78 & 80, rue Vaneau – 75007 PARIS
01 42 22 37 02
federation@unsa-defense.org
http://unsa.defense.gouv.fr
http://www.unsa-defense.org

Je vote UNSA ! Le 6 décembre 2018 Je fais voter UNSA !

COMPTE RENDU

Groupe de travail (GT) parcours professionnels mercredi 14 novembre 2018

Cette réunion s'est tenue sous la présidence de l'IGA Jean-Pierre CLERC chargé de la sous-direction mobilité et recrutement (SDMR), assisté des adjoints RH des différentes directions de la DGA.

UNSA Défense était représentée par Stéphane SIMON

ORDRE DU JOUR

1/ Ouverture de séance

2/ Présentation d'un point d'avancement du dispositif parcours professionnels :

- parcours professionnels
- évaluations externes
- rénovation des formations managériales
- rénovation des autres formations de l'encadrement supérieur

3/ Questions diverses.

OUVERTURE DE SÉANCE

Dans la continuité des travaux sur les parcours professionnels à la DGA, la sous-direction mobilité et recrutement à la direction des ressources humaines de la DGA (DGA/DRH/SDMR) tient ce jour la 9ème réunion du groupe de travail relatif aux parcours professionnels.

Le document de politique des parcours professionnels, auquel sont associés le guide des parcours et la version initiale du recueil des types de parcours, a été signé par le Délégué le 27/02/2017. La version initiale du recueil des types de parcours est un document évolutif, une nouvelle version, à paraitre d'ici fin 2018, est en cours de rédaction. Ce recueil vise à fournir des repères pour assurer la cohérence entre les compétences développées par les agents et les besoins de la DGA.

PRÉSENTATION D'UN POINT D'AVANCEMENT DU DISPOSITIF PARCOURS PROFESSIONNELS

Le document de politique des parcours professionnels, auquel sont associés le guide des parcours et la version initiale du recueil des types de parcours, a été signé par le Délégué le 27/02/2017. La version initiale du recueil des types de parcours est un document évolutif, une nouvelle version, à paraitre d'ici fin 2018, est en cours de rédaction. Ce recueil vise à fournir des repères pour assurer la cohérence entre les compétences développées par les agents et les besoins de la DGA.

- Parcours professionnels

Le recueil sera complété :

1. des parcours locaux proposés dans les centres de la DT pour les N1, N2 et N3. Les parcours de DGA EM, DGA ITE, DGA MI, DGA MNRBC et DGA TN seront intégrés au recueil à paraitre. Les parcours des autres centres de la DT sont en cours et seront présentés dans une prochaine édition du recueil. Les centres n'ayant pas encore rendu « leur copie » sont confrontés à diverses difficultés. Pour les centres de taille moyenne il s'agit principalement de problème de ressources pour assurer la mise en place des parcours locaux. Pour les centres de petites tailles l'exercice est compliqué car le nombre de

L'UNSA Défense, ma défense autrement
Personnels Civils des Armées

poste est réduit. Les parcours locaux seront validés par la sous-direction de la mobilité et du recrutement (SDMR) avant d'être intégrés au recueil.

2. des parcours techniques de type MCO[1], SHOM[2] et COM[3] agrémentés des résultats du groupe de travail ENERGIES.

Le nouveau recueil complété des « touches locales » vise à améliorer le dialogue entre les agents et leur hiérarchie et permettre aux agents d'avoir une vision sur les parcours professionnels possibles.

- Evaluations externes

Les objectifs sont de permettre à l'agent de bénéficier d'un accompagnement pour son développement personnel, de permettre à la DGA de mieux connaitre ses personnels et de mieux répondre à leurs attentes professionnelles.
L'évaluation s'effectue dans les locaux d'Eurogroup Consulting, ce choix de ne pas le réaliser sur le lieu de travail de l'agent est voulu afin de créer un dépaysement.
A l'issue de cette évaluation divers documents seront produits :

- un rapport d'évaluation personnel connu uniquement par l'agent,
- une fiche d'orientation rédigée par le consultant à l'usage de la DRH/SDMR,
- une fiche d'entretien rédigée par le conseiller carrière central à l'issue de son entretien avec l'agent,
- une fiche de synthèse donnant l'avis consolidé et collégial de la DGA. Cette fiche sera envoyée au chef de centre, sans attendre les entretiens annuels individuels, il la remettra à l'agent. Cette démarche est destinée à créer un dialogue.

Des entretiens entre les agents et les conseillers carrière centraux ont été réalisés en continue de 2017 à novembre 2018, 477 entretiens post-évaluation ont été réalisés par les conseillers carrière centraux. 418 fiches de synthèses ont été rédigées, dont 228 validées en comité carrières, leur remise aux intéressés est en cours.
Systématiquement les résultats des évaluations externes et l'examen des résultats des entretiens mobilités seront pris en compte dans les orientations professionnelles de l'agent. Cette démarche tend à constituer des viviers robustes pour les postes à pourvoir.

- Rénovation des formations managériales

La prise de poste d'encadrement est assortie d'une formation managériale, en 2018, 166 personnels auront bénéficié d'une formation « parcours fondamentaux du management » (220 inscrits en 2019) et 16 personnels (20 pour 2019) de la formation des encadrants de niveau II et III.

Une réflexion est en cours afin d'enrichir le catalogue de formation des compétences managériales.

- Rénovation des autres formations de l'encadrement supérieur

Engagement sur une refonte du cursus cadre confirmé.

Deux agents civils de la DGA ont été retenus en 2018 pour les formations supérieures diplômantes (FSD).

CONCLUSION :

L'UNSA défense avait demandé lors du dernier CTR DGA de faire un point d'avancement sur le dispositif des parcours professionnels. Lors du dernier GT du 7 novembre 2017 une réunion a été programmée en novembre 2018 pour une présentation complète de l'exploitation des différentes dispositions sur l'ensemble du cycle. Force est de constater le retard pris notamment dans la construction des parcours locaux. L'IGA Jean-Pierre CLERC souhaite voir les managers ou encadrants s'approprier le processus afin de permettre un dialogue construit avec les agents. L'UNSA Défense partage sa vision de voir cette appropriation se faire au travers d'une communication renforcée à l'attention des managers.

L'UNSA Défense veillera au travers de ses représentants locaux à ce que tous les agents bénéficient d'une proposition de parcours professionnel construit, dans l'intérêt de toutes et tous.

(1) SHOM : service hydrographique et océanographique de la marine - (2) MCO : maintien en condition opérationnelle - (3) COM : communication