

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Édition Chronologique n° 14 du 1^{er} avril 2016

**PARTIE PERMANENTE
Administration Centrale**

Texte 4

INSTRUCTION N° 210276/DEF/SGA/DRH-MD
relative au pilotage des emplois et des compétences du ministère de la défense.

Du 16 mars 2016

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE : *service de la politique générale et du pilotage des ressources humaines militaires et civiles ; sous-direction du pilotage des ressources humaines militaires et civiles, bureau des emplois, des compétences et de l'organisation.*

INSTRUCTION N° 210276/DEF/SGA/DRH-MD relative au pilotage des emplois et des compétences du ministère de la défense.

Du 16 mars 2016

NOR D E F P 1 6 5 0 3 1 1 J

Références :

Décret n° 78-1060 du 30 octobre 1978 (BOC, p. 4509 ; BOEM 110.3.2.3, 110.3.3.3, 110.3.4.3, 112.3.2.2, 113.6, 113.6, 114.3.3.1) modifié.

Décret n° 2009-870 du 15 juillet 2009 (JO n° 162 du 16 juillet 2009, texte n° 31 ; signalé au BOC 31/2009 ; BOEM 110.4.1, 110.5.1, 800.1.1) modifié.

Décret n° 2009-1178 du 5 octobre 2009 (JO n° 231 du 6 octobre 2009, texte n° 19 ; signalé au BOC 42/2009 ; BOEM 105.2.1, 110.2.2) modifié.

Décret n° 2009-1179 du 5 octobre 2009 (JO n° 231 du 6 octobre 2009, texte n° 20 ; signalé au BOC 42/2009 ; BOEM 110.5.2, 640.2.1, 660.1.1) modifié.

Décret n° 2014-1537 du 19 décembre 2014 (JO n° 294 du 20 décembre 2014, texte n° 22 ; signalé au BOC 1/2015 ; BOEM 110.5.2.2, 112.3.2.2, 113.6, 114.3.3.1).

Arrêté du 20 avril 2012 (JO n° 106 du 5 mai 2012, texte n° 22 ; signalé au BOC 34/2012 ; BOEM 110.5.2.2) modifié.

Instruction n° 210214/DEF/SGA/DRH-MD du 30 juin 2014 (BOC n° 49 du 3 octobre 2014, texte 11 ; BOEM 110.5.2.2, 340.16).

Pièce(s) Jointe(s) :

Six annexes.

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 300.3, 340.17

Référence de publication : BOC n° 14 du 1^{er} avril 2016, texte 4.

SOMMAIRE

Préambule.

1. LE RÉFÉRENTIEL DES EMPLOIS MINISTÉRIEL, DESCRIPTIF UNIQUE DES EMPLOIS-TYPE ET DES COMPÉTENCES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE ET LE DICTIONNAIRE DES COMPÉTENCES ASSOCIÉ.

1.1. La structure du référentiel des emplois ministériel.

1.1.1. La famille professionnelle.

1.1.2. La filière professionnelle.

1.1.3. L'emploi-type défense.

1.1.4. L'emploi-type référentiel des emplois ministériel.

- 1.1.5. La fiche emploi-type référentiel des emplois ministériel, support de description de l'emploi-type.
- 1.2. La compétence et le dictionnaire des compétences ministériel.
- 1.3. Application unique de la défense pour l'administration des compétences et des emplois, outil technique de description des emplois et des compétences.
- 1.4. Le référentiel des emplois ministériel, support de l'aide à la décision.
 - 1.4.1. La facilitation du dialogue entre le gestionnaire et l'employeur.
 - 1.4.2. L'identification des perspectives professionnelles.
 - 1.4.3. La production d'analyses qualitatives.
- 2. LES ACTEURS ET LES INSTANCES DU PILOTAGE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES.
 - 2.1. Les acteurs du réseau métiers ministériel.
 - 2.1.1. La direction des ressources humaines du ministère de la défense.
 - 2.1.2. Le conseiller coordonnateur ministériel de famille professionnelle.
 - 2.1.3. Le conseiller coordonnateur ministériel de filière professionnelle.
 - 2.1.4. Les correspondants experts.
 - 2.1.4.1. Les correspondants employeurs.
 - 2.1.4.2. Les correspondants gestionnaires.
 - 2.1.4.3. Les correspondants métiers.
 - 2.2. Les instances de gouvernance.
 - 2.2.1. Le comité des ressources humaines du ministère.
 - 2.2.2. Le comité directeur du référentiel des emplois ministériel.
 - 2.2.3. Le comité de pilotage de famille professionnelle.
 - 2.2.4. La commission métiers.

ANNEXE(S)

ANNEXE I. LES QUATRE NIVEAUX DE DESCRIPTION DU RÉFÉRENTIEL DES EMPLOIS MINISTÉRIEL.

ANNEXE II. LES FAMILLES PROFESSIONNELLES DU RÉFÉRENTIEL DES EMPLOIS MINISTÉRIEL.

ANNEXE III. LE RÉSEAU MÉTIERS MINISTÉRIEL.

ANNEXE IV. LES INSTANCES DE GOUVERNANCE DU RÉFÉRENTIEL DES EMPLOIS MINISTÉRIEL.

ANNEXE V. LES COMITÉS DES RESSOURCES HUMAINES ET LES RÉFÉRENTS MINISTÉRIELS DE FAMILLES PROFESSIONNELLES.

ANNEXE VI. LE CALENDRIER DE MISE À JOUR DU RÉFÉRENTIEL DES EMPLOIS MINISTÉRIEL.

Préambule.

Disposer des bonnes compétences, tant en qualité qu'en quantité, constitue l'une des garanties de la bonne réalisation des missions du ministère de la défense, et notamment du contrat opérationnel. Cet enjeu est donc stratégique pour le ministère de la défense. Il requiert de s'assurer en permanence de la cohérence des grands processus ressources humaines (RH) entre eux et, tout particulièrement, de la cohérence entre les processus de description du besoin, de gestion des emplois et des compétences et du pilotage des effectifs et de la masse salariale.

À cette fin, conformément au décret n° 2014-1537 du 19 décembre 2014 et à l'arrêté du 20 avril 2012 modifié, le directeur des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) exerce une autorité fonctionnelle sur les directions et services gestionnaires de personnel. Dans ce cadre, il définit et conduit le processus ministériel de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences ressources humaines (GPEEC).

Ce processus vise deux objectifs majeurs :

- coordonner les démarches GPEEC, dites « opératives », conduites par les gestionnaires sur la base des besoins exprimés par les employeurs ;
- assurer l'adéquation globale entre l'expression des besoins en compétences, actuels et futurs, formulés par les employeurs, et la capacité des gestionnaires à les satisfaire, dans la durée.

Il s'appuie sur un pilotage des emplois et des compétences, objet de la présente instruction, fondé sur un outil ministériel commun de description et d'analyse, le référentiel des emplois ministériel (REM). Les informations qui y figurent ont vocation à alimenter l'ensemble des processus RH ; elles permettent de décrire de façon harmonisée le besoin en emplois et en compétences des employeurs, et d'identifier la ressource humaine associée, tant du point de vue quantitatif que qualitatif.

Le REM se substitue ainsi aux différents référentiels « métiers » précédemment utilisés par les armées, directions et services (ADS) et permet de placer la compétence au cœur des processus RH, dépassant les logiques statutaires ou de milieux, naturellement préservées par ailleurs.

1. LE RÉFÉRENTIEL DES EMPLOIS MINISTÉRIEL, DESCRIPTIF UNIQUE DES EMPLOIS-TYPE ET DES COMPÉTENCES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE ET LE DICTIONNAIRE DES COMPÉTENCES ASSOCIÉ.

Disposer d'un référentiel unique des emplois et des compétences au niveau ministériel décrivant la totalité des situations professionnelles génériques est le socle indispensable à la mise en œuvre d'un processus de pilotage ministériel des emplois et des compétences.

C'est ainsi que le ministère de la défense dispose du référentiel des emplois ministériel (REM) qui décrit, sous une sémantique unique et partagée, l'ensemble de ses métiers. Elle peut être enrichie par une identification propre à une ADS.

1.1. La structure du référentiel des emplois ministériel.

Le REM est un référentiel d'emplois-type composé de quatre niveaux de description (cf. annexe I) :

- la famille professionnelle (FP), niveau supérieur ;
- la filière professionnelle (FiP) ;
- l'emploi-type défense (ETD) ;
- l'emploi type REM (ETR), niveau bas.

Ces quatre niveaux sont liés les uns aux autres selon une logique descendante ⁽¹⁾. Les trois premiers niveaux correspondent aux mailles ministérielles de description des emplois et constituent aussi l'« architecture haute » du référentiel.

Le nombre et le périmètre des familles et filières professionnelles, des emplois-types défense et des emplois-types REM peut évoluer dans le cadre des travaux d'actualisation du référentiel.

1.1.1. La famille professionnelle.

Une famille professionnelle regroupe les emplois-type de plusieurs filières professionnelles par proximité de compétences et de métiers ⁽²⁾ dont la mobilisation est nécessaire pour la bonne réalisation de tout ou partie d'une mission ou à la mise en œuvre de tout ou partie d'une politique publique.

Une famille professionnelle comprend au moins une filière professionnelle.

Le nombre et le périmètre des familles professionnelles (cf. annexe II.) peuvent évoluer dans le cadre des travaux d'actualisation du référentiel.

1.1.2. La filière professionnelle.

La filière professionnelle regroupe un ensemble d'emplois-types défense (ETD) homogène en termes d'activité à conduire et/ou de compétences à détenir. Une filière est composée d'au moins deux emplois-type défense (ETD) et n'appartient qu'à une seule famille professionnelle. Elle offre la possibilité de réaliser tout ou partie d'un parcours professionnel.

Le nombre et le périmètre des filières professionnelles peuvent évoluer dans le cadre des travaux d'actualisation du référentiel organisés annuellement.

1.1.3. L'emploi-type défense.

L'emploi-type défense (ETD) regroupe les emplois-type REM (ETR) partageant des missions et des compétences proches et relevant d'un même niveau d'emploi. Il offre la possibilité de réaliser une évolution et un parcours professionnels.

Ce niveau de description correspond aux emplois de référence (ER) du répertoire interministériel des métiers de l'État (RIME), facilitant une lecture interministérielle des emplois du ministère de la défense.

1.1.4. L'emploi-type référentiel des emplois ministériel.

L'emploi-type REM (ETR) permet de décrire une situation générique de travail. Décliné par niveau d'emploi, l'ETR est la maille de description la plus fine du REM.

Parce que l'ETR décrit une situation générique de travail, il n'appartient en principe à aucun statut, corps ou type de population. L'ETR ne doit pas être confondu avec le poste qui, lui, décrit une situation individuelle de travail. Les postes ne sont donc pas décrits dans le REM.

Le support de description de l'ETR est la fiche emploi-type.

1.1.5. La fiche emploi-type référentiel des emplois ministériel, support de description de l'emploi-type.

La fiche emploi-type ou fiche ETR regroupe un ensemble de « données métiers », parmi lesquelles figurent :

- la finalité de l'emploi ;
- les missions qu'il contribue à exercer, chaque mission étant divisée en différentes activités à réaliser ;
- les compétences nécessaires à l'exercice des activités.

Par ailleurs, des informations complémentaires peuvent figurer dans la fiche ETR telles que :

- l'expérience « requise » ou « souhaitable » pour occuper l'emploi-type ;
- les diplômes et les qualifications requis ou souhaitées ;
- les armées, directions et services gestionnaires, pourvoyeurs de ces emplois ;
- les perspectives ou les débouchés professionnels.

En conséquence, chaque fiche ETR décrit le profil-type des individus susceptibles d'exercer les métiers correspondant, indépendamment du statut/corps des agents qui seront amenés à occuper des postes rattachés à cet ETR.

Les gestionnaires identifient les viviers pouvant pourvoir les ETR, si nécessaire au moyen d'un marquant de gestion, sachant que par défaut, un ETR ne peut être pourvu que par les gestionnaires qui s'identifient comme potentiel pourvoyeur.

Les données métiers contenues dans les fiches emplois-types ont vocation à alimenter les autres processus RH (gestion, formation, reconversion, etc.).

1.2. La compétence et le dictionnaire des compétences ministériel.

Est qualifiée de compétence la capacité d'un individu à combiner un ensemble de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être en vue de réaliser une tâche ou une activité. Une compétence a toujours une finalité professionnelle. Il s'agit donc d'une capacité à combiner ces savoirs dans l'action professionnelle.

Une compétence peut s'acquérir par la formation nécessitant ensuite une mise en situation professionnelle, ou au travers d'un parcours professionnalisant. De plus, le résultat de sa mise en œuvre est évaluable dans un contexte donné (compte tenu de l'autonomie, des ressources mises à disposition, etc.).

Adossé au REM, le dictionnaire des compétences ministériel regroupe l'ensemble des compétences mises en œuvre par les ressortissants du ministère de la défense, civils ou militaires, dans le cadre de leurs activités. Les compétences y sont classées par domaine et sous-domaines qui correspondent aux familles et filières professionnelles du REM. Néanmoins, les compétences peuvent être communes à plusieurs familles professionnelles ou spécifiques à l'une d'entre elle.

L'identification, la description et l'actualisation des compétences relèvent de la responsabilité du conseiller coordonnateur ministériel de famille professionnelle (CCMFP). Ce travail qui intervient au cours du premier semestre de l'année considérée, deux ans avant leur publication officielle, permet de préciser le contenu de chaque ETR.

L'identification partagée de chaque compétence et de son contenu permet de porter un regard utile sur les dispositifs professionnels susceptibles de permettre leur acquisition ou leur développement.

1.3. Application unique de la défense pour l'administration des compétences et des emplois, outil technique de description des emplois et des compétences.

Les informations relatives aux emplois et aux compétences contenues dans le REM sont hébergées dans un système d'information administré par la DRH-MD appelé application unique du ministère de la défense pour l'administration des compétences et des emplois (AUDACE).

AUDACE est relié aux systèmes d'information des ressources humaines (SIRH) des armées, directions et services gestionnaires (ADS) ainsi qu'à l'outil de description des référentiels en organisation (REO).

1.4. Le référentiel des emplois ministériel, support de l'aide à la décision.

Le REM, par une lecture commune et partagée des emplois et des compétences, permet une meilleure prise en compte des aspects qualitatifs dans les décisions et les arbitrages RH pris au niveau ministériel.

1.4.1. La facilitation du dialogue entre le gestionnaire et l'employeur.

L'uniformisation ou la standardisation des emplois décrits dans les référentiels en organisation permet d'appuyer et de faciliter le dialogue de gestion RH entre les gestionnaires et les employeurs. En effet, grâce à l'élaboration de maquettes cibles en organisation à 5 ans (REO A +5) et les référentiels en organisation (REO) A +1 au moyen d'un référentiel unique d'emplois, les gestionnaires peuvent évaluer leur capacité à fournir, à court et moyen terme, le nombre suffisant d'individus disposant des compétences attendues par les employeurs.

Le REM participe de la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) ministérielle comme des GPEEC opératives.

1.4.2. L'identification des perspectives professionnelles.

Les emplois-type du REM sont organisés par niveau fonctionnel (NF) pour le personnel militaire et par niveau de responsabilité (NR) pour le personnel civil, qui vont croissant, de débutant à spécialiste de haut niveau. Ils participent à la description de parcours professionnels au sein de chaque armée, direction ou service.

Les parcours professionnels-type sont envisageables au regard de la proximité des compétences nécessaires à la tenue de chaque emploi. Plus les compétences entre deux emplois sont proches, plus les possibilités d'évolution d'un emploi-type vers un autre sont aisées. Ces parcours professionnels sont soit latéraux (évoluer d'un emploi-type vers un autre de même niveau, soit ascendants (évoluer à partir d'un emploi-type, vers un autre emploi de niveau immédiatement supérieur).

La mobilité fonctionnelle s'opère ainsi selon plusieurs cas de figure :

- deux emplois-types de même niveau dans la même famille professionnelle, avec ou sans changement de filière professionnelle ;
- deux emplois-types de même niveau dans des familles professionnelles différentes ;
- deux emplois-types de niveau différent dans la même famille professionnelle, avec ou sans changement de filière professionnelle ;
- deux emplois-types de niveau différent dans des familles professionnelles différentes.

Plus l'écart de compétences entre deux emplois est important, plus la mobilité et les parcours professionnels exigent un important effort d'acquisition et/ou de développement de compétences.

L'ordonnancement des emplois, les uns par rapport aux autres dans le REM, constitue une base pour la construction des parcours professionnels ou des parcours de carrière qui, pour les personnels militaires des

trois armées relèvent principalement des chefs d'états-majors d'armées et, pour les autres, des directeurs qui en assurent la gestion.

À terme, les parcours professionnels interministériels c'est-à-dire la possibilité d'évoluer d'un emploi-type relevant d'un ministère vers un emploi-type plus ou moins proche positionné dans un autre ministère, seront éclairés par l'articulation entre les emplois-types défense et les emplois référence du RIME.

1.4.3. La production d'analyses qualitatives.

Le raccordement de chaque poste à un emploi-type facilite la production de synthèses métiers compréhensibles par tous. Celles-ci sont de nature à favoriser la prise de décision en apportant une lecture qualitative des ressources existantes.

2. LES ACTEURS ET LES INSTANCES DU PILOTAGE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES.

Le processus ministériel de pilotage des emplois et des compétences, outre des outils, s'appuie sur différents acteurs et instances qui, ensemble, forment la gouvernance métiers ministérielle.

2.1. Les acteurs du réseau métiers ministériel.

Le réseau métiers ministériel rassemble les acteurs contribuant à la description des emplois et des compétences du ministère de la défense. Il est constitué de quatre niveaux (cf. annexe III.).

2.1.1. La direction des ressources humaines du ministère de la défense.

En charge du pilotage des emplois et des compétences, la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) anime le réseau métiers ministériel et, avec son appui, tient à jour le REM dont elle assure la cohérence.

Ainsi, la DRH-MD :

- contrôle la cohérence des contenus et des périmètres des familles professionnelles ;
- coordonne les travaux de description et d'actualisation des emplois-types contenus dans chaque famille en :
 - assurant l'appui méthodologique et fonctionnel nécessaire aux conseillers coordonnateurs ministériels de familles professionnelles (CCMFP), y compris au sein des commissions « métiers » ;
 - participant à l'intégralité des travaux conduits par le CCMFP ;
- assure l'information de la chaîne métiers ;
- valide les documents de synthèse relatifs à chaque famille professionnelle et produit les analyses transverses à plusieurs familles professionnelles.

2.1.2. Le conseiller coordonnateur ministériel de famille professionnelle.

Fonctionnellement rattaché à la DRH-MD, le conseiller coordonnateur ministériel de famille professionnelle (CCMFP) assure un rôle de veille et de conseil auprès des autorités de niveau ministériel en matière d'emplois et de compétences. À ce titre, et outre les attributions définies dans l'instruction n° 210214/DEF/SGA/DRH-MD du 30 juin 2014, il :

- veille sur l'évolution qualitative des emplois ;
- concourt à mettre en adéquation les besoins en compétences exprimés par les employeurs et la capacité des gestionnaires à proposer une ressource capable d'y répondre ;
- réalise toute étude de portée ministérielle voire interministérielle ;
- détermine l'évolution qualitative des emplois et des compétences et ses conséquences sur les viviers d'individus relevant des gestionnaires.

Eu égard à sa connaissance objectivement reconnue des métiers (2) de son portefeuille mais également pour sa maîtrise de la gestion des ressources humaines qui les mettent en œuvre (formation, statuts, etc.), le CCMFP est responsable de la structuration et de la description des emplois-type réunis dans la famille professionnelle dont il a la charge. Il est désigné par le DRH-MD sur proposition du référent ministériel de famille professionnelle (RMFP) en liaison, le cas échéant, avec le chef de l'organisme dont il relève.

En toute logique, on compte donc autant de CCMFP qu'il existe de familles professionnelles dans le REM. Toutefois, exceptionnellement, un CCMFP peut se voir attribuer la responsabilité de plusieurs familles professionnelles.

Le CCMFP préside la commission métiers et le comité de pilotage de famille professionnelle (COPIL FP) définis ci-après (au point 2.2.3.). Il participe, le cas échéant, au comité des ressources humaines de sa famille professionnelle (CRH FP, cf. annexe V.). Il en assure la préparation.

Le CCMFP est également un acteur majeur du processus ministériel de formation. Il est membre permanent de la commission spécialisée de la formation (CSF) rattachée à sa famille professionnelle ou de toute autre instance traitant de la formation propre aux emplois décrits dans sa famille professionnelle. En participant à cette instance, il conseille les gestionnaires, les employeurs et les responsables d'organismes de formation et s'assure que la formation délivre les compétences attendues. L'action qu'il mène contribue ainsi à l'optimisation du dispositif ministériel de formation.

Compte tenu de son périmètre d'action et de ses prérogatives, la fonction de CCMFP constitue généralement un emploi à part entière.

2.1.3. Le conseiller coordonnateur ministériel de filière professionnelle.

Le conseiller coordonnateur ministériel de filière professionnelle (CCMFiP) joue un rôle clef vis-à-vis du REM : il planifie, oriente, coordonne et assure la cohérence des travaux au sein de sa filière professionnelle. À ce titre, il propose à son CCMFP de rattachement la description des emplois-types du REM et des emplois-types défense qui relèvent de son portefeuille.

Le CCMFiP est désigné par la DRH-MD, sur proposition du CCMFP. Il n'y a qu'un seul CCMFiP par filière professionnelle. En toute logique, on compte donc autant de CCMFiP qu'il existe de filières professionnelles dans le REM.

Sur son périmètre de compétence, le CCMFiP détient des prérogatives analogues à celles du CCMFP sur le sien. Ainsi, il définit les modalités de travail au sein de sa filière professionnelle et peut s'appuyer sur une équipe d'experts.

2.1.4. Les correspondants experts.

Les CCMFP, par délégation du DRH-MD, ont toute latitude pour identifier au sein des armées, directions et services, les correspondants qui, par leur expertise, sont légitimes pour les appuyer dans l'analyse des métiers étudiés au sein de la famille professionnelle.

À cette fin, les services sollicités par le CCMFP désignent leurs correspondants métiers chargés de l'assister dans les travaux de description et d'actualisation des emplois-type.

Il existe trois catégories de correspondants experts.

2.1.4.1. Les correspondants employeurs.

Les correspondants employeurs sont les représentants des employeurs dans les travaux d'élaboration et d'actualisation du REM. Ce sont eux qui disposent de la connaissance précise des emplois et des compétences nécessaires à la réalisation des missions.

Les correspondants employeurs sont chargés de décrire leur besoin en emplois dans l'outil d'organisation ministériel. Ils sont donc souvent choisis parmi les pilotes fonctionnels de l'organisation.

2.1.4.2. Les correspondants gestionnaires.

Les correspondants gestionnaires sont les gestionnaires RH, pourvoyeurs de la ressource humaine. Ils identifient à court et moyen terme les modalités d'adaptation des viviers disponibles à l'expression du besoin en ressource en cohérence avec les orientations ministérielles. À ce titre, ils sont membres de droit des comités de pilotage de famille professionnelle (COPIL FP) et siègent autant que de besoin au comité directeur du REM (CODIR REM).

Ils sont en charge d'assurer la mise en adéquation de leurs viviers et des marquants de gestion associés, quand ceux-ci existent, avec les ETR.

2.1.4.3. Les correspondants métiers.

Les correspondants métiers, qui relèvent des employeurs ou des écoles de formation, possèdent une expertise sur les emplois, les compétences et les formations étudiés au sein de la famille professionnelle. Ils représentent, aux côtés du CCMFiP, le soutien technique privilégié du CCMFP.

La participation des correspondants métiers au dispositif « emplois-compétences » leur permet de proposer toute évolution du dispositif de formation.

Chaque armée, direction et service a la liberté de désigner un correspondant expert susceptible de cumuler les trois rôles.

2.2. Les instances de gouvernance.

Le pilotage du processus ministériel des emplois et des compétences est assuré par trois instances.

2.2.1. Le comité des ressources humaines du ministère.

Conformément à l'instruction n° 210214/DEF/SGA/DRH-MD du 30 juin 2014, le comité des ressources humaines du ministère (CRH), présidé par le DRH-MD, oriente et valide les évolutions en GPEEC du ministère.

À ce titre, il délègue au CODIR REM la validation des évolutions de l'architecture haute du REM ou certains arbitrages difficiles. Le CRH sollicite, en tant que de besoin, la participation des référents ministériels de famille professionnelle (cf. annexe V.) concernées par l'ordre du jour.

2.2.2. Le comité directeur du référentiel des emplois ministériel.

Le comité directeur du REM (CODIR REM) auquel participent les trois grands employeurs que sont l'état-major des armées, le secrétariat général pour l'administration et la direction générale de l'armement, l'ensemble des gestionnaires, les CCMFP, les CCMFiP et la DRH-MD, est l'instance chargée d'homologuer la version actualisée des emplois de chaque famille professionnelle. Présidé par le chef de service de la politique et du pilotage des ressources humaines militaires et civiles de la DRH-MD (DRH-MD/SPPRH), il se réunit au moins deux fois par an pour :

- valider l'architecture haute ;
- valider les ETR ;
- homologuer le REM.

Le CODIR REM peut être sollicité tout au long de l'année pour valider les propositions d'amélioration du dispositif de pilotage des emplois et des compétences ou sur toute autre question relative au REM. Il arbitre également les désaccords relatifs à la création, la modification ou la suppression d'une famille professionnelle, d'une filière ou d'un ETD.

Enfin, le CODIR REM informe de ses travaux les instances de pilotage ministériel des autres processus RH soit :

- le comité des ressources humaines du ministère de la défense (CRH) ;
- le comité de coordination de la formation (CCF) ;
- les comités de pilotage RH de famille professionnelle (COPIL RH FP).

2.2.3. Le comité de pilotage de famille professionnelle.

Le comité de pilotage de famille professionnelle (COPIL FP), présidé par le CCMFP, rassemble les gestionnaires concernés par la famille professionnelle, les CCMFiP et la DRH-MD. Peuvent y être invités les correspondants experts et les employeurs concernés par la famille professionnelle.

Il se réunit au moins une fois par an dans le but de proposer au comité directeur du REM (CODIR REM) l'homologation des propositions d'évolution des emplois.

Les propositions de niveau familles, filières et ETD qui ne font pas consensus sont transmises pour arbitrage au CODIR REM. Celles concernant les ETR et les compétences, notamment leur libellé, qui ne seraient pas tranchées en COPIL FP, sont arbitrées en CODIR REM.

Ce COPIL peut, le cas échéant, être intégré au comité des ressources humaines de famille professionnelle (cf. annexe V.).

2.2.4. La commission métiers.

La commission métiers (où siègent le CCMFP, les CCMFiP, les correspondants experts et la DRH-MD, est l'instance chargée de décrire les emplois et les compétences.

Convoquée et présidée par le CCMFP ou le CCMFiP, elle se réunit autant que de besoin. On en compte une par famille professionnelle.

Les emplois-types que cette instance propose de créer, de modifier ou de supprimer sont présentés pour validation au CCMFP lors d'un COPIL FP.

Pour le ministre et par délégation :

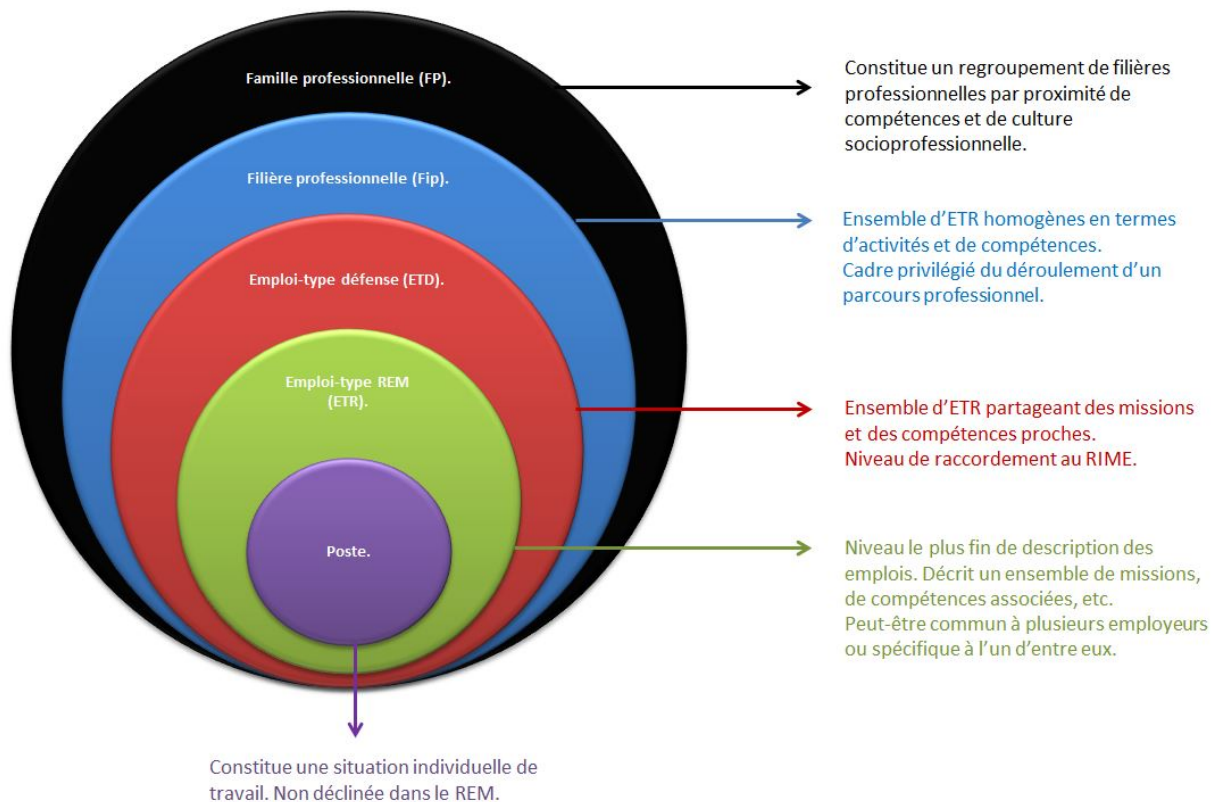
La directrice des ressources humaines du ministère de la défense.

Anne-Sophie AVÉ.

(1) Un ETR est rattaché à un seul ETD, qui est rattaché à une unique filière, qui elle-même est rattachée à une famille unique.

(2) Métier : ensemble d'emplois-type caractérisés par un socle commun de compétences spécifiques et permettant de réaliser tout ou partie d'un parcours professionnel. Le métier est la notion générique utilisée pour désigner les emplois et les compétences du REM.

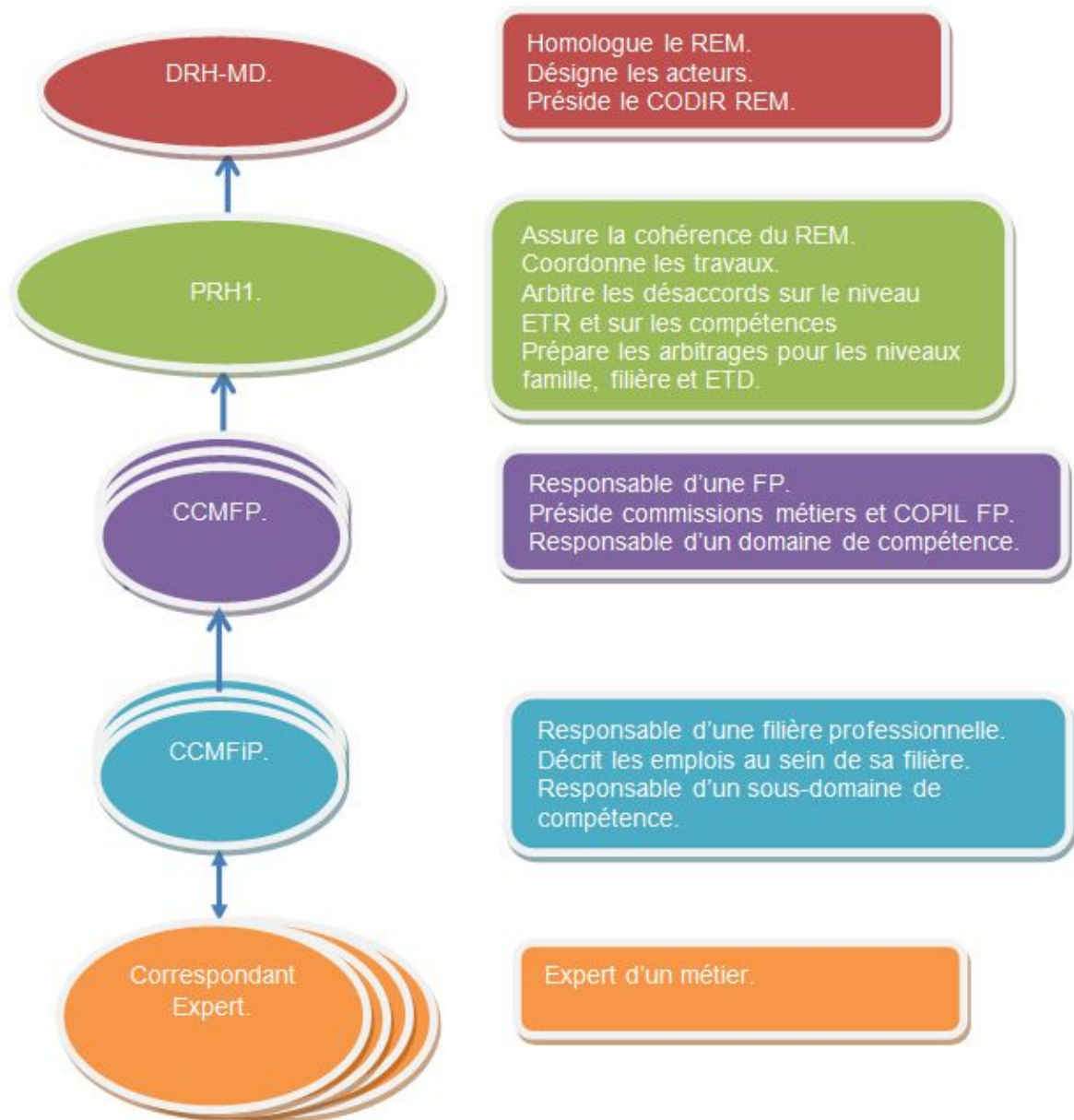
ANNEXE I.
LES QUATRE NIVEAUX DE DESCRIPTION DU RÉFÉRENTIEL DES EMPLOIS MINISTÉRIEL.



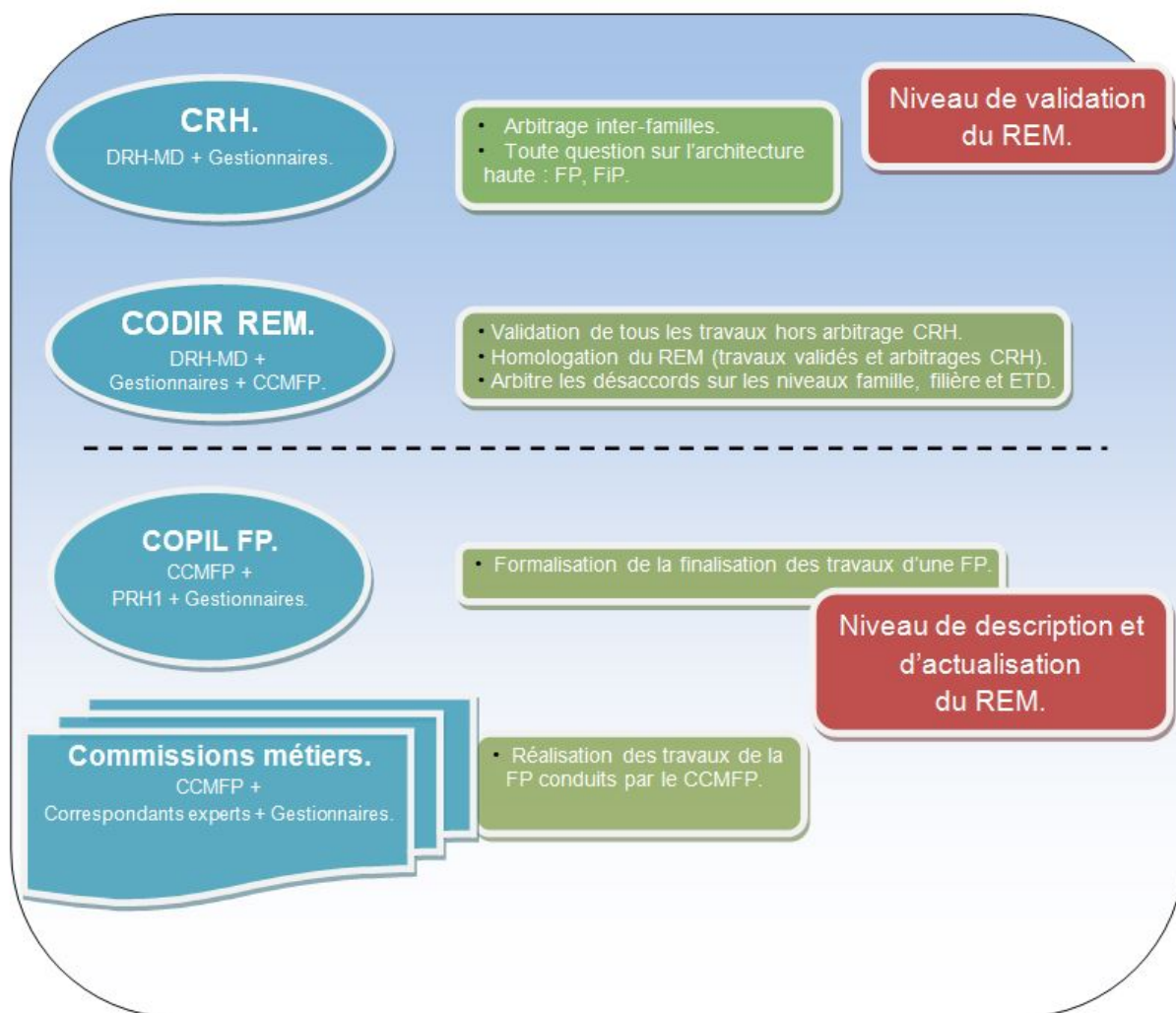
ANNEXE II.
LES FAMILLES PROFESSIONNELLES DU RÉFÉRENTIEL DES EMPLOIS MINISTÉRIEL.

ACH	ACHATS PUBLICS.
ADM	ADMINISTRATION.
ALD	AIDE À LA DÉCISION.
CAE	CONDUITE DES AÉRONEFS.
CCA	COMMANDEMENT ET CÔNTRÔLE AÉROSPATIAL.
COM	COMMUNICATION.
DAP	DOCUMENTATION, ARCHIVES ET PATRIMOINE.
ENS	ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL.
EPS	ENTRAÎNEMENT PHYSIQUE MILITAIRE ET SPORTIF.
FIN	FINANCES.
GRH	RESSOURCES HUMAINES.
HOM	SOUTIEN DE L'HOMME.
IFR	INFRASTRUCTURE ET POLITIQUE IMMOBILIÈRE.
JUR	AFFAIRES JURIDIQUES.
MAT	ENTREPOSAGE DES MATÉRIELS.
MCO	MAINTIEN EN CONDITION OPÉRATIONNELLE AÉRONAUTIQUE.
MMT	MAINTENANCE DES MATÉRIELS TERRESTRES.
MUN	MUNITIONS ET PYROTECHNIE.
MUS	MUSIQUE.
NUC	EXPLOITATION NUCLÉAIRE DE DÉFENSE.
OMM	OPÉRATIONS EN MILIEU MARITIME.
OMT	OPÉRATIONS EN MILIEU TERRESTRE.
PET	SOUTIEN PÉTROLIER.
RHL	RESTAURATION HÔTELLERIE ET LOISIRS.
RNS	RENSEIGNEMENT.
SAN	SANTÉ.
SCI	SÉCURITE SECOURS INCENDIE.
SCP	SÉCURITE PUBLIQUE.
SFS	SYSTÈMES DE FORCES, SYSTÈMES D'ARMES ET ÉQUIPEMENT.
SIC	SYSTÈMES D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION.
SST	SANTÉ, SECURITÉ AU TRAVAIL ET ENVIRONNEMENT.
TSV	EMPLOIS TRANSVERSES.

ANNEXE III.
LE RÉSEAU MÉTIERS MINISTÉRIEL.



ANNEXE IV.
LES INSTANCES DE GOUVERNANCE DU RÉFÉRENTIEL DES EMPLOIS MINISTÉRIEL.



ANNEXE V.

LES COMITÉS DES RESSOURCES HUMAINES ET LES RÉFÉRENTS MINISTÉRIELS DE FAMILLES PROFESSIONNELLES.

L'instruction n° 210214/DEF/SGA/DRH-MD du 30 juin 2014 relative à l'organisation et aux processus de la fonction RH sera modifiée afin de conférer une base réglementaire aux comités des ressources humaines de famille professionnelle (CRHFP) et aux référents ministériels de familles professionnelles (RMFP) ainsi que de définir leurs rôles et responsabilités, après concertation avec l'ensemble des acteurs.

À ce stade, la présente annexe ne vise qu'à énoncer les missions générales des CRHFP et des RMFP.

LES COMITÉS DES RESSOURCES DE FAMILLES PROFESSIONNELLE.

Constitué chaque fois que nécessaire, un CRHFP opère sur mandat du DRH-MD.

Co-présidé par le RMFP et par le DRH-MD ou son représentant, ce comité est chargé de proposer, dans le cadre des politiques ministérielles, les orientations RH de son périmètre, d'assurer une veille prospective et de constituer un lieu privilégié de dialogue entre les employeurs, les pourvoyeurs de ressource et les organismes de formation qui en sont membres de droit.

Il ne traite pas des aspects liés à la doctrine d'emploi, au volet capacitaire, à l'organisation et aux stratégies des différentes chaînes fonctionnelles.

LES RÉFÉRENTS MINISTÉRIELS DE FAMILLE PROFESSIONNELLE.

Peut être désigné comme RMFP un responsable qui, par son positionnement, ses responsabilités et son expertise apparaît comme légitime en matière RH à coordonner l'action et faciliter le dialogue entre les différents acteurs d'une famille professionnelle.

Désigné par le DRH-MD, après consultation du chef d'état-major des armées (CEMA), du secrétaire général pour l'administration (SGA) et du délégué général pour l'armement (DGA), le RMFP est chargé de :

- produire les synthèses permettant d'identifier de manière transverse, sur le plan quantitatif et qualitatif, l'état de la ressource et ses tendances d'évolution ;
- animer le dialogue RH entre les employeurs, les gestionnaires et les organismes de formation parties prenantes de la famille professionnelle et membres de droit du CRHFP ;
- soumettre au comité des ressources humaines (CRH) les propositions d'orientations RH visant à mettre en adéquation la ressource avec le besoin actuel et futur (recrutement, attractivité, mobilité, indemnités, parcours professionnels, formation, etc.) ;
- suivre et évaluer la mise en œuvre des orientations retenues.

ANNEXE VI.

LE CALENDRIER DE MISE À JOUR DU RÉFÉRENTIEL DES EMPLOIS MINISTÉRIEL.

La mise à jour du référentiel des emplois et des compétences est effectuée de façon anticipée, deux ans avant sa publication. Le REM, une fois homologué pour l'année est mis à disposition des autres utilisateurs clients. Chaque version du REM est millésimée.

Le REM homologué l'année A -2 pour le millésime de l'année A est disponible en organisation au premier janvier de l'année A -1, afin de pouvoir décrire les référentiels en organisation de l'année A en utilisant ce référentiel.

Il est disponible en gestion au 1^{er} janvier de l'année A dans des termes identiques à celui livré pour l'organisation.

La campagne annuelle d'actualisation des emplois s'articule selon le calendrier suivant :

- janvier A -2 : mobilisation de la chaîne métiers par les CCMFP ;
- janvier A -2 à octobre A -2 : début des travaux de description et d'actualisation des emplois et des compétences dans le cadre des commissions « métiers » ;
- avril A -2 : pré-validation de l'architecture haute et du dictionnaire des compétences lors du 1^{er} COPIL de famille professionnelle ;
- juin A -2 : validation de l'architecture haute et du dictionnaire des compétences lors du 1^{er} CODIR REM ;
- octobre A -2 : validation des ETR lors du 2^e COPIL de la famille professionnelle ;
- décembre A -2 : validation des ETR et homologation du REM lors du 2^e CODIR REM ;
- janvier A -1 : publication de la version actualisée du REM.

Le calendrier de mise à jour du REM est présenté ci-dessous.

Les modalités d'utilisation du REM sont consignées dans un guide d'utilisation diffusé par la DRH-MD.

A-2.

Janvier. Février. Mars. Avril. Mai. Juin. Juillet. Août. Septembre. Octobre. Novembre. Décembre.

