

## Réforme territoriale et adaptation de l'organisation du CMVRH

### 1 – Eléments de contexte

- Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République et création de nouvelles régions ;
- Contexte de réduction des moyens et des effectifs, nécessitant une gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences.

### 2 - Principes guidant la réflexion

#### En interne CMVRH

- les implantations des entités ne sont pas remises en cause ;
- une accélération de l'intégration du CMVRH qui s'inscrit dans le prolongement des principes de fonctionnement du service à compétence nationale, tenant compte notamment de l'histoire des entités, des compétences existantes et des partenariats en place ;
- l'équité de traitement entre toutes les entités dans un esprit "gagnant – gagnant" permettant aux agents et collectivement aux entités de se retrouver dans les évolutions à venir ;
- la valorisation de l'ensemble des missions assurées au sein des entités ;
- une bonne complémentarité dans les missions et les fonctions par groupements d'entités.

Toutes les entités seront concernées par les évolutions.

#### En externe

- un dispositif lisible et simple pour les bénéficiaires = 1 référent identifié ;
- le CMVRH doit rester un service de proximité réactif pour les directions de programme et les services territoriaux.

### 3 – Adaptation des périmètres d'intervention des entités

Le séminaire de Toulouse a dégagé un scénario d'adaptation de l'organisation territoriale du CMVRH (cf annexe n°2). Une lecture des dessertes routières et ferroviaires conduit à positionner Tours comme CVRH *référent* de la nouvelle région ALPC, Toulouse sur LRMP, Clermont-Ferrand sur AURA et Mâcon sur BFC.

- Le statut référent-associé : chaque CVRH est *référent* de sa ou de ses régions d'implantation à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour l'ensemble de ses domaines d'intervention. Compte tenu des liens historiques et des capacités de chacune des entités, il est également en position d'*associé* d'un ou deux autres CVRH de proximité (exemple: Mâcon deviendra référent Bourgogne - Franche-Comté et associé de Clermont-Ferrand pour la région Rhône-Alpes Auvergne). Les équipes de direction des entités vont se coordonner pour faciliter la mise en place de ce nouveau mode de fonctionnement en région.

Les agents des services ne modifieront pas brutalement leurs habitudes de fréquentation des CVRH, notamment dans le champ de la formation, d'autant que dans ce domaine la logique de rapprochement de l'offre de formation des services demeure une priorité. C'est pourquoi les rôles de référent et d'associé sont étroitement imbriqués.

- Arrêté de création du CMVRH : modification de l'annexe - cf annexe n°1

### 4 - Activités concernées par l'adaptation de l'organisation interne du CMVRH

L'adaptation de l'organisation interne du CMVRH sera progressive et concernera à terme l'ensemble de ses champs d'intervention. L'effort d'intégration sera porté dans l'immédiat sur les domaines de la

formation et des fonctions support.

Domaine de la formation, une spécialisation entre les entités

Par spécialisation, il faut comprendre que 3 ou 4 entités seront responsables de la conception des actions de formation, qui seront ensuite proposées en déploiement aux autres CVRH. Les propositions de spécialisation thématique des entités ou groupements d'entités dans le champ de la formation seront organisées en fonction de critères les plus objectifs possibles (enjeux territoriaux, niveau d'implication des services, partenariats existants entre les entités...). Ces critères, élaborés collectivement par le CODIR du CMVRH, permettront une approche plus fine au niveau de chaque entité et en fonction des positionnements par itérations successives des autres entités.

Du fait de son positionnement non rattaché à un territoire donné et de la complémentarité de ses activités avec celles des CVRH, le CEDIP apporte une plus-value distincte. Il peut intervenir sur l'ensemble des missions du CMVRH, seul ou en lien avec tout ou partie des CVRH en application des principes de fonctionnement du CMVRH établis au niveau national ainsi que du principe, nouveau, du CVRH territorialement référent en région. Le CEDIP a notamment vocation à apporter sa plus-value dans le domaine de la formation.

Domaine des fonctions supports : Les réflexions engagées depuis plus de deux ans portent sur toutes les fonctions supports : comptabilité, marchés, ressources humaines, hygiène et sécurité, informatique. Des instructions ont été diffusées à l'ensemble des entités en 2014 et 2015. Des orientations nouvelles sont en cours d'élaboration (grâce aux travaux des réseaux des SG, informatique et PEC) et/ou en cours d'examen au sein des entités. Dans ce dispositif, le besoin de maintenir un noyau dur de proximité est confirmé.

Les activités de conseil : les collaborations à l'échelle du CMVRH et entre les entités sont d'ores et déjà nombreuses et diversifiées. Les activités de conseil ont également vocation à être davantage intégrées pour la réalisation d'actions nationales comme d'actions auprès des services territoriaux et des établissements publics partenaires.

## **5 – Échéances**

Les pistes dégagées par le séminaire de Toulouse ont donné lieu à des travaux menés durant l'été à l'échelle de chacune des 11 entités du CMVRH. Des groupes de travail FORCQ/CMVRH se mettent en place.

Un modèle d'organisation cible sera proposé à la DRH d'ici la fin de l'année.

La mise en place effective s'effectuera progressivement au cours de l'année 2016, en fonction des domaines et des commandes.