



Comité d'orientation du CVRH de Nantes

28 avril 2026

Étaient présents pour les services déconcentrés de l'inter région Bretagne- Pays de la Loire

Mme Anne Beauval, directrice de la DREAL Pays de la Loire

M. Yves Salaün, directeur adjoint de la DREAL Bretagne

M. Samuel Meunier, directeur de la Dter Ouest/CEREMA Représenté par Nolwenn Pellen-Boudet (secrétaire générale)

Mme Sandrine Sellier-Richez, directrice de la DIRM NAMO Représentée par Sophie Roux (secrétaire générale)

M. Frédéric Lechelon, Directeur de la DIR Ouest Représenté par Arnaud Gauthier (directeur adjoint)

M. Benoît Dufumier, directeur de la DDTM 22 Représenté par Elodie Baud (coordination et pilotage)

M. Raphaël Guillet, directeur de la DDTM 29

M. Thierry Latapie Bayroo, directeur de la DDTM 35

M. Mathieu Batard, directeur de la DDTM 44

M. Pierre-Julien Eymard, directeur de la DDT 49 Représenté par Patrice Bertaud (directeur adjoint)

M. Marc Severac, directeur de la DDT 72 Représenté par Christophe Charrier (directeur adjoint)

M. Thierry Chatelain, directeur de la DDTM 56

M. Didier Gérard, directeur de la DDTM 85

Excusés :

M. Michel Debray, directeur de la DDT 53

M. Eric Gaume, directeur du campus UGE/Nantes

Étaient présents pour la DRH - le CMVRH – FORCQ

Caroline Tranchant, SG/DRH, adjointe à la directrice

Yves Le Nozahic, SG / DRH, adjoint à la cheffe du service de développement professionnel et des conditions de travail

Virginie Lenoble, sous-directrice Recrutement-mobilité au service de développement professionnel et des conditions de travail

Amal Ghazi, chargée de mission suivi personnalisé et parcours professionnels

Pierre Roux, directeur du CMVRH et sous-directeur de FORCQ

Lionel Benchetrit, directeur du CVRH de Nantes

Virginie Breton, directrice adjointe au directeur du CVRH de Nantes

Pascale Desseigne, responsable du pôle Conseil à l'agent et aux services et directrice adjointe du CVRH de Nantes

Frédérique Frétard, responsable du pôle Formation et concours

François Le Bris, adjoint au responsable du pôle Formation et concours

Lénaïg Pinvidic, adjointe à la responsable du pôle Conseil à l'agent et aux services

Anne-Claude Toran, fonction contrôle de gestion

1) Accueil et introduction

Anne Beauval préside la séance du Codor du CVRH de Nantes. Elle remercie les services pour leur présence. Exceptionnellement, la réunion se déroulera en distanciel.

Elle introduit la réunion en évoquant les grands dossiers autour de la sphère RH pour les deux zones de gouvernance Bretagne et Pays de la Loire :

- o Limitation des recrutements externes : les services doivent faire face à un schéma d'emploi ministériel difficilement soutenable, nécessitant une vision partagée avec la DRH sur la base d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs pour anticiper et piloter. Les conséquences sont un frein à la mobilité interne avec des agents peu mobiles, une sclérose des équipes et un renouvellement des compétences et des parcours compromis.
- o Pyramidage : repyramidage brutal en catégorie A avec des difficultés d'ajustement pour les unités opérationnelles. Il est nécessaire de mettre en place un dispositif d'entraide avec la DRH pour mieux anticiper.
- o Réintégrations : si la majorité des réintégrations se passent bien, il existe des cas de réintégration « forcée » difficiles à gérer (agents en échec ou éloignés de l'emploi), extrêmement chronophages et déséquilibrant les services.

La présidente du Codor termine son introduction en évoquant les ateliers « récit ministériel » et en rappelant la démarche influence conduite par son service dont la feuille de route 2025 a donné lieu à de nombreux séminaires pour passer de la théorie à la pratique.

2) Actualités et questions à la DRH

Caroline Tranchant présente l'actualité sociale : les élections professionnelles en cours (lancement des tests le 30/04/2026) et la préparation du PLF 2027 dont l'objectif est d'éviter un nouveau schéma d'emploi négatif.

Elle revient, ensuite, sur les sujets évoqués en ouverture de séance concernant :

- o La mobilité interne : expérimentation en 2026 de nouveaux cycles mensuels de mobilité, qui donnera lieu à une évaluation, en concertation avec les organisations syndicales (OS). Parallèlement, les services doivent faire preuve de créativité pour favoriser la montée en compétences des agents, mieux accompagner les candidats internes (ex. : CVthèque). L'enjeu est de favoriser l'agent motivé en interne plutôt que rechercher le candidat externe idéal.
- o Pyramidage : si le repyramidage en A a été satisfaisant, des difficultés persistent pour les agents de catégorie C (impact sur les DIR et VNF). La DRH accompagnera les services pour ajuster les effectifs.
- o Réintégrations : l'adjointe à la DRH rappelle que le ministère ne fait pas de réintégration forcée. Il s'appuie sur les obligations légales et prône un processus de dialogue à partir des souhaits de l'agent et l'avis du service. Par ailleurs, la DRH a réalisé un parangonnage pour recenser les pratiques d'autres ministères.

Afin de poursuivre le dialogue en séance avec les services, il est proposé deux ateliers pour lesquels des agents de la mission MS3P et de la sous-direction RM ont apporté leur expertise. Les thématiques de ces ateliers avaient été choisies avec les deux DREAL lors d'une réunion

préparatoire.

Le premier atelier aborde **la problématique des parcours professionnels et de la mobilité interne** : *qu'est-ce qu'un parcours dynamique et valorisant dans le contexte de moindre mobilité en raison de la raréfaction des postes vacants d'une part et de nouvelles aspirations des agents en termes d'équilibre vie professionnelle et vie personnelle d'autre part ?*

Les recruteurs centrent rapidement les échanges d'expériences et besoins sur la mobilité interne qui doit être facilitée pour permettre aux agents de développer un parcours localement. La sous-direction RM rappelle qu'il reste essentiel de respecter le principe d'équité entre les candidats (recevoir les candidats externes permet également de constituer des viviers).

La notion de « proximité locale » peut être réinterrogée : elle ne s'inscrit pas nécessairement dans le cadre de la direction, mais peut être élargie à un périmètre géographique restant acceptable (ex. : bassin nantais + Vendée/Maine-et-Loire, ZGE...).

Le « switch » entre candidats internes est évoqué comme une piste intéressante (au sein d'un bassin de vie), mais encore compliquée pour les recruteurs : il serait nécessaire de disposer d'autorisations de postes qui puissent ensuite être refermées.

La culture du recruteur, reste à améliorer, non seulement pour savoir mieux gérer les offres d'emplois, entretiens de recrutement... mais aussi pour lui permettre de prendre plus de « risques » en acceptant de considérer des candidatures éloignées du profil recherché (en prenant en compte les compétences transversales transférables) ou ayant été en difficulté dans un autre contexte.

Il reste enfin à redonner envie aux agents de se porter candidats, malgré un contexte qui peut sembler décourageant : cela passe par une nouvelle culture du manager – recruteur plus ouvert à des profils plus ou moins éloignés de l'offre d'emploi, par une offre de formation permettant de combler les écarts de compétences.

Le second atelier concerne les **réintégrations**. Parfois vécu comme « forcé », le dispositif de réintégration s'avère chronophage pour les services ; il peut être ressenti comme inéquitable par les candidats à la mobilité.

Les règles régissant les retours de disponibilité sont ré-évoquées ; elles diffèrent selon les cas (disponibilité pour convenance personnelle, suite à un détachement, suite à un congé parental, disponibilité de droit...). Il apparaît nécessaire de mieux informer l'ensemble des services de ces dispositifs : aujourd'hui, les DDI manquent d'informations.

La question des candidats jugés comme difficiles est évoquée : comment les inciter à la mobilité ?

Quelques solutions ont été identifiées telles un accompagnement renforcé des agents éloignés de l'emploi via le tutorat, la mise en œuvre de formations adaptées.

Des outils sont, également, mis à la disposition des services : le kit réintégration de la MS3P à destination des RH de proximité, un recensement des pratiques dans d'autres ministères (exemple du ministère des Solidarités où les réintégrations sont imposées).

Il est noté que pour que le processus « ruisselle », il faut veiller à ce que l'information arrive jusqu'aux RH de proximité pour une meilleure prise en charge de la problématique, ce qui n'est actuellement pas le cas pour les DDI.

Est également évoqué la situation des agents en situation d'usure professionnelle qui sont réintégrés malgré une inaptitude physique ou mentale.

3) Actualités du CMVRH

Pierre Roux présente les actualités du moment :

- La fusion FORCQ-CMVRH, au 1^{er} mai 2026, pour unifier la gouvernance, simplifier et optimiser l'organisation en rendant plus lisible l'offre de services, en centralisant les fonctions supports pour une gestion financière plus robuste (harmonisation des pratiques des CVRH avec un pilotage national). L'enjeu est de conforter l'ancrage territorial des CVRH (maillage territorial maintenu avec 10 CVRH), d'unifier la gouvernance, de disposer d'une ingénierie de formation renforcée (développement des formations et outils à distance).
- La généralisation de la formation transition écologique pour tous les agents de la Fonction Publique de l'État, d'ici fin 2027, comprenant des modules obligatoires de sensibilisation sur la plateforme MENTOR. Le CMVRH proposera en sus des ateliers pratiques et des modules d'approfondissement (hors DDI, gérées par le ministère de l'Intérieur)
- L'appel aux formateurs internes occasionnels (FIO) qui assurent 80 % de notre offre de formation. Acteurs essentiels dans la transmission des savoirs et des pratiques à haute technicité, ils garantissent la qualité et la pérennité des formations pour vos agents par le maintien de leurs compétences techniques, l'acquisition de compétences transverses (prise de parole, pédagogie, gestion de groupe, animation de réseau) transposables dans vos services.

Nota : pour plus d'informations, voir le [netboard](#)

4) Bilans, actions emblématiques 2025 et perspectives 2026 du CVRH de Nantes

Lionel Benchetrit dresse le bilan des principales actions réalisées dans le cadre des orientations 2025. Ces dernières visaient à :

- développer les ateliers d'échanges de pratiques pour accompagner les managers,
- aider les services employeurs sur la thématique du maintien dans l'emploi (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, reclassement),
- assurer des permanences conseil à l'agent et aux services dans les locaux des services à la demande,
- poursuivre l'animation et d'accompagnement des FIO
- participer à la dynamique de l'année de la mer.

A la demande des services, une nouvelle orientation avait été ajoutée afin de veiller particulièrement à la prise en compte l'accompagnement des collectifs en difficulté.

Le **bilan de l'activité 2025** est, ensuite, présenté par chaque pôle :

- pour une version synthétique voir le [diaporama](#)
- pour plus de détails, se référer au [netboard](#)

🕒 **Conseil aux Services :**

- o 33 actions en 2025 (dont 11 actions d'accompagnement de collectifs en difficulté)
- o Témoignages de la DIRM Namo sur l'utilisation de *drivers* (outils qui permettent d'identifier les caractéristiques propres à chacun) pour mieux se connaître et, ainsi, mieux interagir avec son collectif de travail présentés lors d'un séminaire des cadres et de la DDTM 85 sur l'utilisation des *drivers* pour aider les managers à mieux gérer leur plan de charge.

Plus d'infos : <https://www.cmrh.developpement-durable.gouv.fr/connaissance-de-soi-decouverte-de-l-autre-a5270.html>

🕒 **Conseil à l'Agent :**

- o +13% d'entretiens en 2025 (335 entretiens pour 185 agents).
- o Mise en œuvre de nouveaux ateliers : CV, lettres de motivation, LinkedIn, bilans de parcours.
- o Accueil des lauréats : étendu aux attachés, catégorie B, et bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs handicapés).

🕒 **Formation et Concours :**

- o 202 sessions prévues en 2026 (légère baisse en 2025 due notamment à la période de services votés, à la limitation des déplacements et au nouveau système d'inscription).
- o Transition Écologique : 62 agents formés à l'atelier 1 en Bretagne, 38 en Pays de la Loire.
- o Webinaires : Succès des thèmes comme l'éolien en mer en partenariat avec l'université Gustave Eiffel (733 inscrits).
- o Zoom particulier sur les formations police de l'eau et de la nature, son commissionnement et la formation accessibilité du cadre bâti aux personnes handicapées : prise de poste CCDSA
- o Préparation aux concours : 41 sessions pour 369 agents, taux de réussite stable (~50% pour les oraux).
- o Recrutements sans concours : Appui aux DREAL/DDT (ex. : 21 candidatures pour 2 postes en catégorie C).

Sont, ensuite, présentées et soumises au débat les **quatre perspectives 2026** du CVRH de Nantes :

- Faire connaître et déployer la nouvelle offre de conseil à l'agent
- Mieux connaître les besoins des territoires pour mieux y répondre
 - Saisir l'opportunité des permanences dans les services pour améliorer notre écoute sur tous nos champs d'activité
 - Créer des rencontres « compétences »
 - Développer les formations en MOD (maîtrise d'ouvrage déconcentrée)
- Promouvoir la Formation TE pour tous les agents
- Déployer des ateliers Récit Ministériel auprès des services (en coordination avec la DCOACH)

Ces orientations sont approuvées par les membres du CODOR.

Pour les prochains CODOR, le collectif souhaite un retour au format présentiel et il aimerait poursuivre le format de cette année d'atelier thématique RH (plutôt qu'un panorama exhaustif)

La directrice de la DREAL Pays de la Loire,
Présidente du Comité d'Orientation,

Anne Beauval