

COMPTE RENDU

COMITE TECHNIQUE D'ADMINISTRATION CENTRALE (CTAC) du 14 juin 2018

Un Comité Technique d'Administration Centrale présidé par Monsieur BODIN (CGA) et Madame COLLO (SPAC).

UNSA Défense était représentée par Catherine LEGER.

ORDRE DU JOUR

- 1- le plan de formation de l'administration centrale - bilan 2017,
- 2- l'apprentissage.

1 - le plan de formation de l'administration centrale - bilan 2107

Il a été noté qu'un bilan complet de la formation 2017 a été transmis aux organisations syndicales.

Taux d'accès :

104 formations ont été mises en œuvre au profit de 2670 agents pour un coût de 1 100 344€. Le taux d'accès à la formation reste stable par rapport à 2016.

Par catégorie d'agents : le taux d'accès est en légère augmentation pour la catégorie B (55% en 2016 contre 60% en 2017) et en baisse pour les catégories A (55% en 2016 contre 51% en 2017) et C (53% en 2016 contre 52% en 2017).

Les femmes ont toujours un meilleur taux d'accès (57%) que les hommes (49,2%).

Répartition par famille professionnelle :

les 3 matières les plus concernées par la formation sont :

- la gestion des ressources humaines : 16,9% (26,9% en 2016),
- la bureautique : 12,7% (17,7% en 2016),
- le management, direction et aide à la direction : 10,8% (11,5% en 2016).

En 4^{ème} position, se trouvent pour la première fois les formations « Culture défense », qui correspondent aux formations relatives à l'organisation du ministère et aux formations initiales à la prise de fonction.

De plus, les formations « juridiques », « systèmes d'information et de communication » et « culture générale et expression écrite » sont en augmentation. Cette augmentation va se poursuivre en 2018.

Divers :

- une augmentation du nombre de formations internes (23% en 2016, 31% en 2017)
- une mise en place de formations coûteuses a été relevée : 18 agents de la DRM restructurée ont bénéficié d'un effort financier au profit de formation en langues rares (langue persane, arabe, russe, japonais) et d'un bilan de compétences,

- le taux d'absentéisme continue de baisser depuis 3 ans de suite (2,8% contre 3,6% en 2016),
- le nombre de préparation aux examens, concours a augmenté du fait du concours Sauvadet et pour 2018 du concours de B en A,
- la formation RH de proximité : Une réflexion est menée par la DRH/EMA et SCA sur la responsabilité de chaque acteur de la chaîne RH. Dans le cadre de la professionnalisation des RH de proximité, le comité de coordination des emplois de l'administration centrale (CCEAC) a été rénové par la création d'un CCEAC dédié à l'avancement et un autre CCEAC dédié au pilotage qui a en charge de s'assurer de la transmission des informations vers les RH de proximité et de faire en sorte que les difficultés remontent jusqu'à ce comité,
- les formations externes ont un bon taux de satisfaction,
- en 2017, 3 ou 4 conférences ont été mises en place. Pour 2018, il y aura une forte augmentation avec près d'une dizaine.

Devant le nombre d'entretien annuel non réalisé qui descend à 80% dans la marine et s'arrête pour le plus « performant » à 89,76% pour l'armée de terre (le SGA n'est pas le meilleur élève avec 86,67%), l'UNSA a proposé que dans les objectifs des cadres soient inclus tous les ans la réalisation des entretiens au taux de 100% hors détachement, CLM, CLD et retraité de l'année, qui sont des populations souvent non présentes au moment de la campagne des CREP. L'UNSA sera attentive à la suite donnée.

2 - l'apprentissage

Le gouvernement précédent avait fixé le nombre d'apprentis à 500 000, dont 10 000 dans la fonction publique. La note de la DRH-MD du 1^{er} février 2018 a fixé à 1200 le nombre d'apprentis au MINARM sur 4 ans, dont 180 pour l'administration centrale. L'administration centrale a reçu 111 candidatures et en a accepté 107 (62% de la cible).

- les apprentis recrutés sont à forte représentation féminine (69%) ;
- les tranches d'âge des 107 apprentis : 2 ont moins de 18 ans, 24 ont de 18 à 20 ans et le reste ont 21 ans et plus ;
- les diplômés de cette population vont du CAP au diplôme d'ingénieur. Mais le plus grand nombre a un Master ;
- la répartition par employeur met le SGA en premier (53% des apprentis) et les Etats-majors en deuxième (26% des apprentis) ;
- la répartition par métier : ressources humaines (33%) et informatique (26%) sont les 2 premiers.

Certains domaines ont été expliqués : Commerce (employeur ARD), Médias (SGA COM, ...), Démographie (Observatoire social de la défense).

L'orientation de la DRH-MD était de cibler des métiers en tension pour recruter des compétences (informatique notamment) et amener les apprentis à rester au sein du MINARM en les aidant à la préparation aux concours ou en les recrutant en qualité de contractuel. Cette dernière option contractuelle est très encadrée dans la mesure où elle ne peut être mise en œuvre que pour des métiers spécifiques, dans des régions déterminées et dans des ratios définis par rapport au recrutement par concours ;

- un guide à l'attention des employeurs a été mis en place pour préciser le rôle des acteurs (internes et externes). C'est aussi une aide au recrutement ;
- les candidatures : chaque employeur publie des fiches à la BIEP. Les candidatures viennent des centres de formation et des écoles ;
- la rémunération est liée au niveau du diplôme.

Vous avez des questions, merci de les transmettre à :

Catherine LEGER

catherine.leger@intradef.gouv.fr

