**





20015-10 - DICOM/ITE - Janvier 2022

Une interface riche de potentialités entre les services opérationnels et opérateurs sur le terrain et les directions centrales, entre les métiers techniques et les ressources humaines.

• De nombreux opérateurs dont :

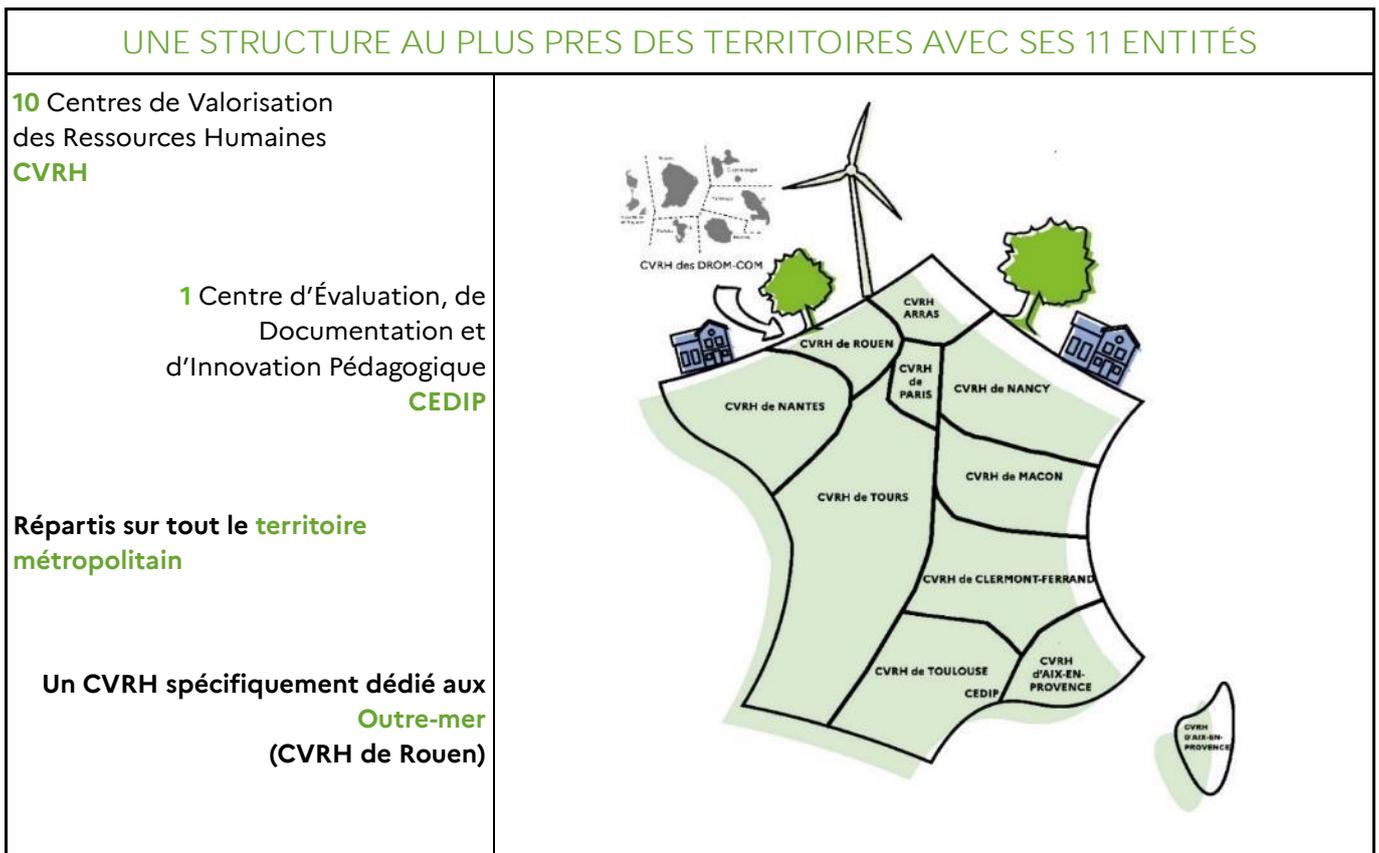


Soit en 2022 :

37 420 agents	3 584 en administration centrale 31 836 en services déconcentrés 2 000 dans les écoles
+ 23 601 agents opérateurs (43 opérateurs)	

Source : RSU 2022

2.4 – Une répartition territoriale unique



Un rôle d'écoute et d'appui aux managers et aux agents, qui permet de construire localement des diagnostics précis et de disposer de cartographies des besoins locaux.

Prise en compte des spécificités ultramarines

Le CMVRH est attentif à ce que les territoires ultra-marins puissent accéder aux prestations qu'offre le CMVRH dans toutes leurs dimensions et ce malgré la distance qui les sépare de l'hexagone et le décalage horaire. Le CVRH de Rouen en tant que CVRH référent pour l'outre-mer en est le garant et veille à ce que ce qui est proposé en Métropole – également par les autres CVRH - soit adapté aux outre-mer dans la mesure du possible.

FOCUS – PRISE EN COMPTE DES SPECIFICITES DES SERVICES ULTRA-MARINS

→ **Afin d'accompagner le mieux possible les services-ultra-marins malgré leur éloignement le CMVRH a mis en place un certains nombres d'actions en place. La Démarche est la suivante :**

- Rendre l'offre de formation accessible aux ultra-marins

- * L'accès à l'offre de formation du CMVRH a considérablement progressé notamment avec le déploiement des formations en distanciel même si toutes les entités doivent nécessairement adapter leurs horaires lorsqu'elles portent des actions des plans nationaux de formation (PNF) ;
- * des actions spécifiques sont initiées comme la série de webinaires management débutée fin 2022 ;
- * certaines formations ont été délocalisées au plus près des agents sur les territoires ultra-marins, en présentiel : Ecoquartier, Police de l'Environnement ou encore Habitat indigne ;
- * l'offre de PEC est adaptée afin de garantir qu'un agent ultra-marin puisse en bénéficier soit en présentiel (notamment pour les PEC orales) soit en distanciel.



- Accompagner les agents individuellement dans la construction de leur parcours professionnel

- * en visio-conférence sans altérer le service apporté aux agents (environ 50 agents ont pu bénéficier d'entretien individuel) ;
- * lors de missions sur les territoires ultra-marins, le CVRH de Rouen propose d'une part, des séances d'information collective sur les outils de la FPTLV et des permanences afin que les agents puissent bénéficier d'entretien.



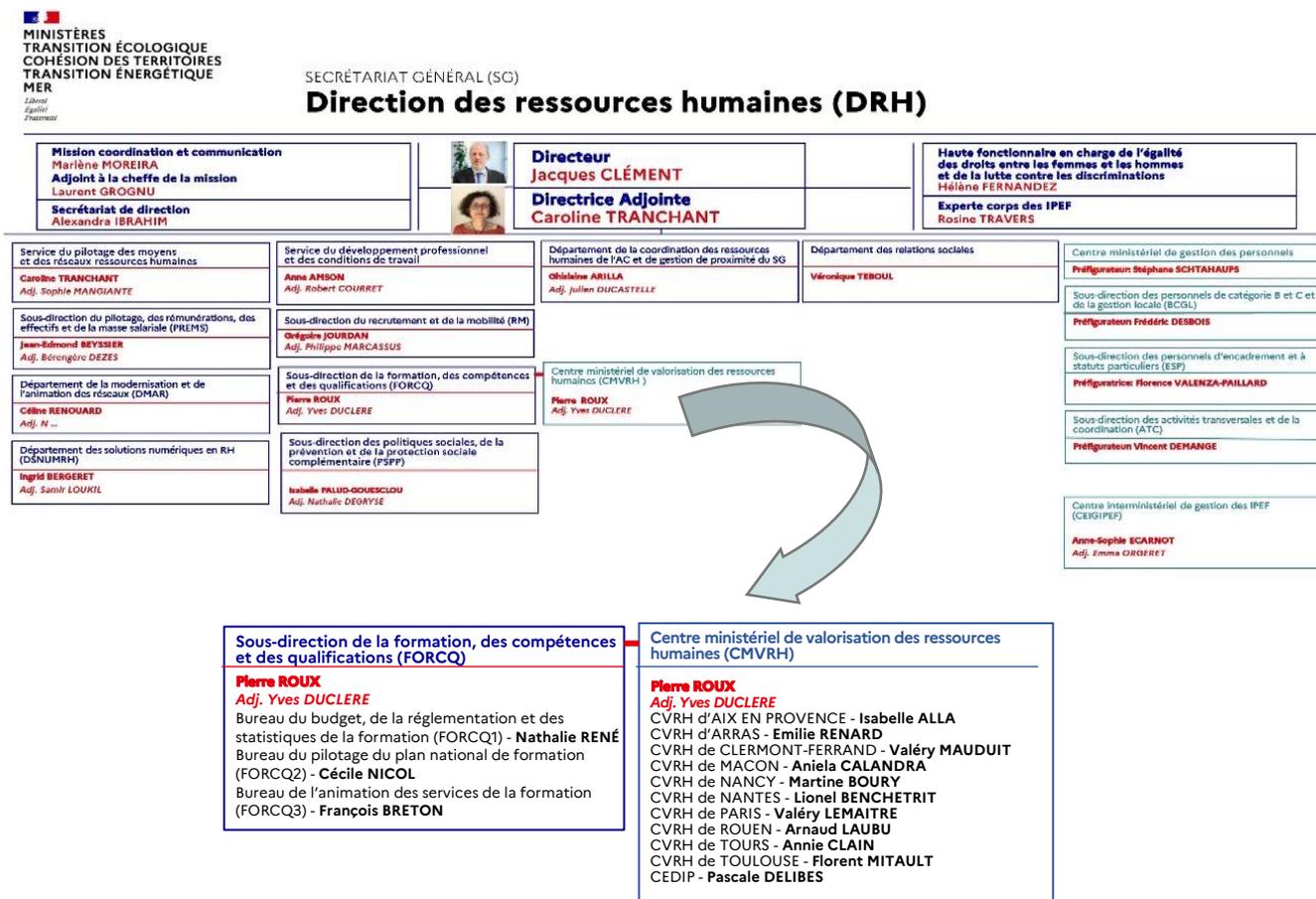
- Apporter un appui au recrutement

- * en aidant les services à organiser des concours locaux comme à Saint Pierre et Miquelon ;
- * en participant aux comités de recrutement des contractuels ;
- * en proposant une formation à la déontologie pour les contractuels nouvellement recrutés comme pour la DEAL de Mayotte.

- Accompagner les services en distanciel et/ou en présentiel pour accompagner les réflexions et/ou les démarches d'évolution et d'amélioration

- * appui à l'élaboration d'un plan RPS à la Réunion ;
- * travail sur l'attractivité et l'accueil des nouveaux arrivant à Mayotte ;
- * appui à la conception et à l'animation d'un séminaire des cadres en Guadeloupe.

2.5 – Au cœur du secrétariat Général et de la DRH



Le CMVRH occupe une position stratégique entre le national et le territorial permettant une analyse croisée des enjeux techniques et transverses, et des enjeux centraux et locaux du pôle ministériel.

En particulier, le CMVRH est la voix et le relai opérationnel de la DRH sur le terrain. Ainsi, il met en œuvre les priorités des ressources humaines dans des actions à destination des services et des agents : plan managérial, méthodologie de recrutement, sensibilisations aux RPS, à l'égalité-diversité, la laïcité, accompagnement des démarches de QVT, etc. A l'inverse, le CMVRH permet à la DRH de prendre le pouls du terrain. Il se fait alors le relai synthétique vers la DRH des questionnements et des aspirations locales.

3. L'activité du CMVRH par grande mission

3.1 – Quelques chiffres clefs

L'année 2022 a été de nouveau marquée par une riche activité sur les domaines métiers suivants :



Aide au recrutement : 86 centres d'examen (concours) et 23 recrutements sans concours organisés cette année ;



Formation : près de 2 800 sessions de formation organisées ont accueilli plus de 41 000 stagiaires formation dont 9% viennent d'autres ministères ou d'une autre fonction publique ;

56% en Conduite et pilotage des politiques de l'écologie, du développement et de la mobilité durables (CPPEDMD)

19% en Urbanisme, Territoires et Amélioration de l'Habitat (UTAH)

9% en Prévention des Risques (PR)

7% en Paysages, Eau et Biodiversité (PEB)

6% en Infrastructures et Services de Transports (IST)

2% en Expertise, information géographique et météorologie

0,5% en Sécurité et Affaires Maritimes, Pêche et Aquaculture (SAMPA)

0,5% en Énergie, Climat et Après-Mines (ECAM)



Conseil à l'agent : les conseillers-mobilités-carrière ont réalisé plus de 2 000 prestations d'accompagnement des agents dans leurs évolutions professionnelles.

70 groupes de CODEV animés en 2022 ;



Conseil aux services : Plus de 400 missions menées au profit du conseil en organisation ;



Communication : une année record avec 20 000 téléchargements, plus de 60 000 visites et prêt de 160 000 pages vues.

3.2 – Etre en appui au recrutement

Notre mission

Le dispositif de recrutement au sein du pôle ministériel permet de répondre aux besoins particuliers de chaque filière en proposant :

- Différentes typologies de concours (externe, interne) ;
- Des voies d'accès spécifiques permettant de recruter des profils particuliers (emplois réservés, personnes en situation de handicap, recrutement d'agents contractuels, etc.).

Le CMVRH organise et aide à organiser des concours, des examens professionnels et des procédures de recrutement sans concours. Il apporte aussi son assistance aux services dans la recherche de compétences particulières. Enfin, la direction des CVRH participe aux comités de sélection des contractuels au niveau local.

Une richesse qui favorise le développement professionnel des agents

A travers un réseau de formateurs internes, il s'agit d'offrir à tous les agents du pôle ministériel, la possibilité de préparer et d'augmenter ses chances de réussite aux épreuves d'admissibilité et d'admission à travers :

- des apports méthodologiques sur les épreuves écrites ;
- des informations sur la nature des épreuves et attentes du jury ;
- la méthodologie de préparation du dossier RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) ;
- des outils pour améliorer ses techniques de rédaction, de synthèse et de réflexion ;
- la préparation orale pour les candidats admissibles.

Une offre complémentaire est également proposée en amont des épreuves

Entrer dans une démarche concours et acquérir les connaissances par le biais de l'auto-formation :

- Une journée pour doubler sa vitesse de lecture ;
- Affirmation de soi pour une communication assurée et efficace en situation d'oral de concours ;
- Des ateliers dédiés pour les futurs cadres de second niveau : « s'engager dans une démarche concours de A+ ».



L'activité recrutement du CMVRH englobe la préparation aux concours pour tous les agents de notre pôle ministériel.

En 2022, la préparation aux examens et concours (PEC) a été l'objet de **491 sessions** ayant permis de former **4 153 stagiaires**.

Nombre de sessions PEC



PEC 2022 - Stagiaires

A+	156	3,8%
A	410	9,9%
B	2 376	57,2%
C	1 143	27,5%
Non fonctionnaires	60	1,4%
OPA	8	0,2%
TOTAL	4 153	100,0%

FOCUS - QUELQUES EXEMPLES D' ACTIONS REALISEES EN 2022

→ Un kit pédagogique pour le dispositif expérimental de promotion des agents en situation de handicap

Le dispositif expérimental de promotion des agents en situation de handicap permet l'accès par la voie du détachement à un corps de niveau supérieur pour les fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH). C'est l'une des nouveautés de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le pôle ministériel est l'un des tous premiers à expérimenter ce dispositif, avec un nombre de postes conséquent.



En organisant ce concours, la DRH confirme sa volonté d'accompagner l'évolution de carrière des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et son engagement dans une gestion plus inclusive des parcours professionnels de ses agents. Une première session s'est déroulée en 2021 et a mis en avant un manque de préparation des candidats particulièrement pour l'oral.

Pour faciliter la préparation des agents intéressés par ce dispositif, le CMVRH a élaboré un kit pédagogique en leur mettant à disposition des ressources « pédagogiques » pour la session de 2022 et les suivantes. L'esprit de ce kit est d'encourager à candidater, d'outiller pour favoriser la réussite, tout en faisant prendre conscience qu'il s'agit d'un vrai concours.

→ Aide au recrutement via des formations de professionnalisation

En 2022, le CMVRH a poursuivi son accompagnement des cadres pour les aider au recrutement à travers des formations de professionnalisation. Au programme : la réglementation en vigueur, la définition du besoin, la définition des compétences attendues et la rédaction de la fiche de poste, la communication avec les candidats pendant la procédure, le choix des candidats.



→ L'appui des CVRH pour l'aide au recrutement local : exemple du dispositif PACTE

En lien étroit avec les services de leur zone d'intervention, les CVRH sont sollicités en appui au recrutement en tant que gestionnaires de centres d'examen au profit du bureau des concours de la DRH ou en prestataire pour organiser tout ou partie des recrutements locaux, en contact avec les services et les opérateurs.

Parmi les recrutements locaux qui peuvent être confiés aux CVRH, le cas des recrutements PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État) mérite un focus particulier puisque ce dispositif a été largement utilisé en 2022. Le PACTE permet de recruter sur des emplois de catégorie C notamment dans la fonction publique de l'État.

En guise d'exemple, 3 postes étaient à pourvoir en Normandie en 2022. Le CMVRH au travers du CVRH de Rouen a accompagné les services concernés pour identifier et sélectionner la bonne candidature parmi celles proposées par Pôle emploi en vue d'une intégration efficace dans les équipes.

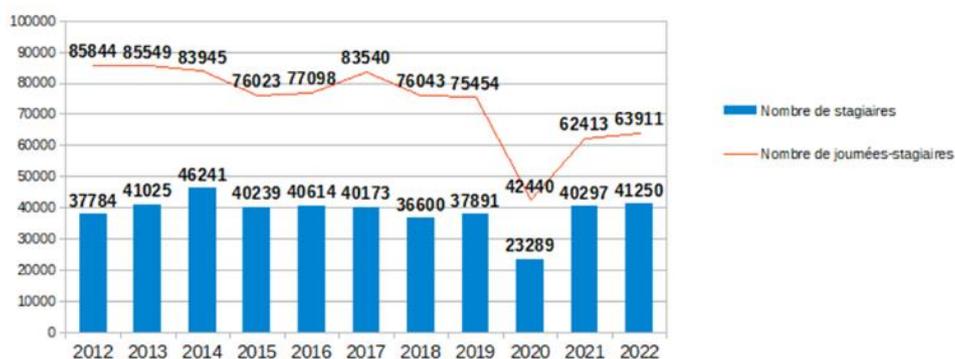
3.3 – De la formation à la professionnalisation, développer les compétences

Notre mission

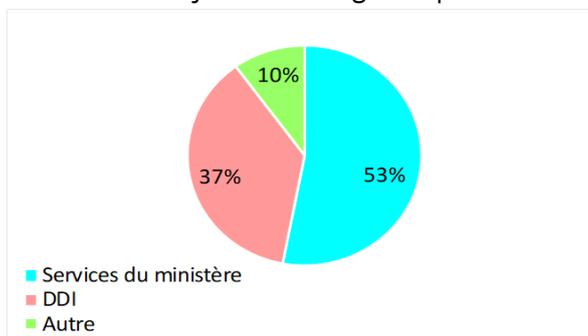
Le CMVRH conçoit et organise les actions de formation répondant aux orientations nationales et régionales, destinées à l'ensemble des agents du pôle ministériel. A ce titre, il élabore la réponse de formation, sollicite les intervenants adaptés et coordonne leurs interventions, organise les formations jusqu'à leur évaluation.

En amont, en tant qu'assistant à maîtrise d'ouvrage, il peut aider le service commanditaire dans la définition des besoins, des objectifs pédagogiques de la formation et du mode optimal de réalisation. En effet, les besoins et les outils évoluent, le temps est compté pour chaque agent, pour chaque manager : leur professionnalisation ne s'acquiert plus de manière unique par le biais d'une formation classique en présentiel.

Ainsi, de nouveaux outils et de nouvelles méthodes permettent de s'adapter au mieux aux besoins actuels des services et des agents.



En 2022 c'est 63 911 journées formation. La majorité des stagiaires proviennent des services du ministère.



- 53 % de femmes

- 47 % d'hommes

3 grands axes de développement

- **Le développement des compétences managériales pour mettre en œuvre des enjeux RH majeurs :** Professionnalisation au management d'équipe et de projet, prévention des RPS, diversité/égalité, professionnalisation aux recrutements ;
- **La progression des compétences métiers** pour porter des politiques publiques de plus en plus complexes et intégrées : transition écologique, mobilité propre, logement pour tous, cohésion territoriale etc. ;
- **L'accompagnement de la transition numérique** des outils, des méthodes et de l'organisation du travail.

FOCUS - QUELQUES EXEMPLES D' ACTIONS REALISEES EN 2022

→ Ouverture de MENTOR

La direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) pilote la création d'un programme de formation en ligne. Elle développe des actions pour faire du numérique un levier de la transformation des administrations et de l'appareil de formation de l'Etat. Elle a ainsi développé la plateforme interministérielle de formation du nom de MENTOR.



Fin 2021, notre pôle ministériel a engagé les démarches avec la DGAFP afin de basculer de la plateforme SYFOADD vers MENTOR. Une étude de faisabilité, réalisée avec la direction du numérique (Dnum), la direction des ressources humaines (DRH), le centre ministériel d'appui à la formation à distance (CMA) et le CMVRH a permis de préparer les différents volets de cette intégration (éditorial, fonctionnel et technique). Depuis septembre 2022, tous les services de notre pôle ministériel ainsi que nos principaux opérateurs ont accès à MENTOR.

→ Les universités d'été 2022



Du 4 juillet au 31 août, tous les CVRH se sont une nouvelle fois mobilisés pour proposer aux agents du pôle ministériel un programme estival de formation courtes et 100% en distanciel.

Les 90 sessions organisées ont ainsi permis à plus de 3500 participants de développer leurs compétences ou de s'acculturer à de nouvelles thématiques, grâce à la richesse des contenus et des interventions.

Le bon niveau de fréquentation de ces universités d'été 2022 du CMVRH a montré que ce rendez-vous est toujours très apprécié!

Pour voir les replays : <https://www.cmvrh.developpement-durable.gouv.fr/tous-les-replays-r172.html>

→ Sensibilisation aux discriminations

Notre pôle ministériel a signé avec l'ensemble des organisations syndicales le premier protocole « lutte contre les discriminations et les haines » le 23 février 2022.

En complément du « webinaire de sensibilisation à la lutte contre les discriminations et à la laïcité » obligatoire pour les managers du pôle ministériel, le CVRH de Paris a déployé en 2022 une action de sensibilisation sur les discriminations racistes, antisémites et la haine anti-LGBT, suite à la demande d'un service. Cette action a été réalisée en collaboration avec la Délégation Interministérielle à la Lutte Contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT (DILCRAH).



→ Le déploiement de la formation SIAP

Fin 2021, la DGALN a fait appel au CMVRH pour l'aider à mettre en place une stratégie de formation à un nouvel outil SIAP (Système d'information des aides à la pierre).

Dès avril 2023, le SIAP remplacera les systèmes d'informations existants, à savoir SPLS-Galion (instruction des aides à la pierre) et EcoloWEB (instruction des conventions APL). Il sera surtout la plateforme unique et connectée qui permettra de fluidifier les démarches des maîtres d'ouvrages et simplifiera l'instruction de leurs demandes. Le SIAP porte ainsi l'ambition de dématérialiser et mieux piloter le cycle de vie des logements

locatifs sociaux, depuis leur programmation jusqu'à leur démolition en permettant à tous les acteurs d'avoir accès à une information actualisée et fiable.



La DGALN s'est fixée pour objectif de former à ce nouvel outil l'ensemble des agents qui interviennent dans le processus de financement du logement social (habilitations, pilotage, instruction, conventionnements). Le CMVRH a accompagné la DGALN en tant qu'assistance à maîtrise d'ouvrage dès la conception du dispositif de formation jusqu'à son déploiement (identification des agents à former et de formateurs, organisation de webinaires de présentation de l'outil, etc.).

→ Les séminaires interrégionaux sur la lutte contre l'artificialisation des sols

La DGALN a proposé 5 séminaires régionaux, organisés par et dans 5 CVRH différents pour mieux comprendre les dispositions zéro artificialisation nette de la loi climat et résilience. L'occasion d'échanger sur la réglementation en vigueur mais aussi sur la mise en œuvre locale. Des initiatives de services déconcentrés, de collectivités et d'opérateurs publics ont été mises en valeur au cours d'ateliers interactifs et de tables rondes. 371 agents ont participé à des échanges très riches.

3.4 – Conseiller les agents en transition

Notre mission

Cette mission est assurée par un réseau d'une trentaine de professionnels du conseil répartis dans tous les CVRH. Appelés conseillers mobilité carrière (CMC), ils sont soumis à une charte de déontologie et au devoir de confidentialité. Il est à noter que ces CMC interviennent également pour la plupart dans le domaine du conseil aux services.

Les CMC peuvent réaliser des prestations individuelles à la demande des services ou des agents, dans le cadre des politiques et démarches RH. Ces prestations peuvent être :

- **des entretiens et des bilans de carrière** (identifier les compétences de l'agent, son potentiel) ;
- **des entretiens de repositionnement et de reconversion** (construire un projet professionnel réaliste et réalisable dans le cadre d'une mobilité, d'une démarche concours, d'une promotion, d'une reconversion ou d'une réorganisation) ;
- **une aide à la valorisation des parcours professionnels** (rédaction de CV, reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle...) ;
- **soutenir un agent dans une situation sensible** ;
- **un avis d'opportunité sur les bilans de compétences.**

LA PLUS-VALUE DES EQUIPES CONSEIL

- **Une bonne connaissance des métiers**, des services des processus de réorganisation et de leur accompagnement
- **Une vision des possibilités d'évolution de carrière** : concours, critères de promotion...
- **Une veille** sur le contexte de transformation de la fonction publique et du pôle ministériel
- **Des échanges réguliers** avec les chargés de mission d'encadrement des différents corps et les IGRH

Tous les agents du pôle ministériel peuvent bénéficier de cet accompagnement et ce, quels que soient leur âge, catégorie, filière, situation ou service.

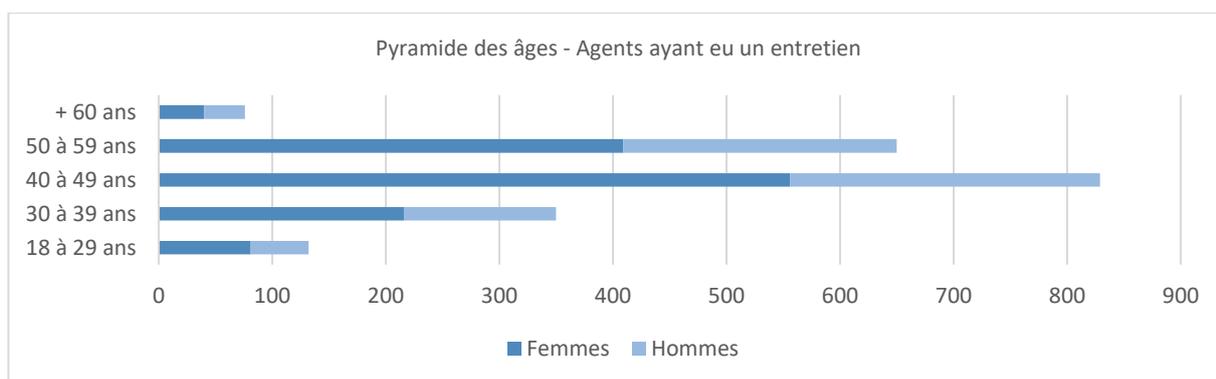
Les **6 types d'entretiens** réalisés sont les suivants :

- 1- **L'entretien de carrière** (après un premier poste ou à partir de 5 ans d'expérience) pour clarifier ses aspirations, définir un projet professionnel et les moyens à mettre en œuvre en dressant des perspectives professionnelles à l'horizon de 2 à 5 ans, etc. La durée estimative est de 2 heures.
- 2- **Le bilan de carrière** (de préférence après 15 ans de fonction) pour offrir une analyse approfondie de la situation professionnelle de l'agent et une réflexion sur son déroulement de carrière. La durée estimative est de 3 heures.
- 3- **L'entretien thématique** (à tout moment de sa carrière) pour conseiller sur un choix de poste, une préparation de candidature (CV, lettre, entretien, identité numérique), connaître les conditions de promotion, entrer dans une démarche concours, appréhender les dispositifs pour préparer une reconversion ou une évolution professionnelle, etc. Le format est variable de 30 minutes à 2 heures.
- 4- **L'entretien d'opportunité de bilan de compétences** (à la demande du service de l'agent) pour vérifier que le dispositif est la bonne réponse à apporter. Quel que soit l'avis formulé par le conseiller, la décision d'accepter et de financer ou non le bilan de compétences confié à un organisme extérieur relève du service. La durée estimative est d'une heure.
- 5- **L'entretien de repositionnement ou de reconversion** (à la demande du service de l'agent ou l'agent directement) pour accompagner les agents impactés par les restructurations et les délocalisations. La durée estimative est de 1 à 2 heures.
- 6- **L'entretien de professionnalisation** pour développer ses compétences sur son poste (prise de poste, lauréat d'examen ou concours) et se concrétise par un plan individuel de professionnalisation - durée estimative 1 à 2 heures.

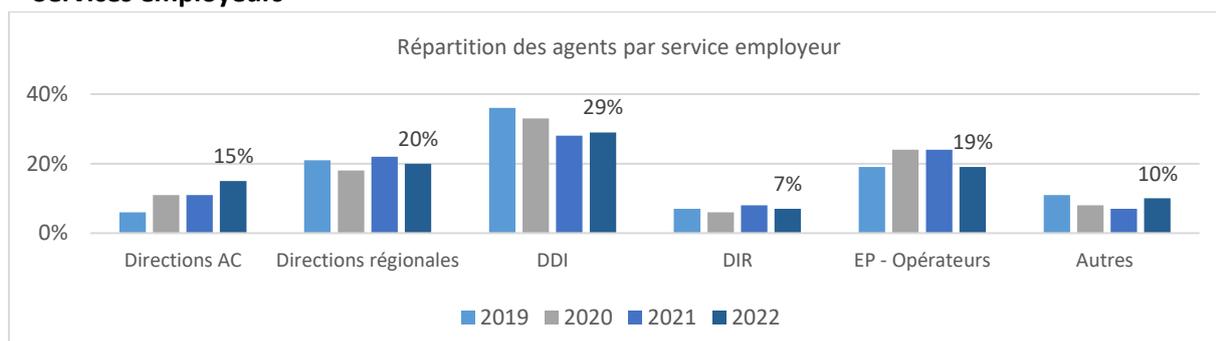
En 2022, les conseillers mobilité carrière ont réalisé **2 037 entretiens** dont les principales caractéristiques sont les suivantes :

Les agents bénéficiaires

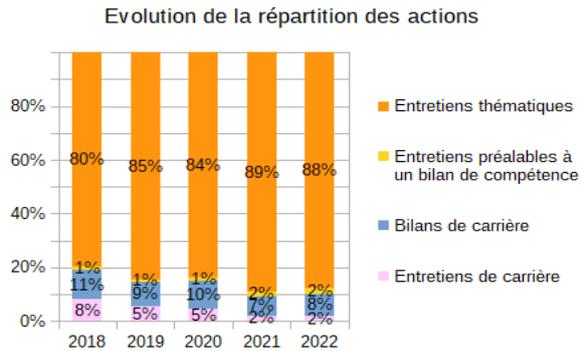
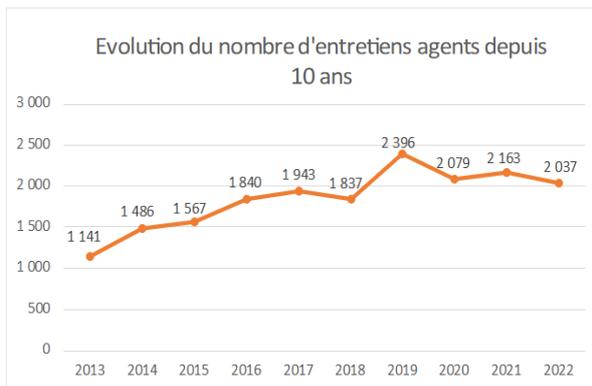
- **Genrée** : ces entretiens concernent les femmes (64%) et les hommes (36%) ;
- **Macrograde** : 44% (cat. A), 38% (cat.B) et 14% (cat.C) ;
- **Age**



- **Services employeurs**



Les entretiens réalisés :



FOCUS - QUELQUES EXEMPLES D' ACTIONS REALISEES EN 2022

Les conseillers mobilités carrière ont été mobilisés pour des actions spécifiques :

- Ateliers mobilités ;
- Accompagnement des agents promus par la procédure BOETH (art. 93 LTFP) ;
- Tutorat de 50 stagiaires attachés en sortie d'IRA dans le cadre de leur titularisation.

Le conseil a également su s'adapter à l'évolution du contexte de travail. Ainsi, de nouvelles modalités d'entretiens en visioconférence ou audioconférence se sont développées afin de répondre à de nouveaux besoins des agents.

- Une nouvelle offre d'ateliers collectifs en distanciel avec un appui individuel comme « Se préparer à changer de poste ou de métier », « Optimiser son profil LinkedIn », « Travailler ses outils du recrutement » ou « Découvrir les dispositifs de la formation tout au long de la vie » ;
- Des ateliers pour les managers confrontés à des situations complexes : un accompagnement personnalisé pour travailler sa posture managériale.

→ Accompagnement des agents impactés par le transfert à la direction générale des finances publiques (DGFIP) de la liquidation des taxes de l'urbanisme



La loi de finances 2021 a acté que la compétence de liquidation de la fiscalité de l'urbanisme était transférée à partir du 1er septembre 2022 du MTECT aux services de la direction générale des finances publiques (DGFIP). Le transfert est prévu en 3 phases du 1er septembre 2022 au 1er septembre 2024.

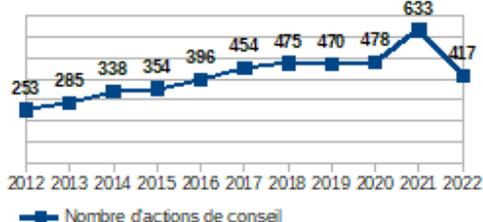
En lien avec le département de la modernisation et de l'animation des réseaux, le CMVRH propose un dispositif d'accompagnement personnalisé qui coïncide avec le premier mouvement de transfert au 1er septembre 2023. Cette date marquera officiellement des départs importants d'agents vers les services de la DGFIP et le début de la décroissance de cette activité au sein du MTECT. L'offre de service du CMVRH s'exerce sous pilotage national et cette offre est déclinée localement dans chaque ZGE avec une intervention volontaire auprès des services et des agents.

3.5 – Accompagner les services pour répondre aux enjeux de demain

Notre mission

Le CMVRH intervient à la demande des services centraux ou territoriaux du pôle pour des missions de conseil ou d'appui. Cet accompagnement vise à répondre à leurs besoins stratégiques ou opérationnels en matière d'évolution des missions ou d'organisations, de management, des gestions prévisionnelles des ressources humaines, ainsi que du maintien et du développement des compétences.

Evolution du nombre d'actions de conseil aux services



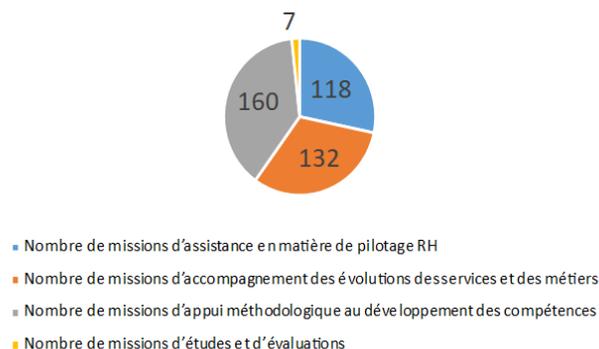
La demande de conseil n'a cessé d'évoluer ces dernières années dans un contexte de forte réorganisation des services de l'Etat mais également celui de la crise sanitaire. Ils doivent par ailleurs relever aujourd'hui le grand défi de la transition écologique.

Depuis 10 ans, l'activité n'a cessé d'évoluer. La baisse d'activité enregistrée en 2022 est liée à une évolution des critères de comptabilisation.

Le conseil aux services c'est 417 missions réalisées en 2022 au profit de :

- l'administration centrale (29%)
- directions départementales (29%)
- directions régionales (24%)
- autre services ou établissements publics (9%)
- services d'autres ministères (5%)
- DIR (4%)

Nombre de missions par type



Les équipes « conseil » du CMVRH sont composées d'agents aux parcours professionnels variés en capacité d'accompagner les services dans l'évolution de leur organisation. De plus en plus souvent une intervention en conseil au service mobilise les différents pôles et métiers des entités du CMVRH.

Cette perméabilité entre les équipes, ainsi que la diversité des compétences permettent de proposer des réponses aux sollicitations des services (appui à des réflexions stratégiques, préconisations, élaboration de dispositifs, appui à l'animation, etc.) dans des formats particulièrement adaptés aux besoins et co-construits avec eux.

FOCUS - QUELQUES EXEMPLES D' ACTIONS REALISEES EN 2022

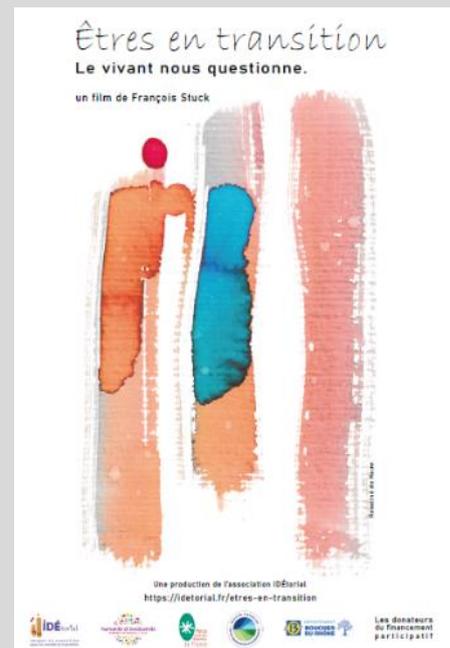
→ Etre en transition – le vivant nous questionne

Le pôle ministériel mobilise ses services pour agir pour les transitions écologique et énergétique : sensibilisation, confrontation à la complexité, mobilisation pour accompagner les initiatives locales, perception d'un intérêt à agir, etc. Dans ce cadre, à la demande de la DGALN le CMVRH a organisé des projections – débats à partir du film Êtres en transition : le vivant nous questionne.

Le film projeté constitue une occasion importante en faveur de la territorialisation de la transition écologique et un levier pour le passage à l'action pour le citoyen et l'agent de la fonction publique. Il favorise le portage commun des enjeux de la transition écologique.

Tous les services du MTE peuvent en bénéficier. Que ce soit pour des projections débats organisées en interne ou bien dans des actions partenariales avec des opérateurs, des services interministériels, des associations ou d'autres partenaires de l'action.

En 2022, une douzaine de projections débats ont eu lieu en présence du réalisateur et ce à travers toute la France (ex : DDT77, DDT 78, DDTM83, DREAL AURA, DREAL PACA, AC, Direction Centre Est du Cerema).



→ Organisation du séminaire des DREAL 2022

Chaque année, le collectif des DREAL se réunit lors d'un séminaire national des DREAL qui regroupe l'ensemble des directeurs et leurs adjoints. En 2022, la DREAL Grand-Est a été désignée comme organisatrice de cet événement avec pour objectifs de travailler autour des orientations stratégiques des DREAL; partager une vision stratégique par rapport à la place et à la posture des DREAL dans le pack territorial ; manager les cultures managériales et échanger des pratiques entre pairs dans un cadre convivial.

Le CMVRH et la DREAL Grand-Est se sont associés dans la conception et l'animation de ce séminaire qui s'est déroulé les 8 et 9 septembre 2022 à Metz. Au regard des enjeux politiques et des attentes sociétales, les participants étaient invités à se projeter sur le sujet de la planification écologique et énergétique.

→ La boîte à outils « Agir pour les transitions »

Après une démarche partenariale et expérimentale menée dans les Hauts de France, "Agir pour les transitions" a été construit avec l'ambition d'être dupliquée, adaptée et valorisée dans les autres régions, portées par les entités du CMVRH. Cela a été notamment le cas pour le CVRH de Paris.

Pour mémoire cette démarche vise à mobiliser les services de l'État en région et leurs partenaires et vise plus de 4500 agents au service de la transition écologique et énergétique autour de 4 axes :

- Développer une culture commune autour des enjeux climatiques ;
- Favoriser l'émergence d'actions innovantes et concrètes ;
- Décloisonner les organisations et les logiques de fonctionnement ;
- Libérer les initiatives et retrouver des marges de manœuvres au quotidien.

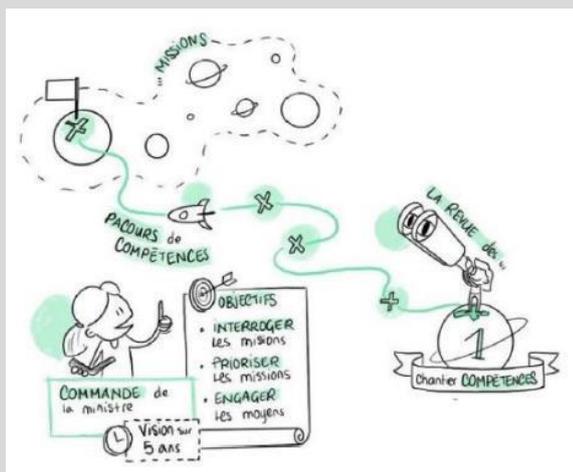
3.6 – Porter et diffuser les enjeux des ressources humaines

Notre mission

Le CMVRH est le principal opérateur de développement des compétences du pôle ministériel.

FOCUS - QUELQUES EXEMPLES D' ACTIONS REALISEES EN 2022

→ Le CMVRH acteur des « démarches compétences » du pôle ministériel



Lors d'un comité technique ministériel, Mme Barbara Pompili, alors ministre de la Transition écologique avait demandé au Secrétariat Général :

- De conduire une réflexion en profondeur sur l'action du pôle ministériel, son périmètre et ses modes d'intervention, via une revue de nos missions
- De l'accompagner d'un plan dédié aux parcours et aux compétences pour identifier les compétences nécessaires ce jour et demain afin de tout mettre en œuvre pour maintenir et développer l'expertise et les compétences techniques dont le pôle ministériel a besoin.

La DRH de notre pôle ministériel a co-construit la « démarche compétence » avec les directions métiers volontaires ainsi qu'avec les services déconcentrés.

Le CEDIP a accompagné en 2022 la DGPR et la DGEC en tant que maîtrise d'ouvrage pour les métiers prévention et gestion des risques et énergie climat et a assuré en régie, la maîtrise d'œuvre de cette démarche pour les métiers du numérique.

→ Une expérimentation PIX

La transition numérique en cours engendre une digitalisation accélérée des services publics. Dans ce contexte, notre pôle ministériel accorde une importance toute particulière à la montée en compétence numérique de ses agents qui sont à la fois usagers et prescripteurs de services publics numériques. Déjà déployé dans d'autres Ministères, PIX outil public d'auto-évaluation et d'acculturation numérique conçu par le ministère de l'Éducation Nationale, dont la qualité est unanimement reconnue, a ainsi été largement expérimenté par la DNUM accompagnée du CMVRH, en partenariat avec le GIP (Groupement d'Intérêt Public) PIX, d'octobre à décembre 2022.



Le CMVRH offre des outils et des méthodes. Il accueille et anime des clubs et réseaux métiers dans le but de capitaliser les méthodes et les bonnes pratiques entre les services.

FOCUS – PUBLICATIONS DU CEDIP

→ Le Top 5 en 2022 !

- Gérer son temps en contexte professionnel.
- Communiquer efficacement au sein de son équipe.
- Faciliter la résilience organisationnelle.
- Quels leviers pour le management intergénérationnel ?
- Estimer et réguler la charge de travail des agents.

Le CEDIP a conçu diverses publications (fiches, parcours pédagogiques virtuels, dossiers thématiques, etc.) disponibles sur l'internet du CEDIP, dans les e-lettres mensuelles du CMVRH avec vous, sur l'intranet métier managers !

4. Être vus et connus

4.1 – Le CMVRH fait peau neuve !

En 2022, dans le cadre de son dixième anniversaire et l'application de la nouvelle charte graphique gouvernementale, le CMVRH a poursuivi ses actions de communication à l'externe et à l'interne en terminant sa mue entamée en 2021.

Une nouvelle identité visuelle beaucoup plus sobre a été adoptée avec notamment la réalisation d'un logo et d'une nouvelle devise : « **Facilitateur de vos transitions#CMVRH** ». Cette nouvelle identité a dorénavant été adoptée pour tous les supports de communication dans le respect de la charte graphique gouvernementale (rapports, courriers, notes, avis de stage, kakemonos, etc.)



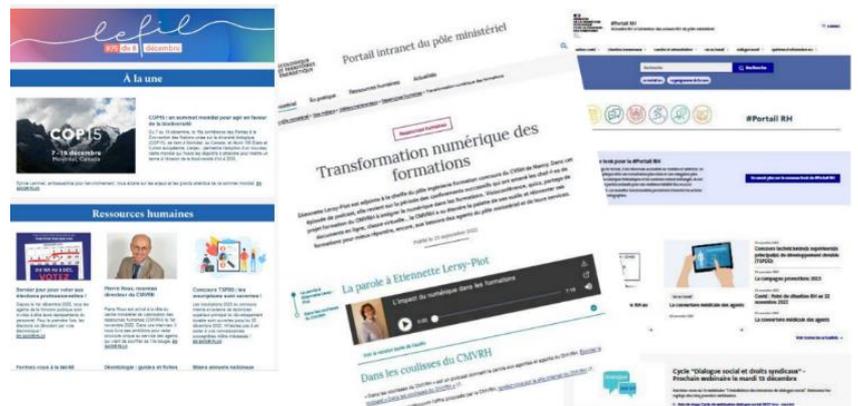
Par ailleurs, le nouveau site internet du CMVRH - pour lequel toutes l'arborescence a dû être repensée - a pu être ouvert à tous en 2022, ainsi que celui du CEDIP en fin d'année 2022.

4.2 – Des actions structurantes renouvelées ou entamées



Le CMVRH a poursuivi la parution de sa e-lettre à destination de tous les agents du pôle ministériel avec la parution de 12 e-lettres **#CMVRH avec vous** incluant deux e-lettres dédiées précisément aux universités d'été et une e-lettre dédiée aux **offres de formation relatives aux métiers techniques de notre pôle ministériel**.

Au-delà de la e-lettre, ce sont des centaines d'articles qui sont publiés chaque année sur le site Internet du CMVRH. Certains sont à l'échelle des entités avec une portée locale d'autres avec des portées nationales. Ce sont ces derniers qui peuvent être relayés par d'autres vecteurs que sont *le Fil*, le portail intranet du pôle ministériel, le portail RH, la e-lettre managers, etc.



Toujours à la recherche de nouvelles idées et dans un souci de renouvellement, le CMVRH a pu cette année 2022 réaliser **10 podcasts** afin de faire découvrir au plus grand nombre les métiers et prestations réalisés par des agents du CMVRH.

<p style="text-align: center;">DANS LES COULISSES DU CMVRH</p>  <p style="text-align: center;">https://www.cmvrh.developpement-durable.gouv.fr/podcast-dans-les-coulisses-du-cmvrh-a323.html</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Le conseil à l'agent ; 2. La prise de commande d'une mission de conseil aux services ; 3. L'appui au recrutement ; 4. L'accompagnement des services dans leur recrutement : les concours ; 5. La méditation ; 6. L'évolution de la préparation aux examens et concours ; 7. Animer un réseau ; 8. L'impact du numérique dans les formations ; 9. De l'usage des capsules vidéos dans les formations ; 10. Coordonner une formation longue durée
--	---



Adoptée en septembre 2022 par notre pôle ministériel sur la base d'une convention signée avec la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), la plateforme Mentor, de formation à distance et en ligne, fait l'objet d'une communication spécifique de la part du CMVRH.

En remplacement de SYFFOAD, elle permet d'ores et déjà de suivre une centaine de formations (ressources humaines, finances, achat public, management, etc.), dont des formations « métiers » conçues par le pôle ministériel.

Pour s'y connecter : <https://mentor.gouv.fr/>

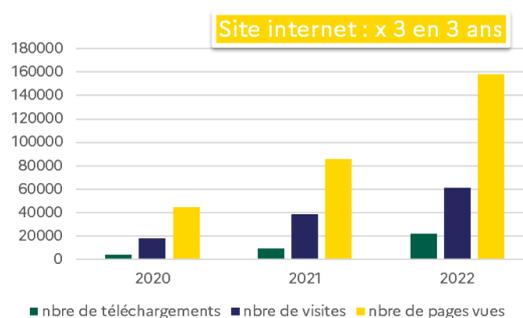
Pour en savoir plus : <http://intra.cmvrh.sg.e2.rie.gouv.fr/decouvrez-la-plateforme-de-formation-en-ligne-a6157.html#Mentor-la-plateforme-de-formation-en-ligne-pour-tous-les-ministeres>



Enfin on peut citer la création d'ambassadeurs LinkedIn. C'est aujourd'hui une centaine de membres (96 fin 2022) qui postent des informations sur le réseau social professionnel LinkedIn avec le #CMVRH.

4.3 – Une visibilité croissante

Les efforts du CMVRH portent leur fruit. En 2022 le nombre de vues sur le site Internet ont continué d'augmenter. En 3 ans, le nombre de vue a triplé. Le nombre de page vues a été multiplié par 2 entre 2021 et 2022.



5. Un service qui s'inscrit dans une démarche écoresponsable

5.1 – Lauréats de l'appel à projet biodiversité

La préservation de la biodiversité fait partie intégrante de la démarche des services publics écoresponsables qui vise à accélérer la transition écologique des services publics, dans leur fonctionnement comme dans leurs missions.

En mai 2022, la direction de l'eau et de la biodiversité (DEB), de la direction générale de l'aménagement, du logement et de la nature (DGALN), en partenariat avec le secrétariat général a proposé un appel à projet sur la thématique de la biodiversité, doté de 100 000€.

La cible : les agents d'administration centrale, des DIR, DIRM, DM, DTAM de St Pierre et Miquelon, ENTE, CVRH, du CEDIP, du CETU et du STRMTG.

Deux thèmes ont été proposés : **les oiseaux et les insectes**. Ce dispositif devait permettre aux services de mettre en œuvre des actions de préservation ou de sensibilisation à la biodiversité afin de :

- **faire connaître les enjeux biodiversité auprès des agents** en s'appuyant sur des associations compétentes en matière d'environnement ou d'autres acteurs locaux ;
- **favoriser de nouvelles synergies** notamment au plan local autour d'un projet biodiversité ;
- **créer une dynamique pérenne de mobilisation des agents** autour de la thématique de la biodiversité et plus généralement de la démarche services publics écoresponsables ;
- en opportunité, **s'appuyer sur cet appel à projets afin de mettre en œuvre le plan pollinisateur 2021-2026** et notamment son axe 3, Accompagnement des autres secteurs d'activités (aménagement urbains, infrastructures linéaires, sites industriels, sites à grande emprise foncière, aires protégées).

Les projets lauréats : 26 projets ont été financés dans le cadre de cet appel à projet 2022. 10 projets ont porté sur des actions de sensibilisation et 16 sur des projets d'aménagements. 6 services ont reçu un prix lorsqu'ils proposaient des projets se distinguant par :

- la qualité de l'action de sensibilisation proposée (MIGT Lyonet **CVRH Nantes**) ;
- l'intérêt particulier de l'aménagement proposé pour la biodiversité (**CVRH Rouen** et DIR Centre-Ouest) ;
- le potentiel de reproductibilité fort et l'échelle de mise en place de l'action (DIR Nord) ;
- la qualité des partenaires choisis pour mener à bien le projet (STRMTG).



Le CVRH de Nantes a reçu un **prix de la « Sensibilisation à la Biodiversité »**, pour son projet « Les chouettes oiseaux de Serpette ». 8 nichoirs, parmi les 12 fabriqués par les agents du CVRH de Nantes et de la DDTM44, ont été disposés sur le site de Serpette avec l'appui de la Ligue pour la Protection des oiseaux de Loire-Atlantique. 26 agents ont participé, avec talent et bonne humeur !

Le CVRH de Rouen a reçu un **prix de la « Gestion écologique favorable à la biodiversité »** obtenu en partenariat avec le Cerema Normandie-Centre.

La LPO a animé une visite du site afin de permettre aux participants d'y découvrir les espèces animales et végétales qui y sont présentes. Munis de jumelles, les agents ont parcouru le site à l'écoute des chants d'oiseaux. La LPO a renouvelé ses préconisations en matière de gestion du site : abattage des arbres, conservations des chandelles, c'est à dire, des troncs coupés dans le but d'offrir un habitat aux oiseaux et aux insectes dont ils pourront se nourrir.

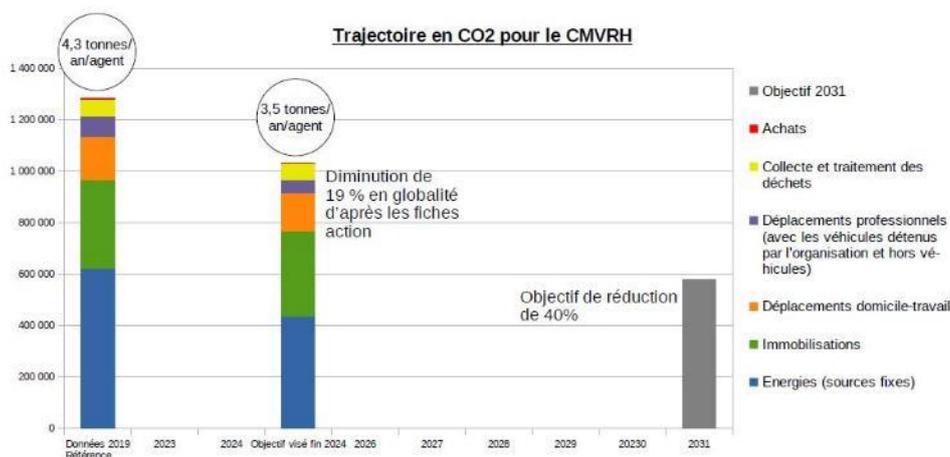


5.2 – Le CMVRH en transition pour réduire son empreinte carbone

Le CMVRH a réalisé son bilan des émissions de gaz à effet de serre (BEGES) produites par ses 11 implantations territoriale (10 CVRH et le CEDIP), accessible en ligne sur le site de l'ADEME.

Ce bilan est indispensable en terme de méthode pour mieux cibler l'atteinte des objectifs de la stratégie nationale bas carbone. Il contribue aussi à la démarche « services publics écoresponsables » (SPE) mais également au plan de sobriété présenté par la Première ministre le 6 octobre 2022, et décliné plus particulièrement pour notre pôle ministériel.

L'empreinte carbone liée aux activités du CMVRH est d'environ 1 200 tonnes de CO₂ équivalent, calculée sur la base de l'année 2019.



Le CMVRH s'appuie sur la mobilisation de ses agents pour porter des actions et initiatives en faveur de la décarbonation de ses activités, à travers un premier plan de transition qui couvre les années 2023 à 2025. Plus de 50 actions ont été retenues couvrant toutes les grandes familles d'émission. Le plan de transition ainsi consolidé à

l'échelle du CMVRH comprend plus de 50 actions, pour un montant total d'investissement de plus de 2M€. Il vise à réduire d'environ 250 t CO₂e le volume des émissions de gaz à effet de serre d'ici la fin de l'année 2024, par rapport à l'année de référence 2019.

Une évaluation en sera faite à fin 2024, afin de proposer un 2ème plan triennal de transition 2026 à 2028, et ainsi de suite pour tendre vers la neutralité carbone d'ici 2050.

5.3 – Economies d'énergies : le CVRH de Toulouse récompensé

Mardi 13 décembre 2022, le CVRH de Toulouse a été nommé « Cube d'or » pour le concours Cube, organisé chaque année par l'Institut français pour la performance du bâtiment (IFPEB). Avec 25,7 % d'économie d'énergie sur les trois dernières années, il est arrivé en tête dans la catégorie des bâtiments de l'État ! Une réussite à laquelle ont contribué les équipes du CMVRH et la sous-direction de l'action foncière et immobilière du secrétariat général.



6. Perspectives et enjeux 2023

Le CMVRH ne cesse de se réinventer au fil des années. En 2023 :

- Il relèvera un défi de taille au 1^{er} septembre 2023 avec **l'intégration d'une partie des missions et des agents de l'ENTE** (Ecole Nationale des Techniciens de l'Environnement) qui disparaîtra à la même date ;
- Il continuera le suivi des **nouvelles démarches compétences** et veillera à **les décliner de manière opérationnelle** notamment via le plan national de formation ;
- Il poursuivra notamment la **mise en avant de Mentor (plateforme de formation à distance)** ;
- Il **organisera et lancera la formation des cadres supérieurs à la transition écologique des services de l'Etat** ;
- Il assistera la sous-direction recrutement-mobilité sur le sujet à enjeu de **l'attractivité du pôle ministériel** ;
- Il poursuivra la **mise en œuvre des protocoles RH en ce qui concerne les aspects de formation** ;
- Il continuera à **accompagner les agents pour les conseiller dans leurs évolutions professionnelles**, en particulier les agents concernés par une réforme comme celle de la loi 3DS par exemple.

Merci de ne pas imprimer ce document

Sources des ressources visuelles utilisées dans ce document

Photothèque et logothèque du CMVRH

Médiathèque Photo TERRA <https://terra.developpement-durable.gouv.fr>

Ressources libres de droits Freepik.com : Brgfx, Pch.vector, Jcomp.

Facilitateur de vos transitions #CMVRH



Pour nous contacter

<https://www.cmvrh.developpement-durable.gouv.fr/nous-retrouver-sur-l-ensemble-du-territoire-a148.html>

Pour s'informer sur le CMVRH :

Site internet du CMVRH : <https://www.cmvrh.developpement-durable.gouv.fr/>

Site internet du CEDIP : <https://www.cedip.developpement-durable.gouv.fr/>

Conception : SG/DRH/D/FORCQ/FORCQ3

La Grande Arche
Paroi Sud
92055 La Défense Cedex