

## Valoriser les parcours professionnels de la sécurité nationale



### Les principes

La sécurité nationale repose sur des hommes et des femmes qui ont choisi de servir leur pays, leur patrie et leurs concitoyens. Leur engagement au service de tous doit être reconnu et respecté.

Les mesures concernant le personnel ont pour objet d'atteindre **le plus haut degré de professionnalisme** chez tous les acteurs de la défense et de la sécurité, quel que soit leur statut, civil ou militaire, qu'ils soient de carrière, contractuels ou volontaires.

### Aujourd'hui, de grands défis doivent être relevés :

- en premier lieu, le **défi de l'adaptation**, du fait de la redéfinition des contrats opérationnels assignés aux armées, de la nécessaire restructuration, en profondeur, de l'administration générale du ministère de la défense et des structures de soutien des forces armées ;
- en deuxième lieu, le **défi d'une coopération accrue**, au service d'objectifs communs, entre forces civiles et militaires, ministères, organismes concernés de l'Etat et des collectivités publiques;
- en troisième lieu, le **défi de la préparation aux crises et de la résilience**, qui implique une amélioration du recrutement, de la formation et de l'entraînement des agents publics concernés ;
- enfin, le **défi de l'attractivité** des perspectives professionnelles, sociales et humaines des métiers de la défense et de la sécurité.

## En ce qui concerne le personnel de la défense

- l'effort sur la qualité du **recrutement** sera maintenu, pour garantir l'aptitude au combat et l'adaptation de l'armée à ses missions ; **un niveau élevé de recrutement de jeunes militaires sera donc maintenu** ;
- pour le personnel militaire, la **contractualisation** reste privilégiée par rapport aux carrières, afin de préserver l'adaptation de l'institution militaire ;
- les principes régissant les **pensions militaires** sont confirmés ;
- la **reconversion**, notamment vers le secteur privé, sera un dossier absolument déterminant. Elle bénéficiera d'une meilleure valorisation des acquis professionnels. Des conventions seront mises en place avec les entreprises et les organismes de formation. La reconversion vers la fonction publique civile sera facilitée par l'accroissement du contingent des emplois réservés et le recrutement au titre de détachement-réintégration. La création dans chaque région de guichets uniques « défense » permettra de centraliser les offres d'emploi au bénéfice du personnel de la défense et des conjoints ;
- le dispositif **d'accompagnement social des restructurations** sera renforcé : primes d'engagement, mécanismes d'accompagnement social, aide à la mobilité, pécule et incitation au départ, aide à la reconversion ;
- la **concertation sociale** sera renforcée. Pour le personnel civil, par la mise en œuvre de la charte du dialogue social. Pour le personnel militaire, par le renforcement des compétences du Conseil supérieur de la fonction militaire et des instances de concertation locales (commissions participatives des unités) ;
- pour les **officiers**, un effort accru portera sur la connaissance des dimensions interarmées, interministérielles, européennes et internationales du métier. La mobilité professionnelle sera facilitée, voire rendue obligatoire pour les officiers identifiés comme « haut potentiel ». Les actions de formation de haut niveau seront décloisonnées par des échanges entre organismes de formation et la fusion de l'Institut des hautes études de défense nationale (IHEDN) et du Centre des hautes études de l'armement (CHEAr) ;
- pour les **sous-officiers**, le recentrage sur les métiers opérationnels s'accompagnera d'un effort accru pour la reconversion, la formation continue et la gestion des compétences sur l'ensemble de leurs parcours ;
- pour les **militaires du rang**, la validation des acquis professionnels sera mieux encadrée. L'effort portera également notamment sur une meilleure gestion des compétences. Par ailleurs, une voie spéciale d'intégration dans la police ou la gendarmerie nationale accroîtra la fluidité des ressources humaines dans le domaine de la sécurité nationale et permettra de conserver l'expérience acquise au sein de l'appareil d'État ;
- pour le **personnel civil**, dont la part est appelée à croître dans les fonctions de soutien, la participation aux opérations extérieures sera encouragée sur la base du volontariat, notamment pour les missions civiles où leur compétence trouvera le mieux à s'exprimer ;

- pour les **réservistes**, le Livre blanc amorce une évolution majeure. Les réservistes seront plus spécialisés, mieux formés, mieux intégrés. Pour garantir le retour sur investissement conforme à leur engagement, **la durée annuelle des services sera accrue** pour s'établir entre 30 jours par an, le minimum « rentable », et 200 jours dans certains cas, notamment en opérations extérieures. La **valorisation du rôle des réservistes** se concrétisera par l'établissement de partenariats avec leurs employeurs, les entreprises et les administrations. En retour, des compensations modérant le préjudice financier subi par les individus ou les entreprises seront mises en place. Enfin, un dispositif interministériel de renfort opérationnel pour la gestion des crises optimisera l'emploi des réservistes de toutes les administrations dans les situations de crise sur le territoire national.

## Les mesures d'ordre général

**La coordination des politiques de recrutement**, de formation, de parcours qualifiants de carrières, de fidélisation et de reconversion sera accrue par la mise en place d'un réseau de tous les responsables de ces politiques.

Une **filière d'enseignement professionnel aux métiers de la sécurité** sera créée en partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale.

**La mutualisation des formations sera recherchée** autant que possible, sur l'exemple de la formation des pilotes d'hélicoptères de l'État (assurée par l'armée de terre). Elle concernera en premier lieu les métiers du renseignement (création d'une académie du renseignement) et de la lutte contre le danger NRBC.

Une **filière des métiers du renseignement** permettra d'optimiser l'emploi d'une ressource rare et très spécialisée.

**La sensibilisation aux questions de sécurité nationale** sera renforcée pour toutes les catégories de la fonction publique.

Les **échanges entre administrations** seront encouragés, notamment pour le personnel appelé à occuper des postes de haute direction. A ce titre, les officiers concernés seront astreints à une **obligation de mobilité de deux ans** hors de leur ministère d'origine, à l'issue de la scolarité au Collège interarmées de défense.

Enfin, les organismes de formation supérieure de fonctionnaires intégreront un module traitant des grandes problématiques de la défense et de la sécurité.

Le « **service de défense** », cadre créé à la fin des années 1950 pour assurer, en cas de crise majeure, la continuité de l'action publique et des entreprises contribuant à la défense, **sera remplacé par un « service de sécurité nationale »**, dont la mise en œuvre sera prévue en cas de déclaration de l'état d'urgence. La loi prévoira, en outre, des obligations en matière de formation et de préparation.