



GT Manager : Où en est-on ?

Novembre 2018

Concernant le GT protocolaire n°5 nommé « **GT Managers** », plusieurs réunions de travail ont eu lieu au cours de l'année entre les représentants des organisations syndicales et l'administration. Le SPAC/CFDT a participé à l'ensemble des réunions et les échanges au sein du groupe ont été très constructifs.

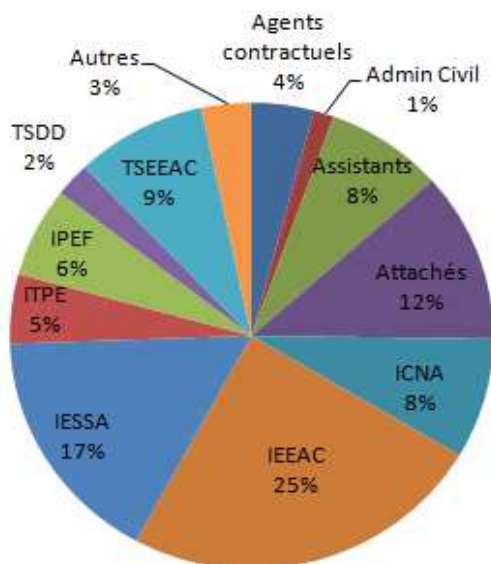
Il est animé par Stéphane Le Foll, chef de la mission MC2 (Management du Changement et des Compétences) au Secrétariat Général.

Les travaux ont été découpés en différentes thématiques :

1/ Etablissement d'une cartographie des managers (hors postes encadrement opérationnel : chef de section, chef de salle, chef de tour)

Une cartographie complète des postes de managers de la DGAC a été effectuée par la mission MC2, par corps et par service au cours du printemps 2018.

Au total, 1559 ont été qualifiés de « Managers » soit 13% des effectifs.



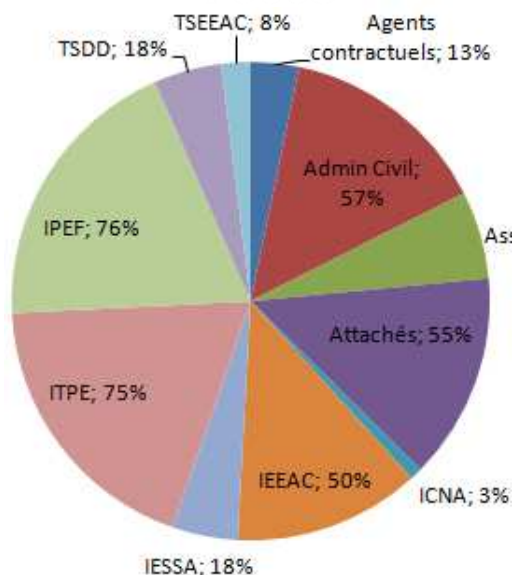
Le diagramme ci-contre présente la répartition des postes de managers par corps.

Les IEEAC occupent 25% du total des postes qualifiés de « Manager » par le GT, suivi par les IESSA, les Attachés, les TSEEAC et les assistants d'administration.

Bien sûr, cela est à mettre en regard avec la part globale des effectifs par corps.

Le diagramme ci-dessous présente la part de postes qualifiés de « Manager » par rapport au total de l'effectif du corps.





76% des postes occupés par les IPEF sont des postes managers, de même pour les ITPE.

Pour les Administrateurs Civils, les attachés et les IEEAC, cette proportion se trouve autour de 50%.

Pour les assistants, TSDD (Technicien Supérieur Développement Durable) et IESSA cette part se situe autour de 20%, alors que pour les TSEEAC et agents contractuels c'est plutôt autour de 10%

Les données pour les ICNA sont partielles puisque ceux-ci occupent des postes opérationnels qui n'ont pas été étudiés dans le cadre de ce GT.

2/ Parcours de carrière

Dans cette partie doivent être discutés :

- les principes d'organisation de la mobilité, durée de tenue de poste (en coordination avec les travaux du GT Attractivité et fidélisation)
- un schéma des directions métiers sur la mobilité et durée des parcours

3/ Accompagnement des managers et valorisation des compétences

Concerne « les volets formations, évaluations et entretiens nécessaires, les outils associés et les modalités de mises en œuvre » selon le mandat du GT.

Divers sujets ont été discutés au cours de la dernière réunion du GT le 17 octobre dernier :

- **Proposition de l'outil d'auto-évaluation** de la DGAFP: sorte de bilan des compétences plus poussé pouvant permettre de déterminer le besoin en formation du manager
- Une **mise à jour des fiches de poste** devrait être effectuée pour prendre en compte le savoir-faire, savoir-être spécifiques aux managers
- Des **entretiens 180°/360° seront proposés** aux managers de haut niveau sur la base du volontariat
- **Expérimentation d'un mentorat**: l'objectif visé est de permettre aux nouveaux managers de communiquer avec un référent sur les difficultés professionnelles qu'ils rencontrent sur leurs nouvelles fonctions.

Le SPAC/CFDT demande notamment:

- Une meilleure prise en compte par les services des demandes de formations autres que les formations statutaires exprimées par les agents lors des entretiens annuels ;
- Une prise en compte également du parcours antérieur de l'agent avant son arrivée sur son poste de manager.

La date de la prochaine réunion n'a pas encore été fixée. Mais nous ne manquerons pas de vous tenir informé.e.s des avancées de ce GT !



Khadim, Attaché



Emilie, IEEAC



POUR NOUS ÉCRIRE :
spac-cfdt@wanadoo.fr



RETROUVEZ-NOUS SUR :
www.spac-cfdt.org
ET SUR NOTRE PAGE FACEBOOK :
fb.me/cfdtdgac



POUR PLUS
D'INFOS :
01 58 09 45 55