



**MINISTÈRES  
TRANSITION ÉCOLOGIQUE  
COHÉSION DES TERRITOIRES  
MER**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Secrétariat général**

Paris, le

*Direction des ressources humaines*

**Procès verbal**

*Sous-direction de la formation, des compétences  
et des qualifications*

*Bureau de l'animation des services de la formation*

---

**Affaire suivie par** Margaux PRIGENT  
[margaux.prigent@developpement-durable.gouv.fr](mailto:margaux.prigent@developpement-durable.gouv.fr)  
**Tél.** : 01 40 81 84 38  
**Courriel** : [forcq.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr](mailto:forcq.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr)

**Objet** : Procès verbal du Comité Technique du CMVRH du 6 octobre 2020

**PJ** : T

---

## **Procès verbal**

### **Comité Technique du CMVRH**

**Date** : 06/10/2020

**Organisé par** : SG/DRH/D/FORCQ

**Paris, La Défense**

**Rédaction** : FORCQ 3

**Date de diffusion** :

**Participants** : Liste en page 2

## Liste des participants

Étaient présents, sous la présidence de Marie-Aimée DEANA-COTE, directrice du CMVRH :

### **En qualité de représentant de l'administration**

Lionel BENCHETRIT, directeur du CVRH de Nantes

### **En qualité d'experts pour l'administration**

- Yves DUCLERE, adjoint à la directrice du CMVRH
- Nadine BONHOTAL, cheffe de bureau de l'animation des services de la formation (FORCQ3)
- Tatia BOISSIERE-MARCOU, adjointe à la cheffe de bureau de l'animation des services de la formation (en distanciel)
- Margaux PRIGENT, cheffe de projet suivi des moyens et des effectifs du CMVRH

### **En qualité de représentants du personnel**

CFDT :

- Christine BONHOMME (en distanciel)
- Jean-Pascal GUILLEMET (en distanciel)
- Patrick OLLIVIER (en distanciel)

FO :

- Céline BARBE (en distanciel)
- Pierre FOCHEUX (en distanciel)
- Caroline DONNADIEU (en distanciel)

CGT :

- Jean-Michel BIRIEN
- Bernard CHENOT

### **En qualité d'expert**

CGT : Yannick HILAIRE pour les points 3, 4 et 5 de l'ordre du jour

La Présidente ouvre la séance et constate que le quorum est atteint.  
Le bureau FORCQ3 assure la fonction de secrétaire et FO celle de secrétaire adjoint.

En introduction, la Présidente rappelle le contexte particulier du fonctionnement des services depuis le mois de mars. Elle constate que le collectif CMVRH a su s'adapter durant le confinement malgré un contexte difficile, un surcroît d'activités pour certains et un manque d'équipement pour d'autres. Elle remercie les organisateurs et participants du RETEX post-COVID pour la richesse de leurs retours.

Les trois organisations syndicales présentent chacune une déclaration préalable (jointes à ce procès verbal)

La Présidente répond sur plusieurs points :

**Organisation du télétravail dans les entités :**

La Présidente rappelle la réglementation en vigueur qui mentionne 3 jours maximum de télétravail (hors agents vulnérables). L'hétérogénéité des situations, les circonstances locales et l'aspect télétravaillable des postes sont à prendre en compte. En conséquence, une décision locale des modalités de télétravail est préférable à une décision centralisée.

**Avenir du CMVRH :**

La fermeture du site de Brest est justifiée par la baisse d'activité et l'attrition des effectifs sur place. Aucune autre fermeture de site n'est envisagée.

**Perception d'une concurrence entre entités pendant la période de confinement :**

La Présidente a une perception inverse : chaque entité possède des ressources et les entités sont complémentaires. De plus, les CODIR réguliers, tenus en période de confinement, ont participé à une dynamique de coopération renforcée.

**Promotions et primes**

L'exercice est difficile cette année dans un calendrier très contraint. Cependant, les propositions CMVRH s'appuient sur celles des directeurs. L'harmonisation au niveau de la DRH, puis du SG, peut ensuite les modifier.

**Conditions de déroulement de la séance**

La présente séance est organisée à la fois en présentiel et en distanciel. La Présidente rappelle que cette modalité a été privilégiée pour permettre aux agents ne pouvant se déplacer de participer à la séance, puis précise les règles à respecter pour le bon déroulement de la séance : prise de parole après levée de main et propos énoncés le plus distinctement possible.

<p><b>Point N° 1 : Approbation du procès verbal du comité technique du CMVRH</b></p>
--

La CGT conteste la phrase relative à l'utilisation de la visioconférence dans le cadre de la consultation du CT : « FO et CFDT sont d'accord sur le principe, la CGT fait part de son opposition de principe. La visioconférence peut être possible pour des sujets urgents »

Le PV est modifié de la façon suivante : « FO et CFDT sont d'accord sur le principe, la visioconférence peut être utilisée pour les sujets urgents. La CGT fait part de son opposition de principe. »

**=> Le PV est approuvé à l'unanimité dans la version modifiée.**

**Point N° 2 : Evolution du site de Brest et approbation du projet d'arrêté modifiant l'arrêté portant création du CMVRH**

La Présidente indique qu'elle s'est rendue sur le site de Brest le 15 septembre dernier, avec son adjoint, le directeur du CVRH de Nantes et son adjoint, pour informer les agents concernés de la décision de fermeture, les écouter et leur expliquer la mise en place d'un dispositif d'accompagnement qui leur sera dédié. Elle a constaté des conditions de travail dégradées dues à l'isolement et des agents en demande de perspectives pour la suite de leur parcours professionnel.

CGT estime que la situation a trop perduré, demande pourquoi attendre la dernière limite et quel est le devenir des missions réalisées par les agents du site de Brest.

FO demande pourquoi l'attention accordée aux agents de Brest est aussi tardive.

CFDT demande quelles dispositions ont été prises suite à la demande des agents de Brest (courrier du 21 septembre dans lequel les agents demandent un délai supplémentaire de 6 mois avant la fermeture du site).

La Présidente explique que les missions ne disparaissent pas mais que le maintien de ce site présente trop d'inconvénients organisationnels : localisation, cellule réduite (2 agents à compter du 01/11/20), agents isolés, management à distance, informaticien localisé à Nantes.

Le Directeur de Nantes ajoute que les effectifs du site de Brest n'ont cessé de diminuer depuis sa création et que la distance de 300 km et les 3,5 heures de trajet entre le site de Nantes et le site de Brest impliquent des difficultés de déplacement pour les agents du CMVRH mais aussi pour les stagiaires issus d'autres façades maritimes.

CGT demande qui est responsable de l'organisation de la structure.

La Présidente explique avoir hérité de cette organisation qui ne fonctionne plus et d'une situation qui n'est plus tenable.

La Présidente annonce qu'un ETP a été rendu après le départ à la retraite de son titulaire en mai. Concernant les autres postes, aucune décision n'a été prise, un travail de réflexion doit être mené avec la Direction du CVRH de Nantes et les autres entités sur les thématiques maritimes et littoral.

Le Directeur de Nantes précise que le chef de file qui pilote le sujet « maritime », localisé à Nantes, est toujours présent et qu'un agent localisé à Aix-en-Provence se positionnera sur ce sujet permettant d'être présent sur deux façades maritimes et de déployer les formations sur plus de sites.

La CGT fait part de son inquiétude suite à la fermeture du site (crainte d'autres fermetures associées à d'autres suppressions de postes et sentiment que l'administration se moque des agents). Elle précise que la sanctuarisation de postes a existé et a été possible. Pourquoi quelques années plus tard cette sanctuarisation n'est-elle plus possible ?

Elle ajoute que la proposition de redistribution des missions « maritimes » sur les sites de Nantes et Aix n'est pas cohérente avec les inconvénients organisationnels cités précédemment, notamment le management à distance.

FO rappelle que la création d'un SCN en 2012 a permis de protéger la structure face aux réductions d'effectifs réparties dans les entités. En revanche, FO demande une implication de la Direction pour le maintien des postes restants.

La Présidente répond que le CMVRH n'a pas été exempté des suppressions de postes et que la sanctuarisation des postes n'est possible pour aucun service dans le contexte actuel. En revanche, elle affirme qu'aucun projet de fermeture n'est prévu à ce jour, conformément à la position du DRH.

La CFDT souligne le risque de dégradation de la qualité du service et le risque de réduction d'effectifs au regard de la baisse du nombre de stagiaires en présentiel.

La Présidente précise que des efforts sont faits pour que les réductions soient les moins impactantes possible et que la tendance à l'augmentation des actions en distanciel ne participe pas à la réduction d'effectifs.

L'arrêté faisant l'objet du présent examen concerne la modification du périmètre du CMVRH. Il prévoit une fermeture du site de Brest 31 décembre 2021. Les agents concernés demandent le report de la fermeture du site au 1er juillet 2022, afin de profiter de deux cycles de mobilité au lieu d'un.

La Présidente rappelle l'obligation de l'administration d'accompagner ces agents. Cependant, les démarches de recherches professionnelles doivent être engagées par les agents eux-mêmes. Les agents concernés sont sans doute peu mobiles, d'où l'importance de se préparer dès maintenant (entretien avec un CMC, rédaction de CV, etc), sans perdre d'opportunité.

La CGT considère qu'un fonctionnaire d'État, contrairement à un salarié du secteur privé, n'a pas à passer d'entretien (CV, entretien oral) pour trouver un poste et n'est pas convaincue de l'efficacité de l'accompagnement proposé aux agents de Brest.

FO et la CGT sont d'accord avec la demande de report de la date de fermeture du site de Brest.

La CFDT a des réserves sur la question du report de la date de fermeture (situation de travail dégradée qui perdure) et demande ce qui se passera si les agents trouvent tous un nouveau poste avant la date de fermeture.

La Présidente répond que dans ce cas le site sera fermé plus tôt, il s'agit d'une date butoir.

FO fait part d'une crainte que les agents de Brest aient très peu de choix de postes dans ce contexte sanitaire. Par ailleurs, quelle organisation du travail (travail isolé) est envisagée s'il venait à ne rester qu'un seul agent sur site suite au départ de deux autres ?

La Présidente ne dispose pas d'indicateurs de l'impact du contexte sanitaire actuel sur les mobilités. Elle précise que cette organisation ne doit pas se prolonger, bien que le site ne soit pas totalement inoccupé (locaux du Cerema).

Le directeur de Nantes ajoute qu'un des trois agents de Brest a trouvé un poste malgré la période peu propice (août) et la nouvelle procédure de mobilité, et précise que le fil de l'eau ouvre davantage d'opportunités. En outre, du fait de la restructuration, les deux agents restant bénéficieront d'une mobilité prioritaire dans tous les services de la fonction publique.

FO demande si, au cas où un des agents ne trouverait pas de poste avant le 1<sup>er</sup> juillet 2022, il pourrait être rattaché directement au CVRH de Nantes.

La Présidente affirme que cette solution serait un échec, les conditions de travail seraient trop dégradées.

CGT demande si l'agent partant au 1<sup>er</sup> novembre 2020 peut bénéficier des indemnités prévues pour la restructuration.

La Présidente précise qu'il ne change pas de résidence administrative. Il ne bénéficiera donc pas des indemnités.

La Présidente procède au vote de l'arrêté en tenant compte de la modification de l'article 2 : « 1<sup>er</sup> juillet 2022 » au lieu de « 1<sup>er</sup> janvier 2022 ».

**POUR** : FO et CFDT

**ABSTENTION** : CGT .

FO vote « pour » pour prendre en considération le mal être actuel des agents de Brest.

La CFDT vote « pour » pour que les agents soient accompagnés et qu'il n'y ait pas de souffrance au travail.

La CGT s'abstient pour ne pas voter la fermeture d'une structure du CMVRH.

**=> Le projet d'arrêté modifiant l'arrêté de création du CMVRH, et notamment la liste des sites, est approuvé.**

La Présidente annonce que **le CT du CMVRH sera convoqué de nouveau le 5 novembre prochain pour procéder à l'approbation de l'arrêté de restructuration.**

### **Point N° 5 : L'évolution du DUERP**

La Présidente propose de faire remonter le point numéro 5 consacré à l'évolution du DUERP en point numéro 4. Cette inversion est acceptée par les trois organisations syndicales. Pour ce point sur le DUERP, conformément à la réglementation, l'inspecteur santé et sécurité au travail a été invité mais il n'a pas pu se rendre disponible.

La cheffe du bureau FORCQ3 indique que le DRH a souhaité intégrer dans le DUERP une annexe spécifique aux risques liés à la COVID 19. Les risques recensés comprennent ceux liés explicitement aux transports en commun, les risques biologiques (éviter la contamination) et ceux liés à la canicule (chez soi ou en présentiel) ainsi que les risques psycho-sociaux liés à la pandémie (intensité de travail, isolement ou sentiment d'abandon).

Un groupe de travail composé de secrétaires généraux d'entités et de représentants du bureau FORCQ3 a repris le modèle fourni par l'administration centrale et l'a adapté à la problématique du CMVRH. Cette annexe a été présentée fin septembre au CHSCT d'administration centrale en tant qu'annexe du DUERP d'administration centrale et n'a pas fait l'objet d'observation.

Au mois de novembre, le groupe de travail se réunira à nouveau pour harmoniser le contenu du DUERP CMVRH. Les travaux seront présentés lors d'un prochain comité technique. De plus, le format actuel du DUERP du CMVRH devra être modifié lorsque le nouveau modèle d'administration centrale sera transmis.

La CFDT constate que beaucoup d'agents dans les entités ne se sentent pas vraiment concernés car ces documents sont émis par l'administration centrale et plaide pour une communication dans les entités pour favoriser une appropriation locale du DUERP.

La cheffe du bureau FORCQ 3 répond que le CMVRH est un service d'administration centrale. Le DUERP actuel est la résultante des éléments qui étaient répertoriés dans chaque DUERP d'entité.

### **Point N° 3 : Le bilan social 2019 du CMVRH**

FO exprime sa satisfaction de voir le bilan social 2019 enrichi par rapport aux années précédentes et complété par les demandes effectuées lors de la présentation des bilans des années passées.

#### **Effectifs au 31 décembre 2019**

FO demande si la différence entre les 43 départs et les 27 recrutements fait état du nombre de suppressions des postes de l'année 2019.

La cheffe du bureau FORCQ3 répond que cette différence s'explique par des postes restés vacants (non comblés par une mobilité) au 31 décembre.

En 2019, 12 postes ont été supprimés. Si une mobilité ne comble pas un poste, cela ne signifie pas que le poste est supprimé mais il est vacant au moment du comptage.

Le CMVRH se situe exactement dans la cible transmise par la DRH, et les postes sont supprimés au fur et à mesure des départs en retraite et des mutations. La direction du CMVRH peut repyramider par macro-grade en interne et répartir les suppressions de postes entre entités afin de conserver leurs capacités d'action.

Les entités sont toujours associées aux décisions de suppression de postes.

### **Mobilité**

Pas d'observation. Le bilan social 2020 devra prendre en compte le cycle du mois de septembre et les mobilités au fil de l'eau.

### **Promotions au titre de 2019**

Pour une information plus complète, le tableau présente les promus par listes d'aptitudes, mais aussi les lauréats de concours.

La CGT demande si des échanges entre managers et agents précèdent les propositions de promotion.

La présidente répond que les agents ne sont pas consultés quand ils sont promouvables ni pour fixer le niveau des primes. En revanche, l'échange est possible sur ce sujet notamment pendant les entretiens professionnels.

La CGT indique que les lignes directrices de gestion exigent que les managers préviennent l'agent s'il est proposé ou pourquoi il ne l'est pas. Il est illusoire de penser que les fonctionnaires savent à quel moment ils peuvent être promouvables.

La cheffe du bureau FORCQ3 répond que l'obtention des listes des agents promouvables pour le CMVRH est difficile. Pour l'année 2021, toutes les propositions devront être effectuées avant la fin de l'année 2020.

### **Temps de travail**

Une majorité d'agents a opté pour le rythme de 38h30 par semaine.

La situation sur les écrêtements ne prend pas en compte les 3 entités qui ne sont pas sur Cottage, mais elle montre cependant la tendance dominante pour l'ensemble du CMVRH. Le surcroît d'écrêtement est lié au surcroît d'activité qui a lieu à des périodes données de l'année civile.

FO relève que le nombre d'heures écrêtées par mois est significatif et demeure un point de vigilance.

La Présidente répond que la comparaison avec l'administration centrale permet de ramener ces écrêtements à l'échelle du ministère et montre que la situation du CMVRH reste acceptable. Il convient pourtant de conserver une vigilance managériale sur les situations individuelles et s'attacher à les traiter.

### **Télétravail**

En 2019, toutes les demandes des agents ont été acceptées. La majorité des télétravailleurs se positionne sur 1 jour par semaine. La Direction du CMVRH est dans l'attente des nouveaux textes sur l'organisation du télétravail.

FO relève que le contexte sanitaire actuel permet plus ou moins de jours de télétravail selon les zones de circulation de la COVID 19 et exprime le regret que certains agents soient dissuadés par leurs managers de faire des demandes de télétravail.

La CFDT constate que quelques managers sont encore réticents au télétravail. Il faut cependant faire attention à la cohésion d'équipe, à l'isolement des agents et surtout accompagner progressivement les télétravailleurs et managers.

Pour la CGT, chaque agent doit se signaler à sa hiérarchie s'il souhaite du télétravail.

L'administration répond que le bilan fait état du télétravail hors période de pandémie. Les entités du CMVRH représentent des petits effectifs qui doivent pouvoir préserver leur collectif de travail. La période de confinement ayant donné l'expérience d'un « tout télétravail » va avancer la réflexion sur le télétravail.

Dans le contexte sanitaire actuel, le nombre de jours de télétravail est fixé à 3 maximum. Chaque directeur d'entité, en fonction des conditions sanitaires propres à sa région, ajuste le télétravail à la configuration des lieux, au transport des agents. Les managers doivent trouver le juste équilibre entre protection de la santé du travailleur et préservation du collectif.

### **Compte épargne temps**

Pas d'observation. Pour l'année 2020, il sera possible de déposer jusqu'à 20 jours de CET dans un total de 70 jours maximum..

Les congés du CET sont souvent utilisés par des agents qui anticipent leur départ en retraite.

### **Santé et sécurité au travail**

Pas d'observation.

### **Formation des agents du CMVRH**

Le plan de professionnalisation suit un cycle de deux ans pour les formations métiers notamment. En 2019, il y a eu une augmentation de 59% des agents ayant suivi une formation. Il est probable qu'on constatera une chute en 2020.

La CFDT souligne que la formation à distance peut rebuter certains agents. Il faudra prévoir leur accompagnement.

La cheffe du bureau FORCQ3 indique qu'il faudra en effet veiller à comptabiliser les formations à distance suivies par les agents.

### **Point sur les fonctions support**

La CGT explique que les questions de suivi et d'administration des formations sont chronophages pour les chargés de formation. Il faut être aujourd'hui expert en achat et en formation pour travailler dans un CVRH.

La cheffe du bureau FORCQ3 répond que les chargés de formation des entités ne sont pas nécessairement experts mais doivent avoir conscience des coûts de la formation. Leur cœur de métier a évolué et exige de la polyvalence, et plus seulement de l'ingénierie de formation.

## **Point N° 4 : RETEX post-COVID du CMVRH-FORCQ**

La Présidente indique que l'exercice de retour d'expérience pour le CMVRH et FORCQ qui a eu lieu pendant l'été a été organisé avec le concours des conseillers mobilité carrières et des conseillers RH des entités. Cette démarche a été appréciée tant par les agents que par la hiérarchie de la DRH – le DRH et la cheffe du service D ayant été destinataires de la synthèse du Retex. Elle permet de tirer des enseignements sur la suite de l'organisation du travail et offre une vitrine sur le savoir-faire du CMVRH.

Le CODIR du CMVRH a travaillé également à partir du Retex pour compléter le projet de service CMVRH et FORCQ. Sur le fond, les orientations du CMVRH et FORCQ sont confortées et accélérées par ce qui apparaît dans ce Retex.

FO salue l'ensemble du travail, qui permet de voir les fonctionnements et dysfonctionnements en profondeur sur la période donnée. Le distanciel fait maintenant partie du quotidien de travail des agents et le Retex offre un outil pour poursuivre.



La CGT est satisfaite de ce travail. Les points mis en exergue dans le Retex sont l'adaptabilité et le collectif. Il reste des marges de progrès notamment sur la communication interne dans certaines entités.

La CFDT intervient également pour souligner la qualité et l'utilité du Retex.

## Point N° 6 : Questions diverses

### **Télétravail**

Ce point a été abordé lors de la présentation du bilan social en point numéro 3.

### **Nouvelle bonification indiciaire (NBI)**

L'arrêté est actuellement à la signature du sous-directeur de la sous-direction PPS. Dès qu'il sera signé, FORCQ3 suivra particulièrement la mise en paiement.

### **Recommandations sanitaires**

FO demande quelles sont les recommandations sanitaires concernant des actions de conseil aux services et d'animation de séminaires en présentiel.

La Présidente rappelle qu'il faut suivre la réglementation en vigueur définie par le gouvernement. Si un séminaire doit se tenir en présentiel, la consigne est de s'assurer que toutes les précautions sanitaires sont prévues (taille de la salle, logistique etc).

### **Rupture conventionnelle**

CFDT demande si l'administration peut donner des éléments sur la mise en œuvre de la rupture conventionnelle au ministère.

La circulaire ministérielle n'est pas encore sortie mais le DRH a souhaité examiner les premières demandes, et établit ainsi des critères de priorisation. La cheffe du bureau FORCQ 3 informe qu'un agent du CMVRH a fait une demande qui a été acceptée.

### **Immobilier**

FO indique qu'une demande de fonds a été faite pour la rénovation du chauffage au CVRH d'Aix-en-Provence.

La sous-direction FORCQ est en attente de la réponse de la DAFI.

### **CLAS**

FO demande si les agents du CVRH de Paris peuvent intégrer le CLAS de l'administration centrale, comme leurs collègues de l'antenne de la Défense.

La carte des CLAS relève des élections professionnelles et ne prenait donc pas en compte le rattachement de l'ALD au CVRH de Paris. Lors de l'organisation des prochaines élections, il faudra étudier la possibilité d'un rattachement du CVRH de Paris au CLAS d'administration centrale.

### **Politique d'achats du CMVRH**

CGT témoigne de l'impact de la politique d'achat du CMVRH sur le travail des chargés de formation : Si la nouvelle politique de marchés du CMVRH vient faciliter le travail, via l'utilisation d'OSMOSE et d'applications ponctuelles, avec en plus l'appui d'une chargée de mission très réactive et aidante à FORCQ1, un travail supplémentaire est demandé aux agents en renseignant des tableaux de bord. Le CMVRH devient plus restrictif que le code des marchés publics.

L'adjoint à la sous-directrice intervient pour expliciter le sens de la nouvelle politique d'achat du CMVRH :

Pour les marchés supérieurs à 25 000 euros, la partie administrative est prise en charge par le bureau FORCQ1. Les entités peuvent ainsi se concentrer sur leur travail de maître d'œuvre, en amont sur le cahier des clauses techniques et en aval sur l'analyse des offres.

En dessous de ce seuil de 25 000 euros, le directeur de l'entité a la délégation pour signer.

Le tableau de bord de la programmation est nécessaire pour recenser toutes les dépenses supérieures à 4 000 euros. Une évaluation sera conduite au début de l'année 2021 en interne CMVRH. Cette expérimentation prépare l'année 2021 où il y aura une obligation de renseigner les marchés sur le logiciel APPACH.

Il rappelle que dès lors qu'une entité a un besoin de prestation, il faut analyser si ce besoin est spécifique à l'entité, ou si les autres entités ont les mêmes besoins. Il faut parfois passer par un marché à dimension nationale.

**La Présidente, puis les participants du Comité Technique, remercient Caroline Donnadiou (FO) dont c'est le dernier comité technique.**

**L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée.**