



MINISTÈRES
TRANSITION ÉCOLOGIQUE
COHÉSION DES TERRITOIRES
MER

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ATELIER 1 – PROGRAMMATION 2021

RESEAU DU CONSEIL A L'AGENT

INTEGRATION DES NOUVEAUX CMC
LUNDI 15 MARS 2021



Direction des Ressources Humaines

Service du développement professionnel et des conditions de travail
Mission du suivi personnalisé et des parcours professionnels et FORCQ 3

Accueil - Brise-glace ! Bienvenue à tous !



Pour faire connaissance : au-delà de votre prénom - nom et du CVRH dans lequel vous travaillez, **parmi la liste suivante, choisissez-en une à partager avec le groupe !**

Et nous dire de quoi vous avez besoin aujourd'hui : quelles attentes pour cette demi-journée ?

3min par personne !!

Finalités et programme

1. Prendre connaissance des acteurs du réseau du conseil à l'agent, des dispositifs communs et complémentaires, du contexte et des enjeux RH
2. Créer des liens entre acteurs
3. Savoir mobiliser les bons leviers au regard des entretiens menés auprès des agents et des services
4. Savoir prescrire les offres de service et les connaître



14H15-14H45 - **Présentation croisée du réseau du conseil à l'agent** - *Interventions de Nadine Bonhotal – Georges Desclaux – Cécile Parisy*

14H45-15H20 - **Professionalisation métier** – présentation du parcours formation – acculturation – socle commun – outils - *Interventions de Marie THEVENIN (CVRH de Tours)- Audrey Barbier et Cécile Bernard (CVRH de Macon)-Virginie Cauchois (CVRH de Rouen)*

15H20-15H30 - *Pause*

15H30-15H50 - **Focus sur les entretiens et bilans de carrières** – *Intervention de Mathieu Guyot (CVRH Clermont)*

15H50-16H30 - **LDG mobilité et LDG promotions et parcours professionnel** - Ce que cela change pour le réseau du conseil à l'agent - Les premiers retours d'expériences – *Interventions de François BRETON chargée de mission d'encadrement – référent du corps des A et Coline PERRIER chargée de mission des ITPE première affectation et des IIM*

16H30-16H50 **Témoignages des CMC du réseau - Mes conseils - Mes meilleurs outils – les relais externes** - *Interventions de Gilles Dedieu et Mathieu Guyot (CVRH Clermont)*

16H50-17H - **Conclusion** - Avec quoi repartez-vous? Tour de table des participants – *Intervention de Nadine Bonhotal et Cécile Parisy*

Présentation du réseau du conseil à l'agent

1. La parole à **Georges DESCLAUX** – coordonnateur : les IGRH en action
2. La parole à **Nadine BONHOTAL** : les CMC en action
3. La parole à **Cécile PARISY** : les CME en action



Georges Desclaux

Ingénieur Général des Ponts des Eaux et des Forêts

Coordonnateur

Tél. 05 61 58 59 36 Port. 06 14 48 28 72

CGEDD - MIGT Toulouse

Mél. georges.desclaux@developpement-durable.gouv.fr



Georges DESCLAUX

IGRH

MIGT Toulouse

Référent national des IGRH

Devise: **" L'avenir ne se prévoit pas,
il se prépare. "** *Saint-Exupéry*



Nadine BONHOTAL

Cheffe du bureau de l'animation des services de la formation

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

Service du développement professionnel et des conditions de travail

DRH-SG

Co-animatrice avec Cécile PARISY du réseau du conseil à l'agent (CMC/CME)

Ma devise: « ***Le doute est le commencement de la sagesse*** ». *Aristote*



Cécile PARISY

Chargée de mission des parcours professionnels
et appui à l'animation et la coordination de la
Mission de suivi personnalisé et des parcours professionnels (MS3P)

Co-animatrice avec Nadine BONHOTAL du réseau CMC/CME

Service du développement professionnel et des conditions de travail
DRH-SG

Ma devise "*La vie, c'est comme une bicyclette,
il faut avancer pour ne pas perdre l'équilibre.*"

Albert Einstein



Laurent PAILLARD

Conseiller aux cadres dirigeants

Délégation aux cadres dirigeants

SG

Ma devise: *"de préférence aux grands discours,
essayons d'avancer tout simplement"*

Missions respectives

Délégation aux cadres dirigeants

Population: cadres dirigeants (et vivier)

- Conseiller les cadres dirigeants et les recruteurs
- Gérer les processus de nominations sur les emplois dirigeants
- Piloter la maîtrise d'ouvrage de dispositifs d'accompagnement des cadres dirigeants
- Conduire les exercices d'évaluation et d'harmonisation des régimes indemnitaires des cadres dirigeants

• IGRH (CGEDD)

• **Population: cadres supérieurs**

- - Assurer le suivi et le conseil en orientation des cadres supérieurs
- - Accompagner la DelCD dans la détection de cadres supérieurs à fort potentiel (vivier des cadres dirigeants), l'évaluation des cadres dirigeants (revue des cadres) et le processus d'affectation sur les emplois de cadres dirigeants
- - Contribuer au processus d'harmonisation des propositions de promotions concernant les cadres supérieurs

CME (DRH/D/MS3P):

Population: A+, A, B

- Conseiller les agents pour l'accompagnement de leur parcours professionnel
- Favoriser des parcours professionnels répondant aux besoins des services et des agents
- Aider les services dans la recherche de profils ou en vue du règlement de situations individuelles complexes
- Expertiser la mise en œuvre des politiques de recrutement, mobilité, promotion et développement professionnel
- Contribuer à la valorisation des métiers, à l'appui aux écoles et à l'évolution de l'offre de formation
- Copiloter le réseau

CMC (DRH/D/CMVRH):

Population: A+, A, B, C

- Conduire des entretiens et bilans de carrière
- Mener des entretiens de repositionnement ou de reconversion / transition professionnelle
- Aider à la valorisation des parcours professionnels (CV)
- Donner avis d'opportunité sur les bilans de compétence

Organisation

DeICD:

Rattachement direct à la SG

La délégation est composée de **6** personnes

Réseau des IGRH:

Les IGRH sont membres permanents du CGEDD

44 IGRH dont 31 en MIGT (échelon territorial du CGEDD) et 13 en section (échelon central du CGEDD)

Organisation duale : **IGRH de MIGT ou fonctionnel IGRH de secteur**

Rattachement des cadres A+ en fonction des services

Réseau des CME / DRH MS3P

Service du développement professionnel et des conditions de travail

1 chargée de mission parcours professionnels en coordination transversale

10 chargés de mission d'encadrement référents par corps, organisés en pôles (pôle des administrateurs civils, des architectes urbanistes de l'État et des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts / Pôle des attachés, chercheurs et contractuels / Pôle des ITPE / Pôle catégorie B et autre corps de A)

Réseau des CMC / DRH /

Service du développement professionnel et des conditions de travail / CMVRH :

35 conseillers mobilités carrière répartis sur 10 CVRH (Aix en Provence, Arras, Clermont-Ferrand, Mâcon, Nancy, Nantes, Paris, Rouen, Toulouse, Tours)

+
Centre d'évaluation, de documentation et d'innovation pédagogiques (Cedip)

Activités

DeICD:

- suivi/accompagnement des cadres dirigeants;
- détection de cadres supérieurs susceptibles de candidater à des emplois de cadres dirigeants;
- pilotage opérationnel des processus de nomination sur emploi de cadres dirigeants : publication des avis de vacance, organisation des processus de recrutement et d'audition, préparation des arrêtés de nomination, gestion des obligations déontologiques, nomination équilibrées;
- déploiement de dispositifs d'accompagnements spécifiques
- pilotage des dispositifs indemnitaires associés aux emplois de cadres dirigeants.

IGRH:

20 à 30% en moyenne de l'activité

- **entretiens d'orientation** dans l'année de prise de poste, puis tous les 2 à 3 ans (objectif de 1500 à 2000 entretiens/an) - une montée en puissance du volume des entretiens / développement en administration centrale (guide spécifique DRH-CGEDD + FIDOR)
- **contribution au processus de promotions des A+ (fonction d'harmonisateur)**

CME / MS3P:

Des activités variables selon les populations suivies par corps :

- Entretiens de conseils, entretiens de recrutement (sortie d'école) + gestion de situations complexes (retour de détachement, réintégration) + interface avec le service de gestion
- Constitution de la doctrine par corps et intercorps : LDG (expertise sur les politiques de recrutement, mobilité, concrétisation, promotion et développement professionnel)
- Rôle de conception de documents de références / Communication et interventions extérieures
- « tête de file » pour piloter le développement de la constitution des « viviers » = « chasseur de tête »/ et la généralisation de la revue des cadres

CMC:

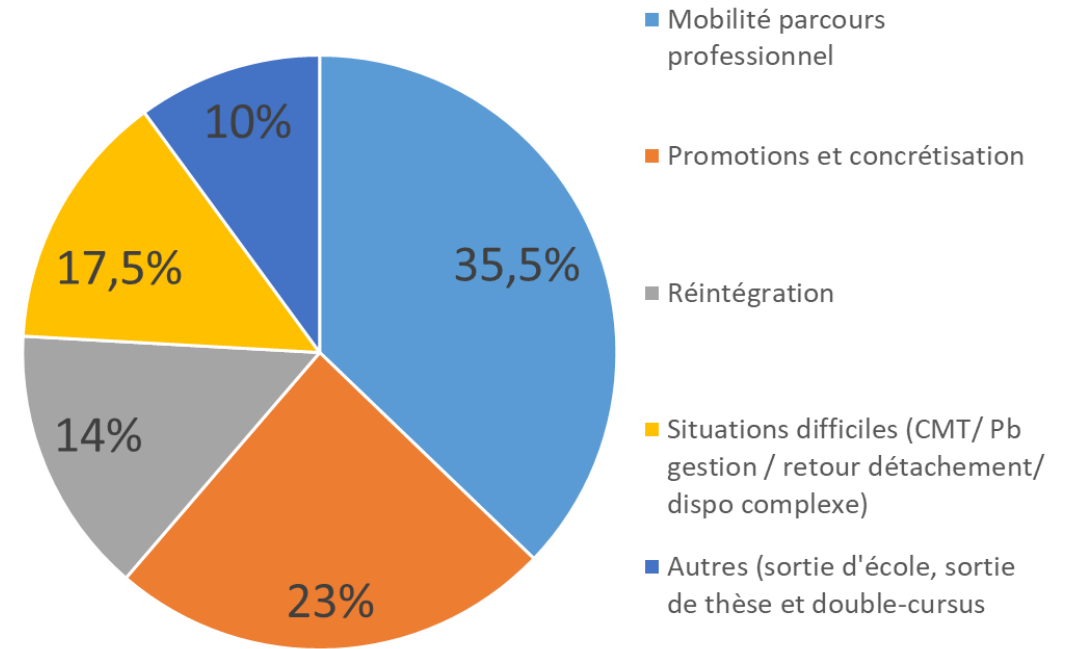
L'action du CMVRH :

- conseiller les services
 - **conseiller les agents : 10,13%**
 - **Les CMC cumulent selon les CVRH des fonctions de conseils aux services**
 - former les agents,
 - recruter et rechercher des compétences,
 - capitaliser et partager ses ressources.
-
- Entretiens thématiques (85%): CV; lettre de motivation, préparation à un entretien de recrutement
 - Entretiens préalables à un bilan de compétences (1%)
 - Bilan de carrière (9%)
 - Entretien de carrière (5%)
 - Participation à des forums de mobilité, événements nationaux ou locaux

La MS3P

1. favoriser des parcours professionnels répondant aux besoins des services et des agents ;
2. assurer un accompagnement personnalisé des agents des corps d'encadrement du ministère, plus particulièrement dans le domaine de leur carrière ;
3. animer, avec la direction du centre ministériel de valorisation des ressources humaines, l'action du réseau constitué par ses chargés de mission et les conseillers mobilité carrière en centre de valorisation des ressources humaines, et contribue à l'animation de la filière « ressources humaines »;
4. apporter son expertise dans la définition et la mise en œuvre des processus mobilité et promotion.

1906 entretiens tout corps confondu (A/ A+ titulaires et contractuels et B administratifs et techniques)



Professionnalisation métier – présentation du parcours formation – acculturation – socle commun – outils –

Interventions de Marie THEVENIN (CVRH de Tours)- Audrey Barbier et Cécile Bernard (CVRH de Macon)-Virginie Cauchois (CVRH de Rouen)



Focus sur les entretiens et bilans de carrières

Intervention de Matthieu Guyot (CVRH de Clermont)

Secrétariat
général

CMVRH
Centre Ministériel
de Valorisation
des Ressources Humaines



Mathieu GUYOT

Conseiller en évolution professionnelle
CVRH de **Clermont-Ferrand**

Ma devise : *"ce que je fais m'apprend ce
que je cherche"* Pierre SOULAGES



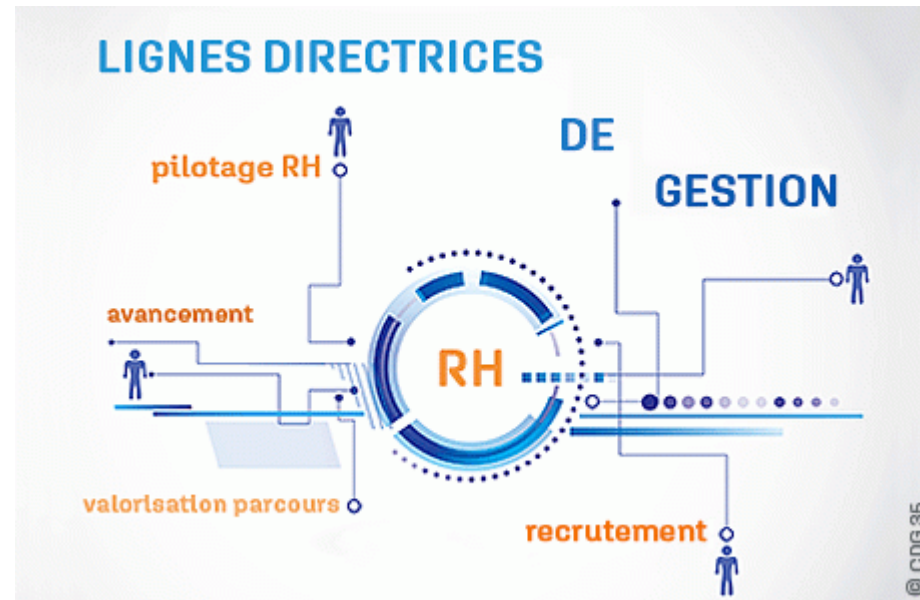
15H20-15H30



LDG mobilité et LDG promotions et parcours professionnel

Ce que cela change pour le réseau du conseil à l'agent - Les premiers retours d'expériences

Interventions de François BRETON chargée de mission d'encadrement – référent du corps des A et Coline PERRIER chargée de mission des ITPE première affectation et des IIM



1. Focus sur les LDG mobilité

Nouveautés de l'année 2020

- Mise en place des Lignes directrices de gestion relative à la mobilité,
- Première année où les CAP ne sont plus compétentes en matière de mobilité,
- Mise en place du fil de l'eau ABC,
- Fil de l'eau à enjeux : introduction des postes des services déconcentrés,
- Nouveau site internet : le portail ministériel du recrutement,

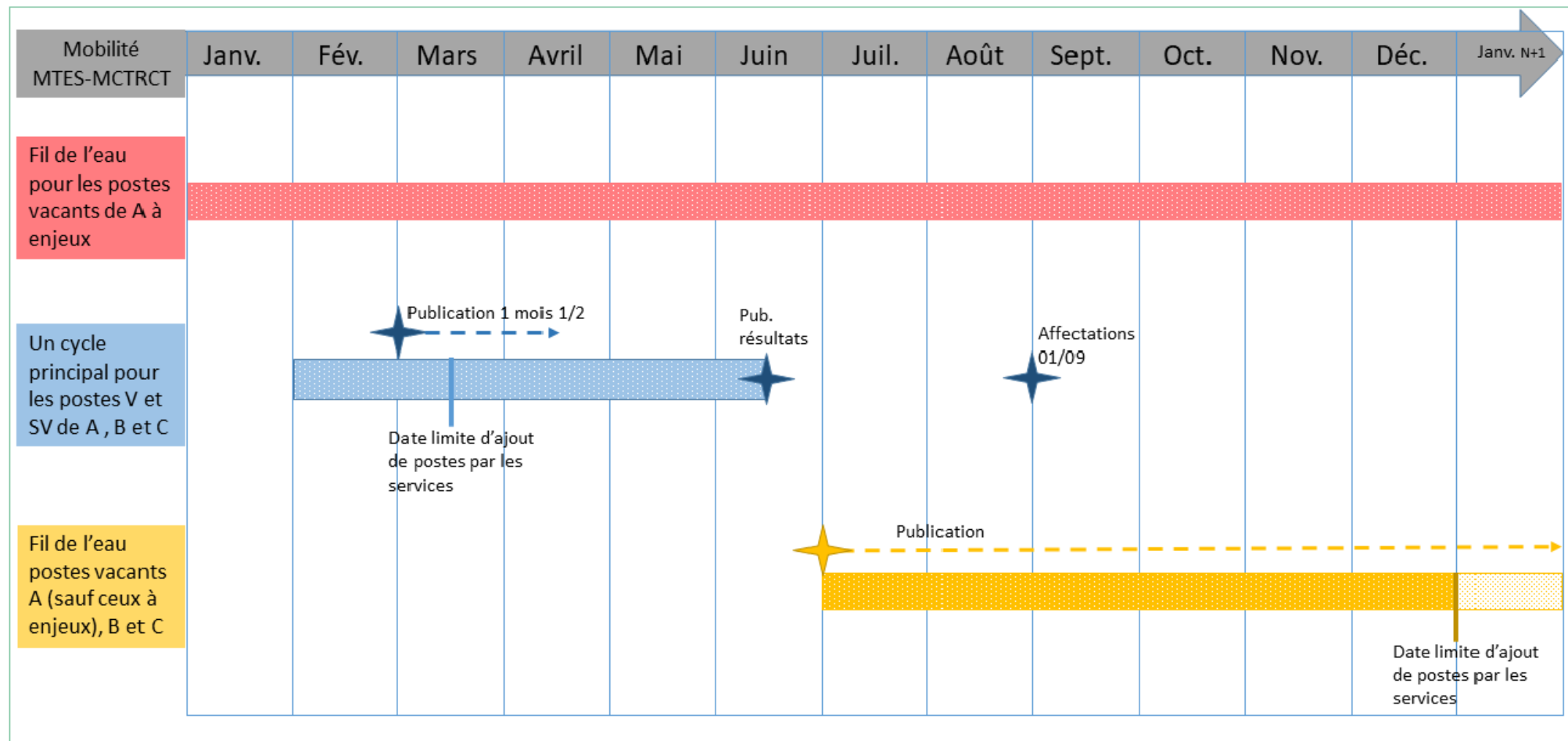
<https://www.recrutement.developpement-durable.gouv.fr/accueil>

- Utilisation de RenoiRH pour le fil de l'eau ABC
- Liste unique de postes A/A+, liste unique de postes B/B+



1. Focus sur les LDG mobilité

Le calendrier



1. Focus sur les LDG mobilité

Les agents concernés et non concernés

- Agents concernés :
 - fonctionnaires des corps du MTE/MCTRCT/Mer
 - administrateurs civils et attachés d'administration de l'Etat
 - ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts
 - chargés d'études documentaires et assistants de service social
 - agents non titulaires ayant signé un CDI
 - ouvriers d'Etat
 - IIM, TSEI, IAE, TSMA ...
- Agents non concernés :
 - DGAC
 - conseillers techniques de service social
 - emplois de cadres dirigeants

1. Focus sur les LDG mobilité

La démarche à suivre

1.

Se rendre sur le site
du recrutement ou de
la PEP (plus de
publication sur
Mobilité)



2.

1ers échanges avec les
contacts inscrits sur
les fiches de postes



3.

Dépôt de PM104 et
entretiens



4.

Attente de la
publication des
résultats par la DRH

1. Focus sur les LDG mobilité

Chiffres clés mobilité année 2020

Cycle 2020-9

4398 publications
5201 candidatures
46% candidats affectés

Fil de l'eau à enjeux

319 publications
486 candidatures
44% candidats affectés

Fil de l'eau ABC

4627 publications
1611 candidatures
+40% candidats affectés

Source : bureau RM2

Durée de vacance des postes :

- Cycle 2020-3 : 8 mois pour la liste principale et 6,5 mois pour la liste additive
- Cycle 2020-9 : 6 mois
- Fil de l'eau ABC : 3,5 mois
- Fil de l'eau à enjeux : presque 4 mois

2. Focus sur les LDG parcours pro et promotions

Introduction :

- La [loi n°2019-828 du 6 août 2019](#) relative à la transformation de la fonction publique a supprimé les compétences des CAP en matière de mobilité et de promotion.
- Elle a prévu l'édition de lignes directrices de gestion qui constituent des documents de référence dans ces domaines.
- Les lignes directrices de gestion en matière de **parcours professionnels et de promotion** entrent en vigueur pour l'élaboration des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude au titre de l'année 2021.
- Elles seront ajustées, en tant que de besoin, à l'issue de la première année de mise en œuvre et ultérieurement pour tenir compte des retours d'expérience et seront révisées en tout état de cause à minima tous les cinq ans, comme prévu par le décret.



<http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/avancement-et-promotion-a17890.html>

http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/IMG/pdf/ldg_promotions_edition_2020_version_novembre_2020_cle0a5111.pdf

2. Focus sur les LDG parcours pro et promotion

Les agents concernés et non concernés

- Agents concernés :
 - Les fonctionnaires des corps pour lesquels le ministère est autorité de nomination ;
 - Les attachés, les administrateurs civils, rattachés pour leur gestion à nos ministères ;
 - Les IPEF, CED, ASS affectés dans un service de nos ministères ou exerçant leurs fonctions dans un établissement public sous la tutelle de l'un de ces ministères;
 - Les contractuels relevant des quasi-statuts de nos ministères.
- Agents non concernés :
 - Les agents des corps de la DGAC qui sont couverts par des LDG spécifiques et compatibles avec les présentes LDG ;
 - Les agents du corps des chargés de recherche du développement durable et du corps des directeurs de recherche du développement durable pour lesquels la commission d'évaluation est souveraine ;
 - Les emplois des cadres dirigeants ;
 - Les OPA (Ouvriers des parcs et ateliers).

2. Focus sur les LDG parcours pro et promotion

Les grands principes définis par les LDG en matière de valorisation des **parcours professionnels**

- **Valoriser et encourager les parcours diversifiés** des agents au sein de notre pôle ministériel qui se caractérise par une pluralité de politiques publiques qui ancre nos services au cœur des territoires, promotion d'une alternance de postes au sein et en dehors du ministère, afin de développer des parcours qui permettent de construire de la compétence en évoluant dans différents environnements professionnels et en traitant des situations complexes.
- **Les fonctions de spécialistes et d'experts** s'inscrivent dans des parcours plus spécifiques.
- **L'agent est acteur de son parcours professionnel, avec l'appui de services de formation et de conseil à l'agent.** Il sera accompagné, en particulier aux moments clés de son parcours professionnel (primo-affectation, mobilité, promotion, réorganisation, réintégration...) grâce à l'expertise du réseau conseil à l'agent tout en bénéficiant de l'offre ministérielle RH en matière de développement et d'adaptation des compétences (formation, outils, guides...) et d'accompagnement aux transitions professionnelles.



<http://intra.portail.e2.rie.gouv.fr/accompagnement-des-parcours-professionnels-a17867.html>

2. Focus sur les LDG parcours pro et promotion

Les grands principes définis par les LDG en matière de valorisation de promotion

- Un cadre ministériel unique qui pose des **critères d'analyse de la valeur professionnelle et de la qualité des parcours professionnels partagés** pour apprécier les candidatures des agents proposés à la promotion (de corps ou de grade);
- Réaffirmation des garanties en ce qui concerne le traitement en équité des candidatures par le service employeur: **principe de non-discrimination, égalité entre les femmes et les hommes et transparence avec des retours d'information pour les agents;**
- Le principe de la **déconcentration managériale** est affirmé et garanti par la définition du rôle de chacun des acteurs du processus, chef de service, harmonisateur et direction des ressources humaines ;
- Les volumes de promotion restent définis par l'application des textes statutaires.

2. Focus sur les LDG parcours pro et promotion

CRITERES COMMUNS (pages 17 et suivantes)

L'évaluation de la valeur professionnelle :

- Les qualités développées et les compétences acquises ;
- L'implication, l'investissement dans l'exercice des fonctions ;
- Les résultats obtenus sur les différents postes.

L'analyse de la qualité du parcours :

- La nature des fonctions exercées ou des postes occupés ;
- La durée des fonctions ou des postes en regard de l'intérêt du service et de l'enrichissement de la carrière de l'agent ;
- La variété des projets ou des dossiers traités ;
- La variété des environnements (hiérarchiques, géographiques, employeurs, services déconcentrés, administration centrale, interlocuteurs...).

⇒ **Lutte contre les discriminations : répartition F/H des promus cohérente avec promouvables**

2. Focus sur les LDG parcours pro et promotion

CONCRETISATION – Lien avec le conseil à l'agent

Adéquation entre d'une part le corps et le grade et, d'autre part, le niveau des postes occupés par les agents.

- **Tableau d'avancement (TA) du 1^{er} au 2^{ème} niveau en catégorie A :**
 - Les agents peuvent être nommés sur place mais une requalification ou un élargissement des missions sera utilement opéré par le/la chef(fe) de service si le niveau du poste occupé lors de la promotion n'est pas adapté.
 - Dans tous les cas, les agents qui effectueront une **mobilité fonctionnelle**, structurelle ou géographique correspondant à leur nouveau grade assureront une **meilleure valorisation de leur parcours professionnel, notamment en vue de l'accès au 3^{ème} niveau de grade.**
- **Liste d'aptitude (LA) de B en A :**
 - la règle reste la **mobilité fonctionnelle ou structurelle** sauf s'ils occupent déjà un poste correspondant au niveau de responsabilité de leur nouveau corps depuis moins de 4ans (p.26).
- **Liste d'aptitude (LA) de C en B :**
 - le **redimensionnement du poste** doit être privilégié et recherché si le poste tenu ne correspond pas au niveau de responsabilité du nouveau grade. Si impossible alors la mobilité au sein de la structure doit être privilégiée (p.26)

Merci de votre attention

QUESTIONS ?

Témoignages des CMC du réseau - Mes conseils - Mes meilleurs outils – les relais externes

Interventions de Gilles Dedieu et Mathieu Guyot et tous les
autres CME présents

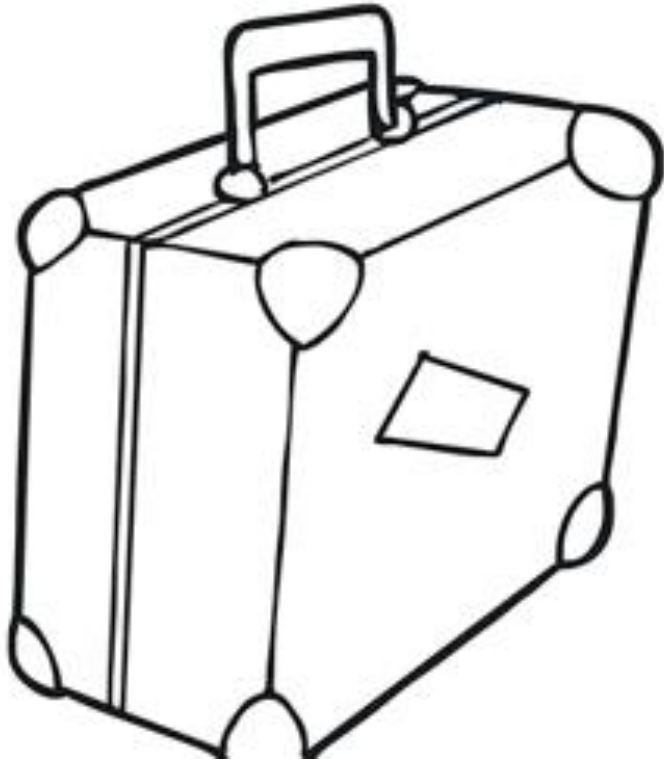


Documents clefs – sites / liens utiles à compléter

- <https://marieth.netboard.me/rwseauconseils/?tab=285405>
- Oui, c'est un métier !
- https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/coll_outils_de_la_GRH/CMC-guides-pratiques.pdf
- <https://www.fonction-publique.gouv.fr/conseil-mobilite-carriere-et-laccompagnement-personnalise-des-agents-dans-services-de-letat-guides>
- le nouveau guide DGAFP très complet : [https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/Guide AP MP WEB Ed-2020.pdf](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/Guide_AP_MP_WEB_Ed-2020.pdf)

Conclusion - Avec quoi repartez-vous? Tour de table des participants

Intervention de Nadine Bonhotal et Cécile Parisy



Les suites – prochains ateliers



- **RDV le 29 mars – atelier réseaux sociaux professionnels**
- **Thème restructuration (avril/mai)**
 - différentes positions administratives dans le cadre d'une mobilité liée à une restructuration
 - leviers des CMC / Échange sur la structuration du conseil à l'agent dans les DREAL et les SGC.
 - accompagnement des agents en reconversion ; des éléments de compréhension, des études de cas des dispositifs rupture conventionnelle, IDV, cumul d'activité, auto-entrepreneurial
- **Thème : cas sensibles (mai/juin)**
 - accompagnement des agents en CLM pour leur reprise d'activité (travail avec l' AS, le service, en amont et en aval),
 - accompagnement des agents devenus inaptes/en procédure de reclassement.

**Vos demandes, besoins, idées, envie de contribution et de porter un sujet ?
Contactez nous !!!**



à tous

et particulièrement à l'appui à la coordination de
cet atelier :



Marie THEVENIN

Responsable du Pôle Itinéraires Professionnels

CVRH de **Tours**

Ma devise : *"On gagne sa vie avec ce que l'on reçoit mais on la bâtit avec ce que l'on donne."*

Winston Churchill