

## Préface



Le Bilan social apporte chaque année une vision globale et synthétique de l'évolution de la politique des ressources humaines au sein du ministère de la défense. Outre les éléments quantitatifs présentant les effectifs militaires et civils, il met en lumière les principales actions conduites par le ministère en faveur de la condition de l'ensemble des personnels.

L'année 2010 a été marquée par des réformes importantes qui auront des conséquences non négligeables sur l'évolution des RH. En effet, outre la poursuite de la modernisation de l'outil de défense, de nouvelles dispositions ont vu le jour, telles que la réforme des retraites et la loi relative à la rénovation du dialogue social.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites augmente, à l'horizon 2016, de 2 ans les limites d'âge et les durées de service nécessaires pour l'obtention d'une pension. Elle prévoit, pour le ministère de la défense, des mesures spécifiques destinées aux personnels militaires et civils, ouvriers et fonctionnaires, en plus des mesures communes applicables à la fonction publique. Mais ce prolongement d'activité va nécessairement peser sur les flux de départs initialement prévus dans le cadre de la manœuvre RH. Le ministère doit à ce titre relever le défi que représente le recul de l'âge de la retraite, en recherchant un équilibre adapté des flux sortants et entrants.

L'année 2010 a également été consacrée à l'examen des dispositions de la loi sur la rénovation du dialogue social et l'évolution de la concertation au sein du ministère. Cette loi, transposition des accords de Bercy du 2 juin 2008, va permettre l'amélioration de la représentativité du personnel civil, titulaire et non titulaire, au sein des instances de dialogue social. Parallèlement, une réflexion sur l'amélioration de la concertation au sein des armées doit amener à faciliter l'expression des personnels militaires.

Par ailleurs, la revalorisation des statuts et des grilles indiciaires des personnels militaires et civils s'est poursuivie. Concernant le personnel civil, les fusions de corps dans les filières technique, médicale et paramédicale ont été poursuivies. Parallèlement, la prime de fonctions et de résultats (PFR) a été étendue aux secrétaires administratifs et aux administrateurs civils. La généralisation de ce mode de rémunération, qui offre une meilleure lisibilité aux gestionnaires et aux agents, devrait être effective en 2012.

2010 est également l'année de la mise en place du nouveau plan d'accompagnement des restructurations (PAR). L'instruction ministérielle du 7 juillet 2010 précise le contenu du dispositif d'accompagnement social des personnels

militaires et civils, qui repose sur un accompagnement personnalisé confié aux acteurs de terrain. Outre les mesures mises en place par la fonction publique, le ministère de la défense dispose de mesures d'accompagnement spécifiques. Ainsi, l'indemnisation de la mobilité géographique des personnels de la défense est supérieure à celle prévue dans les autres ministères.

Cette année a également vu le renforcement et l'amélioration de la reconversion, tant pour les militaires que pour les civils. Ils se sont traduits, d'une part, par la poursuite du déploiement des antennes « Défense mobilité » dans les bases de défense (BdD) pilotes, ce qui a permis d'installer la fonction reconversion au plus près des personnels, et, d'autre part, par l'augmentation des moyens dédiés à la reconversion pour permettre un meilleur reclassement dans le secteur privé (partenariats, etc.). Cette amélioration de la reconversion s'accompagne d'efforts supplémentaires en faveur du reclassement dans les fonctions publiques. Le nombre de militaires reclassés dans ce secteur, en augmentation en 2010, doit encore évoluer et le dispositif gagner en efficacité. Parallèlement, une attention particulière a été portée au reclassement du personnel civil, dans le cadre du PAR, mais aussi à l'aide à la mobilité des conjoints, qui sont également concernés par les restructurations dans leur vie quotidienne.

En application de la Charte du 2 décembre 2008 pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, le ministère a poursuivi son effort dans ce domaine. L'égalité des chances mise en œuvre au sein du ministère s'applique notamment au recrutement, grâce aux politiques d'insertion de jeunes issus de milieux défavorisés et au recrutement de travailleurs handicapés. Elle vise également à faciliter l'accès des personnes originaires d'outre-mer aux concours de la fonction publique (mesures transverses relatives aux ultramarins).

Parallèlement, la mise en œuvre de la réforme de l'outil de défense s'est poursuivie activement en 2010, notamment par un renforcement de la mutualisation de la fonction RH. En effet, le ministère est entré dans la deuxième phase du déploiement des BdD ; 7 nouvelles BdD ont été mises en place, en plus des 11 existantes, ce qui a permis d'approfondir les organisations et les procédures en vue de leur généralisation au 1<sup>er</sup> janvier 2011. Les premiers retours d'expérience ont confirmé la pertinence de ces structures. En outre, la mise en place des 7 centres ministériels de gestion (CMG) est effective depuis mars 2010. Leur existence favorise la constitution d'un réseau de gestion déconcentré des RH civiles. Les CMG réalisent désormais la quasi-totalité des actes d'administration et détiennent l'ensemble des dossiers individuels. Les chefs d'établissement et les groupements de soutien des BdD (GSBdD) conservent la dimension managériale de la gestion de proximité.

Ce Bilan social est le vôtre, accessible sur Internet et Intranet afin que le plus grand nombre puisse en disposer, à titre informatif ou documentaire. Source d'information statistique, il est aussi la synthèse des indicateurs de l'évolution de notre outil de défense à travers sa plus grande richesse, le personnel, civil et militaire, qui conduit une réforme sans précédent.

Le contrôleur général des armées  
Jacques ROUDIÈRE  
*Directeur des ressources humaines  
du ministère de la défense*