

La gestion de la réserve TER COL DEROUX

Bureau réserve de la DRHAT le 4 décembre 2015

• Point sur la réserve TER

· Cadre général de la gestion



• Point sur la réserve TER

· Cadre général de la gestion

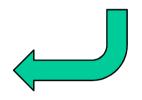


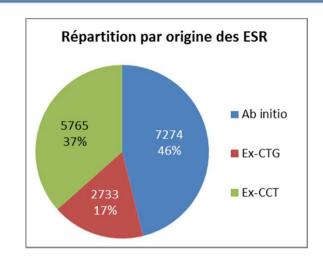
PHYSIONOMIE GENERALE DES EFFECTIFS

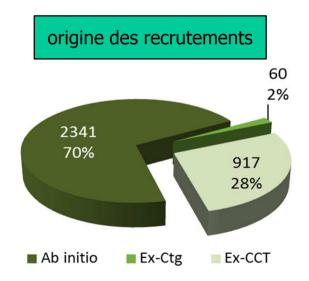
Effectif réalisé RO1 sous ESR

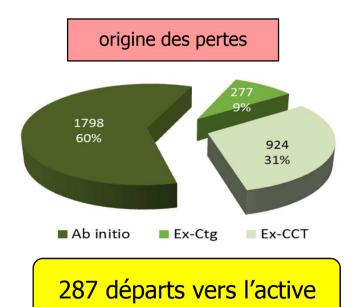
3 968/4 486/7 318 = **15 772**

+ 319/janvier 2015



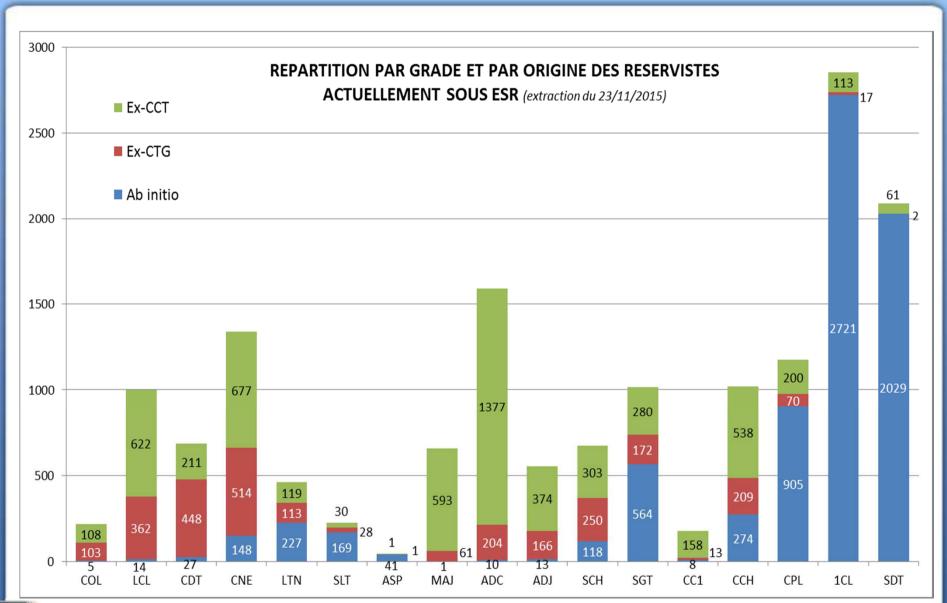






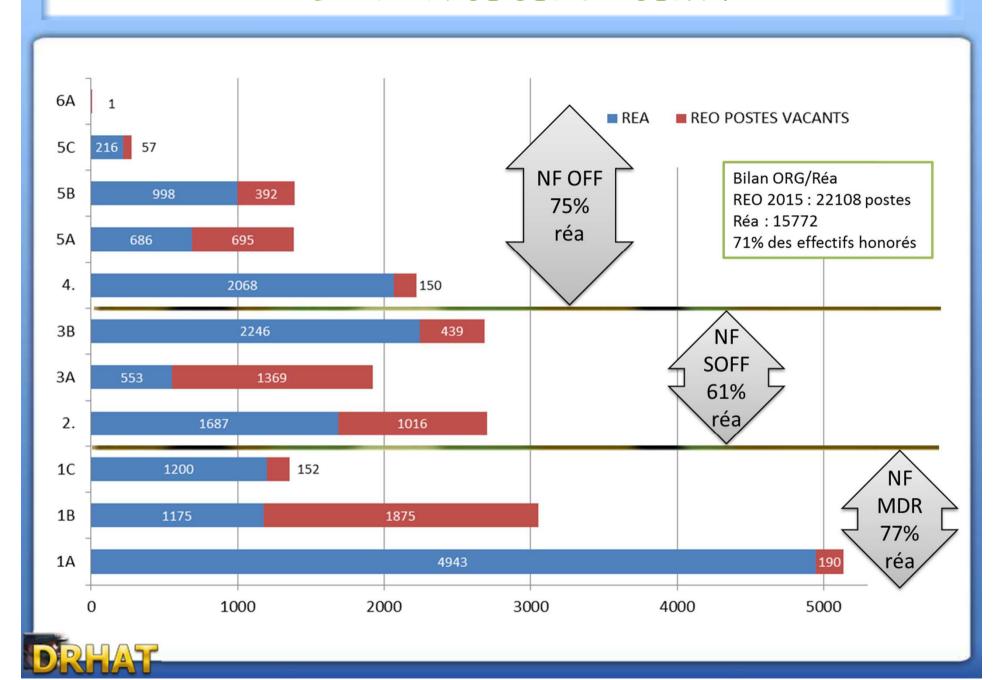


PHYSIONOMIE GENERALE DES EFFECTIFS

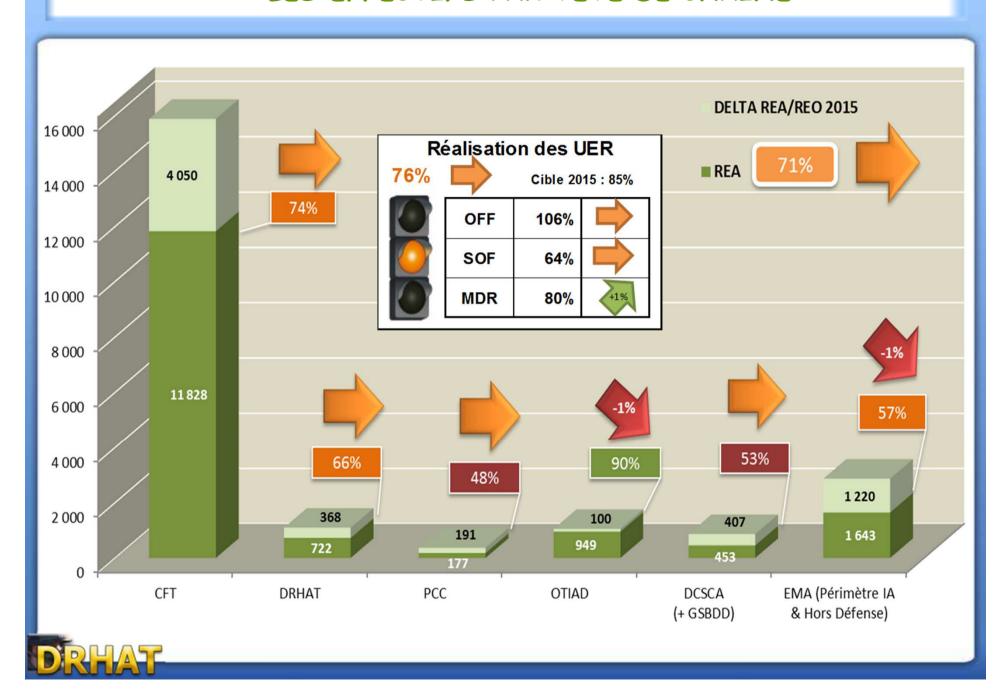




LA PYRAMIDE DES GRADES/NF



LES EFFECTIFS PAR TETE DE CHAINE

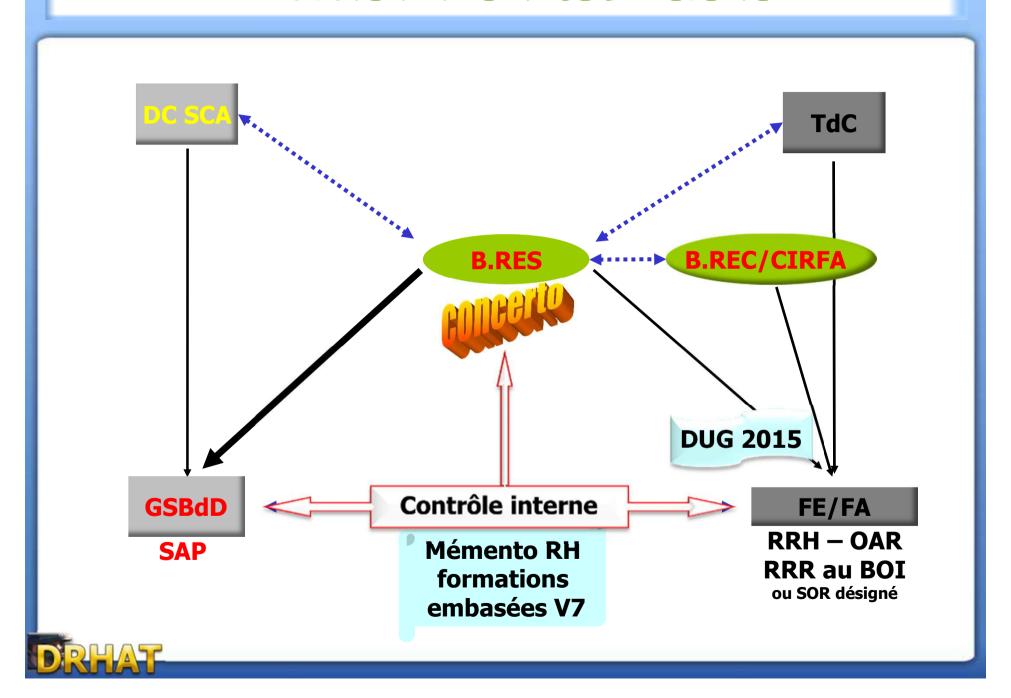


• Point sur la réserve TER

· Cadre général de la gestion



GOUVERNANCE RH DE LA RESERVE



APPRECIATION DE SITUATION GESTION RESERVE 2015

Des avancées notables mais toujours des points à surveiller

Les avancées :

- consolidation du cursus de formation initiale et augmentation du nombre de réservistes mis en formation
- > mise en œuvre du niveau EMS2 : (BTEMG-R) pour les officiers de réserve
- > amélioration des travaux de chancellerie

Les points à surveiller :

- > les mises à poste : indispensables pour positionner les nouveaux ESR et valider les recrutements
- > le recrutement externe FIE-D : sensibilisation des CIRFA
- > l'orientation et le recrutement interne : sensibilisation des chefs de corps
- ▶ la manœuvre RH : dissolutions/créations/restructurations → objectif de taux de conservation ≥ 75 %
- ➢ le pyramidage et l'adéquation NF REO NF ESR
- > la fiabilisation du SI CONCERTO : activités, données administratives, etc.



BILAN AVANCEMENT et RECRUTEMENT RANG

AVCT	COL	LCL	CDT	CNE	LTN	TOTAL
TA 2013	19	36	49	78	103	285
Ratio	36,3	14,3	18,9	4,4	1,8	
TA 2014	19	35	41	73	66	234
Ratio	36,8	13,1	20,1	4,2	2,4	

AVCT	MAJ	ADC	ADJ	SCH	TOTAL
TA 2013	29	36	37	96	198
Ratio	40,3	8,9	4,5	5,3	
TA 2014	35	34	38	93	200
Ratio	41,4	9	4	5,6	

REC 2014	SLT	SGT	TOTAL	
COA	8		12	
СТА	4		12	
SOF		49	49	



BILAN AVANCEMENT et RECRUTEMENT RANG

Prépondérance des critères suivants :

- > notation, diplômes et qualifications, activités suffisantes et régulières
- > mentions d'appui et classement (cohérence avec les directives techniques)

Sélection très sévère pour les grades terminaux (directive G DRHAT)

Possibilité d'avancement ultime (dernier TA avant ALM)

PERSPECTIVES TA 2015

- ➤ OR > niveau 2014 (volumes maintenus voire > pour COL, LCL et CDT ; baisse du volume de CNE liée à la baisse d'UP et à la perte de l'année « gratuite » 2009 ; hausse volume de LTN = effort de formation
- > **SOR < niveau 2014** (chute du nombre de SCH = problème de fidélisation)
- > SGT rang << niveau 2014
- > SLT rang ≈ niveau 2014

Attention à :

- > cycle d'activité = période de notation (01/06 au 31/05)
- « copier-coller » des notations manuscrites
- > restrictions sur la disponibilité (souvent infondées pour un réserviste)

BILAN DECORATIONS

Travaux	2013		2014		2015		2016	
	Etudiés	Retenus	Etudiés	Retenus	Etudiés	Retenus ou étude	Proposés	Etudiés
LH	234	7	312	6	109	11	160	24
MM	97	6	137	0	68	1	15	
ONM	2599	249	2492	240	2265	130 (1 ^{er} D) 90 (2 ^e D)		
MDN OR	166	62	103	72	229	76		
MDN ARG	389	158	533	174	1021	188		
MSMV OR	329	103	183	117	240	134		
MSMV ARG	978	269	1597	409	1427	546		

- progression pour toutes les décorations (MDN et MSMV bronze : à la diligence du CDC)
- attention à la conformité des mémoires pour les ON
- pour les formations majeures renforcées, <u>l'ensemble des actes de chancellerie</u> (ACT et RSV) est assuré par la FE (cf. mémento RH V7)



• Point sur la réserve TER

· Cadre général de la gestion



LES OBJECTIFS 2016

Maintenir l'effort de recrutement :

- Volontaires issus de la société civile
- > Jeunes cadres et EVAT quittant l'active

Fidéliser:

- > Renouvellement de contrat des volontaires issus du civil (moyenne ESR 4 ans)
- > Consolidation de la gestion (fiabilisation du SI, mise à poste, dialogue)
- > Délais de traitement administratif (mémento RH des formations embasées)

Consolider les parcours

- > Formation initiale (élargissement du recrutement direct OR et SOR)
- Seconde partie de parcours des officiers (BTEMG)
- > Orientation et mise en formation ultérieure (FIE, formations EM, BAS 3, etc.)

Conduire la manœuvre RH

Conservation de 75 % de l'effectif RES d'une formation restructurée

Se réapproprier la RO2

- Fiabilisation des coordonnées (avis de constatation)
- > sensibilisation du personnel sur ses obligations (Code de la Défense)



