

# Préface



Le Bilan social présente les principales données permettant d'apprécier la situation de l'ensemble du personnel du ministère de la défense. Chaque année, il mesure également les évolutions intervenues en matière de politique des ressources humaines pour améliorer la condition du personnel civil et militaire. De ce point de vue, l'année 2011 a été marquée par d'importantes évolutions.

Tout d'abord, la mise en œuvre effective de la réforme relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique (issue de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010) constitue un changement important. Cette réforme vise à améliorer la représentativité des partenaires sociaux et à leur donner un rôle accru dans le fonctionnement du dialogue social au sein du ministère de la défense. Cette réforme s'est traduite par la création d'un comité technique ministériel (CTM) et de comités techniques locaux. Les premières élections professionnelles, organisées sous ce nouveau modèle, se sont déroulées les 20 octobre et 13 décembre derniers et ont connu un fort taux de participation.

L'année 2011 s'est également caractérisée par l'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> juillet 2011, de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. Elle prévoit, pour le personnel militaire et civil, un allongement de deux ans des limites d'âge et des durées de service nécessaires à la pleine jouissance d'une pension. Ces mesures, mises en œuvre progressivement, trouveront leur pleine application en 2015.

En outre, cette réforme modifie les conditions d'octroi du minimum garanti. Ouvert jusqu'alors aux militaires non officiers à 15 ans de service, le minimum garanti est attribué à au moins 17,5 ans de services depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, avec une augmentation progressive de cette durée minimale pour atteindre 19,5 ans en 2016. Pour certains militaires du rang, en particulier ceux quittant les armées assez jeunes, cette évolution risque d'entraîner une baisse de pension. Dans ces conditions, afin de faciliter la reconversion de ces militaires quittant l'institution avant d'atteindre l'ancienneté requise pour bénéficier du minimum garanti, une indemnité proportionnelle de reconversion (IPR) a été mise en place, de façon transitoire, pour compenser, sous forme de capital, la perte engendrée par cette réforme.

Dans le domaine de la reconversion, les conventions avec Pôle emploi et des entreprises se sont développées, de nombreuses rencontres professionnelles entre employeurs et candidats ont été organisées et une grande campagne de communication sur la reconversion a été lancée. L'agence de reconversion de la défense, Défense mobilité, accompagne aujourd'hui toutes les catégories de personnel qui opèrent une transition professionnelle en assurant un accompagnement individuel et personnalisé aux candidats. Défense mobilité

dispose à cette fin d'un réseau de professionnels de la reconversion répartis sur l'ensemble du territoire.

En 2011, la mise en place de la dernière tranche du plan de revalorisation des grilles indiciaires du personnel militaire, initié en 2009, s'est achevée. Les secrétaires administratifs et les techniciens supérieurs d'études et de fabrication ont également bénéficié d'un nouvel échelonnement indiciaire. Par ailleurs, les projets de fusion ont été menés à terme pour les corps administratifs et se poursuivent pour les filières techniques. Cette démarche simplifie la gestion et facilite la mobilité géographique et fonctionnelle. Parallèlement, un plan de requalification de la filière administrative a été engagé afin d'améliorer la promotion sociale du personnel civil. Ce plan vise à développer l'accès des fonctionnaires de catégorie C et de catégorie B respectivement aux corps de catégorie B et de catégorie A.

En outre, le 12 juillet 2011, un séminaire ministériel a été organisé sur l'emploi, la mobilité et les parcours professionnels du personnel civil, visant à renforcer sa place dans les fonctions d'administration générale et de soutien commun (AGSC). Cet événement a donné lieu à une directive ministérielle qui comporte deux axes forts : d'une part, l'amélioration de la visibilité sur les emplois et compétences en privilégiant le dialogue au niveau local et d'autre part, l'optimisation de l'adéquation entre profil et poste en favorisant la mobilité à travers la mise en place d'un plan d'encadrement et d'une période privilégiée de mobilité.

Le soutien aux familles des militaires engagés en Afghanistan a constitué une priorité du ministère dans le domaine de l'action sociale. Un dispositif interarmées de soutien psychologique a été mis en place pour répondre à leurs inquiétudes.

Par ailleurs, des mesures destinées à faciliter l'hébergement des familles en région parisienne auprès d'un proche, blessé, ont été mises en place. Ces actions ont été complétées par des aides visant à compenser le remboursement par les militaires blessés du trop-perçu d'indemnités de sujétion pour service à l'étranger (ISSE). En outre, Défense-mobilité s'est engagée à adapter son offre aux blessés en opération extérieure pour favoriser leur réinsertion dans le monde du travail civil. Elle a également travaillé à modifier la réglementation pour élargir leurs droits à la reconversion.

Enfin, le ministère de la défense poursuit son engagement dans une démarche de rationalisation des systèmes d'information de gestion des ressources humaines (SIRH) au travers de la mise en place d'un SIRH ministériel unique qui intégrera les fonctions solde/paye et droits individuels. Ce nouvel outil sera raccordé à l'opérateur national de paye (ONP) fin 2016.

Je souhaite que le Bilan social, outil d'information complet sur les ressources humaines du ministère, vous permette d'appréhender au mieux la situation du personnel du ministère de la défense et la diversité de l'effort social effectué en sa faveur. Je veille chaque année à ce qu'il réponde toujours davantage à vos attentes.

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