



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

8^e RAPPORT

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

NOVEMBRE 2014

HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

REVUE ANNUELLE 2014

1. Créé par l'article 1^{er} de la loi du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a pour mission, aux termes du décret n°2005-1415 du 17 novembre 2005 précisant ses attributions, « *d'éclairer le Président de la République et le Parlement sur la situation et l'évolution de la condition militaire (...). Dans son rapport annuel, il formule des avis et peut émettre des recommandations* ».

Les neuf personnalités indépendantes qui composent actuellement le Haut Comité ont été nommées pour quatre ans par décret du Président de la République en date du 4 septembre 2014. Le Haut Comité a successivement traité dans ses huit premiers rapports de l'attractivité des carrières militaires et des rémunérations (2007), de la mobilité des militaires et de son accompagnement (2008), de la reconversion (2009), des pensions militaires de retraite (2010), de la condition des militaires en service hors métropole (2011), de la condition des militaires du rang (2012), de nouveau, des rémunérations (2012), des femmes dans les forces armées françaises (2013) et de l'administration des militaires (2014).

2. En 2013, le Haut Comité a décidé de scinder le rapport annuel en deux parties :

- un rapport thématique diffusé à l'été ;
- une revue annuelle de la condition militaire qui inclut le suivi des recommandations, diffusée à l'automne.

Ce choix s'inscrit dans la logique de programmation des travaux du Haut Comité et vise, sur la base de ses travaux ainsi que des tables rondes menées par le Haut Comité dans un panel significatif d'unités militaires, d'une part, à pouvoir présenter dans la revue annuelle de la condition militaire les données chiffrées de référence les plus récentes, d'autre part, à présenter dans le rapport thématique annuel la synthèse de ses observations sur le thème choisi par lui.

3. Le Haut Comité, dans ses analyses comme dans ses constats, se tient strictement à la mission d'instance indépendante qui lui est confiée par le législateur. Il émet les recommandations qui lui paraissent découler des constats effectués, sans s'interdire de formuler les appréciations que lui inspirent les situations observées.

Le Haut Comité, conscient des contraintes budgétaires strictes qui pèsent sur le ministère de la défense comme sur l'ensemble des autres ministères, a pris en compte ce contexte très difficile pour arrêter ses choix en matière de recommandations.

Le Haut Comité tient à remercier, pour la qualité de leur accueil, la parfaite organisation des visites et la contribution active qu'ils ont apportées à ses travaux, les personnels, civils et militaires, femmes et hommes, qu'il a rencontrés, notamment lors des auditions et des déplacements sur le terrain. Il remercie également les conjoints de militaires qui ont accepté de s'exprimer devant lui.

4. Afin d'évaluer la condition militaire et de produire un éclairage sur son évolution, le Haut Comité suit notamment par le biais de la revue annuelle un certain nombre de thématiques. Les tendances favorables ou défavorables constatées sont analysées au regard de leur impact sur l'équilibre sujétions/compensations attachées à la condition militaire.

5. Le tableau de suivi des recommandations formulées dans l'ensemble des précédents rapports permet d'apprécier, à partir de la réponse du ministère de la défense à un courrier annuel du Haut Comité, de quelle manière celles-ci ont été suivies d'effet, sont en cours de réalisation ou partiellement réalisées, ou encore n'ont pas donné lieu à une suite.

6. Comme dans les précédents rapports, le travail du Haut Comité a dû tenir compte des limites imposées par les délais propres aux appareils statistiques nationaux (dont celui du ministère de la défense), dont les données sont en général, et de façon sensible, moins rapidement disponibles que celles des armées étrangères comparables.

7. Le Haut Comité s'est efforcé de réunir toutes les données quantitatives significatives permettant d'apprécier l'évolution de la condition militaire. Néanmoins, il souligne que certains aspects, parfois importants, de la condition militaire ne sont pas mesurables.

Présidé par un membre du Conseil d'État, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire comprend neuf personnalités bénévoles nommées par le Président de la République¹.

Au titre de l'année 2013, les dépenses de fonctionnement du HCECM se sont élevées à 11 845 €. Ces dépenses recouvrent pour l'essentiel le remboursement des frais de déplacement de ses membres et le financement de ses publications.

Cet organisme dispose en outre d'un secrétariat général permanent, composé de quatre personnes (trois militaires et un civil). La masse salariale correspondante, hors pensions et charges, imputée sur les crédits du ministère de la défense, représente environ 250 000 €.

Les rapports du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire sont disponibles au format numérique :

- sur le site Internet du ministère de la défense :
www.defense.gouv.fr/hcecm ;
- sur le site Internet de La Documentation française :
www.ladocumentationfrancaise.fr ;
- sur le site intranet du ministère de la défense et sur celui de la gendarmerie.

¹ Cf. annexe 2.

SYNTHÈSE

Dans le domaine de la condition militaire, l'année 2013 est marquée par la poursuite de la réforme du ministère de la défense et de la gendarmerie nationale, l'adaptation du modèle d'armée, un engagement opérationnel plus soutenu qu'en 2012, la continuation des dysfonctionnements du système de solde LOUVOIS, le maintien du gel de la valeur du point d'indice des agents publics civils et militaires et une conjoncture économique peu favorable à la reconversion des militaires comme à l'emploi des conjoints.

Ce contexte d'ensemble entraîne des conséquences souvent difficiles dans la gestion des ressources humaines et dans la vie quotidienne des militaires. Il fragilise leur confiance vis-à-vis de l'administration, restreint leur visibilité sur la poursuite de leur carrière et les conduit à douter des réformes qui ont été décidées, comme le Haut Comité a eu l'occasion de le souligner à plusieurs reprises, en particulier dans son dernier rapport sur l'administration des militaires.

Les indicateurs suivis dans cette revue annuelle continuent ainsi d'appeler une vigilance accrue dans de nombreux domaines. Pour autant, certains signes encourageants apparaissent, comme dans le cas de la mobilité géographique. Il serait dommage que cette amélioration soit occultée par des annonces tardives et au coup par coup des restructurations à venir.

Effectifs

La situation des effectifs se caractérise, outre la baisse conforme aux objectifs fixés en programmation, par un léger accroissement de l'âge moyen et de l'ancienneté de service du personnel militaire, consécutif à la réforme des retraites et aux politiques de fidélisation. Après une forte progression initiale, le taux de féminisation marque le pas, à un peu plus de 15 %.

Activités

En 2013, 10 militaires des armées et des services sont décédés en opérations extérieures et 11 militaires de la gendarmerie sont décédés en service. Le nombre de militaires déployés en opérations extérieures s'est accru, passant, en « instantané », de 6 448 en 2012 à 7 792 militaires en 2013. Cette situation, si elle constitue un facteur d'attractivité et de fidélisation, en concrétisant le sens de l'engagement, peut aussi être une source de difficultés au quotidien pour certains personnels ou certaines unités. Si, dans le domaine du soutien en opération, des améliorations ont été apportées, des lacunes subsistent qu'il convient de combler. Par ailleurs, le nombre de militaires de l'armée de terre faisant l'objet d'une dérogation aux règles usuelles de désignation pour participer à ces déploiements s'élève à nouveau, après trois années de baisse.

Conditions d'exécution du service

Sauf dans la gendarmerie, le temps de service n'est toujours pas mesuré, ce que le Haut Comité regrette. Il observe en outre que le nombre moyen de jours de permissions pris dans l'année s'établit autour de 40, ce qui ne permet pas d'épuiser la totalité des droits ouverts (45 jours), qui sont l'une des principales compensations à l'obligation de disponibilité.

Recrutement

La diminution du nombre des postes offerts, conjuguée à la relative stabilité des viviers, entraîne une amélioration des taux de sélection, sauf dans le cas des militaires du rang, où ce taux reste stable et faible (2,4 candidats par poste), en raison de la baisse continue,

constatée depuis 2010, du nombre de candidats, ce qui pose la question de l'attractivité des parcours des militaires du rang.

Promotion interne

La promotion interne reste une caractéristique du modèle RH dans les armées et la gendarmerie. Après une période (2008-2012) pendant laquelle les taux de recrutement interne ont connu des fluctuations annuelles pouvant dépasser 10 points, rendant moins lisibles les perspectives de promotion individuelle, 2013 témoigne d'une certaine stabilité qu'il convient de préserver.

Mobilité géographique

Après plusieurs années de hausse, le taux de mobilité géographique a retrouvé un niveau comparable à celui observé avant 2008. Si cette évolution est très satisfaisante, celle de la durée du préavis des mutations avec changement de résidence en métropole ne l'est pas : les mutations prononcées avec un préavis inférieur à 3 mois représentent, en 2013, 57 % des mutations, contre 38 % en 2006.

Rémunération

Le fait marquant est la poursuite du gel de la valeur du point d'indice, effectif depuis le 1^{er} juillet 2010. Les dysfonctionnements de LOUVOIS continuent d'affecter gravement le paiement de la solde des militaires. D'un point de vue statistique, les données doivent être examinées avec prudence. Celles de 2012 restent inexploitable. Déduction faite de l'inflation, la rémunération annuelle moyenne des militaires, nette de prélèvements, baisse de 2,5% entre 2011 et 2013. Mais il s'agit d'une donnée statistique, qui ne reflète pas les évolutions individuelles.

L'étude du revenu des ménages, actualisée par l'INSEE, confirme le constat déjà fait qu'à catégorie socioprofessionnelle comparable, les ménages dont la personne de référence est un militaire ont des revenus inférieurs à ceux dont la personne de référence est un fonctionnaire civil ou un salarié du secteur privé.

Transitions professionnelles

Si le volume des militaires ayant recours aux prestations de l'agence de reconversion de la défense (ARD) diminue, en corrélation avec la baisse du volume des départs, le Haut Comité observe surtout que le taux de reclassement des anciens militaires de plus de 4 ans de service baisse significativement, passant de 74% en 2012 à 68% en 2013. Cette évolution, qui s'explique sans doute par le contexte économique, nécessite de renforcer l'action de l'ARD.

Conclusion

Le Haut Comité estime que les grands équilibres entre sujétions et compensations attachées à la condition militaire n'ont pas été jusqu'ici remis en question. Pour autant, la poursuite des efforts considérables demandés aux militaires dans leur vie quotidienne pèse sur leur moral. Il est à craindre que les conséquences en soient profondes et durables, avec en retour une dégradation de la confiance du reste déjà constatée, une baisse de la fidélisation et une perte d'attractivité. Plus que jamais depuis longtemps, il semble au Haut Comité qu'une attention extrême doit être portée à la condition des militaires. Il en va certes de leur intérêt individuel et collectif mais aussi et surtout de leur efficacité opérationnelle.

VUE D'ENSEMBLE

ÉTAT DES LIEUX

Statut

En 2013, 51 % des militaires servent sous contrat. Hors gendarmerie, ils sont 63 %. Cette situation résulte pour l'essentiel du modèle RH des armées qui repose sur un impératif de jeunesse des forces. De fait, les situations sont contrastées, entre l'armée de terre, où plus de 70 % des militaires sont contractuels, et la gendarmerie, où les militaires sous contrat ne représentent qu'un peu plus de 20 % des effectifs.

Composition et répartition des effectifs

Entre 2002 - première année de la professionnalisation - et 2013, le nombre total de militaires, gendarmes inclus, a baissé de 9,5 %. Cette baisse masque des variations parfois opposées. Ainsi, contrairement à l'armée de terre, à la marine et à l'armée de l'air dont les effectifs militaires ont baissé respectivement sur cette période de 12 %, 14 % et 25 %, les effectifs de la gendarmerie et des services ont augmenté respectivement de 2 % et 19 %. Sur une période plus récente cependant, les effectifs de la gendarmerie nationale ont commencé de baisser.

La moyenne d'âge du personnel militaire des armées et des services continue d'augmenter, passant de 32,7 ans (2012) à 33,0 ans (2013). Elle reste inférieure de près de 10 ans à celle de l'ensemble des agents de l'État. Après une baisse, la moyenne d'âge des gendarmes s'accroît, passant de 36,1 ans (2012) à 37 ans (2013).

L'ancienneté de service moyenne dans les armées et les services augmente, passant de 11,9 ans (2012) à 12,1 ans (2013). Elle est de 15,3 ans dans la gendarmerie.

Après une forte augmentation au début des années 2000, le taux de féminisation croît faiblement depuis 2010. Il s'établit en 2013 à 15,39 % (15,37 % en 2012).

Activité des forces armées et services

Avec l'engagement des armées françaises au Mali et en République centrafricaine, les effectifs déployés « en instantané » sur les théâtres d'opération ont augmenté, passant de 6 448 (2012) à 7 792 (2013). Au total, 35 210 militaires français ont participé en 2013 à au moins une opération extérieure, contre 31 233 en 2012 et 29 663 en 2011.

Dix militaires des armées et services sont décédés en opération en 2013, portant à 159 le nombre de ceux qui, de 2004 à 2013, ont consenti au sacrifice de leur vie.

Sur la même période, 548 militaires ont été blessés suite à des faits de guerre, dont 24² en 2013. En 2013, le nombre de nouveaux cas de militaires présentant un état de stress post-traumatique s'élève à 378, contre 282 en 2012.

Dans la gendarmerie, 11 militaires sont décédés en service.

Après plusieurs années de baisse, le nombre de militaires de l'armée de terre faisant l'objet d'une dérogation aux règles usuelles de désignation pour des déploiements opérationnels a augmenté en 2013, passant de 373 (2012) à 1 098 (2013). De telles règles, également en vigueur dans les forces britanniques, n'existent pas dans la marine et l'armée de l'air. Les demandes d'établissement de normes individuelles de « suractivité » formulées par le Haut Comité depuis 2007 restent d'actualité.

Le nombre de jours d'absence de la garnison, du fait des opérations extérieures et des missions de courte durée, reste très différent selon les armées et l'appartenance, ou non, à une unité opérationnelle. En moyenne, ce nombre a augmenté dans l'armée de terre et l'armée de l'air, et baissé dans la marine. Il a très nettement baissé dans la gendarmerie mobile.

Conditions d'exécution du service

Les conditions d'exécution du service peuvent s'apprécier à travers la mesure du temps de service, les permissions prises et les absences en service.

La notion de « temps de service » est d'une autre nature que celle de « temps de travail ». Elle inclut en effet, outre le rythme normal d'exécution du service, les astreintes et le rythme de préparation ou d'activités opérationnelles. Le ministère de la défense n'a pas formalisé cette notion et seuls l'armée de terre, le service des essences des armées et la direction générale de l'armement produisent des données statistiques partielles, hors astreintes et activités opérationnelles. Dans la gendarmerie, le temps de service est précisément mesuré et permet de distinguer le rythme normal d'exécution du service du temps d'astreinte. A l'instar des pratiques en vigueur dans les armées britanniques, le Haut Comité recommande de mettre en place des outils de recueil d'informations sur le temps de service.

Dans l'ensemble, le nombre moyen de jours de permissions pris dans l'année s'établit autour de 40 et ne permet pas d'épuiser totalement les droits ouverts (45 jours). Les militaires du service de santé des armées n'auront pris, en moyenne en 2013, que 35,9 jours de permissions. Le nombre de jours de permissions pris dans l'année n'est pas mesuré dans le cas des gendarmes départementaux.

Les absences en service se répartissent en absences pour raison médicale et en absences irrégulières. Les absences irrégulières sont relativement importantes dans le cas de l'armée de terre (5 316 militaires, dont 97,9 % de militaires du

² Donnée partielle car n'intégrant pas encore celles issues de tous les systèmes de surveillance du service de santé des armées.

rang). La marine et la gendarmerie ne mesurent pas le nombre total de ces absences.

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Recrutement externe

En 2013, les forces armées ont recruté 20 184 hommes et femmes, dont 9 335 militaires du rang, soit 30 % de moins qu'en 2007, année précédant le début de la baisse générale du recrutement, qui est à rapprocher des réductions d'effectifs inscrites dans la programmation militaire et des volumes de départs, en diminution eux-aussi depuis 2011.

Sur les trois dernières années, cette baisse se répartit en une diminution des volumes de recrutement plus marquée dans l'armée de terre et la gendarmerie que dans l'armée de l'air. Dans la marine, on observe même une légère reprise. Ces trajectoires différentes s'expliquent pour l'essentiel par des politiques de fidélisation et de départ distinctes.

La diminution du nombre de postes offerts conjuguée à la relative stabilité (cas des officiers sous contrat et des volontaires) voire une légère expansion (cas des sous-officiers et des officiers issus des grandes écoles) des viviers de recrutement entraîne une amélioration des taux de sélection. En revanche, il ne semble pas exister de corrélation entre le niveau de l'emploi en France et le nombre de candidats aux emplois militaires. Dans le cas des militaires du rang, le taux de sélection reste stable et faible (2,4 candidats par poste), la baisse du nombre de candidats venant contrebalancer les effets de celle du volume de recrutement. Au-delà de ces constats généraux, une analyse plus détaillée par armée et par spécialité est nécessaire pour mesurer la diversité des situations.

Dans l'ensemble, à catégorie socio-professionnelle comparable, la sélectivité du recrutement des militaires est moindre que celle des fonctionnaires civils. Ce constat s'explique notamment par les spécificités du métier militaire, qu'il s'agisse de la nature des emplois tenus, qui n'attire spontanément qu'un nombre limité de jeunes, ou de la durée du lien au service, qui ne permet pas de faire carrière aussi souvent que dans la fonction publique. Ces particularités soulignent l'importance de la fonction recrutement et de la perception que la jeunesse a de son armée.

Promotion interne

La promotion interne est une réalité particulièrement affirmée dans les armées qui résulte d'une politique volontariste. C'est un levier permettant d'agir sur l'attractivité, l'efficacité et la cohésion des forces.

S'agissant des officiers, on observe depuis 5 ans une baisse des volumes de recrutement interne dans chacune des trois armées, de l'ordre de 40 %. Dans l'armée de l'air, la part du recrutement interne « officiers » reste stable, autour de 40 %. Après des évolutions à la hausse puis à la baisse de près de 10 points, le taux de recrutement interne paraît se stabiliser depuis deux ans autour de 40 % dans la marine. Il continue d'évoluer de manière significative dans l'armée de

terre et s'établit en 2013 à 50 %. Dans la gendarmerie, le taux de recrutement interne reste stable, proche de 85 %.

Pour le recrutement interne des sous-officiers, les politiques diffèrent également selon les armées. L'armée de l'air favorise peu cette promotion interne, même si son taux a presque doublé entre 2011 et 2012, pour se stabiliser ensuite à près de 20 %. Dans la marine et l'armée de terre, le taux de recrutement interne de sous-officiers se stabilise également en 2013, autour de 60 %.

Dans l'ensemble, après une période (2008-2012) pendant laquelle les taux de recrutement interne ont connu des fluctuations annuelles importantes qui rendaient peu lisibles les perspectives de promotion individuelle, 2013 témoigne d'une certaine stabilité qu'il convient de préserver.

Par ailleurs, le taux global de recrutement interne dans les armées reste supérieur de près de 15 points à celui de la fonction publique civile de l'État.

Mobilité géographique

Après cinq années consécutives de hausse, le taux de mobilité géographique des militaires connaît un net fléchissement en 2013, retrouvant un niveau comparable à celui observé avant 2008. Cette baisse est directement liée au nombre et à la taille, moins importants que les années précédentes, des organismes dissous. Le taux de mobilité géographique est ainsi de 18,4 % pour les officiers (22 % en 2012), de 12,6 % pour les sous-officiers (16,4 % en 2012) et de 6,4 % pour les militaires du rang (9,1 % en 2012) soit un taux global de 11,7 %. C'est une particularité attachée à l'état militaire. Par comparaison, pour l'ensemble des fonctionnaires civils de l'État, ce taux est de 4,6 %.

L'évolution de la durée du préavis des mutations avec changement de résidence en métropole n'est pas aussi favorable. Ainsi, la part des mutations prononcées avec un préavis inférieur à 3 mois continue d'augmenter (57 % des mutations en 2013 contre 42 % en 2010) alors que celles des mutations prononcées avec un préavis compris entre 3 et 6 mois (27 % en 2013) ou supérieur à 6 mois (16 % en 2013) diminuent.

S'agissant des mutations avec changement de résidence hors métropole, des efforts ont été réalisés pour contenir la proportion des préavis de très courte durée, leur taux passant de 28 % (2012) à 17 % (2013). Plus de 6 mutations sur 10 sont aujourd'hui prononcées avec un préavis compris entre 3 et 6 mois.

L'enquête publiée en 2014 par la DRH-MD montre que le taux de célibataires géographiques s'établit autour de 16 %, soit un niveau supérieur d'environ 5 points à celui constaté dans une précédente enquête, publiée en 2012.

Par ailleurs, les décisions de restructurations annoncées tardivement désorganisent les plans de mutations et les projets de vie des militaires et de leurs familles.

Rémunérations

Le Haut Comité rappelle que le gel de la valeur du point d'indice depuis le 1^{er} juillet 2010 s'applique aux militaires comme à l'ensemble des fonctionnaires. Au 31 décembre 2013, cette mesure induit une perte de pouvoir d'achat égale à l'érosion monétaire, soit 5,5 %, parfois compensée par le dispositif assurant la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA, dont près de 15 000 militaires ont bénéficié en 2012).

Les difficultés rencontrées depuis fin 2011 dans la mise en œuvre du logiciel LOUVOIS ont, d'un point de vue statistique, nécessité des traitements particuliers des données 2013 pour obtenir des ordres de grandeurs d'une qualité suffisante. Les comparaisons faites avec les données 2011 - les données 2012 ne sont pas exploitables - doivent néanmoins être prudentes, compte tenu des limites de ces traitements.

En euros courants, la solde annuelle moyenne nette de prélèvements d'un militaire des trois armées et de la gendarmerie s'élève, en 2013, à 30 862 € contre 30 761 € en 2011. Déduction faite de l'inflation, la solde annuelle moyenne nette de prélèvements baisse de 2,5 % au total. Mais il s'agit d'une donnée statistique, qui ne reflète pas les évolutions individuelles, mais celles de la population militaire dans son ensemble, du fait des départs, des recrutements, des promotions, etc.

Le Haut Comité relève un différentiel entre les rémunérations moyennes des militaires féminins et celles des militaires masculins, qui peut s'expliquer par des départs plus précoces des premiers et par leur affectation dans une moindre proportion dans des emplois opérationnels, ce qui limite leur accès au régime de primes liées aux opérations extérieures.

L'étude du revenu des ménages réalisées par l'INSEE à la demande du Haut Comité confirme, sur la période 2006-2011, qu'à l'instar des périodes précédentes, le niveau de vie des ménages dont la personne de référence est militaire est inférieur, à catégorie socioprofessionnelle comparable, à celui des ménages dont la personne de référence est soit fonctionnaire civil, soit salarié du secteur privé.

Départs du service actif

Départs

La réforme des armées engagée en 2008 conduit à réduire les effectifs globaux du ministère de la défense de 78 000 postes sur la période 2009-2018. L'atteinte de cet objectif passe par la diminution des volumes de recrutement et par une politique d'aide au départ. Mais celle-ci est rendue malaisée par la réforme des retraites qui conduit à un allongement de la durée des carrières et la situation difficile du marché de l'emploi qui ne favorise pas les projets de reconversion professionnelle.

Hors volontaires, après une hausse des volumes de départs entre 2005 (21 608 départs) et 2010 (28 355 départs), leur nombre total recule et atteint 19 821 en 2013. Cette baisse est sensible chez les militaires du rang, en particulier

de l'armée terre, ce qu'explique sans doute la politique de fidélisation récemment mise en place.

Transitions professionnelles

En corrélation avec la baisse du volume des départs, le nombre de militaires ayant recours aux prestations de l'agence de reconversion de la défense, ou au dispositif propre à la gendarmerie, continue de baisser pour atteindre 13 900 en 2013.

Après avoir connu un pic en 2012, le volume des reclassements est en repli, tant dans le secteur privé (- 5,7 %) que dans la fonction publique (- 7,3 %). Au total, en 2013, le taux de reclassement des anciens militaires de plus de 4 ans de services s'établit à 68 % contre 74 % en 2012.

Pensions militaires de retraite

Faisant suite à la recommandation formulée dans le 6^e rapport du Haut Comité (2012) visant à supprimer la condition minimale de service ouvrant droit à pension militaire de retraite ou à en réduire fortement la durée, l'ouverture du droit à pension dès deux ans de service a été instruite en 2013 et inscrite dans la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014. Les militaires recrutés à partir de 2014 et qui partiront entre 2 et 15 ans de services bénéficieront désormais d'une retraite militaire à l'âge légal de départ à la retraite.

Risques psychosociaux

Le taux de suicides dans la population militaire a dans l'ensemble évolué favorablement en 2013, passant de 21,8 à 18,4 pour 100 000. Il reste plus important dans l'armée de terre et la gendarmerie (respectivement 21,1 et 26,7 pour 100 000).

Le Haut Comité s'est attaché cette année à analyser les cas de violences en service faites aux femmes et aux hommes. Il s'agit des différentes formes de harcèlement, des agressions à caractère sexuel et des viols. Entre 2011 et 2013, 41 victimes présumées, dont 25 femmes, ont été recensées au sein des armées, dans 40 affaires de violences. La gendarmerie enregistre, en 2013, 22 victimes présumées, dont 16 femmes, dans 21 affaires de violences.

ENVIRONNEMENT PERSONNEL

Logement

Le Haut Comité avait relevé, dès son premier rapport (2007), que la proportion de militaires propriétaires de leur résidence principale était moindre que celle observée dans l'ensemble de la population française, compte tenu notamment des effets de la mobilité géographique et de la jeunesse du personnel militaire. Si, de 2002 à 2012, la part des militaires propriétaires de leur résidence principale est passée de 25 % à 33 %, elle reste inférieure de près de 25 points à celle, relativement stable, de l'ensemble de la population française.

Famille

L'état-civil des militaires ne fait pas apparaître de différences marquées avec le reste de la société française : les taux de personnes célibataires, mariées, pacsées et divorcées sont tout à fait comparables et évoluent de façon semblable.

S'agissant de l'emploi des conjoints, le ministère de la défense poursuit une action dynamique d'aide au reclassement, dans le secteur privé comme dans la fonction publique.

La garde des jeunes enfants est une préoccupation forte des militaires, conséquence des exigences de la disponibilité et de l'activité professionnelle de leurs conjoints.

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

SOMMAIRE

<i>REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE</i>	<i>17</i>
<i>PARTIE 1 : ÉTAT DES LIEUX.....</i>	<i>23</i>
<i>1 STATUTS.....</i>	<i>23</i>
1.1 GÉNÉRALITÉS.....	23
1.2 ÉVOLUTION AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT	25
<i>2 COMPOSITION ET RÉPARTITION DES EFFECTIFS.....</i>	<i>26</i>
2.1 DONNÉES DE CADRAGE	26
2.2 SERVICE DANS DES ORGANISMES INTERARMÉES	27
2.3 SERVICE DANS DES STRUCTURES INTERNATIONALES.....	28
2.4 RÉPARTITION PAR CATÉGORIES D'EMPLOI	28
2.5 ÂGE ET ANCIENNETÉ DE SERVICE.....	29
2.6 FÉMINISATION	32
<i>3 ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES ET SERVICES.....</i>	<i>35</i>
<i>3.1 ACTIVITÉ OPÉRATIONNELLE.....</i>	<i>35</i>
3.1.1 Déploiements hors du territoire métropolitain	35
3.1.2 Éléments de comparaisons internationales.....	37
3.1.3 Rythme de déploiements opérationnels	38
<i>3.2 SUIVI DES DÉCÈS ET DES BLESSURES PHYSIQUES ET PSYCHIQUES</i>	<i>44</i>
3.2.1 Données générales	44
3.2.2 Comparaisons	47
3.2.2.1 Données relatives à certains agents de la société civile	47
3.2.2.2 Données relatives aux armées étrangères	48
<i>3.3 SERVICE HORS GARNISON</i>	<i>51</i>

4	CONDITIONS D'EXÉCUTION DU SERVICE	53
4.1	TEMPS D'ACTIVITÉ.....	53
4.1.1	Considérations générales.....	53
4.1.2	Mesure du temps de service des militaires dans les forces françaises	55
4.1.2.1	Dispositifs de mesure	55
4.1.2.2	Données disponibles	56
4.1.3	Permissions dans les armées, les services et la gendarmerie.....	58
4.1.4	Absences du service.....	60
4.1.4.1	Définition.....	60
4.1.4.2	Indicateurs.....	60
4.1.4.3	Absence pour raison médicale	60
4.1.4.4	Absence irrégulière et désertion.....	61
4.2	COMPARAISON	62
4.2.1	Temps d'activité.....	62
4.2.1.1	Temps de service des militaires dans les armées étrangères	62
4.2.1.2	Temps de travail dans la société civile	64
4.2.2	Données générales sur les congés et les permissions	66
4.2.3	Absences dans les services publics et le secteur privé	66
4.2.4	Désertions dans les armées étrangères.....	68
4.3	IMPACT SUR LA VIE PRIVÉE	68
4.3.1	Fréquence du repos hebdomadaire	68
4.3.2	Perception des sujétions du service par les militaires non-officiers sous contrat.....	70
	PARTIE 2 : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.....	73
	1 RECRUTEMENT EXTERNE.....	73
1.1	VOLUME ET SÉLECTIVITÉ	73
1.1.1	Généralités.....	73
1.1.2	Nombre de candidats pour le recrutement externe.....	75
1.1.3	Sélectivité du recrutement externe.....	77
1.2	COMPARAISON AVEC LES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT	80
1.2.1	Comparaison d'ensemble	80
1.2.2	Fonctionnaires des catégories A et A+ et officiers.....	82
1.2.3	Fonctionnaires de catégorie B et sous-officiers.....	84
1.2.4	Fonctionnaires de catégorie C et militaires du rang	84
1.2.5	Impact des volumes de recrutement sur le taux de sélectivité	85
	2 PROMOTION INTERNE	86
2.1	RECRUTEMENT INTERNE	86
2.1.1	Officiers.....	86
2.1.2	Sous-officiers	89
2.2	COMPARAISON	91

3 MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE	93
3.1 SUIVI DES MUTATIONS EN COURS DE CARRIÈRE.....	93
3.1.1 Nombre de mutations.....	93
3.1.2 Taux de mobilité géographique	96
3.2 COMPARAISON	97
3.3 PRÉAVIS DE MUTATIONS	99
3.3.1 Évolution globale depuis 2006.....	99
3.3.1.1 En métropole.....	99
3.3.1.2 Hors métropole	101
3.3.2 Analyse selon les armées et services en 2012 et 2013	102
3.3.2.1 En métropole.....	102
3.3.2.2 Hors métropole	103
3.3.3 Analyse par catégorie hiérarchique	103
3.4 RYTHME DES MUTATIONS	105
3.5 CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE	106
 4 RÉMUNÉRATIONS.....	 111
4.1 ÉTUDE STATISTIQUE DE LA RÉMUNÉRATIONS MOYENNE DES MILITAIRES EN 2013	112
4.1.1 Avertissement méthodologique	112
4.1.1.1 Champ de données.....	112
4.1.1.2 Méthode.....	112
4.1.2 Analyse de la solde moyenne annuelle.....	113
4.1.2.1 Évolution 2011-2013 de la rémunération nette moyenne.....	113
4.1.2.2 Effet de structure	115
4.1.2.3 Évolution du salaire à structure constante	116
4.1.3 Structure de la rémunération des militaires.....	118
4.1.3.1 Distribution des rémunérations nettes	118
4.1.3.2 Analyse par sexe.....	120
4.1.3.3 Ventilation de la solde brute	120
4.1.3.4 Différentiel de solde par armée	122
4.2 REVENU DES MÉNAGES	123
4.2.1 Niveau de vie annuel moyen 2006-2011	123
4.2.2 Comparaison avec les autres catégories socio-professionnelles (PCS-INSEE)	125
4.3 RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT EN 2012	130
 5 DÉPARTS DU SERVICE ACTIF.....	 131
5.1 DÉPARTS	131
5.1.1 Départs en 2013.....	131
5.1.1.1 Départs spontanés	132
5.1.1.2 Départs précoces d'officiers de carrière de recrutement direct.....	134

5.2	TRANSITION PROFESSIONNELLE	135
5.2.1	Prestation de reconversion.....	136
5.2.2	Congés de reconversion.....	136
5.2.3	Validation des acquis de l'expérience.....	138
5.2.4	Accès aux fonctions publiques.....	139
5.2.5	Reclassement dans le secteur privé.....	139
5.2.6	Chômage indemnisé des anciens militaires.....	139
5.3	PENSIONS MILITAIRES DE RETRAITE	140
6	<i>RISQUES PSYCHOSOCIAUX.....</i>	<i>143</i>
6.1	SUIVI DES SUICIDES	143
6.2	SUIVI DES VIOLENCES EN SERVICE	145
6.3	SUIVI DES CONDUITES ADDICTIVES	147
6.4	COMPARAISONS.....	147
6.4.1	Données relatives à certains agents de la société civile	147
6.4.1.1	Suicides.....	147
6.4.1.2	Violences au travail	148
6.4.2	Données relatives aux armées étrangères	150
6.4.2.1	Suicides.....	150
6.4.2.2	Violences en service	151
	<i>PARTIE 3 : ENVIRONNEMENT PERSONNEL</i>	<i>155</i>
	<i>1 LOGEMENT ET HÉBERGEMENT.....</i>	<i>155</i>
1.1	ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ.....	155
1.2	LOGEMENT EN RÉGION ILE-DE-FRANCE	157
1.3	HÉBERGEMENT.....	157
2	<i>FAMILLE</i>	<i>159</i>
2.1	ÉTAT-CIVIL DES MILITAIRES	159
2.1.1	Généralités.....	159
2.1.2	Mariages et PACS.....	162
2.1.3	Endogamie	163
2.1.4	Divorces et séparations	164
2.2	EMPLOI DES CONJOINTS.....	165
2.2.1	Conjoints non fonctionnaires.....	166
2.2.2	Conjoints fonctionnaires.....	166
2.3	GARDE ET SCOLARITÉ DES ENFANTS.....	167

2.4 CONGES LIES A LA FAMILLE	167
2.4.1 Congés de paternité.....	167
2.4.2 Congés parentaux	168
 3 ACTION SOCIALE.....	170
3.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE	170
3.2 SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE.....	171
3.2.1 Les prestations.....	171
3.2.2 Les prêts au logement	171
3.3 SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE.....	172
3.3.1 Les secours et les aides.....	172
3.3.2 Les prêts.....	172
3.4 VACANCES ET LOISIRS.....	174
 <i>ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES OU RÉGLEMENTAIRES SURVENUES DEPUIS LE SEPTIÈME RAPPORT ET SUSCEPTIBLES D'AFPECTER LA CONDITION MILITAIRE.....</i>	<i>175</i>
 <i>SUIVI DES RECOMMANDATIONS.....</i>	<i>183</i>
 <i>ANNEXES.....</i>	<i>289</i>

PARTIE 1 : ÉTAT DES LIEUX

1 STATUTS

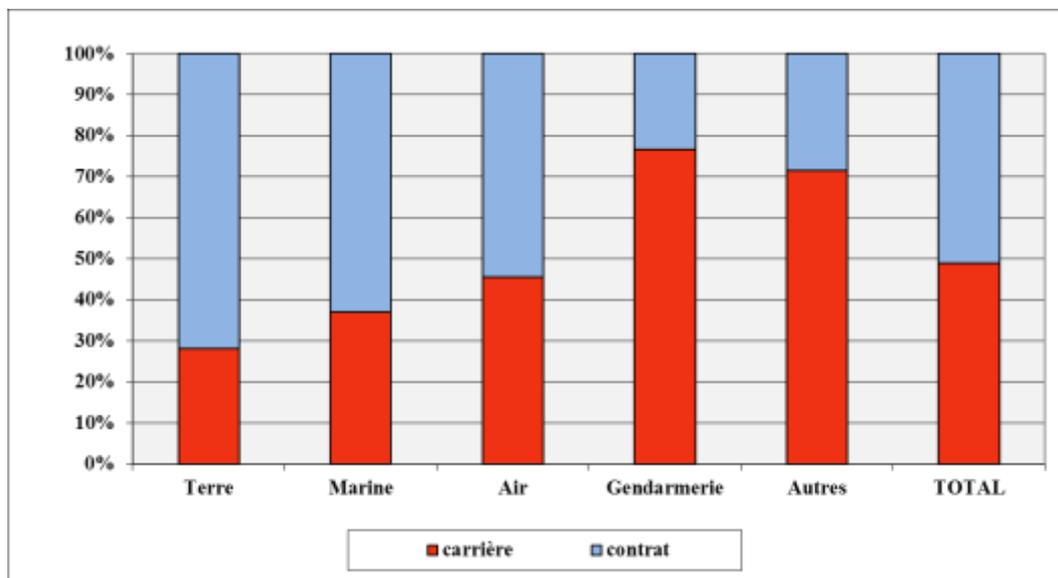
1.1 GÉNÉRALITÉS

Les militaires sont, parmi les agents de l'État, ceux qui présentent proportionnellement le plus fort taux de personnel sous contrat. En 2013, 156 805 militaires des armées, des services et de la gendarmerie servent dans cette situation, ce qui représente 51 % de l'ensemble du personnel militaire (52 % en 2012, 51 % en 2011 et 2010, 53 % en 2009 et 2008). Hors gendarmerie, les militaires sous contrat sont 134 758, soit 63 % des effectifs.

Dans son 6^e rapport³, le Haut Comité avait appelé à une vigilance particulière sur la situation juridique des militaires du rang, en recommandant, tout en conservant le régime de militaire engagé, de mettre en place un statut particulier.

Présenté en juin 2014 au Conseil supérieur de la fonction militaire, un projet de statut a reçu un avis négatif. Le Haut Comité réitère sa recommandation formulée en 2012.

Graphique 1 - Répartition du personnel militaire selon le statut carrière ou contractuel par armée en 2013

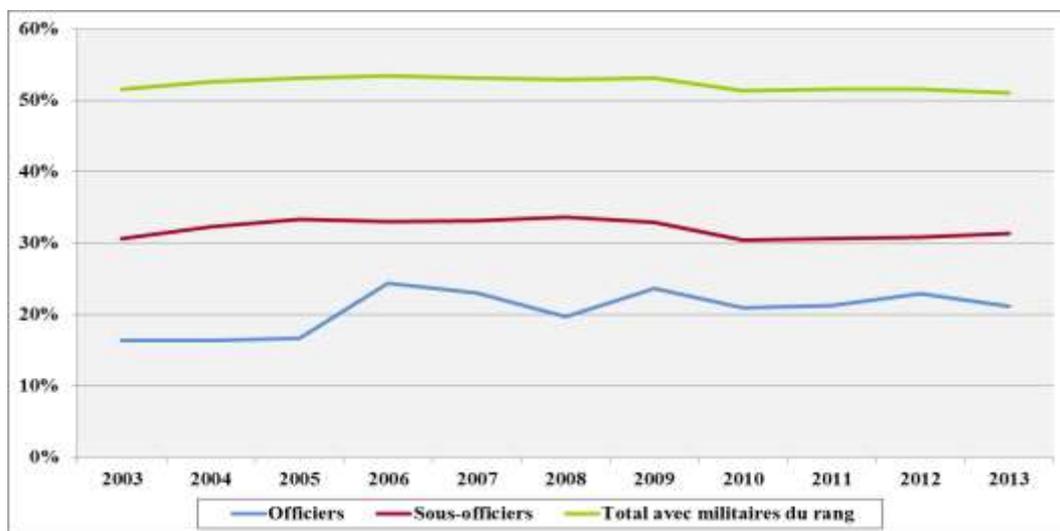


Source : bilan social du ministère de la défense, édition 2013 - ministère de l'intérieur, DGGN.
Champ : tous militaires.

³ 6^e rapport du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire sur la condition des militaires du rang, juillet 2012, p. 21.

Cette situation, justifiée, en ce qui concerne les armées, par d'évidentes raisons liées à la jeunesse des forces et au pyramidage accentué de la structure militaire, est commune à toutes les armées professionnelles comparables. Les armées anglo-saxonnes ignorent même la notion de statut de carrière, qui ne se retrouve qu'au sein de la *Bundeswehr*. De ce point de vue, la situation des militaires français admis au statut de carrière est relativement favorable. On note toutefois que, s'agissant des militaires sous contrat, et bien qu'ils soient régis par le même statut général que les militaires de carrière, le fait de ne bénéficier que de contrats d'une durée déterminée induit logiquement un sentiment de précarité, plus sensible chez les militaires les plus anciens ayant vu leur contrat renouvelé à plusieurs reprises.

Graphique 2 - Évolution du taux de personnel sous contrat par catégorie de 2003 à 2013

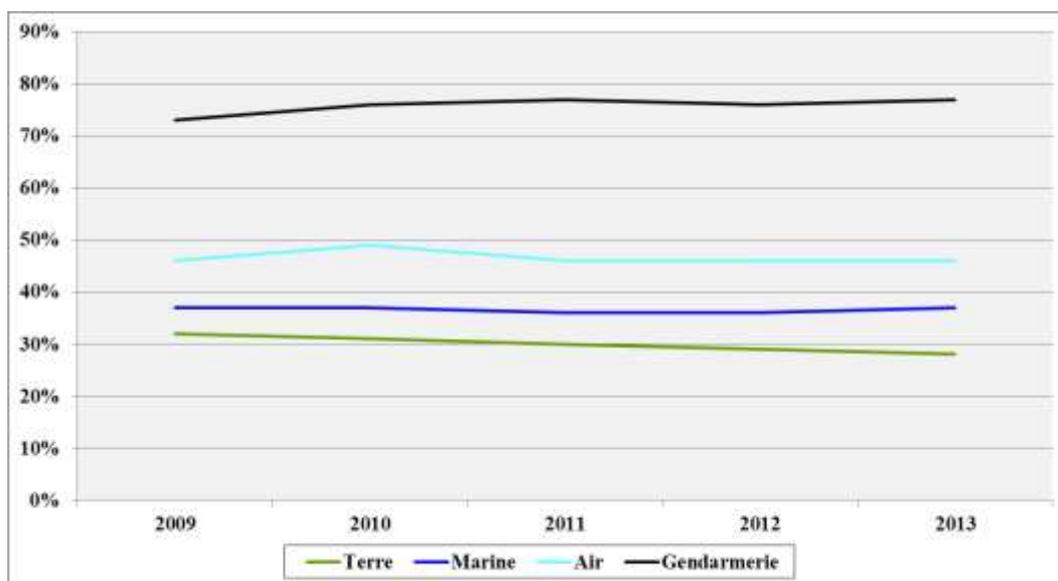


Source : bilan social du ministère de la défense, éditions successives - ministère de l'intérieur, DGGN.

Champ : tous militaires.

Le taux de personnel de carrière diffère fortement selon les armées. En 2013, il est de 77 % dans la gendarmerie, 28 % dans l'armée de terre, 37 % dans la marine et 46 % dans l'armée de l'air.

Depuis 2010, ces taux sont relativement stables pour la marine, l'armée de l'air et la gendarmerie. On observe une baisse progressive de la proportion du personnel de carrière au sein de l'armée de terre, son taux passant de 32 % en 2009 à 28 % en 2013.

Graphique 3 - Évolution du taux de militaires de carrière de 2009 à 2013

Source : bilan social du ministère de la défense, éditions successives - ministère de l'intérieur, DGGN.

1.2 ÉVOLUTION AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Sur le périmètre des trois versants de la fonction publique (État, collectivités territoriales, hôpitaux), la part des non-titulaires est passée, en moyenne, de 14,3 % à 16,8 % des effectifs entre fin 2000 et fin 2011.

En onze ans, le nombre de non-titulaires a augmenté en moyenne de 2,5 % par an alors que les effectifs ont diminué de 0,9 % sur la période.

En considérant uniquement la fonction publique d'État, la part des non-titulaires est passée de 11,7 % en 2000 à 14,5 % en 2011.

Tableau 1 - Évolution du nombre d'agents au sein des trois versants de la fonction publique entre fin 2000 et fin 2011

	2000	2010	2011
Titulaires	3 465 861	3 815 720	3 786 576
Non-titulaires	689 841	889 647	901 549
Militaires	316 228	322 276	318 292
Autres catégories et statuts	359 056	352 006	352 357
TOTAL	4 830 986	5 379 649	5 358 773
Part de non-titulaires	14,3	16,5	16,8

Source : DGAFP, Faits et chiffres 2013, figure VI.2-5, p. 112.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors contrats aidés. France entière, métropole et DOM.

2 COMPOSITION ET RÉPARTITION DES EFFECTIFS

2.1 DONNÉES DE CADRAGE

Tableau 2 - Effectifs des militaires sous contrat et de carrière, évolutions catégorielles de la première année de l'armée professionnelle (2002) à l'armée professionnelle de 2013

	Officiers 2002/2013		Sous-officiers 2002/2013		Militaires du rang 2002/2013		Volontaires 2002/2013		TOTAL		Évolution 2002/2013
	2002	2013	2002	2013	2002	2013	2002	2013	2002	2013	
Terre	15 869	14 827	48 410	39 937	63 793	59 618	3 031	622	131 103	115 004	- 12 %
Marine	4 698	4 700	29 303	24 240	7 353	7 087	1 252	749	42 606	36 776	- 14 %
Air	6 966	6 849	37 178	26 379	15 309	12 123	841	138	60 294	45 489	- 25 %
Gend.	3 933	6 780	76 974	75 357	6	/	12 196	12 766	93 109	94 903	2 %
Autres⁽¹⁾	6 232	9 147	5 215	4 968	1 055	893	270	185	12 772	15 193	19 %
TOTAL par catégorie	37 698	42 303	197 080	170 881	87 516	79 721	17 590	14 490	339 884	307 365	- 9,6 %

(1) Il s'agit du service de santé des armées, du service des essences des armées, du service du commissariat des armées, de la direction générale de l'armement, du secrétariat général pour l'administration et de l'organisation interarmées des soutiens.

Source : bilan social du ministère de la défense et bilan social des personnels de la gendarmerie nationale, éditions successives.

Pour mémoire – Personnel civil

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Autres	Total
2011	14 920	4 752	6 706	3 099	41 459	70 936
2012	9 522	2 857	5 618	3 225	47 854	69 076
2013	8 726	2 909	5 440	3 547	46 621	67 243

Source : bilan social du ministère de la défense et bilan social des personnels de la gendarmerie nationale, éditions successives.

Tableau 3 - Évolution de la physionomie des forces armées et services, onze ans après la professionnalisation, part des effectifs totaux

	2000 avec appelés	2000 sans appelés	2002	2011	2012	2013
Terre	42,4 %	37,8 %	38,6 %	37,7 %	37,1 %	37,4 %
Marine	12,5 %	13,4 %	12,5 %	11,9 %	11,8 %	12,0 %
Air	17,1 %	18,1 %	17,8 %	15,4 %	14,8 %	14,8 %
Gendarmerie	24,7 %	26,8 %	27,4 %	30,3 %	31,5 %	30,9 %
Autres⁽¹⁾	3,3 %	3,8 %	3,7 %	4,7 %	4,7 %	4,9 %

(1) Il s'agit du service de santé des armées, du service des essences des armées, du service du commissariat des armées, de la direction générale de l'armement, du secrétariat général pour l'administration et de l'organisation interarmées des soutiens.

Source : bilan social du ministère de la défense et bilan social des personnels de la gendarmerie nationale, éditions successives.

Lecture : rapport du nombre de militaires de l'armée considérée sur le nombre total de militaires.

Tableau 4 - Taux de civilianisation des forces armées et des services

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Autres
2011	10,9 %	11,0 %	11,9 %	3,1 %	73,3 %
2012	7,4 %	7,0 %	10,6 %	3,2 %	76,0 %
2013	7,1 %	7,3 %	10,7 %	3,6 %	75,4 %

Source : bilan social du ministère de la défense et bilan social des personnels de la gendarmerie nationale, éditions successives.

Champ : tous militaires, gendarmerie y compris les volontaires, ensemble du personnel civil, titulaires, non titulaires et ouvriers de l'État.

Lecture : rapport, par armée, du nombre de civils sur le nombre total de civils et de militaires.

La baisse du taux de civilianisation dans les forces armées et sa légère augmentation dans les services sont à mettre en relation avec la mise en place des bases de défense.

En 2013, chiffré en équivalent temps plein travaillé (ETPT)⁴, le ministère de la défense comptait 215 019 personnels militaires⁵, soit 77,1 % des effectifs du ministère et 63 696 personnels civils, soit 22,9 % des effectifs du ministère.

2.2 SERVICE DANS DES ORGANISMES INTERARMÉES

Au 31 décembre 2013, 32 326 militaires servent dans des organismes interarmées. Ce volume est légèrement supérieur à celui constaté en fin d'année 2012 (31 607). Dans ces organismes, 18 % du personnel sont des officiers, 52 % des sous-officiers et 30 % des militaires du rang. Le personnel militaire féminin est représenté à hauteur de 25 %.

Tableau 5 - Militaires en service dans les organismes interarmées au 31 décembre 2013

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
En métropole	4 865 (9,6 %)	14 680 (8,6 %)	9 210 (11,6 %)
Hors métropole	919 (2,2 %)	2 099 (1,2 %)	553 (0,7 %)

Source : réponse des forces armées, directions et services à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang (sauf volontaires).

Lecture : au 31 décembre 2013, 4 865 officiers, soit 9,6 % de la population totale des officiers, servaient dans les organismes interarmées en métropole.

⁴ ETPT : cette unité de décompte des effectifs permet notamment pour le personnel civil de prendre en compte les temps partiels et la période de temps effectivement travaillée dans l'année. Référence : bilan social 2013.

⁵ Dont 2 557 gendarmes placés sous le plafond ministériel des emplois autorisés (PMEA) du ministère de la défense.

2.3 SERVICE DANS DES STRUCTURES INTERNATIONALES

Au 31 décembre 2013, tout comme en 2012, près de 1 100 militaires servent au sein de structures internationales.

Parmi eux, 61 % sont des officiers et 39 % des sous-officiers. La part de militaires du rang n'est statistiquement pas significative.

Parmi les militaires en service dans les structures internationales, seuls 11 % sont des femmes.

Tableau 6 - Militaires en service dans des structures internationales au 31 décembre 2013

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Union européenne	95	73	2	170
OTAN	528	331	0	859
ONU	55	25	0	80

Source : réponse des forces armées, directions et services à un questionnaire du Haut Comité.

2.4 RÉPARTITION PAR CATÉGORIES D'EMPLOI

La catégorie A est prépondérante dans la fonction publique d'État en raison du poids des enseignants⁶. Cette proportion est beaucoup plus forte que dans les deux autres fonctions publiques.

53,4 % des agents publics civils de l'État appartiennent à la catégorie A, contre seulement 13 % des militaires⁷.

Tableau 7 - Répartition des effectifs par catégorie (en pourcentage au sein de chaque fonction publique)

En %	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Catégorie indéterminée		
	2000	2010	2011	2000	2010	2011	2000	2010	2011	2000	2010	2011
Fonction publique de l'État (y.c militaires)	41,7	50,3	53,4	26,4	25,4	24,9	31,0	22,9	19,9	0,9	1,3	1,8
Militaires	12,7	13,2	13,0	61,2	53,5	53,4	26,1	33,3	33,5	0	0	0,1
Fonction publique territoriale	7,9	8,7	9,0	13,4	12,9	13,5	78,8	75,9	75,1	0	2,4	2,3
Fonction publique hospitalière	13,1	17,9	28,6	34,4	32,1	21,2	47,1	49,5	50,1	5,3	0,4	0,1

Source : DGAFP, *Faits et chiffres 2011-2012*, p. 114 et 2012 p. 118 (Figure 1.2-9) - INSEE, enquête statistique annuelle des établissements (SAE), Drees. Traitement DGAFP, bureau des statistiques, des études et de l'évaluation.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors emplois aidés.

⁶ 98,4 % des enseignants et chercheurs appartiennent à la catégorie A.

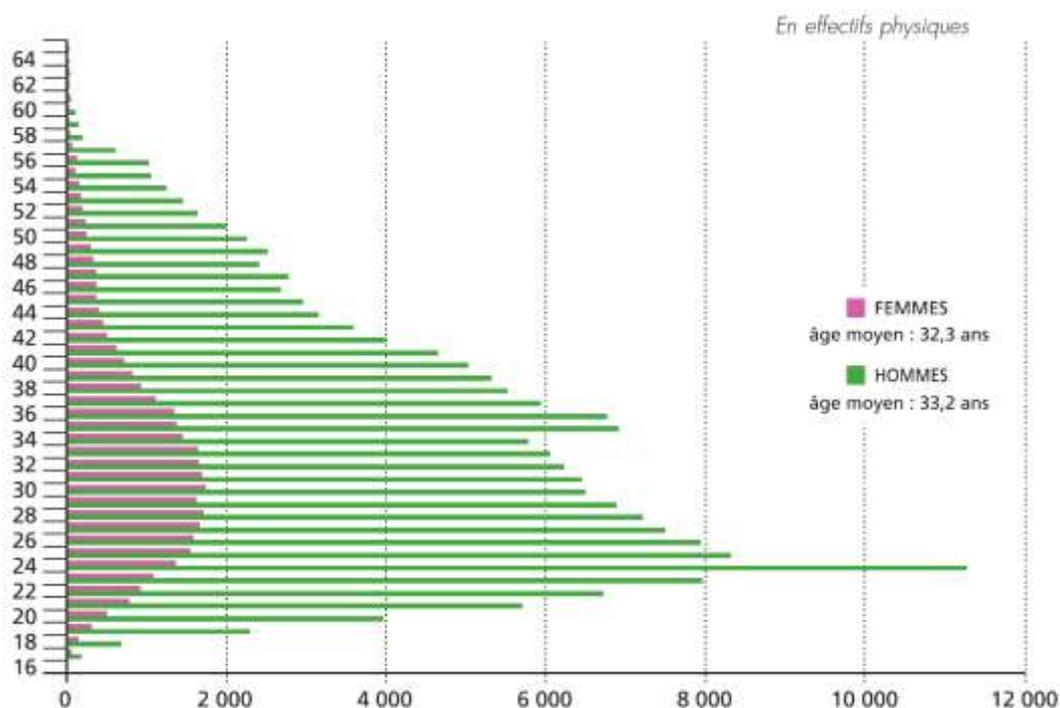
⁷ DGAFP, *Faits et chiffres 2011-2012*, p. 93.

De 2000 à 2011, la part des agents de catégorie A dans l'ensemble de la fonction publique d'État continue de progresser, passant de 42 % à plus de 53 %. Sur la même période, la proportion d'agents de catégories B et C décroît de 1,5 point pour les premiers et de plus de 11 points pour les seconds.

S'agissant de la catégorie B, cette évolution est en grande partie due au remplacement progressif du corps des instituteurs, classé en catégorie B, par le corps des professeurs des écoles, classé en A. La requalification du corps d'encadrement et d'application de la police nationale de C en B contribue quant à elle à la baisse du poids de la catégorie C de la fonction publique de l'État sur la période étudiée.

2.5 ÂGE ET ANCIENNETÉ DE SERVICE

Graphique 4 - Pyramide des âges du personnel militaire, hors gendarmerie



Source : bilan social du ministère de la défense, édition 2013.

La moyenne d'âge du personnel militaire des forces armées (hors gendarmerie) et services entre 2010 et 2013 s'accroît progressivement, passant de 32,6 à 33,2 ans pour les hommes et de 31 à 32,3 ans pour les femmes.

Pour le personnel masculin de la gendarmerie, la moyenne d'âge, plus élevée que dans les armées et services, a quant à elle baissé, passant de 41,3 à 38,1 ans. Suivant également une évolution à la baisse, celle des femmes de la gendarmerie est passée de 33,8 à 31,2 ans, mais son niveau reste comparable à celui des armées et services. Globalement, la moyenne d'âge des militaires de la gendarmerie diminue donc sur la période 2010-2013, passant de 39,8 ans en 2010 à 37 ans en 2013.

Tableau 8 - Moyenne d'âge du personnel militaire

		Hommes	Femmes	Moyenne
Terre, Marine, Air, Services	2010	32,6	31,0	32,4
	2011	32,8	31,5	32,6
	2012	32,9	31,9	32,7
	2013	33,2	32,3	33,0
Gendarmerie	2010	41,3	33,8	39,8
	2011	37,8	29,1	36,5
	2012	38,1	30,5	36,1
	2013	38,1	31,2	37

Source : bilan social du ministère de la défense, éditions successives et réponses de la gendarmerie à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : tous militaires de l'armée de terre, de l'armée de l'air et de la marine, des services et de la gendarmerie, hors volontaires.

Les agents de la fonction publique, plus âgés de deux ans que ceux du secteur privé, sont aussi, en moyenne, plus âgés que les militaires de près d'une dizaine d'années.

Tableau 9 - Comparaison des moyennes d'âge avec la fonction publique d'État

	2007	2008	2009	2010	2011
Militaires y compris volontaires	33,0	33,2	32,5	32,4	32,6
Total agents des ministères (y.c. les militaires)	41,8	41,8	41,6	42,0	42,3

Source : DGAFP, Faits et chiffres, éditions successives (Figure 2.5-1) et bilan social du ministère de la défense pour les militaires.

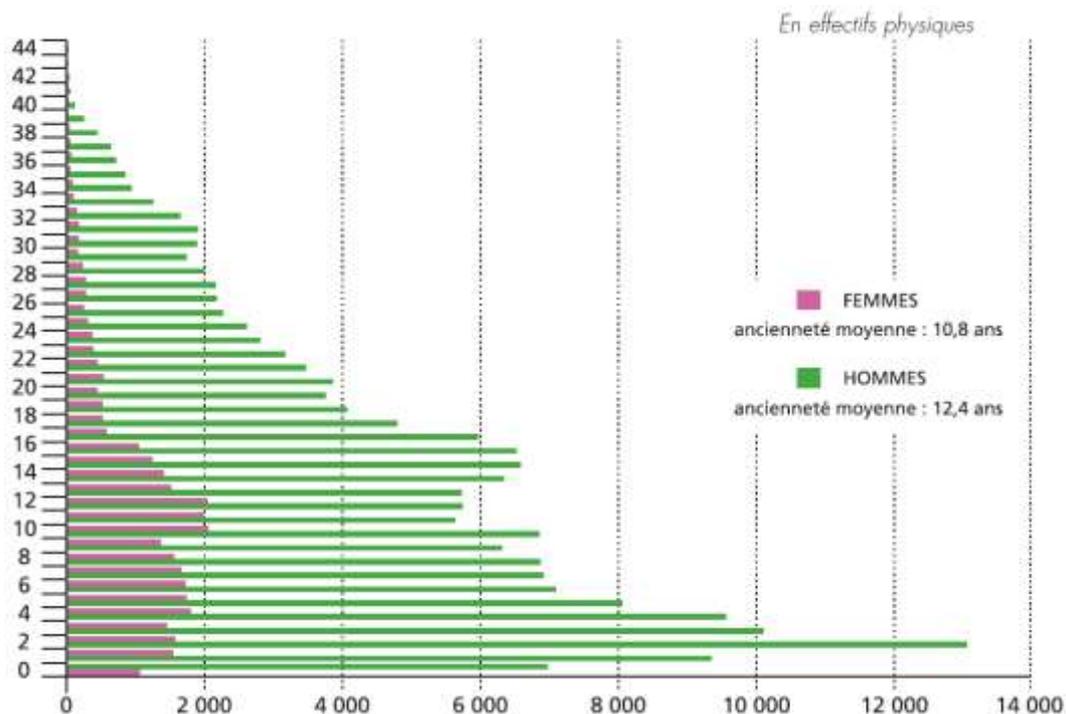
Champ : emplois principaux, tous statuts, hors bénéficiaires d'emplois aidés.

S'agissant de l'ancienneté de service du personnel militaire (hors gendarmerie), les effets du recul des limites d'âge de départ à la retraite s'observent dans son accroissement sur la période 2010-2013 (+ 0,5 ans).

Sur cette période, l'ancienneté de service moyenne des militaires masculins est ainsi passée de 12 à 12,4 ans, celle des femmes de 9,4 à 10,8 ans.

Pour les militaires de la gendarmerie, l'ancienneté de service moyenne a augmenté entre 2010 et 2012, pour passer de 17,8 à 18,7 ans avant de reculer, en 2013, à 15,3 ans.

Graphique 5 - Pyramide des anciennetés de service du personnel militaire, hors gendarmerie



Source : bilan social du ministère de la défense, édition 2013.

Tableau 10 - Ancienneté moyenne de service du personnel militaire

		Hommes	Femmes	Moyenne
Terre, Marine, Air, Services	2010	12,0	9,4	11,6
	2011	12,1	9,9	11,8
	2012	12,2	10,3	11,9
	2013	12,4	10,8	12,1
Gendarmerie	2010	19,7	10,2	17,8
	2011	16,11	7,8	15,6
	2012	17,1	8,2	15,8
	2013	17,3	8,9	15,3

Source : bilan social du ministère de la défense, éditions successives et réponses de la gendarmerie à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : tous militaires de l'armée de terre, de l'armée de l'air et de la marine, des services et de la gendarmerie, hors volontaires.

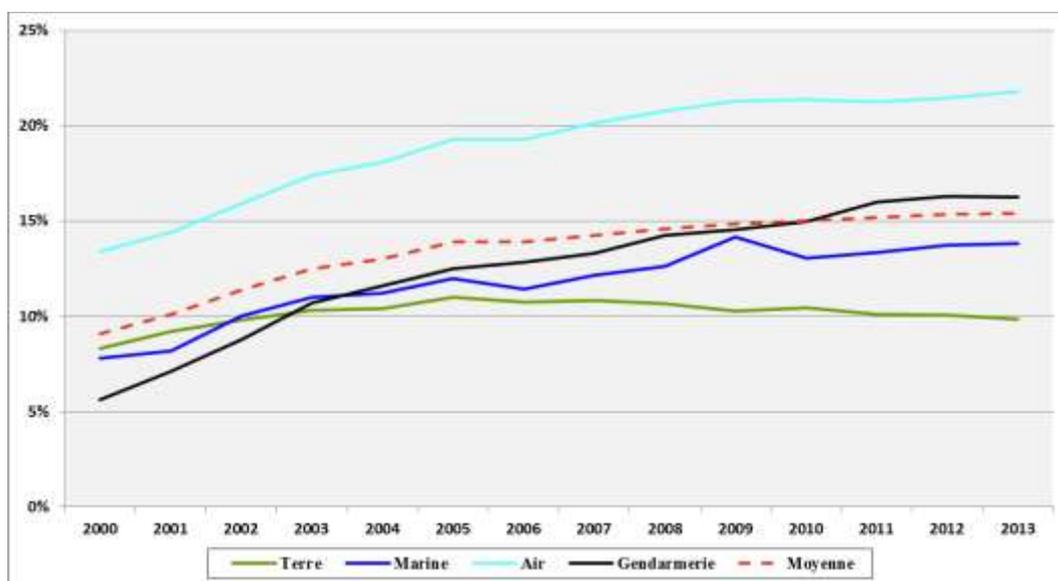
2.6 FÉMINISATION

La place des femmes dans les forces armées et les services a fait l'objet du 7^e rapport du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire.

Après une forte augmentation au début des années 2000, le taux de féminisation évolue faiblement à la hausse depuis 2007. En 2013, il s'établit à 15,39 % des effectifs contre 15,37 % en 2012 et 15,18 % en 2011.

En augmentation constante dans l'armée de l'air, la gendarmerie, la marine et le service de santé des armées, le taux de féminisation fléchit légèrement dans l'armée de terre en 2013, et passe pour la première fois depuis 2002 sous la barre des 10 %. Le service de santé des armées se distingue des armées par un taux de féminisation élevé, qui atteint 56,2 % en 2013.

Graphique 6 - Évolution du taux de féminisation par armée de 2000 à 2013

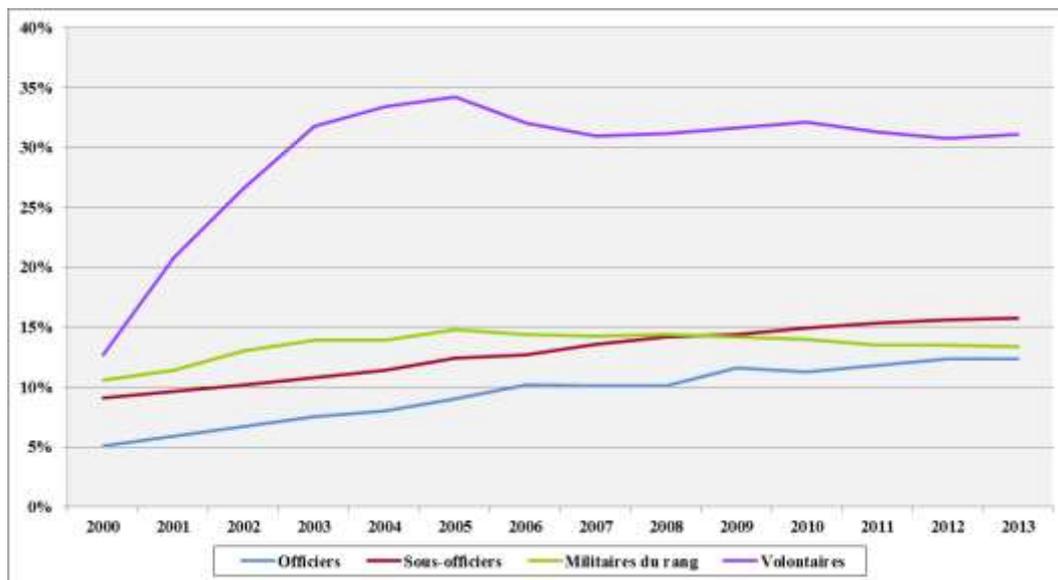


Sources : ministère de la défense, bilan social, éditions 2000 à 2013. Ministère de l'intérieur : DGGN.

La catégorie des volontaires est la plus fortement féminisée avec un taux de plus de 31 % en 2013.

Le taux de féminisation des corps d'officiers et de sous-officiers croît progressivement depuis 2010, atteignant respectivement des taux de 12,36 % et 15,75 % en 2013.

Depuis 2010, seul le taux de féminisation des militaires du rang diminue de façon constante.

Graphique 7 - Évolution du taux de féminisation par catégorie de 2000 à 2013

Sources : ministère de la défense, bilan social, éditions 2000 à 2013. Ministère de l'intérieur : DGGN.

Tableau 11 - Âge moyen d'accès à certains grades, tableau comparatif

	Sexe	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
Général de brigade	H	52 ans 4 mois	53 ans	52 ans 8 mois	55 ans
	F	néant	néant	néant	51 ans ⁽¹⁾
	Ensemble	54 ans 4 mois	53 ans	52 ans 8 mois	54 ans 9 mois
Colonel	H	nc	49 ans	42 ans 4 mois	47 ans 4 mois
	F	nc	52 ans	40 ans 10 mois	48 ans ⁽¹⁾
	Ensemble	44 ans 7 mois	51 ans	42 ans 7 mois	47 ans 4 mois
Lieutenant-colonel	H	nc	47 ans	41 ans 1 mois	44 ans 7 mois
	F	nc	néant	40 ans 5 mois	41 ans
	Ensemble	41 ans 1 mois	47 ans	41 ans 1 mois	44 ans 7 mois
Capitaine	H	nc	34 ans	32 ans 2 mois	44 ans 8 mois
	F	nc	32 ans	31 ans 1 mois	33 ans
	Ensemble	37 ans 6 mois	33 ans	31 ans 11 mois	43 ans 3 mois
Major	H	44 ans 10 mois	45 ans	48 ans 6 mois	48 ans 8 mois
	F	45 ans 10 mois	49 ans	48 ans 9 mois	47 ans 1 mois
	Ensemble	45 ans	45 ans	48 ans 6 mois	48 ans 8 mois
Adjudant-chef	H	40 ans 9 mois	43 ans	nc	nc
	F	40 ans 10 mois	43 ans	nc	nc
	Ensemble	40 ans 9 mois	43 ans	nc	nc

(1) Une seule femme.

Source : réponses des forces armées à un questionnaire du Haut Comité.

Les chiffres font parfois apparaître un décalage d'âge entre femmes et hommes pour l'accès à certains grades. Il convient toutefois de ne pas en tirer de conclusions hâtives, compte tenu de la taille des populations concernées. Le Haut Comité regrette de ne pas avoir pu obtenir les chiffres de l'armée de terre.

3 ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES ET SERVICES

3.1 ACTIVITÉ OPÉRATIONNELLE

3.1.1 Déploiements hors du territoire métropolitain

Le nombre total de militaires, sous contrôle opérationnel du chef d'état-major des armées, engagés en instantané en opérations extérieures diminue entre 2008 et 2012 avant de repartir à la hausse en 2013.

En effet, les opérations conduites au Mali et en République centrafricaine ont entraîné, en 2013, une augmentation des effectifs déployés sur les théâtres d'opérations.

S'agissant des militaires stationnés outre-mer et à l'étranger, leur nombre a décliné de plus de 20 % entre 2010 et 2013.

Tableau 12 - Personnel des armées déployé en opérations et stationné hors du territoire métropolitain

	Opérations extérieures	% de l'effectif en OPEX	Effectif stationné hors du territoire national	% de l'effectif hors du territoire national	Effectif total
2007	11 286	4,6 %	14 214	5,9 %	242 931
2008	12 778	5,3 %	14 380	6,0 %	239 555
2009	10 211	4,3 %	14 416	6,1 %	237 066
2010	9 146	4,0 %	14 702	6,1 %	231 422
2011	8 365	3,7 %	13 244	7,6 %	223 846
2012	6 468	3,0 %	11 834	5,5 %	217 114
2013	7 792	3,7 %	11 732	5,6 %	209 783

Source : ministère de la défense/DRH-MD - Situation à fin octobre pour 2007, 2008, 2010, 2011, 2012, 2013, fin septembre pour 2009.

Champ : militaires des trois armées, des services communs et militaires de la gendarmerie placés sous le contrôle opérationnel du CEMA (hors FFSA). Les effectifs terre, marine, air, SSA et SEA sont exprimés en ETPT moyens annuels.

Tableau 13 - Théâtres d'opérations extérieures en 2013

Pays	Opérations nationales	Opérations multinationales			
		OTAN	ONU	Union européenne	Autres coalitions
Afghanistan		X			
Bosnie				X	
Côte d'Ivoire	X		X		
Égypte					X
Golfe de Guinée	X				
Haïti			X		
Israël			X		
Jordanie	X				
Kosovo		X			
Liban			X		
Libéria			X		
Mali	X		X	X	
Niger				X	
Nigeria				X	
Océan Indien	X			X	X
Ouganda				X	
République centrafricaine	X				X
République démocratique du Congo			X	X	
Sahara occidental			X		
Tchad	X				

Source : ministère de la défense.

Champ : théâtres d'opérations extérieures au 31 octobre 2013.

3.1.2 Éléments de comparaisons internationales

Tableau 14 - Effectifs militaires britanniques déployés en opérations et stationnés hors du Royaume-Uni

	Opérations extérieures ⁽¹⁾	% de l'effectif en OPEX	Effectif stationné hors du territoire national	% de l'effectif hors du territoire national	Effectif total
2010	12 400	6,3 %	25 250	12,9 %	195 550
2011	12 000	6,3 %	24 230	12,7 %	190 270
2012	11 000	5,9 %	22 440	12,0 %	186 460
2013	10 000	5,6 %	20 290	11,5 %	177 190

(1) : Effectifs publiés dans les rapports successifs de l'AFPRB, chapitre « Operational and other commitments ».

Source : Defence Analytical services and advice (DASA : annuaires statistiques 2010) - Rapports AFPRB 2010 à 2013 - site Internet Ministry of Defence pour les statistiques annuelles sur les effectifs au 1^{er} avril.

Champ : UK Regulars et Gurkhas - L'effectif des militaires déployés en opérations comprend les personnels déployés sur les théâtres et dans les bases opérationnelles permanentes, en soutien direct des opérations.

Le rapport entre les effectifs disponibles pour les opérations et l'activité des forces britanniques est caractérisé par :

- une décroissance globale et continue des effectifs militaires initiée par la *strategic defence and security review (SDSR)* d'octobre 2010⁸. Celle-ci prévoit notamment un désengagement total des forces britanniques stationnées en Allemagne d'ici 2020. Entre le 1^{er} juillet 2012 et le 1^{er} juillet 2013, 1 540 militaires britanniques ont quitté l'Allemagne.
- une décroissance en 2013 de l'engagement en opérations extérieures, principalement sur le théâtre afghan.

⁸ Aux réductions prévues par la SDSR, soit environ 17 000 militaires à l'échéance 2015, se sont ajoutées des réductions supplémentaires de 12 000 militaires en juillet 2011 (source : DASA 2012, chapitre 2 personnel).

Tableau 15 - Effectifs militaires de la Bundeswehr déployés en opérations et stationnés hors du territoire allemand

	Opérations extérieures ⁽¹⁾	% de l'effectif en OPEX	Effectif stationné hors du territoire national	% de l'effectif hors du territoire national	Effectif total
2008	6 870	3,6 %	3 385	1,8 %	189 000
2009	7 433	4,0 %	3 364	1,8 %	188 000
2010	6 640	3,5 %	3 385	1,8 %	188 000
2011	7 276	3,9 %	2 724	1,4 %	188 017
2012	5 860	3,2 %	nd	nd	184 012
2013	4 512	2,6 %	nd	nd	175 286

(1) : Effectif instantané au 31 décembre de chaque année.

Source : effectif en OPEX et effectif affecté hors d'Allemagne : attaché de défense près l'ambassade de France Allemagne (2008, 2009, 2012 à 2013), site Internet de la Bundeswehr (2010). Effectif global : Statistisches Bundesamt, Personal des öffentlichen Dienstes pour 2008 et 2009, site Internet de la Bundeswehr de 2010 à 2013.

Champ : militaires de carrière et sous contrat.

3.1.3 Rythme de déploiements opérationnels

Les missions de courte durée (MCD) sont des déploiements d'une durée égale ou supérieure à 15 jours effectués hors du territoire métropolitain par des militaires de l'armée de terre ou du service de santé des armées dans un cadre autre que les opérations extérieures (OPEX).

Pour l'armée de l'air, c'est une absence liée à la participation à un renfort temporaire ou une mission de courte durée de moins de quatre mois, à l'étranger, dans un DOM ou une COM.

Pour la marine, les MCD correspondent aux déploiements de plus de 15 jours à plus de 300 nautiques du port-base. Les sorties en mer dites « à la petite semaine » qui s'apparentent à des entraînements ou manœuvres ne sont pas prises en compte.

Au cours de l'année 2013, 35 210 militaires des forces armées et des services ont effectué au moins une opération extérieure de plus de 15 jours et 40 743 militaires ont effectué une mission de courte durée.

Les chiffres généraux des effectifs déployés en opération ne reflètent pas totalement la réalité, du fait des particularités de chaque armée - notamment de la diversité des conditions d'emploi opérationnelles - et des besoins sur les théâtres de certaines spécialités. Ainsi, des unités, des techniciens ou experts, notamment du service de santé des armées ou du service des essences des armées, peuvent être davantage sollicités que d'autres.

Tableau 16 - Nombre et proportion de militaires, par armée, ayant effectué au moins une OPEX dans l'année de référence

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Terre	Effectif	26 550	26 472	28 362	26 127	24 371	14 600	18 799	18 390
	%	20 %	20 %	22 %	20 %	19 %	12 %	16 %	16 %
Marine⁽¹⁾	Effectif	nd	nd	nd	nd	nd	10 548	9 088	12 379
	%	nd	nd	nd	nd	nd	27 %	24 %	34 %
Air	Effectif	5 681	6 209	5 495	4 931	3 989	2 124	1 815	2 407
	%	9 %	11 %	10 %	9 %	8 %	4 %	4 %	5 %
Gend. mobile	Effectif	2 534	2 006	1 680	1 937	1 581	1 597	423	296
	%	3 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	0,4 %	0,3 %
SSA	Effectif	1 755	1 453	1 733	1 379	1 759	418	858	1 079
	%	18 %	15 %	18 %	14 %	18 %	5 %	10 %	13 %
SEA	Effectif	412	323	278	259	282	303	195	534
	%	32 %	24 %	21 %	18 %	19 %	21 %	13 %	37 %
SCA	Effectif	/	/	/	/	/	73	55	125
	%	/	/	/	/	/	nd	5 %	11 %

(1) Pour la marine, sont considérés comme des OPEX les déploiements en mer de plus de 15 jours dont une partie, quelle qu'en soit la durée, est réalisée dans une zone OPEX ainsi que les déploiements dans ces zones de marins isolés.

Source : réponse à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité pour les effectifs en OPEX. Bilan social des armées, éditions successives et bilan social de la gendarmerie, éditions successives pour les effectifs.

Champ : militaires ayant effectué au moins une OPEX pendant l'année A (y compris les déploiements ayant débuté en A-1 ou s'étant achevés en A+1).

Tableau 17 - Nombre et proportion de militaires, par armée, ayant effectué au moins une MCD dans l'année de référence

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Terre	Effectif	12 600	12 672	13 077	12 609	9 088	10 356	14 501	13 524
	%	9 %	10 %	10 %	10 %	7 %	8 %	12 %	12 %
Marine	Effectif	nd	nd	nd	nd	nd	8 819	8 884	10 049
	%	nd	nd	nd	nd	nd	23 %	23 %	27 %
Air	Effectif	nd	nd	nd	1 951	1 623	4 386	3 161	7 275
	%	nd	nd	nd	4 %	3 %	9 %	7 %	16 %
Gend. mobile	Effectif	nd	nd	nd	nd	nd	8 856	9 781	9 750
	%	nd	nd	nd	nd	nd	9,2 %	10,2 %	10 %
SSA	Effectif	0	496	906	570	609	34	90	91
	%	0 %	5 %	9 %	6 %	6 %	0,4 %	1 %	1 %
SEA	Effectif	24	9	12	14	11	29	50	54
	%	2 %	0,7 %	0,9 %	1 %	0,8 %	2 %	3 %	4 %
SCA	Effectif	/	/	/	/	/	1	0	0
	%	/	/	/	/	/	nd	0 %	0 %

Source : réponse à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité pour les effectifs en MCD. Bilan social des armées, éditions successives et bilan social de la gendarmerie, éditions successives pour les effectifs.

Champ : militaires ayant effectué au moins une MCD pendant l'année A (y compris les déploiements ayant débuté en A-1 ou s'étant achevés en A+1).

Dans l'armée de terre, les unités effectuent en moyenne une projection de quatre ou six mois, selon le lieu de projection, tous les deux ans. En marge de cette règle, le personnel inséré au sein d'un état-major multinational adopte le rythme de relève de cette unité, généralement tous les six mois. Des adaptations peuvent cependant être consenties pour certaines catégories de personnel, particulièrement sollicitées sur une même année ou occupant des postes sensibles ; la durée des mandats peut alors être réduite à trois voire deux mois. Des conditions minimales de projection sont fixées pour les engagés volontaires de l'armée de terre (EVAT). Toute mise en condition de projection est réalisée après au moins six mois de service. Le temps de présence minimal en métropole entre deux projections effectives en opération extérieure est de huit mois. Cette durée peut être soumise à dérogation sur décision du commandement.

Le maintien à haut niveau des déploiements opérationnels, tant dans leur durée que dans leur fréquence, se traduit par un accroissement du poids de la préparation opérationnelle, qui entraîne une forte tension sur la vie personnelle.

Le nombre de militaires de l'armée de terre faisant l'objet d'une dérogation aux règles usuelles de désignation pour les déploiements opérationnels, après une diminution d'année en année depuis 2009, repart à la hausse, en passant de 373 en 2012 à 1 098 en 2013.

La tendance à la baisse sur la période 2009-2012 s'explique par la mise en place du cycle à cinq temps⁹ dans les forces terrestres.

L'année 2012 est également marquée par le désengagement de certains théâtres (en Afghanistan, en Afrique et au Kosovo). La reprise de 2013 est liée au déclenchement et à la montée en puissance de deux opérations d'envergure : SERVAl en janvier 2013 et SANGARIS en décembre 2013.

Tableau 18 - Militaires de l'armée de terre ayant été projetés avec une fréquence excédant les normes

	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre de participants à une OPEX ou une MCD	38 736	33 459	24 956	33 300	32 243
Nombre de dérogations aux règles de désignation	2 449	1 575	909	373	1 098
Soit un %⁽¹⁾ de	6,3 %	4,7 %	3,6 %	1,2 %	3,4 %

(1) ratio = nombre de dérogations/nombre de militaires projetés.

Source : réponse à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Champ : militaires de l'armée de terre.

Dans la marine nationale, il n'y a pas de normes d'activité individuelle liées aux opérations extérieures. Toute unité, une fois qualifiée opérationnelle, est déployable sur ordre, et le nombre de jours en mer par bâtiment dépend notamment du budget consacré à son maintien en condition opérationnelle. En moyenne, les marins des équipages sont en mer quatre mois dans l'année.

Dans l'armée de l'air, le rythme des déploiements opérationnels des unités et des individus n'est pas normé. Les militaires appartenant aux unités opérationnelles (personnel navigant et soutien technico-opérationnel) sont projetés le plus souvent pour une durée de deux à quatre mois. La durée des détachements des militaires appartenant à d'autres spécialités, projetés individuellement, est adaptée aux besoins des théâtres. Cette durée est toutefois majoritairement de quatre ou six mois.

Les escadrons de gendarmerie mobile sont placés outre-mer pour des périodes de trois mois. S'agissant des opérations extérieures, la durée du mandat est de trois ou six mois selon les théâtres. En moyenne, le nombre de jours d'absence par escadron de gendarmerie mobile est de 218 jours en 2011, 221 jours en 2012 et 170 jours en 2013, soit une diminution de près de 50 jours par rapport aux deux années précédentes.

⁹ Début 2011, l'armée de terre a révisé son cycle de préparation opérationnelle afin de prendre en compte l'allongement à six mois de certaines projections. Ce cycle comprend : la préparation de base, la préparation collective, la mise en condition avant projection, la projection et la remise en condition.

Le service des essences des armées, au contraire des forces armées, n'effectue généralement pas de mission en unité constituée. La durée des projections des militaires du service des essences des armées est de deux à six mois, selon le type de mission.

Éléments de comparaison

Les données disponibles sur le rythme des déploiements opérationnels des militaires britanniques font état d'une situation différente selon les armées. Surtout, une directive « *Harmony guidelines* » détermine un cadre commun afin de préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Les armées définissent ensuite des normes de référence :

- *Army* (armée de terre) : le temps d'absence de la garnison ne doit pas excéder 415 jours sur une période de 30 mois glissants ;
- *Royal Navy* : le temps d'absence ne doit pas excéder 660 jours sur 36 mois glissants ;
- *Royal Air Force* : le temps d'absence ne doit pas être supérieur à 280 jours sur 24 mois glissants.

Si les militaires de la *Royal Navy* sont globalement déployés, à titre individuel, avec un rythme respectant les normes prévues, ceux de la *Royal Air Force* et, surtout, de *l'Army*, connaissent un rythme qui dépasse leurs normes respectives.

Cependant, depuis 2010, la proportion de militaires déployés avec un rythme excédant les normes établies s'est stabilisée :

Tableau 19 - Nombre de déploiements opérationnels pour les militaires dans l'armée britannique et part des militaires ayant connu un rythme de déploiement excédant les normes

	Rythme maximal de déploiement par militaire	Pourcentage de militaires ayant dépassé un rythme supérieur aux normes					
		2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013
Army	Maximum de 415 jours de déploiement par période de 30 mois glissant (soit 13,7 jours/mois)	10,3 %	5,0 %	10,3 %	5,1 %	5,6 %	5,1 %
Royal Navy	Maximum de 660 jours d'absence par période de 36 mois glissant (soit 18 jours/mois)	< 1 %	1,2 %	1,3 %	0,9 %	1 %	0,9 %
Royal Air Force	Maximum de 280 jours de déploiement par période de 24 mois glissant (soit 11,6 jours/mois)	9,6 %	3,2 à 7,7 % (selon le grade)	4,0 %	2,6 %	3 %	3,6 %

Source : année 2007-2008 : rapport du National Audit Office (NAO), « Support for Hight Operations », mai 2009, p. 50. Années 2008 à 2012 : rapport de l'AFPRB, p. 16, rapport 2011 de l'AFPRB, p. 7, rapport 2012 de l'AFPRB, p. 8. Année 2013 : réponses parlementaires du 5 novembre 2013.

Champ : tous militaires de l'armée de terre, de l'armée de l'air et de la marine.

En 2013, le ministère de la défense britannique constate en outre que les délais de préavis pour les départs en missions peuvent être très courts et nuire à l'équilibre familial. Ainsi, lorsqu'ils partent en mission de longue durée, 16 % des militaires de la marine, 10 % des militaires de l'armée de l'air et 7 % des militaires de l'armée de terre sont soumis à des délais de préavis de 5 jours ou moins.

3.2 SUIVI DES DÉCÈS ET DES BLESSURES PHYSIQUES ET PSYCHIQUES

Les caractéristiques particulières des missions accomplies par les forces armées, notamment celles de l'engagement opérationnel, ont conduit le Haut Comité à se montrer particulièrement attentif aux décès et blessures de militaires reconnus imputables au service.

3.2.1 Données générales

Le Haut Comité a exploité, à titre principal, les données relatives aux dossiers ayant fait l'objet d'une liquidation par le service des pensions des armées. Ils sont comptabilisés, dans le tableau suivant, au titre de l'année au cours de laquelle s'est produit le fait générateur.

Tableau 20 - Nombre de décès de militaires imputables au service, hors maladie et hors accidents de trajet.

2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
37	56	34	26	34	34	23	27	37	29	25	21

Source : service des pensions des armées.

Les décès survenus en opérations extérieures (159 pour les trois armées de 2004 à 2013) concernent principalement des militaires de l'armée de terre.

Tableau 21 - Nombre de militaires décédés en opérations extérieures (OPEX)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Décès en OPEX	13	7	16	17	15	15	27	28	11	10
Rappel : Personnels déployés en OPEX au 31 octobre de l'année	n.d	n.d	n.d	11 286	12 778	10 211	9 146	8 365	6 468	7 792

Sources :

- décès en OPEX : service de santé des armées.

- effectif en OPEX : ministère de la défense, situation à fin octobre pour 2007, 2008, 2010 à 2013, fin septembre pour 2009.

Champ : tous militaires pour les OPEX, terre, air, marine pour les OPINT (Harpie, Vigipirate), quelle que soit la cause du décès. Dans 35 à 66 % des cas, ces décès surviennent suite à une agression par arme à feu ou engin explosif.

Tableau 22 - Nombre de militaires décédés par faits de guerre en OPEX

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Décès en opérations pour faits de guerre	9	1	7	3	10	8	14	22	11	9

Source : service de santé des armées.

Champ : sont exclus les militaires décédés en OPEX par accident de la voie publique, suicide, autre type d'accident ou maladie.

Le nombre de militaires blessés lors des opérations extérieures ne doit pas être occulté : 548 militaires ont été ainsi blessés par arme à feu ou engin explosif en OPEX de 2004 à 2013, suite à des faits de guerre.

Tableau 23 - Nombre de militaires blessés suite à des faits de guerre en OPEX

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Blessés en opérations suite à faits de guerre	49	7	15	5	94	55	91	168	40	24 ⁽¹⁾

(1) Donnée partielle car n'intégrant pas encore les données issues de tous les systèmes de surveillance du service de santé des armées.

Source : service de santé des armées.

Champ : militaires des trois armées blessés par arme à feu ou engin explosif en opérations.

S'agissant des troubles d'ordre psychique susceptibles d'être en relation avec un engagement en opération extérieure, le Haut Comité relève une augmentation des cas de militaires présentant un état de stress post-traumatique recensés annuellement dans le cadre de la surveillance épidémiologique des armées.

En 2013, le nombre de nouveaux cas recensés s'élève à 378, contre 55 en 2009.

Actuellement, bien que les études soient encore peu développées, l'armée de terre évalue à 10 % le nombre de militaires présentant un état de stress post-traumatique (ESPT) au retour d'Afghanistan¹⁰.

Tableau 24 - Nombre de militaires recensés présentant un état de stress post-traumatique suite à une OPEX

	2009	2010	2011	2012	2013
Blessés psychiques	55	133	300	282	378
Ratio pour 100 000 militaires	24,6	61,1	142,3	137,9	191,6

Source : service de santé des armées pour le nombre de blessés psychiques. Bilan social de la défense pour les effectifs.

Champ : militaires des trois armées.

¹⁰ Dossier de presse du ministère de la défense, « Les blessés de l'armée de terre », 9 février 2011, p. 6.

Cette hausse peut s'expliquer par une meilleure détection, grâce à la mise en place d'un plan d'action par le service de santé des armées¹¹ et notamment, en janvier 2013, d'un numéro de téléphone « Écoute défense ». En un an d'existence, ce numéro a reçu 330 appels¹². 77 % de ces appels correspondaient à une primo prise en charge, 71 % concernaient une souffrance psychologique et 54 % un ESPT. 80 % des appels concernaient des militaires de l'armée de terre. Si les appelants étaient pour 53 % des militaires¹³ ou d'anciens militaires¹⁴, 47 % étaient des membres de la famille ou des proches du militaire.

L'état de stress post-traumatique contracté en service ouvre droit à réparation au titre des pensions militaires d'invalidité et de la jurisprudence dite « Brugnot¹⁵ ».

Le service de santé des armées constate cependant que les troubles psychiques post-traumatiques font peu souvent l'objet d'une inscription au registre des constatations. Or, la reconnaissance de l'imputabilité au service d'une affection, indispensable pour l'étude des droits à réparation, repose sur l'existence de pièces administratives et médicales, dont cette inscription.

Le Haut Comité prend acte des efforts consentis en faveur des blessés psychiques. Il souligne l'importance de poursuivre cette dynamique.

Il sera attentif aux conclusions du rapport parlementaire sur le suivi des blessés en opérations qui devait être présenté en novembre 2014.

Le Haut Comité recommande qu'une attention particulière soit maintenue à tous les échelons du commandement sur la détection et l'enregistrement des militaires atteints par des troubles psychiques consécutifs à leur engagement en opérations extérieures.

¹¹ Plan d'action du SSA, « *Troubles psychiques post-traumatiques dans les forces armées 2013-2015 - Lutte contre le stress post-traumatique* », n° 517996/DEF/DCSSA/PC/CN.SMPA du 20 décembre 2013.

¹² Communiqué de presse du ministère de la défense en date du 23 janvier 2014, « *Stress post-traumatique : 1 an d'Écoute défense* ».

¹³ Les trois théâtres d'opérations les plus impliqués sont l'Afghanistan, les Balkans et le Mali.

¹⁴ 5 % des appelants souffrant d'ESPT sont des anciens combattants de l'Algérie ou de l'Indochine.

¹⁵ CE, 1^{er} juillet 2005, Mme Brugnot, n° 258208, T. pp. 741-985-1097-1098.

3.2.2 Comparaisons

3.2.2.1 Données relatives à certains agents de la société civile

La comparaison, entre différentes professions, des taux de décès imputables au service permet de constater, que celui de la population militaire - y compris la gendarmerie - est supérieur à ceux observés pour d'autres métiers exposés, notamment dans le secteur du bâtiment et des travaux publics.

Tableau 25 - Taux de décès imputables au service pour 100 000 agents dans différentes professions entre 2006 et 2013¹⁶

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Secteur privé⁽¹⁾	3,0	3,4	3,1	3,0	2,9	3,0	3,0	nd
<i>dont bâtiment et travaux publics</i>	10,6	11,8	9,6	8,9	7,5	9,1	8,3	nd
<i>dont transports</i>	nd	nd	5,8	5,3	5,6	6,2	5,1	nd
Fonction publique de l'État	1,1	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Sapeurs-pompiers professionnels civils et volontaires	3,8	1,3	2,5	3,8	5,1	3,4	4,2	3,4
<i>dont sapeurs-pompiers volontaires</i>	5,2	0	12,8	10,0	17,4	4,9	7,4	12,4
Police nationale⁽²⁾	3,4	11,7	6,8	8,9	4,1	4,9	4,2	nd
Gendarmerie	11,1	8,8	9,9	10,9	13,3	15,6	11,5	11,6
Militaires (hors gendarmerie)	9,2	5,5	6,6	8,7	11,2	11,5	11,4	9,9
Militaires en OPEX⁽³⁾	nd	75,6	58,8	73,2	147,6	167,4	85,2	64,2

(1) Hors sièges sociaux et bureaux.

(2) Tués en mission et en service.

Sources :

- Secteur privé : tableaux annuels de la sinistralité publiés par la caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs et des salariés (CNAMTS), (effectifs et nombre d'accidents du travail).

- Fonction publique de l'État : DGAFP, Faits et chiffres, éditions successives.

- Sapeurs-pompiers : réponses de la Direction de la défense et de la sécurité civile (DDSC) à un questionnaire du Haut Comité.

- Ministère de l'intérieur : bilan social du ministère de l'intérieur, éditions successives, (effectifs et chapitre E sur les accidents du travail et les suicides).

- Ministère de la défense : bilan social pour les effectifs, service des pensions des armées pour les décès imputables au service.

(3) Ce taux est calculé en faisant le ratio entre le nombre de militaires dont le décès est imputable au service et l'effectif total des armées.

¹⁶ Le périmètre de calcul servant au calcul du taux pour la gendarmerie et les militaires en OPEX ayant été modifié, les chiffres sont différents de ceux publiés dans les éditions précédentes de la revue annuelle.

Sur le périmètre des opérations extérieures, le Haut Comité observe qu'il peut être pertinent d'évaluer la part des décès imputables au service en les rapportant non pas à l'effectif global des armées, mais au nombre de militaires ayant participé à ces opérations. Ce taux reste cependant difficile à calculer, compte tenu de la durée, variable, des séjours en opération. Toutefois, et pour 2012, si l'effectif moyen mensuel de militaires en opérations extérieures était de 6 468 militaires et la durée du séjour de 6 mois, on obtient un taux de décès imputable au service de 85,2 pour 100 000.

3.2.2.2 Données relatives aux armées étrangères

Tableau 26 - Nombre de militaires britanniques des forces régulières décédés en service

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Décès en service (toutes causes)	191	204	137	205	187	132	129	86
Taux pour 100 000 militaires	97,5	107,0	73,3	108,7	97,5	70,8	71,7	50,4
<i>dont décès suite à actions de combat</i>	48	73	52	107	95	43	40	9
Taux pour 100 000 militaires	24,5	38,3	27,8	56,7	49,6	23,1	22,2	5,3

Sources : Defence Analytical Services and Advice (DASA), UK Defence statistics 2012, chapitre 3 et National statistics notice, Ministry of Defence du 24 mars 2014 pour les décès en service.

Nota : le taux pour 100 000 militaire est réalisé à partir de tous les militaires, qu'ils aient ou non effectué une opération extérieure.

Tableau 27 - Nombre de blessés en opérations (par faits de guerre) de militaires britanniques

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Blessés en opérations	50	53	22	65	134	73	158	154	69	44	17

Source : données disponibles sur le site : www.dasa.mod.uk.

Tableau 28 - Nombre de militaires de la Bundeswehr décédés en service

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Décès en service	22	26	25	10	11	10	5	3
Taux pour 100 000 militaires	8,8	10,4	10,1	4,0	4,5	4,7	2,5	1,6
<i>dont décès en OPEX</i>	2	5	7	7	9	7	0	2
Taux pour 100 000 militaires	0,8	2,0	2,8	2,8	3,7	3,3	0	1,1

Source : Bundeswehr, « Tote und Verletzte seit Gründung der Bundeswehr », données disponibles sur le site www.bundeswehr.de. Effectif global : Statistisches Bundesamt, Personal des öffentlichen Dienstes pour 2008 et 2009, site Internet de la Bundeswehr de 2010 à 2014.

Nota : le taux pour 100 000 militaire est réalisé à partir de tous les militaires, qu'ils aient ou non effectué une opération extérieure.

Tableau 29 - Nombre de militaires américains décédés en opérations

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Décès en actions de combat	769	847	352	346	456	394	239	91
Taux pour 100 000 militaires	55,5	61,4	25,1	24,4	31,9	27,6	17,1	6,4

Source : site *icasualties.org* pour les décès - US Department of Defense, site de la DMDC.

Nota : le taux pour 100 000 militaire est réalisé à partir de tous les militaires, qu'ils aient ou non effectué une opération extérieure.

Entre 2012 et 2013, l'armée britannique a enregistré 5 058 cas de militaires atteints de troubles psychiques. Parmi ceux-ci, 4 088 avaient été projetés en Irak et/ou en Afghanistan et 334 présentaient, entre autres, un état de stress post-traumatique¹⁷.

Tableau 30 - Nombre de blessés psychiques dans l'armée britannique

	2010	2011	2012	2013 ⁽¹⁾
Nombre de cas déclarés	258	267	334	183
Pour 100 000 militaires	134,6	143,2	195,7	n.d

(1) du 1^{er} janvier au 30 juin 2013.

Source : correspondance du ministre de la défense britannique du 28 octobre 2013.

Nota : le taux pour 100 000 militaire est réalisé à partir de tous les militaires, qu'ils aient ou non effectué une opération extérieure.

Le nombre d'états de stress post-traumatique est plus élevé pour le personnel ayant préalablement été projeté en Irak ou en Afghanistan. Le risque augmenterait de 90 % pour les militaires déployés en Irak et 190 % pour ceux déployés en Afghanistan.

Tableau 31 - Nombre de blessés psychiques dans la Bundeswehr

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre de cas déclarés	83	149	245	466	729	922	1 143	1 423
Ratio pour 100 000 militaires	33,2	59,8	98,9	186,5	296,6	433,1	564,3	773,2

Source : BMVg. - site Internet *www.bundeswehr.de*.

Champ : KFOR, EUROFOR, ISAF et autres théâtres.

Nota : le taux pour 100 000 militaire est réalisé à partir de tous les militaires, qu'ils aient ou non effectué une opération extérieure.

¹⁷ UK Armed Forces mental health, rapport annuel « tendances 2007/08 et 2012/13 » du 3 octobre 2013, p. 10 et 11.

Tableau 32 - Nombre de blessés psychiques dans l'armée américaine

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Militaire diagnostiqués pendant les projections en Irak et en Afghanistan	7 512	11 531	14 199	13 863	14 725	15 831	17 438	12 632
Nombre total de cas	9 674	14 114	17 094	16 814	17 676	18 903	20 577	15 620
Ratio pour 100 000 militaires	698,5	1 023,1	1 219,5	1 185,3	1 235,2	1 326,4	1 470,2	1 096,1

Source : Congressional Research Service, « U.S. Military Casualty Statistics : OND, OIF and OEF », 19 février 2014, p. 2.

Champ : opérations en Irak et en Afghanistan.

Nota : le taux pour 100 000 militaire est réalisé à partir de tous les militaires, qu'ils aient ou non effectué une opération extérieure.

Impliquées depuis 2001 dans l'étude du stress opérationnel, les forces armées canadiennes sont particulièrement avancées dans la prévention et le traitement des blessures psychiques.

Plusieurs études récentes¹⁸ sur les opérations en Afghanistan montrent que sur les 30 513 militaires déployés entre 2001 et 2008, 19 % d'entre eux, huit ans après leur premier déploiement, souffrent de troubles de santé mentale dont 13,5 % en lien avec leur service sur ce théâtre.

Ainsi, sur les 25 000 à 35 000 militaires qui quitteront le service entre 2011 et 2016, la Direction de la santé mentale du service de santé des forces canadiennes s'attend à ce qu'au moins 2 750 militaires souffrent d'une forme sévère de syndrome post-traumatique et 5 900 d'un problème de santé mentale.

¹⁸ « Deployment-related mental disorders among Canadian Forces personnel deployed in support of the mission in Afghanistan, 2001-2008 », www.cmaj.ca, 2 juillet 2013 ; « Trouble de stress post-traumatique et santé mentale du personnel militaire et des vétérans », bibliothèque du Parlement canadien, publication n° 2001-97-F du 14 octobre 2011 révisée le 3 septembre 2013.

Tableau 33 - Blessés psychiques au sein des forces armées canadiennes sur un échantillon de 30 513 militaires projetés en Afghanistan entre 2001 et 2008

	Toutes causes		Pouvant être attribué à une mission en Afghanistan	
	Effectif	%	Effectif	%
Stress post-traumatique	2 703	8,9	2 436	8,0
Troubles anxieux	1 486	4,9	987	3,2
Troubles anxieux légers	3 738	12,3	3 012	9,9
Dépression	2 553	8,4	1 919	6,3
Troubles bipolaires	90	0,3	34	0,1
Troubles affectifs	97	0,3	81	0,3
Troubles affectifs légers	2 698	8,8	1 992	6,5
Désordre d'ajustement	1 408	4,6	913	3,0
Somatisations	102	0,3	16	0,1
Addictions	975	3,2	599	2,0
Au moins un trouble	5 798	19,0	4 108	13,5

Source : « *Deployment-related mental disorders among Canadian Forces personnel deployed in support of the mission in Afghanistan, 2001-2008* », www.cmaj.ca, 2 juillet 2013

Champ : échantillon de 30 513 militaires des forces armées canadiennes déployés en Afghanistan entre 2001 et 2008 étudiés pendant une durée médiane de 1 364 jours.

Remarque : certains militaires souffrent de plusieurs troubles.

Les armées canadienne, américaine et allemande, qui suivent depuis une longue période les blessures psychiques des militaires, enregistrent des taux de blessés psychiques jusqu'à six fois supérieurs à ceux observés dans l'armée française.

Tout laisse ainsi à penser que la meilleure détection et le plus grand suivi des blessés psychiques qui se mettent actuellement en place au sein des forces armées vont entraîner une hausse du nombre des blessés recensés.

3.3 SERVICE HORS GARNISON

Les militaires peuvent être absents de leur garnison - et, pour la majorité des non-célibataires, de leur domicile familial - pour divers motifs :

- activité opérationnelle (opération extérieure, mission de courte durée outre-mer ou à l'étranger, opération sur le territoire national, maintien de l'ordre pour les gendarmes) ;
- activité d'entraînement ou de préparation opérationnelle (mise en condition opérationnelle, exercice, manœuvre) ;
- activité de formation individuelle ou collective (stage) ;
- missions diverses liées au fonctionnement courant des unités ou à des nécessités administratives.

Bien que les chiffres ne traduisent là encore qu'imparfaitement la réalité dans toutes ses dimensions - certaines unités étant plus sollicitées que d'autres et les conditions d'emploi de chaque armée étant elles-mêmes différentes - le Haut Comité a extrait des réponses des armées au questionnaire qu'il leur a adressé le nombre moyen de jours d'absence de la garnison du fait des opérations extérieures et des missions de courte durée¹⁹. Celui-ci est :

- dans l'armée de terre, de 120 jours en 2013 et 108 en 2012 ;
- dans la marine, de 129 jours pour les officiers, 128 pour les officiers-marinières et 120 pour les équipages contre respectivement 138, 149 et 146 jours en 2012 ;
- dans l'armée de l'air de 21 jours pour les officiers, 18 pour les sous-officiers et 17 pour les militaires du rang contre respectivement 15, 14 et 18 jours en 2012 ;
- dans le service de santé des armées, les officiers ont effectué en 2013 82 jours d'opérations extérieures et les sous-officiers 83 ;
- dans le service des essences des armées, 46 jours pour les officiers, 80 pour les sous-officiers et 78 pour les militaires du rang en 2013 contre respectivement 24, 38 et 35 en 2012 ;
- dans la gendarmerie mobile, de 170 jours en 2013 contre 221 en 2012.

En matière d'absence de la garnison, il convient toutefois de souligner le fort contraste, au sein de chaque armée, entre les militaires appartenant aux unités opérationnelles et ceux qui servent dans les autres types d'unités.

RECOMMANDATIONS

Le Haut Comité recommande de porter une attention particulière aux formations et au personnel très sollicités.

Il réaffirme l'ensemble des recommandations mentionnées dans ses précédents rapports sur les conséquences des activités en matière notamment de traitement des récompenses, de conditions d'octroi des permissions suite à un déploiement et de mesure de la « suractivité » des militaires.

Le Haut Comité partage l'appréciation positive des militaires qu'il a rencontrés sur l'action du service de santé des armées en opération extérieure. Il en salue la qualité et recommande que cette capacité fondamentale soit impérativement préservée.

Le Haut Comité maintient l'ensemble des recommandations formulées dans la revue annuelle 2013²⁰.

¹⁹ Des objectifs d'activité annuels sont inscrits dans la loi de programmation militaire 2009-2014 : 150 jours de préparation et d'activité opérationnelle par homme dans les unités opérationnelles de l'armée de terre ; 100 jours de mer pour l'ensemble des bâtiments de la marine nationale ; 180 heures de vol par pilote de chasse dans l'armée de l'air, 400 heures de vol pour les pilotes de transport.

²⁰ *Revue annuelle de la condition militaire*, 7^e rapport, septembre 2013, p. 96.

4 CONDITIONS D'EXÉCUTION DU SERVICE

4.1 TEMPS D'ACTIVITÉ

4.1.1 Considérations générales

Dans les développements qui suivent, seront examinées, dans une perspective comparative, les données disponibles relatives aux conditions concrètes de vie et de service des militaires. Les éléments utilisés ici sont d'origine et de portée très diverses. Les données statistiques régulièrement produites par les armées et les services ne permettent pas d'avoir une vue suffisante sur l'ensemble des conditions d'exécution du service des militaires. C'est pourquoi le Haut Comité, rejoignant en-cela une démarche pratiquée par l'*Armed Forces Pay Review Body* britannique, a recours aux résultats d'enquêtes sociologiques sur des sujets tels que la vie des familles de militaires, le logement, le bien-être, la santé et la sécurité au travail, etc.

Le Haut Comité n'ignore rien de la spécificité des conditions d'exécution du métier militaire et des limites inhérentes aux exercices de comparaison ou de rapprochement, dès lors que ces derniers mettent en correspondance des catégories socioprofessionnelles très différentes par leurs tailles, leurs modes de vie ou les exigences de leurs métiers. Il n'ignore pas non plus l'effet globalisant que peuvent avoir certaines enquêtes, surtout au sein de la communauté militaire dont les membres, s'ils partagent nombre de caractéristiques communes, n'en connaissent pas moins, du fait de la variété des situations personnelles et des missions, des conditions de vie nettement différenciées.

Sous ces réserves, il lui a néanmoins semblé indispensable de compléter les données d'ordre statistique dont il dispose par une approche plus « qualitative » des conditions dans lesquelles les militaires exercent leur métier, de façon générale, afin d'en mieux percevoir l'originalité ou, au contraire, les tendances partagées avec le reste de la société française.

Du fait des caractéristiques de leur métier et, en particulier, du principe statutaire de disponibilité²¹, les militaires ne sont pas soumis, en ce qui concerne la durée du service, aux règles définies par le droit de l'Union européenne et par le code du travail.

La notion de « temps de travail » n'est d'ailleurs pas pertinente dans les forces armées, car elle n'est pas susceptible de prendre en compte la totalité des sujétions du personnel. Le mode d'organisation du service, les contraintes liées à la permanence opérationnelle et les particularités mêmes de l'organisation du temps lors des activités d'entraînement ou lors des engagements incitent plutôt à rechercher une notion de référence plus large, prenant en compte l'ensemble des sujétions pesant sur les militaires, en vertu du principe de disponibilité.

²¹ Article L4111-1 du code de la défense.

À cet égard, il semble plus juste de retenir comme indicateur de base la notion de « temps de service », entendue comme le temps durant lequel le militaire :

- effectue des activités effectives (temps de service effectif) ;
- ou assume une astreinte, immédiate ou à temps (garde, permanence, disponibilité opérationnelle immédiate ou différée, etc.).

Cette notion, recouvrant l'ensemble des situations rencontrées dans la vie professionnelle des militaires permet :

- d'une part, de distinguer :
 - un rythme « normal » d'exécution du service ;
 - un rythme spécifique à certaines situations qui, sans être directement en rapport avec une activité d'entraînement ou un déploiement opérationnel, sont liées à des modes d'organisation du service imposés par le caractère permanent des capacités militaires (astreintes) ;
 - un rythme de préparation ou d'activités opérationnelles (entraînements, exercices, déploiements) ;
- d'autre part, de concevoir des instruments de mesure adaptés, distincts de ceux de la société civile mais proches de ceux qu'utilisent les armées étrangères comparables et, dans tous les cas, aptes à rendre compte, dans la durée, des variations constatées.

Comme il l'a déjà indiqué dans ses précédents rapports, le Haut Comité considère que la connaissance, fondée sur des instruments de mesure fiables, de la durée de service des militaires est un élément essentiel de l'évaluation de leur condition.

Sans remettre en cause la notion cardinale de disponibilité - laquelle ne signifie pas que les militaires sont, dans tous les aspects de leur service, astreints à une activité permanente - il s'agit en effet :

- de pouvoir mesurer la sujétion particulière qu'entraîne, pour les militaires et leurs familles, le fait de ne pas être assujettis aux limites de durée d'activité généralement applicables aux salariés du secteur privé et aux agents publics ;
- d'être ainsi à même d'évaluer le niveau de la compensation qui leur est reconnue, à travers la rémunération qui leur est attribuée.

La nécessité de disposer de données chiffrées n'implique nullement la mise en place d'instruments contraignants ou de procédés techniques qui ne seraient pas adaptés à la flexibilité des conditions d'emploi des militaires, ou seraient susceptibles d'entraîner une remise en cause latente du principe de disponibilité.

4.1.2 Mesure du temps de service des militaires dans les forces françaises

4.1.2.1 Dispositifs de mesure

Dans les armées

Le ministère de la défense n'a, pour l'instant, formalisé aucun cadre d'organisation du temps de service ou du temps d'activité professionnelle des militaires. En conséquence, il n'existe ni concept commun aux différentes armées, ni instruments de mesure adaptés.

L'armée de l'air²² et la marine²³ ont toutefois, pour leur part, édicté des directives relatives au temps de service et à l'organisation de l'activité de leur personnel. Il s'agit cependant de dispositions d'ordre général, principalement destinées à clarifier les différentes situations liées à l'organisation du service. Elles définissent une durée « standard » du régime de fonctionnement général des unités (volume de service hebdomadaire de 38 heures). Il s'agit du service effectif, auquel peuvent s'ajouter les heures effectuées au titre des astreintes.

Dans la gendarmerie nationale

Force militaire placée organiquement, depuis le 1^{er} janvier 2009, sous la responsabilité du ministre de l'intérieur, la gendarmerie, dont les règles d'organisation du service conditionnent directement l'efficacité opérationnelle, a développé, depuis plusieurs décennies, une politique spécifique en la matière comprenant :

- la définition de normes (service diurne, service nocturne, type d'activité, astreintes, quartier libre, temps de récupération physiologique, etc.) ;
- la mise en place d'instruments statistiques permettant la collecte décentralisée de l'information sur l'activité des militaires, notamment des gendarmes départementaux, et sa consolidation.

L'organisation du temps de service de la majorité du personnel militaire de la gendarmerie est donc précisément connue. Elle est d'ailleurs prise en compte pour l'évaluation de la parité globale entre la gendarmerie et la police nationale²⁴.

²² Directive n° 3628/DEF/CEMAA du 14 novembre 2008 relative à l'organisation de l'activité des militaires de l'armée de l'air.

²³ Directive n° 146/DEF/EMM/PRH/NP du 21 novembre 2006 relative au temps de service, permissions, congés et absences du personnel militaire de la marine nationale.

²⁴ Cf. rapport du groupe de travail intérieur-défense « *Police-gendarmerie : vers la parité globale au sein d'un même ministère* », janvier-mars 2008.

4.1.2.2 Données disponibles

Temps de service dans les armées et les services

Tableau 34 - Temps de service dans les armées et les services en 2013 (en heures)

	Terre	Marine	Air	Santé	Essences	Armement	SCA
Nombre hebdomadaire moyen d'heures d'activité effective	43,4	nd	nd	nd	41,5	38	nd
<i>Rappel 2012</i>	43,4	nd	nd	nd	41,3	38	nd
<i>Rappel 2010</i>	43,2	nd	nd	nd	41,0	38	nd
Nombre annuel moyen d'heures d'activité effective, hors permanence ou astreinte	1 867 h	nd	nd	nd	1 860	1 588	nd
<i>Rappel 2012</i>	1 867	nd	nd	nd	1 850	1 588	nd
<i>Rappel 2010</i>	1 866	nd	nd	nd	1 845	1 588	nd

Source : réponses des armées et services à un questionnaire du Haut Comité.

Seuls l'armée de terre, le service des essences des armées et la direction générale de l'armement produisent au Haut Comité des données statistiques sur le temps de service des militaires²⁵. Depuis 2010, la mesure du temps de service augmente légèrement.

La marine, l'armée de l'air, le service de santé des armées et le service du commissariat des armées ne disposent pas de données statistiques globales sur la durée du temps d'activité.

Astreintes

Seuls le service de santé des armées et, avec une moindre précision, le service des essences des armées disposent de données statistiques sur les astreintes par le personnel (par exemple, le nombre moyen de jours de garde ou de permanence).

²⁵ L'armée de terre et le service des essences des armées ne disposent pas de données issues d'un recensement exhaustif sur le temps d'activité effectif et la durée des astreintes de ses militaires mais d'estimations issues d'enquêtes internes et déclaratives.

Tableau 35 - Nombre moyen de jours de garde ou de permanence en 2013

	Service des essences	Service de santé	
Jours ouvrables	0 à 8 selon les unités	Gardes médicales	24,5
		Gardes pour les MITHA ²⁶	27,9
		Gardes de sécurité	11,5
Jours non ouvrables	0 à 3 selon les unités	Gardes médicales	8,4
		Gardes pour les MITHA	4,9
		Gardes de sécurité	6,5

Source : réponses des armées et services à un questionnaire du Haut Comité.

Temps de service dans la gendarmerie nationale

Tableau 36 - Temps de service dans la gendarmerie (en heures)

	Gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées		Gendarmerie mobile		Garde républicaine	
	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte
Nombre hebdomadaire moyen d'heures d'activité effective						
2013	42,45	51,45	49,15	59,55	49,40	70,35
2012	43,00	53,35	48,75	59,75	49,45	63,50
2011	43,00	52,50	48,35	57,35	49,40	70,30
2010	42,50	52,35	48,10	56,35	50,05	70,30
2009	42,50	52,35	47,30	55,00	49,50	70,25
Nombre annuel moyen d'heures d'activité effective						
2013	1 761	2 132	2 026	2 468	2 042	2 908
2012	1 780	2 208	2 535	3 107	2 060	2 645
2011	1 798	2 208	2 031	2 407	2 076	2 947
2010	1 790	2 212	2 013	2 365	2 094	2 947
2009	1 772	2 177	1 967	2 277	2 063	2 915

Source : direction générale de la gendarmerie nationale - Réponse à un questionnaire adressé par le Haut Comité.

Champ : unités de métropole et d'outre-mer - gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées : unités opérationnelles.

Lecture : en 2013, un gendarme affecté en gendarmerie départementale a effectué, en moyenne dans la semaine, 42,45 heures d'activité effective auxquelles se sont rajoutées 51,45 heures d'astreinte.

En 2013, le temps de service annuel moyen dans la gendarmerie départementale et les gendarmeries spécialisées est inférieur à celui constaté en 2012. Il est en légère augmentation dans la gendarmerie mobile. Le temps consacré aux astreintes dans

²⁶ Militaires infirmiers techniciens des hôpitaux des armées.

la garde républicaine est quant à lui en augmentation de près de 10 % et retrouve un niveau comparable à celui observé en 2011 et antérieurement.

4.1.3 Permissions dans les armées, les services et la gendarmerie

De la même manière que pour les absences de la garnison, l'approche globale utilisée pour l'évaluation du volume de jours de permissions pris est très imparfaite : de fortes différences existent, en effet, au sein de chaque force armée et service, selon le type d'unité, l'engagement ou non en opérations, le service en métropole et le service outre-mer²⁷ etc.

En ce qui concerne les permissions, les données disponibles font apparaître une situation globalement stable, excepté dans le service de santé des armées où la situation se dégrade (35,9 jours de permissions pris en 2013 contre 42 en 2012).

Dans l'ensemble, hormis le service des essences des armées, le nombre moyen de jours de permissions de longue durée pris au cours d'une année n'atteint pas le volume des droits théoriques (45 jours ouvrables), même s'il en reste proche.

Tableau 37 - Permissions prises par les militaires, hors TAOPM²⁸ de 2006 à 2013 (en nombre moyen de jours)

	Terre	Marine	Air	Gend. Départ.	Gend. Mobile	Santé	Essences	Armement
2013	39	40,3 39,5 ⁽¹⁾	40	nd	43	35,9	45	38
2012	39	39,7 38 ⁽¹⁾	40	nd	41	42	45	38
2011	39,1	39,9 39,9 ⁽¹⁾	nd	nd	39	37	45	39
2010	39,1	40,5 35 ⁽¹⁾	nd	nd	nd	34	43,7	39
2009	39,8	40,0 37 ⁽¹⁾	42	nd	nd	nd	44	43
2008	39,8	42 36 ⁽¹⁾	42	nd	nd	nd	43,1	43
2007	39,5	42 36 ⁽¹⁾	41,3	nd	nd	nd	45	43
2006	39,5	nd	42	nd	nd	nd	43,6	43

(1) Personnel embarqué.

Source : réponses des forces armées et des services à un questionnaire du Haut Comité. Pour la gendarmerie, la compensation financière s'applique aux militaires affectés dans les unités de contact, soit plus de 88 % des militaires de la gendarmerie (source : rapport « Police-gendarmerie : vers la parité globale au sein d'un même ministère », partie I, annexe 8, p. 25).

Données non disponibles pour le service du commissariat des armées.

²⁷ À titre d'illustration, les militaires du rang servant au sein d'unités de combat de l'armée de terre rencontrés par le Haut Comité lors d'une visite à la FINUL en décembre 2010 faisaient état d'une moyenne annuelle de 20 jours de permissions non prises.

²⁸ Temps d'activité et d'obligations professionnelles des militaires.

S'agissant des jours de permissions complémentaires planifiées (PCP) accordés depuis 2002, en sus des droits annuels, au titre de la transposition aux militaires des mesures de réduction du temps de travail (soit 7 jours ouvrables supplémentaires par an, dits « TAOPM »), la situation est assez contrastée selon les armées.

À l'exception des militaires de l'armée de terre qui ne jouissent en moyenne que d'environ 4 jours de PCP, et de ceux de l'armée de l'air qui bénéficient de 5 jours de PCP effectifs, les militaires des autres forces armées, directions ou services communs bénéficient de la quasi-totalité de leurs droits.

Tableau 38 - Permissions complémentaires planifiées prises par les militaires de 2006 à 2013 (en nombre moyen de jours)

	Terre	Marine ⁽¹⁾	Air	Gend. départ.	Santé	Essences	Armement
2013	3,7	6,8	5	0 ⁽²⁾	nd	7	7
2012	3,7	6,9	5	0 ⁽²⁾	7 ⁽³⁾ 0 ⁽⁴⁾	7	7
2011	3,9	6,7	nd	0 ⁽²⁾	7 ⁽³⁾ 0 ⁽⁴⁾	7	7
2010	3,9	6,9	nd	0 ⁽²⁾	7 ⁽³⁾ 0 ⁽⁴⁾	6,9	7
2009	3,8	6,5	6,5	0 ⁽²⁾	nd	6,8	7
2008	3,8	7	6,5	0 ⁽²⁾	nd	7	7
2007	nd	7	7	0 ⁽²⁾	nd	7	7
2006	nd	nd	7	0 ⁽²⁾	nd	6,3	7

(1) Y compris le personnel embarqué.

(2) Reçoit une compensation financière.

(3) Personnel du SSA affecté hors HIA.

(4) Indemnisation totale pour le personnel affecté dans les HIA.

Source : réponses des forces armées et des services à un questionnaire du Haut Comité. Pour la gendarmerie, la compensation financière s'applique aux militaires affectés dans les unités de contact, soit plus de 88 % des militaires de la gendarmerie (source : rapport « Police-gendarmerie : vers la parité globale au sein d'un même ministère », partie I, annexe 8, p. 25).

Données non disponibles pour le service du commissariat des armées.

La direction des ressources humaines du ministère de la défense a conduit une enquête sur le temps d'activité des militaires. Initialement attendus pour fin 2013, les résultats de cette étude ne sont pas disponibles, au moment de la rédaction du présent document. Le Haut Comité exprime le souhait que cette enquête soit rapidement disponible.

4.1.4 Absences du service

4.1.4.1 Définition

Le Haut Comité observe que l'absence du service des militaires peut revêtir deux formes, qui n'ont rien de commun :

- les absences pour raison de santé ;
- les absences irrégulières et la désertion.

4.1.4.2 Indicateurs

La mesure de l'absence du service par un indicateur ne fait l'objet d'aucune définition officielle et contraignante, rendant les comparaisons délicates au sein de la fonction publique ainsi qu'entre le secteur public et le secteur privé²⁹.

Dans son dernier rapport³⁰, la DGAFP précise que « le calcul du rapport entre le nombre des journées d'absence selon la cause d'absence par le nombre de jour de travail théorique » utilisé dans le secteur privé ne peut être assimilé à celui utilisé dans les enquêtes portant sur le périmètre étatique, au sein duquel on utilise généralement « le rapport entre le nombre de personnes absentes selon les causes d'absence et l'ensemble des effectifs des agents de ministères. »

4.1.4.3 Absence pour raison médicale

Tableau 39 - Nombre de militaires placés en congé de maladie entre 2011 et 2013

	2011	2012	2013
Terre	39 350	83 611	65 698 ⁽¹⁾
Marine	nd	(2)	(2)
Air	21 959	15 571	17 573
Gendarmerie	33 152	28 191	26 324
Santé	2 477	2 354	2 316
Essences	506	426	524
Armement⁽³⁾	267	221	184

(1) En 2013, le taux d'absence pour raison médicale (accidents en service et de trajet, maladie) n'est cependant que de 2,91 %, compte tenu de la durée moyenne, relativement faible, des arrêts.

(2) Depuis 2012, la marine nationale a mis en place un indicateur semestriel proposant le rapport entre le nombre d'ETPT de jours d'absence³¹ et l'effectif de la marine. Le taux d'absences en service pour cause de maladie en 2013 est de 2,04 %. En moyenne, les marins sont absents pour cause de maladie 7 jours en 2013.

(3) CTA seulement

Source : réponses des armées et services à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang placés en congé de maladie.

²⁹ « L'absentéisme dans la fonction publique, pour une clé de calcul uniforme public/privé », SERVIÈRE Samuel-Frédéric, site Internet de la fondation IFRAP, mars 2014.

³⁰ « Faits et chiffres 2013 », DGAFP, p.567.

³¹ Nombre de jours d'absence /360.

Le Haut Comité s'interroge sur l'importance du nombre de militaires de l'armée de terre placés en congé de maladie, ainsi que sur la variabilité de ce nombre.

Une enquête interne au ministère de la défense montre, sans préciser la méthode de calcul, que le taux d'absences en service pour congé de maladie ordinaire s'élève, en 2011, à 3 % dans l'armée de terre et la marine, 1,94 % dans l'armée de l'air, 4 % dans le service de santé des armées.

4.1.4.4 Absence irrégulière et désertion

La désertion est l'infraction commise par un militaire qui rompt sans droit le lien qui l'attache à l'armée. Plus précisément, lorsqu'un militaire est en « absence irrégulière », cette infraction se réalise au moment de l'expiration d'un « délai de grâce », dont la durée varie entre 0 et 15 jours, en fonction de la situation du militaire³².

Tableau 40 - Nombre de militaires placés en absence irrégulière entre 2011 et 2013

	2011	2012	2013
Terre	4 360	7 041	5 316
Marine	nd	nd	nd
Air	nd	nd	73
Gendarmerie	nd	nd	nd
Santé	2	2	2
Essences	9	6	2
Armement⁽¹⁾	0	0	0

(1) CTA seulement

Source : questionnaire du Haut Comité aux armées, directions et services.

Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang.

En 2013, 5 316 militaires de l'armée de terre ont été placés en absence irrégulière. Parmi ceux-ci 0,1 % d'officiers, 2 % de sous-officiers et 97,9 % de militaires du rang.

Tableau 41 - Répartition par catégorie, du personnel de l'armée de terre placé en absence irrégulière entre 2011 et 2013

	2011	2012	2013
Officiers	0,4 %	0,2 %	0,1 %
Sous-officiers	2,0 %	2,1 %	2,0 %
Militaires du rang	97,6 %	97,7 %	97,9 %

Source : réponses de l'armée de terre à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : militaires de l'armée de terre placés en absence irrégulière.

³² Instruction n° 955/DEF/EMA/OL/2 relative à l'absence irrégulière et à la désertion, du 28 mai 1996, modifiée.

Tableau 42 - Nombre de militaires placés en situation de désertion entre 2011 et 2013

	2011	2012	2013
Terre	2 091	2 584	2 085
Marine	nd	nd	nd
Air	nd	nd	30
Gendarmerie	nd	nd	nd
Santé	0	1	1
Essences	2	1	0
Armement⁽¹⁾	0	0	0

(1) CTA seulement

Source : questionnaire du Haut Comité aux armées, directions et services.

Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang.

Tableau 43 - Absences irrégulières et désertions dans les armées britanniques de 2005 à août 2010

	2005	2006	2007	2008	2009	2010 ⁽¹⁾
Armée de terre	2 720	2 334	2 312	2 139	2 127	1 248
Marine	196	157	114	123	83	31
Armée de l'air	37	10	26	13	8	7
Total	2 953	2 501	2 452	2 275	2 218	1 286
% de l'effectif régulier	1,47	1,28	1,29	1,22	1,18	0,67

(1) effectifs arrêtés au 31 août 2010.

Source : ministère de la défense, correspondance du chef d'état-major des armées n° 20-08-2010-160944-005 du 13 septembre 2010, (disponible sur Internet).

Champ : militaires en absence irrégulière ou déclarés déserteur au moins une fois sur la période.

4.2 COMPARAISON

4.2.1 Temps d'activité

4.2.1.1 Temps de service des militaires dans les armées étrangères

Royaume-Uni

Les données suivantes, extraites des rapports annuels de l'*Armed Forces Pay Review Body (AFPRB)*, s'appuient sur les résultats d'une enquête annuelle, effectuée par le ministère de la défense auprès d'un échantillon de militaires représentant l'ensemble des grades et des fonctions, qu'ils soient en service au Royaume-Uni ou déployés en opérations.

L'AFPRB précise que, dans le secteur civil, la durée hebdomadaire moyenne du travail des salariés masculins britanniques employés à temps complet était en 2013, de 37,5 heures (39,4 heures pour les hommes et 34,1 heures pour les femmes)³³.

Le volume d'heures de service effectif réalisé par les militaires reste, dans tous les cas, sensiblement supérieur à la durée hebdomadaire moyenne du travail dans le secteur civil.

Tableau 44 - Temps de service dans les armées britanniques de 2006 à 2013

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre moyen d'heures de service effectif par semaine Tous les services (<i>working hours</i>³⁴)	46,5 h	48 h	47,3 h	46,4 h	45,9 h	46,8 h	46,3 h	47,9 h
Nombre moyen d'heures de service par semaine (<i>duty hours</i>³⁵)	67,4 h	73 h	nd	nd	68,6 h	67,3 h	67,0 h	70,7 h
Nombre moyen d'heures de service par semaine en opérations ou lors d'exercices à la mer	nd	68 à 74 h	nd	nd	61,1 à 68,2 h	59,0 à 74 h	57,9 à 72,8 h	62,4 à 72,9 h

Source : rapports 2007 à 2014 de l'AFPRB.

Champ : tous militaires

Après avoir baissé en 2012, le temps de service effectif a augmenté de manière significative (+ 1,6 heure).

Le pourcentage de militaires dépassant la norme des 70 heures³⁶ de service par semaine reste stable à 9 %.

³³ Source : rapport 2013 AFPRB.

³⁴ Temps effectif de service au sein de l'unité ou du service.

³⁵ Temps de service, y compris le temps d'astreinte et les pauses repas.

³⁶ Dans l'armée britannique, le temps de service excessif est défini comme étant des semaines de 70 heures et plus de service (source : rapport de l'AFPRB).

Allemagne

Tableau 45 - Temps de service des militaires dans la Bundeswehr

Formations opérationnelles	Ministère, grands commandements, états-majors centraux
Norme de 46 heures hebdomadaires, pauses incluses. Compensation financière (36 €/jour) ou repos compensateur en cas de dépassement d'une durée journalière de 12 heures continues.	Dispositions identiques à celles s'appliquant aux fonctionnaires fédéraux (41 heures hebdomadaires) si le personnel civil travaillant dans ces organismes est soumis à un système d'aménagement du temps de travail. Heures de travail > 41 heures reportées sur un compte épargne temps.

Source : DRHMD, publication franco-allemande « Le personnel de la défense en France et en Allemagne », 2007.

Selon une étude du cabinet d'audit KPMG pour le compte de la *Bundeswehr*, les militaires allemands déclarent avoir effectué en moyenne, en 2012, un service hebdomadaire d'une durée de 48,2 heures. D'importantes disparités existent cependant entre les différentes armées, au détriment de la marine (jusqu'à 120 heures de dépassement par mois)³⁷.

Cette étude souligne aussi qu'actuellement, le désir de concilier vie privée et vie professionnelle est grandissant dans la société allemande : la part du travail à temps partiel a augmenté de 65 % au cours des dernières années. Dans ce contexte, l'attente des militaires d'une plus grande flexibilité du travail est forte. Dans ses conclusions, le cabinet KPMG propose trois nouvelles approches :

- mettre en place une plus grande flexibilité du temps de travail ;
- introduire un « compte temps de travail et de vie » (*Lebensarbeitszeitkonten*) pour tous les militaires ;
- recourir à la possibilité de travailler à temps partiel sous conditions.

4.2.1.2 Temps de travail dans la société civile

Bien que les notions de temps de travail et de temps de service soient différentes, le Haut Comité a estimé qu'il était intéressant de disposer d'une vision globale de la réalité de la durée du travail dans l'ensemble des secteurs professionnels civils, ne serait-ce que pour mieux souligner l'originalité de la situation dans laquelle se trouvent les militaires.

Dans le cadre général fixé par la durée légale du travail, valeur de référence à partir de laquelle sont définis le temps partiel et les heures supplémentaires, les entreprises, comme le secteur public, ont déterminé une organisation du temps de travail reposant sur une base généralement annuelle et ont développé des mécanismes de réduction du temps de travail (jours de RTT, forfaits annuels en heures ou en jours pour les cadres).

³⁷ Étude KPMG pour la Bundeswehr « *Abschlussbericht der Studie zur Entwicklung von attraktiven und konkurrenzfähig Dienstzeitausgleichsmodellen für Soldatinnen und Soldaten* », juin 2013, p. 2.

En 2011, la durée annuelle du travail³⁸ et la durée habituelle hebdomadaire³⁹ de travail de l'ensemble des salariés à temps complet s'établissent respectivement à 1 683 heures et 39,5 heures.

Ces durées de travail sont sensiblement plus élevées que les équivalents annuels et hebdomadaires des durées légales⁴⁰.

Depuis 2003, la durée habituelle hebdomadaire du travail des salariés à temps complet a augmenté de 1,7 % et leur durée annuelle effective de 3,8 %.

Tableau 46 - Évolution de la durée du travail des salariés à temps complet entre 2003 et 2011 (en heures)

	2003	2005	2007	2009	2011
Durée annuelle effective	1 621	1 661	1 659	1 641	1 683
Durée habituelle hebdomadaire	38,9	39,1	39,2	39,4	39,5

Source : INSEE, enquête Emploi 2003-2011, calculs Dares.

Champ : ensemble des salariés à temps complet, âgés de 15 ans ou plus (au 31 décembre) ; France métropolitaine.

Tableau 47 - Évolution de la composante de la durée annuelle effective du travail des salariés à temps complet en 2011 (en heures)

	Hommes	Femmes	Ensemble
Durée annuelle effective	1 741	1 603	1 683
Durée habituelle hebdomadaire	40,2	38,6	39,5

Source : INSEE, enquête Emploi 2003-2011, calculs Dares.

Champ : ensemble des salariés à temps complet, âgés de 15 ans ou plus (au 31 décembre) ; France métropolitaine.

Une comparaison globale de ces durées moyennes avec la durée moyenne du temps de service des militaires n'est pas possible, du fait des fortes particularités soulignées supra.

Toutefois, lorsqu'elle sera mesurée, il ne sera pas absurde de rapprocher la durée hebdomadaire moyenne du travail des salariés et la durée hebdomadaire moyenne de service des militaires dont l'activité n'est pas soumise aux contraintes particulières engendrées par l'organisation et le fonctionnement des armées.

Cette démarche est régulièrement effectuée, bien que sous des formes différentes, au Royaume-Uni (rapport de l'AFPRB) et aux États-Unis.

³⁸ La durée annuelle du travail est le temps de travail réellement effectué par les salariés.

³⁹ La durée habituelle hebdomadaire est la durée de travail qui s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.).

⁴⁰ En France, la durée légale du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires ou 1 607 heures annuelles depuis le 1^{er} janvier 2002. Il ne s'agit ni d'une durée minimale (possibilité d'être employé à temps partiel) ni d'une durée maximale (possibilité d'effectuer des heures supplémentaires).

4.2.2 Données générales sur les congés et les permissions

Tableau 48 - Congés payés annuels (civils) et droits annuels à permissions (militaires) en jours ouvrés hors jours fériés

	Salariés (minimum légal)	Fonction publique	Armées
Royaume-Uni	20 j	30 j	30 j ⁽¹⁾
États-Unis	Aucune législation	- 13 j avant 3 ans de service - 20 j entre 3 et 15 ans - 26 j après 15 ans	30 j
Allemagne	20 j	- 26 j avant l'âge de 30 ans - 29 j jusqu'à l'âge de 40 ans - 30 j après l'âge de 40 ans	
France	5 semaines	5 semaines	45 j

(1) : *Annual Leave Allowance (droits annuels) pour tous les militaires.*

Source : France : ministère de l'emploi, maison des français à l'étranger - Allemagne : « Le personnel de la défense en France et en Allemagne », ministère de la défense, DRH-MD/SDEP, 2007 - Royaume-Uni : site Internet www.direct.gov.uk - États-Unis : sites Internet www.militarybenefits.com, www.jobfed.com.

Champ : minimum légal = nombre de jours de congés annuels, hors jours fériés, pour un salarié occupant un emploi avec un travail effectif pendant un an.

Nota bene : dans l'armée britannique, la totalité des droits à permissions pouvant être cumulés par un individu est retracée à travers l'*Individual Leave Allowance (ILA)*, qui comprend :

- l'*Annual Leave Allowance* ;
- le *Seagoers Leave* (droits supplémentaires accordés aux marins à la mer hors opérations : 1 jour de permissions supplémentaire pour 30 jours à la mer avec un plafond de 12 jours) ;
- le *Post Operational Leave* (20 jours de droits supplémentaires pour un déploiement de six mois en OPEX) ;
- les jours d'absence autorisés (jours fériés, permissions exceptionnelles notamment).

Au cours de l'année 2011-2012, 83 % des militaires britanniques ont pu bénéficier de l'ensemble de leurs jours de permissions. En 2013, le taux est de 80 %.

4.2.3 Absences dans les services publics et le secteur privé

Depuis plus de dix ans, le nombre de jours d'arrêts de travail n'a cessé de progresser en France passant de 180 millions de journées indemnisées par la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) en 2000 à 205 millions en 2011 soit près de 14 % de plus. Dans le même temps, la population active s'accroissait de 4,4 %.

Les comparaisons en matière d'absences pour raison de santé entre le secteur public et le secteur privé sont délicates en raison des fortes disparités entre les secteurs et les activités professionnelles mais aussi dans les méthodes de calcul. Si les chiffres publiés annuellement par les différents organismes publics et privés sont contestés car ne reprenant pas nécessairement les mêmes périmètres, le

rapport d'information parlementaire du 24 avril 2013 sur les arrêts de travail et les indemnités journalières⁴¹ valide dans son comparatif les données chiffrées de l'Alma Consulting Group⁴² et de la DGAFP.

En France, pour le secteur privé, le taux d'absence au travail moyen s'élève en 2012 à 4,53 % soit 16,6 jours d'absence en moyenne par salarié (3,84 % en 2011 soit 14 jours d'absence).

D'après le baromètre 2013 de l'absentéisme d'Alma Consulting, ces taux varient en fonction de plusieurs facteurs :

- le secteur d'activité (5,37 % pour le secteur de la santé, 9,92 % pour les transports, 3,77 % pour l'industrie et 2,81 % pour le BTP) ;
- la taille de l'entreprise (plus l'entreprise est importante, plus le taux d'absence lié à la maladie diminue) ;
- la catégorie socioprofessionnelle (les cadres sont davantage présents) ;
- l'âge des salariés (les salariés de moins de 30 ans enregistrent une absence au travail pour maladie fréquente mais de courte durée).

Tableau 49 - Taux d'absence et nombre moyen de jours d'absence des salariés du secteur privé

	Taux d'absence	Nombre de jours d'absence
2012	4,53 %	16,6 jours
2011	3,84 %	14,0 jours
2010	3,95 %	16,4 jours
2009	4 %	16,6 jours

Source : baromètre de l'absentéisme du groupe de conseil Alma Consulting, éditions successives.

Champ : tous secteurs.

Calcul : Taux d'absence = (Nombre de jours calendaires d'absence X 100) / (Nombre de jours calendaires de l'année X Effectif en CDI au 31 décembre) réalisé à partir d'un échantillon de 323 DRH représentant 315 801 salariés en 2012.

Au sein de la fonction publique d'État, le nombre moyen de jours d'absence pour maladie et longue maladie s'élève à 12 jours en 2012.

Il existe également des disparités entre les ministères - la moyenne varie de six jours (ministère de la jeunesse et des sports) à vingt-trois jours (ministère de l'outre-mer) - et les catégories de personnel : 2,6 % pour les agents en contrat à durée déterminée et 3,7 % pour les agents titulaires.

⁴¹ Rapport d'information de la commission des affaires sociales de l'assemblée nationale n° 986 du 24 avril 2013, en conclusion des travaux de la mission d'évaluation et de contrôle des lois de financement de la sécurité sociale sur les arrêts de travail et les indemnités journalières, présenté par madame Bérengère Poletti.

⁴² Cabinet indépendant qui publie chaque année le baromètre de l'absentéisme dans les entreprises. Ses publications sont consultables sur le site Internet : www.almacg.fc

Tableau 50 - Nombre moyen de jours d'absence pour maladie et longue maladie dans la fonction publique d'État

	Fonction publique de l'État
Maladie ordinaire et longue maladie	12

Source : DGAFP, *Faits et chiffres 2013*, figure 8.4-1, p. 576 (chiffres de 2003, une nouvelle enquête est en cours en dans la fonction publique d'État en 2013).

Champ : échantillon de 1 702 806 agents titulaires et non titulaires civils des administrations centrales et des services déconcentrés de quatre régions.

4.2.4 Désertions dans les armées étrangères

Tableau 51 - Répartition, par catégorie, du personnel de l'armée de terre placé en situation de désertion entre 2011 et 2013

	2011	2012	2013
Officiers	0 %	0 %	0,1 %
Sous-officiers	0,4 %	1,1 %	1,2 %
Militaires du rang	99,6 %	98,9 %	98,8 %

Source : réponses de l'armée de terre à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : militaires de l'armée de terre déserteurs.

Les armées étrangères sont également confrontées aux absences irrégulières et aux désertions. Les derniers chiffres disponibles pour les armées britanniques font état de 1 286 cas de désertions ou d'absences irrégulières en 2010 soit 0,67 % des effectifs.

Ces militaires sont passibles de la cour martiale. Les peines prononcées varient en fonction de l'infraction : résiliation de l'engagement et/ou mise aux arrêts dans le centre militaire de Colchester et/ou peine d'emprisonnement dans une prison civile.

4.3 IMPACT SUR LA VIE PRIVÉE

Les informations contenues dans ce paragraphe sont inchangées par rapport à 2013.

4.3.1 Fréquence du repos hebdomadaire

Souhaitant approfondir l'étude des conditions concrètes d'exécution du service des militaires, le Haut Comité s'est intéressé aux contraintes d'organisation du temps personnel et familial induites par le rythme d'activité des unités.

Se référant à une étude publiée en 2007 par le ministère de la défense⁴³, il a, en particulier, observé les données recueillies auprès des militaires portant sur la fréquence d'un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives.

⁴³ DRH-MD/SDEP, enquête « *Bien-être, santé et sécurité au travail* », 2007.

Les résultats obtenus peuvent être globalement rapprochés de ceux qui figurent dans une étude similaire⁴⁴ du ministère du travail, effectuée en 2005.

Si la proportion de militaires déclarant ne bénéficier que « peu souvent » ou « jamais » de 48 heures de repos consécutives au cours d'une semaine de sept jours n'est que peu supérieure à cette même proportion chez les salariés, il est vraisemblable que la différence majeure entre les deux populations réside dans la part importante des militaires qui déclarent bénéficier « souvent » de cette faculté.

Les forts contrastes qui apparaissent dans l'analyse par armée sont à mettre en rapport avec le mode de fonctionnement propre à chacune d'elles.

On notera en particulier la faible proportion de militaires de l'armée de terre bénéficiant « toujours » de 48 heures de repos consécutives (influence vraisemblable du poids des missions remplies par cette armée dont l'effectif moyen « en posture opérationnelle » est de l'ordre de 20 000 militaires).

Dans la gendarmerie, le dispositif réglementaire qui assure au personnel un repos hebdomadaire de 48 heures consécutives explique sans doute les chiffres recueillis et la faiblesse du taux résiduel de militaires ne bénéficiant que « peu souvent » ou « jamais » de cette disposition.

Tableau 52 - Fréquence de repos d'au moins 48 heures consécutives chez les militaires selon la catégorie hiérarchique (en %)

	Officier	Sous-officier	Militaire du rang	Ensemble
Toujours	50	41	30	38
Souvent	40	47	45	46
Peu souvent ou jamais	10	12	25	16
Total	100	100	100	100

Source : DRH-MD/SDEP, enquête « Bien-être, santé et sécurité au travail », 2007.

Champ : ensemble des militaires.

Lecture : 50 % des officiers disent « toujours » disposer d'au moins 48 heures consécutives de repos au cours d'une semaine de 7 jours.

⁴⁴ DARES, enquête « Conditions de travail », 1984-2005. Résultats publiés sur le site Internet www.travail-solidarite.gouv.fr

Tableau 53 - Fréquence de repos d'au moins 48 heures consécutives chez les militaires selon l'armée (en %)

	Terre	Marine	Air	Gend.	Ensemble
Toujours	32	56	48	51	38
Souvent	47	30	38	40	46
Peu souvent ou jamais	21	14	14	9	16
Total	100	100	100	100	100

Source : DRH-MD/SDEP, enquête « Bien-être, santé et sécurité au travail », 2007.

Champ : ensemble des militaires.

Lecture : 32 % des militaires de l'armée de terre disent « toujours » disposer d'au moins 48 heures consécutives de repos au cours d'une semaine de 7 jours.

Tableau 54 - Fréquence de repos d'au moins 48 heures consécutives chez les salariés selon la catégorie socioprofessionnelle (hommes)

	Disposent habituellement de 48 heures consécutives de repos hebdomadaire	Ne disposent pas habituellement de 48 heures consécutives de repos hebdomadaire
Cadres	91,0 %	9 %
Professions intermédiaires	87,8 %	12,2 %
Employés	76,6 %	23,4 %
Ouvriers	88,2 %	11,8 %
Ensemble	86,6 %	13,4 %

Source : DARES, enquête « Conditions de travail 1984-2005 », résultats 2005.

Champ : ensemble des salariés masculins.

Lecture : 91 % des cadres disposent de 48 heures consécutives de repos au cours d'une semaine de 7 jours.

4.3.2 Perception des sujétions du service par les militaires non-officiers sous contrat

Les militaires sous contrat, qui constituent une part importante de la composante opérationnelle des forces, sont ceux qui subissent le plus fortement les diverses sujétions entraînées par l'activité et le mode de fonctionnement propre aux armées.

Le Haut Comité s'est intéressé à une étude effectuée en 2009 par le ministère de la défense auprès des sous-officiers et militaires du rang des trois armées, totalisant entre 3 et 11 ans de service et à moins de deux ans de l'échéance de leur contrat. Cette enquête visait notamment à mieux connaître la manière dont ces militaires percevaient leur situation dans les armées.

Elle montre, en particulier, combien les contraintes liées à l'exercice du métier militaire affectent la vie privée de ces militaires et de leur famille. Les engagés,

interrogés sur les sujétions qui ont le plus pénalisé leur vie privée, citent d'abord le service du week-end et les longues périodes de projection opérationnelle comme le montre le tableau ci-dessous. Le volume horaire du service en garnison n'est classé qu'en cinquième position.

Tableau 55 - Perception de l'impact des sujétions militaires sur la vie privée des militaires non-officiers sous contrat

Ces deux dernières années, votre vie privée a-t-elle été pénalisée par :	Oui (%)	Non (%)	Total (%)
Le nombre de week-ends partiellement ou totalement travaillés	47	53	100
Le nombre de jours d'absence passés en mission hors de votre garnison	36	64	100
L'irrégularité des horaires de services en garnison	24	66	100
Le nombre de jours de permissions non utilisées en raison du service	28	72	100
Le volume horaire du service de garnison	26	74	100

Source : DRH-MD/SDEP, enquête quantitative « La fidélisation des militaires non-officiers sous contrat », juillet 2010.

Champ : sous-officiers sous contrat et militaires du rang de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air ayant entre 3 et 11 ans d'ancienneté et à moins de 2 ans de l'échéance de leur contrat.

Lecture : 47 % des engagés estiment que leur vie privée a été pénalisée par le nombre de week-ends de service.

Les résultats détaillés font apparaître des différences de perception selon l'armée d'appartenance ou le type d'emploi tenu :

- ce sont les engagés occupant des emplois définis comme « combattants » qui se sentent particulièrement pénalisés par le service du week-end ;
- les engagés de l'armée de l'air se sentent peu pénalisés par le rythme de leur vie professionnelle (28 % contre 52 % dans la marine et l'armée de terre qui estiment que leur vie privée est ainsi pénalisée) ;
- la durée d'activité professionnelle est inégalement répartie entre militaires : en 2008 et 2009, 72 % des militaires affectés sur des emplois de « combattants » ont été absents de leur garnison plus de quatre mois par an, contre 21 % des personnels affectés sur des emplois d'« administratifs » ;
- enfin, les femmes s'absentent moins longtemps : 20 % d'entre elles ont passé, en 2008 et 2009, plus de quatre mois chaque année hors de leur garnison contre 47 % des hommes.

En dépit de ces différences, la vision plus globale présentée par le tableau ci-dessus confirme bien que ce sont les sujétions entraînées par l'activité ou la permanence opérationnelle, davantage que le volume horaire du service de semaines « ordinaire » à la garnison, qui sont le plus lourdement ressenties.

RECOMMANDATION

Le Haut Comité réitère la recommandation qu'il avait faite à ce sujet dès son premier rapport⁴⁵. Il souligne qu'une connaissance objective du temps de service des militaires, en fonction des différentes situations dans lesquelles ils sont placés, est indispensable à l'évaluation de la condition militaire, notamment quant au niveau de la compensation des sujétions subies par les personnels. Il revient au ministère de la défense de fixer, en relation avec les armées, les dispositifs de mesure les plus adaptés aux spécificités du métier militaire et aux modes de fonctionnement des unités.

En outre, le Haut Comité recommande à la gendarmerie (départementale) et au service du commissariat des armées de mettre en place un dispositif de mesure du nombre moyen de jours de permissions pris.

⁴⁵ 1^{er} rapport du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire sur l'attractivité des armées et la rémunération, 1^{er} février 2007, p. 19-20.

PARTIE 2 : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

1 RECRUTEMENT EXTERNE

Le Haut Comité suit, d'une part, le recrutement externe (l'un des indicateurs permettant d'évaluer la place des emplois militaires au sein de l'offre globale des emplois publics), d'autre part, le recrutement interne (ce dernier permettant d'évaluer les opportunités de promotion sociale offertes par les forces armées). Ce dernier aspect est développé dans le chapitre suivant « Promotion interne ».

NB : les données relatives aux recrutements dans les armées se rapportent à l'année 2013. Les données disponibles pour la fonction publique se rapportent à l'année 2012.

1.1 VOLUME ET SÉLECTIVITÉ

1.1.1 Généralités

Les tendances globales ici constatées sont à rapprocher des volumes de départs et de promotions internes dans le contexte de la réduction des effectifs inscrite dans les lois de programmation militaire successives⁴⁶. Le volume de recrutement est en effet un des leviers de pilotage des effectifs par les gestionnaires de chacune des forces armées.

D'une manière générale, depuis 2007, les volumes de recrutement se sont réduits d'un tiers.

En 2013, les forces armées⁴⁷ ont recruté 20 184 femmes et hommes (le nombre de femmes s'élève à 3 354, soit 16,6 % de l'ensemble), volontaires, militaires du rang, sous-officiers et officiers, parmi 81 097 candidats. Ces volumes peuvent être comparés avec ceux de 2007, année précédant le début de la mise en œuvre de la révision générale des politiques publiques et pendant laquelle ont été recrutés 29 533 militaires, dont 5 813 femmes, parmi un total de 87 938 candidats.

L'analyse quantitative des recrutements externes de militaires fait apparaître :

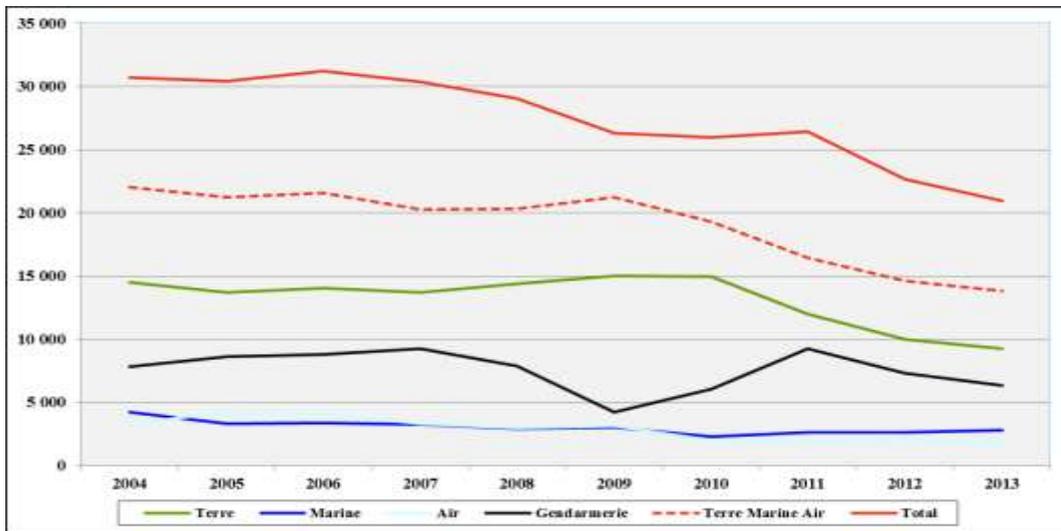
- sur le périmètre d'ensemble des armées et de la gendarmerie, la poursuite de la baisse⁴⁸ générale constatée depuis 2008 ;
- sur la période 2011-2013, un recul observé comparable à celui constaté entre 2006 et 2011.

⁴⁶ La loi de programmation militaire 2009-2014 prévoyait 54 900 fermetures de postes civils et militaires, la suivante (2014-2019) en prévoit 23 500.

⁴⁷ Terre, marine, air, gendarmerie.

⁴⁸ En 2013, les forces armées ont recruté 20 106 militaires, soit 8 104 personnels de moins qu'en 2008.

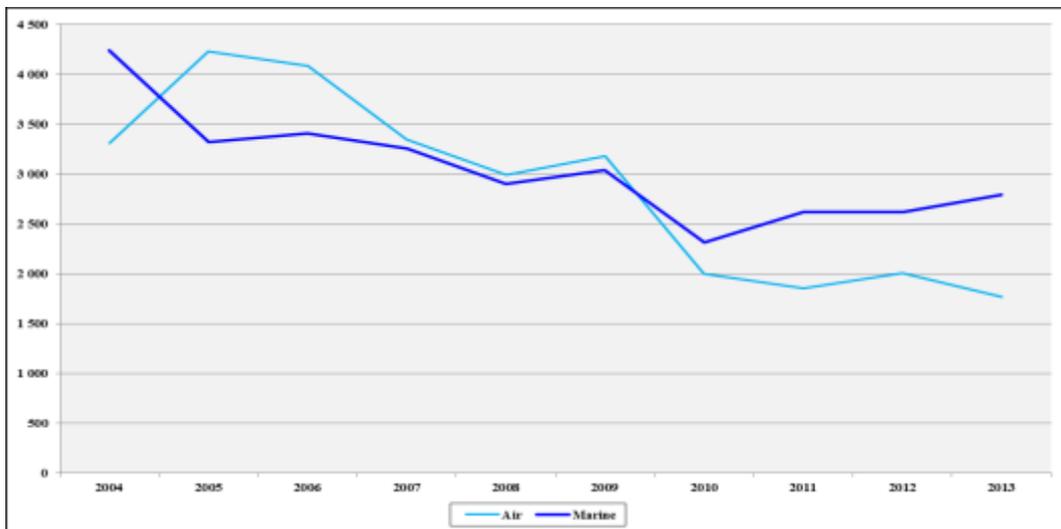
Graphique 8 - Évolution du nombre de recrutements externes de militaires dans l'ensemble des forces armées de 2004 à 2013



Sources : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2004 à 2013 ; réponses à un questionnaire adressé à la gendarmerie par le Haut Comité de 2004 à 2013.

Note : le total global inclut les services, en plus des forces armées.

Graphique 9 – Détail de l'évolution du nombre de recrutements externes de militaires dans la marine et l'armée de l'air de 2004 à 2013



Source : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2004 à 2013.

Les volumes de recrutement sont, avec ceux des départs, deux des leviers qui permettent de réaliser les objectifs de réduction d'effectifs inscrits dans les dernières lois de programmation militaire.

Depuis 2011, le ralentissement des départs conduit à diminuer les flux de recrutement externe afin d'assurer le niveau requis de déflations. Ce phénomène se constate notamment pour l'armée de terre et dans des proportions moins importantes dans l'armée de l'air.

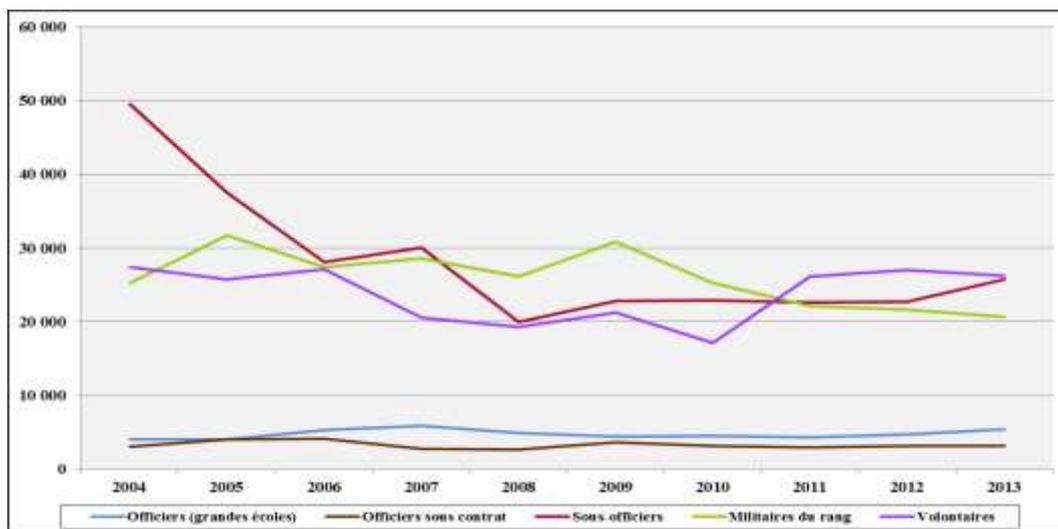
Dans la marine, la tendance haussière observée entre 2010 et 2013 est consécutive à une augmentation relative des départs, combinée à un besoin accru de militaires du rang sur le même période.

1.1.2 Nombre de candidats pour le recrutement externe

Pour le Haut Comité, l'évolution du nombre de candidats au recrutement externe est un indicateur particulièrement pertinent permettant d'évaluer, dans un contexte concurrentiel et en dehors de tout effet lié aux contraintes de la gestion, l'attractivité réelle des emplois et carrières militaires.

Après avoir atteint un minimum de 72 891 en 2010, le nombre global de candidats au recrutement externe de militaires (armées et gendarmerie) continue sa légère augmentation pour atteindre le chiffre de 81 097 en 2013.

Graphique 10 - Évolution du nombre de candidats au recrutement externe de militaires par catégorie dans les trois armées et la gendarmerie de 2004 à 2013



Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité de 2004 à 2013.
Champ : terre, mer, air, gendarmerie (hors corps techniques).

L'évolution à la baisse du nombre de candidats aux emplois de sous-officiers amorcée en 2004 semble s'être interrompue pour repartir légèrement à la hausse. La décroissance du nombre de candidats aux emplois de militaires du rang se poursuit alors que le nombre de postes offerts est en diminution. Le Haut Comité estime que cette désaffection ne manque pas d'être préoccupante. Le nombre de candidats aux grandes écoles d'officiers est en légère augmentation. Les « viviers » de recrutement des autres catégories apparaissent relativement stables.

Globalement, des évolutions se dégagent, mais il est trop tôt pour les interpréter. Les conséquences sur la sélectivité sont peu visibles pour les sous-officiers et les officiers ; mais pour les militaires du rang le recrutement stagne et l'attractivité est faible, du fait de la spécificité du métier et de leur « statut ».

En outre, il convient de souligner que la problématique du recrutement est différente selon la catégorie hiérarchique. Les militaires du rang s'attachent avant

tout à la dimension pratique du métier alors que les officiers et les sous-officiers sont plus sensibles à leur place dans la société.

Il a paru intéressant de comparer ces chiffres à ceux du chômage en France depuis dix ans. À l'exception de la catégorie des volontaires, il n'apparaît pas de relation manifeste entre les variations des courbes du nombre de candidats aux emplois militaires et celle du taux de chômage.

Tableau 56 - Taux de chômage en France de 2003 à 2013 au sens du Bureau international du travail (BIT) - 4^e trimestre de chaque année

%	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Taux de chômage total	7,9	7,9	7,7	6,8	7,0	9,3	8,3	8,9	9,9	9,7
Taux de chômage des 15-24 ans	19,4	19,5	21,0	17,6	20,4	24,5	20,4	22,0	25,6	22,4

Source : INSEE, Enquêtes emploi

Champ : France métropolitaine - population des ménages - personnes de 15 ans ou plus.

Dans un monde incertain où le chômage des jeunes est fort et où l'offre de postes offerts par les forces armées est en diminution, l'augmentation mesurée du nombre de candidats aux différents recrutements militaires est probablement à mettre au compte du particularisme du métier militaire et de la précarité des contrats, alors que la plupart des jeunes sont à la recherche de stabilité dans le long terme.

1.1.3 Sélectivité du recrutement externe

Elle s'apprécie essentiellement au travers de l'analyse du nombre de candidats par poste offert, pour autant, elle ne préjuge pas de la qualité du recrutement, quelle que soit la catégorie hiérarchique.

Tableau 57 - Nombre de candidats par poste offert pour l'ensemble des recrutements externes de militaires de 2004 à 2013

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Officiers (grandes écoles)	10,7	11,0	15,2	17,8	15,2	13,8	14,6	14,1	15,3	17,1
Officiers sous contrat	5,7	6,2	6,2	4,8	4,7	7,8	7,9	6,9	9,1	14,9
Sous-officiers (hors gendarmerie)	3,7	4,2	3,1	3,7	3,1	4,2	3,7	4,2	4,5	4,7
Sous-officiers de gendarmerie⁴⁹		9,3	7,3	8,0	8,4	28,4 ⁵⁰	23,1	7,0	6,7	7,2
Militaires du rang	2,3	2,3	1,9	2,0	1,7	2,3	2,0	2,0	2,4	2,4
Volontaires	3,8	2,7	2,7	1,8	2,1	3,0	2,4	3,0	3,2	3,7

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité de 2004 à 2013.

Champ : terre, mer, air, gendarmerie (hors corps techniques).

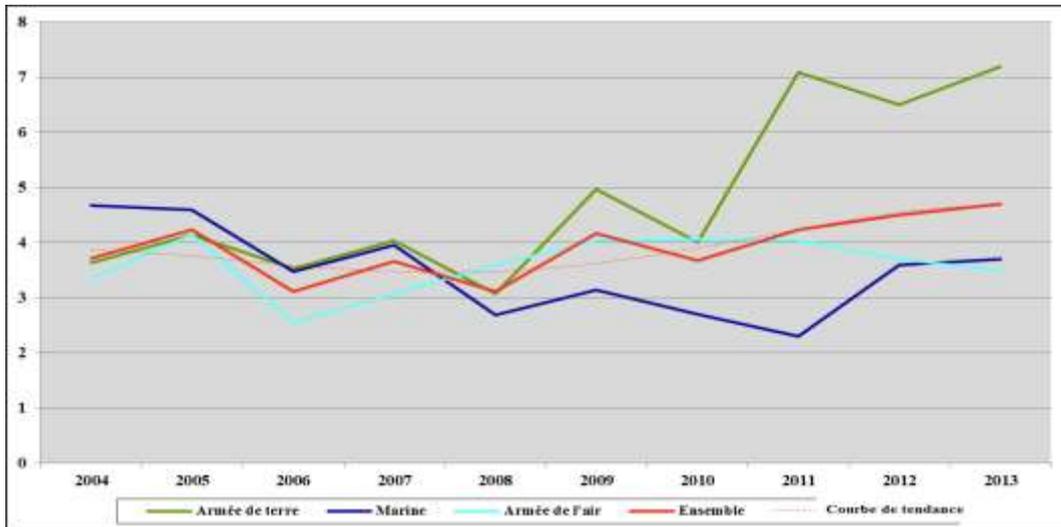
Rappel : Il n'y a pas de militaires du rang dans la gendarmerie nationale. Le niveau d'exécution est assuré par les gendarmes adjoints volontaires (GAV). Ils sont donc comptabilisés dans la catégorie « volontaires ».

⁴⁹ Ce champ ne comprend pas les sous-officiers de corps techniques et administratifs de la gendarmerie nationale.

⁵⁰ La brusque hausse du nombre de candidats par poste de sous-officier offert dans la gendarmerie entre 2008 et 2009 s'explique par la division par quatre du nombre de postes offerts entre ces deux années.

Les quatre graphiques qui suivent illustrent l'évolution de l'indicateur de sélectivité du recrutement externe des sous-officiers et des militaires du rang dans chacune des armées.

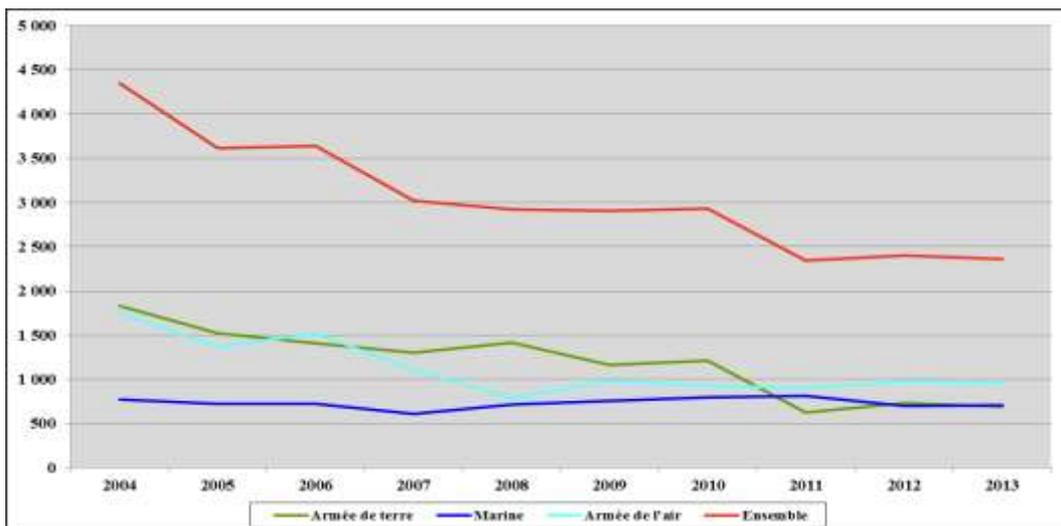
Graphique 11 - Nombre de candidats par poste de sous-officier offert au recrutement externe, dans les trois armées, de 2004 à 2013



Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité de 2004 à 2013.
Champ : terre, mer, air.

Les taux de recrutement externe des sous-officiers pour chacune des armées doivent être analysés au regard de la diminution du nombre de postes pourvus qui entraîne leur augmentation mécanique.

Graphique 12 - Nombre de postes de sous-officiers pourvus par armée, de 2004 à 2013

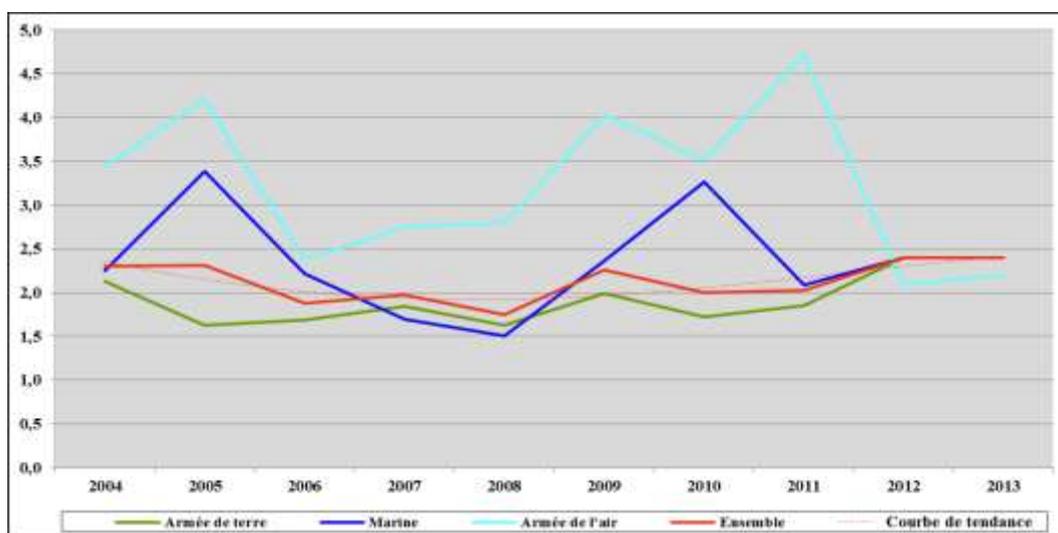


Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité de 2004 à 2013.
Champ : terre, mer, air.

Cette comparaison permet de constater que le doublement de la valeur de l'indicateur de sélectivité des sous-officiers de l'armée de terre est corrélée avec la baisse de près de moitié du nombre de postes offerts depuis 2008. Ce fait est à mettre en perspective avec la volonté de l'armée de terre d'augmenter la part de recrutement interne des sous-officiers.

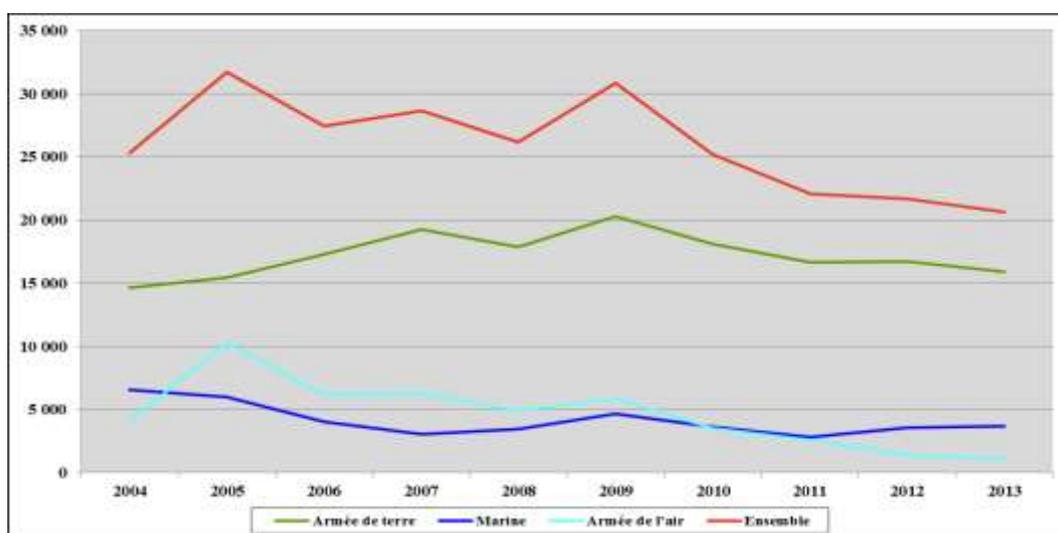
Dans le cas des militaires du rang, on observe une corrélation similaire, bien que moins marquée, entre l'évolution des taux de recrutement et du nombre de postes offerts. Les fluctuations observées des taux de recrutement restent néanmoins difficiles à interpréter. Il reste cependant possible que la diminution de l'offre d'emploi ait des effets sur les comportements des recrues potentielles.

Graphique 13 - Nombre de candidats par poste de militaire du rang offert au recrutement externe, dans les trois armées, de 2004 à 2013



Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité de 2004 à 2013.
Champ : terre, mer, air.

Graphique 14 - Nombre de postes de militaires du rang pourvus par armée, de 2004 à 2013



Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité de 2004 à 2013.
Champ : terre, mer, air.

Le faible taux de recrutement des militaires du rang continue d'interroger sur l'attractivité du projet professionnel offert par les armées. Le Haut Comité estime que ces considérations devraient conduire à une réflexion portant sur une politique globale de recrutement dans la fonction publique civile et militaire.

1.2 COMPARAISON AVEC LES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

NB : La comparaison porte sur le nombre de candidats par poste ; pour les recrutements effectués par voie de concours, ne sont pris en compte que les candidats effectivement présents lors des épreuves de sélection.

1.2.1 Comparaison d'ensemble

La comparaison du nombre de candidats par poste offert pour chaque catégorie hiérarchique du personnel militaire et pour les catégories correspondantes de l'ensemble de la fonction publique d'État (hors enseignement), indique, dans tous les cas, que la sélectivité du recrutement des militaires est inférieure à celle du recrutement des fonctionnaires.

Tableau 58 - Nombre de candidats par poste pour les recrutements externes de militaires et de fonctionnaires civils de l'État (hors enseignement) de 2004 à 2013

	2004	2005	2006	2007	2008*	2009*	2010	2011*	2012	2013
Fonctionnaires cat. A (hors enseignement)	16,9	16,8	22	19,8	19,0	18,0	19,6	21,3	23,1	n.d.
Officiers (grandes écoles)	10,7	11,0	15,2	17,8	15,2	13,8	14,4	14,1	15,3	17,1
Officiers sous contrat	6,4	8,4	8,5	5,1	5,0	8,0	7,8	6,9	9,1	14,9
Fonctionnaires cat. B (hors enseignement)	28,6	27,3	14,5	14,9	12,7	23,3	25,5	21,9	15,7	n.d.
Sous-officiers	6,6	5,6	5,1	5,5	5,2	6,9	6,6	5,5	5,4	5,8
Fonctionnaires cat. C (hors enseignement)	19,6	20,9	25,8	22,4	12,1	17,4	13,6	17,0	20,7	n.d.
Militaires du rang	2,3	2,3	1,9	2,0	1,7	2,3	2,0	2,0	2,4	2,4

* Le ministère de l'écologie, du développement durable, des transports et du logement en 2008 et 2009 ainsi que le ministère de l'intérieur en 2011, n'ont pas pu fournir tous les résultats de leurs concours. Pour ces deux années, les chiffres globaux pour l'ensemble des catégories A, B et C sont donc partiels et le taux de sélectivité, calculé sur les seuls résultats obtenus, sont à apprécier avec prudence.

Sources : militaires : réponses aux questionnaires adressés aux armées par le Haut Comité - Fonctionnaires : DGAFP.

Ce premier constat doit néanmoins être nuancé, car les valeurs ici présentées, concernant les catégories de fonctionnaires de la fonction publique, sont des moyennes qui recouvrent en réalité de multiples concours avec des taux de sélectivité disparates.

Par ailleurs, il faut également prendre en considération le nombre de candidats aux emplois militaires, qui n'est pas véritablement comparable à celui des candidats, plus élevé, qui briguent un emploi de fonctionnaire civil, dès lors que l'on demeure à l'échelle des catégories. Le tableau suivant donne à titre d'exemple, ces chiffres pour les années 2010 et 2012.

Tableau 59 - Nombre de candidats pour les recrutements externes de militaires et de fonctionnaires civils de l'État (hors enseignement) en 2010 et 2012.

	2010	2012
Fonctionnaires cat. A (hors enseignement)	53 560	56 866
Officiers (grandes écoles)	4 516	4 704
Officiers sous contrat	3 169	3 125
Fonctionnaires cat. B (hors enseignement)	54 872	42 213
Sous-officiers	22 900	25 735
Fonctionnaires cat. C (hors enseignement)	169 629	150 494
Militaires du rang	25 222	20 620

Sources : militaires : réponses aux questionnaires adressés aux armées par le Haut Comité - Fonctionnaires : DGAFP.

Il a donc paru intéressant de préciser l'analyse par catégorie hiérarchique en rapprochant les données pour chaque niveau d'emploi du personnel militaire avec celles de métiers ou organismes de formation de niveau globalement comparable dans la fonction publique d'État.

1.2.2 Fonctionnaires des catégories A et A+ et officiers

Tableau 60 - Nombre de candidats par poste pour certains recrutements externes de fonctionnaires des catégories A et A+ et d'officiers

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
École nationale d'administration	15,5	13,7	13,1	14,1	13,0	13,0	14,2	14,1	15,1	n.d.
École nationale de la magistrature		8,0			15,5	12,3	11,9	8,2	7,0	n.d.
Commissaire de police	42,1	14,0	15,5	15,0	14,6	17,2	21,9	18,7	20,4	n.d.
<i>Recrutement universitaire des officiers de gendarmerie</i>	21,9	19,7	20,8	22,3	16,2	15,9	19,7	16,1	15,3	20,5
<i>Grandes écoles militaires (Saint Cyr, Navale, Air)</i>	10,7	11,0	15,2	17,8	15,2	13,8	14,4	14,1	15,3	17,1
<i>Officiers sous contrat</i>	6,4	8,4	8,5	5,1	5,0	8,0	7,8	6,9	9,1	14,9
Instituts régionaux d'administration	9,2	9,1	8,5	6,3	8,4	9,3	9,3	9,0	9,4	n.d.
Lieutenant de police	48,6	36,0	27,0	30,3	29,9	31,0	40,6	37,9	39,0	n.d.
Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)				36,5	43,6	48,1		56,6	(1)	n.d.
Inspecteur des douanes	45,9	39,6	35,9	27,5	35,1	13,8	34,3	33,0	40,8	n.d.
Inspecteur des impôts	15,5	13,5	12,2	17,0	11,6	5,1	6,0	11,4	9,8	n.d.

(1) Année sans concours.

Sources : militaires : réponses aux questionnaires adressés aux armées par le Haut Comité - Fonctionnaires : DGAFP.

Le taux de sélectivité à l'entrée des trois grandes écoles militaires (École spéciale militaire de Saint-Cyr - ESM, École navale, École de l'air) est calculé comme le rapport entre le nombre de candidats se présentant effectivement à l'écrit du concours et le nombre final de lauréats qui intègrent l'école en question. Cette notion mérite également d'être nuancée.

Il est important de rappeler que les candidats aux concours des grandes écoles militaires doivent au préalable répondre à des critères d'aptitude médicale. Le nombre de candidats autorisés à concourir diffère ainsi déjà du nombre d'inscrits. Ce premier filtre produit des effets très variables allant de l'élimination de quelques candidats pour le concours de la filière « Lettres » de l'ESM à des chiffres plus importants, comme par exemple en 2010 pour le concours de l'École de l'air - corps des officiers de l'air (personnel navigant⁵¹), où seuls 886 candidats sur 1 669 inscrits ont été déclarés aptes.

⁵¹ Les critères médicaux d'entrée pour le personnel navigant sont assez exigeants, notamment en ophtalmologie.

Par ailleurs, contrairement aux candidats à l'école nationale d'administration ou à l'école nationale de la magistrature, ceux présentant les concours d'admission aux grandes écoles militaires concourent généralement pour plusieurs écoles en même temps, pour augmenter leur panel de choix. Les stratégies individuelles sont en réalité très difficiles à cerner⁵² et il est quasi impossible de distinguer les comportements relatifs à une école en particulier. En outre, l'inscription aux concours des grandes écoles militaires étant gratuite, leurs épreuves écrites ne servent quelquefois que de « galop d'essai » à des candidats qui visent en fait la réussite à d'autres concours.

Ainsi, pour Saint-Cyr, l'École navale et l'École de l'air, dans la filière « Sciences » où les candidats sont les plus nombreux, le nombre de ceux se présentant aux épreuves d'admission est sensiblement inférieur à celui des candidats déclarés admissibles. Si l'on élabore un nouveau taux de sélectivité en faisant abstraction de ces candidats qui renoncent à concourir pour diverses raisons au moment des épreuves d'admission, celui-ci est en moyenne inférieur de deux points à celui calculé précédemment.

Enfin, du fait du jeu des désistements des candidats en faveur d'une école ou d'une autre, les grandes écoles militaires sont généralement amenées à puiser à des degrés divers dans leur liste complémentaire afin d'atteindre leur objectif de recrutement.

Si le taux de sélectivité suivi par le Haut Comité permet de déceler des tendances, la prudence recommande donc de ne pas prononcer de conclusions définitives à partir de comparaisons rapides. Par ailleurs, les écoles militaires ne sont pas toujours en position de concurrence avec les écoles de la fonction publique civile, compte-tenu des vocations spécifiques de chacune d'elles.

Les données brutes ici présentées ne permettent donc pas de refléter avec une totale pertinence l'appétence des candidats pour telle ou telle école, ni d'estimer la qualité des recrues, ce dernier aspect ne pouvant se faire qu'au long de la carrière. Une étude des désistements pourrait en outre être conduite mais se heurterait au fait que l'ESM de Saint-Cyr et l'École de l'air, d'une part, et l'École navale, d'autre part, ne partagent pas la même banque de concours⁵³.

⁵² Certains candidats jugent de leurs chances en fonction de leur rang à l'écrit et privilégient dès lors une école plutôt qu'une autre. Il n'est pas rare également que les élèves en deuxième année des classes préparatoires redoublent pour bénéficier d'une année supplémentaire de préparation et être théoriquement mieux « armés » pour leur tentative suivante.

⁵³ Par souci de rationalisation, les grandes écoles collaborent à une « banque de concours » et mettent en commun leurs épreuves écrites ; ainsi les candidats passent un groupe d'épreuves dont les résultats valent pour plusieurs écoles. L'ESM de Saint-Cyr et l'École de l'air participent à la banque des écoles polytechniques et l'École navale à la banque du groupe des écoles centrales.

1.2.3 Fonctionnaires de catégorie B et sous-officiers

Tableau 61 - Nombre de candidats par poste pour certains recrutements externes de fonctionnaires de catégorie B et de sous-officiers

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Contrôleurs de douanes	61,6	29,9	34,2	34,6	23,8	40,4	90,3	112,6	213,3	n.d.
Contrôleurs des impôts	35,0	37,8	37,9	27,2	24,8	25,3	23,3	20,4	9,6	n.d.
Secrétaire administratif	57,6	52,4	33,3	48,2	25,6	24,4	28,3	22,0	25,1	n.d.
Gardien de la paix	9,2	14,9	8,2	6,2	6,5	47,7	53,6	41,2	10,1	n.d.
Sous-officiers de gendarmerie		9,2	7,0	9,2	8,4	28,4	23,1	7,0	6,7	7,2
Sous-officiers terre, mer, air	3,7	4,2	3,1	3,7	3,1	4,2	3,7	4,2	4,5	4,7

Sources : militaires : réponses aux questionnaires adressés aux armées par le Haut Comité - Fonctionnaires : DGAFP.

La sélectivité du recrutement des sous-officiers des armées reste faible par rapport à celles des emplois et métiers de la catégorie B. La singularité du métier et de l'état militaires peuvent expliquer en partie ce phénomène, comme l'illustre la sélectivité du recrutement des sous-officiers de gendarmerie, qui demeure depuis 2009 bien inférieure à celle des gardiens de la paix.

1.2.4 Fonctionnaires de catégorie C et militaires du rang

Tableau 62 - Nombre de candidats par poste pour certains recrutements externes de fonctionnaires de catégorie C et de militaires du rang

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Agent de constatation des douanes	28,4	97,0	50,6	65,8	76,8	14,0*	24,6	27,0	32,5	n.d.
Agent de constatation des impôts	23,0	19,3	18,9	13,1	17,8					
Adjoint administratif	60,6	44,5	39,7	25,4	28,4	50,5	24,2	15,2	29,5	n.d.
Surveillant pénitentiaire	20,5	12,7	11,9	14,6	6,4	8,0	11,2	24,4	23,1	n.d.
Militaire du rang	2,3	2,3	1,9	2,0	1,7	2,3	2,0	2,0	2,4	2,4

* Le ministère de l'économie, des finances et de l'industrie et le ministère du budget ont mutualisé depuis 2009 certains concours d'agents de catégorie C, notamment ceux visant à recruter les agents de constatation des douanes et les agents administratifs des impôts et du trésor public.

Sources : militaires : réponses aux questionnaires adressés aux armées par le Haut Comité - Fonctionnaires : DGAFP.

Si la faible sélectivité d'ensemble du recrutement des militaires du rang par rapport aux emplois de la catégorie C est notable, elle masque des disparités importantes selon les spécialités (en 2010, pour les quartiers-maîtres de la flotte, pour 9 dossiers déposés dans le métier de manœuvrier, seuls 2 ont été enregistrés dans les métiers de la maintenance aéronautique).

Les particularités du statut (100 % de contractuels) et des missions des militaires du rang, la brièveté de la carrière et les singularités de leurs conditions de vie et de service contribuent également à influencer sur le comportement des recrues potentielles.

1.2.5 Impact des volumes de recrutement sur le taux de sélectivité

L'ensemble de ces chiffres doit être analysé en prenant en compte l'ampleur des recrutements. Les effectifs des armées, ainsi que le besoin de maintenir un flux pour disposer de personnel jeune, obligent à recruter annuellement en nombre important. À cet égard, d'une façon générale au sein de la fonction publique, on observe que le taux de sélectivité est important parce que le nombre de postes à pourvoir est faible. Le tableau ci-dessous donne des éléments d'appréciation sur l'année 2012.

Tableau 63 - Ampleur du recrutement des sous-officiers, militaires du rang et volontaires de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de la gendarmerie comparés à certains emplois de fonctionnaires - année 2012

	Objectif de recrutement / nombre de postes ouverts	Recrutements réalisés	Nombre de candidats externes
<i>Sous-officiers</i>	4 227	4 410	25 735
<i>Militaires du rang</i>	9 432	9 174	21 654
<i>Volontaires</i>	8 557	8 316	26 993
Secrétaires administratifs	434	434	10 902
Gardiens de la paix	1 099	1 099	11 102
Adjointes administratifs	847	847	24 981
Surveillants pénitentiaires	512	512	11 827

Sources : militaires : réponses aux questionnaires adressés aux armées par le Haut Comité - Fonctionnaires : DGAFP.

2 PROMOTION INTERNE

La promotion sociale est une réalité particulièrement affirmée dans les armées. Elle résulte d'une politique volontariste et donne pleinement satisfaction.

2.1 RECRUTEMENT INTERNE

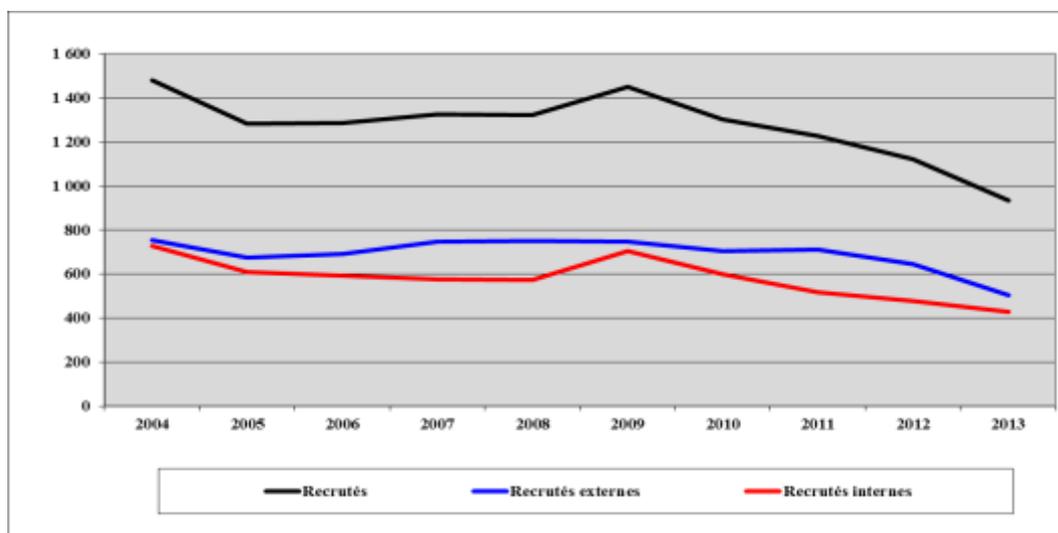
La politique de promotion interne pratiquée par les armées confère un caractère particulier aux carrières militaires en termes d'opportunités de promotion sociale. Cette politique participe d'ailleurs au maintien de la cohésion des forces.

Le Haut Comité suit l'évolution du recrutement interne dans les trois armées évalué à partir des changements de catégories hiérarchiques. Le cas spécifique de la gendarmerie, du fait de l'impact important de l'application du plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées (PAGRE) décidé en 2004 doit être apprécié séparément.

Les observations réalisées doivent être mises en regard des diminutions de format des armées, de la baisse constatée des flux de recrutement ainsi que de l'évolution de la pyramide des grades.

2.1.1 Officiers

Graphique 15 - Évolution des volumes de recrutements internes et externes d'officiers dans l'ensemble des armées de 2004 à 2013



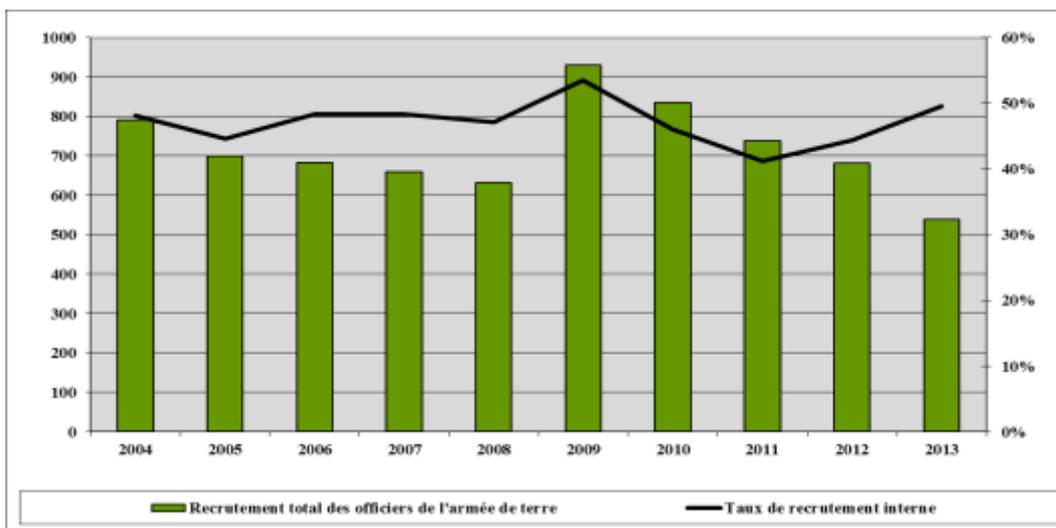
Source : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2004 à 2013.

Champ : tous officiers, terre, marine, air.

Sur la période 2004-2013, la tendance globale pour les trois armées est à la baisse dans une proportion moindre toutefois pour le recrutement externe que pour le recrutement interne. Prises séparément, les évolutions de chacune des armées sont contrastées et doivent être corrélées aux politiques de départs de l'institution.

Depuis deux ans, le taux de recrutement interne de la marine se stabilise un peu au-dessus de 42 % tandis qu'il se redresse nettement dans l'armée de terre en passant de 44 à 49 % et de façon un peu moins marquée dans l'armée de l'air (38% en 2012, 41% en 2013).

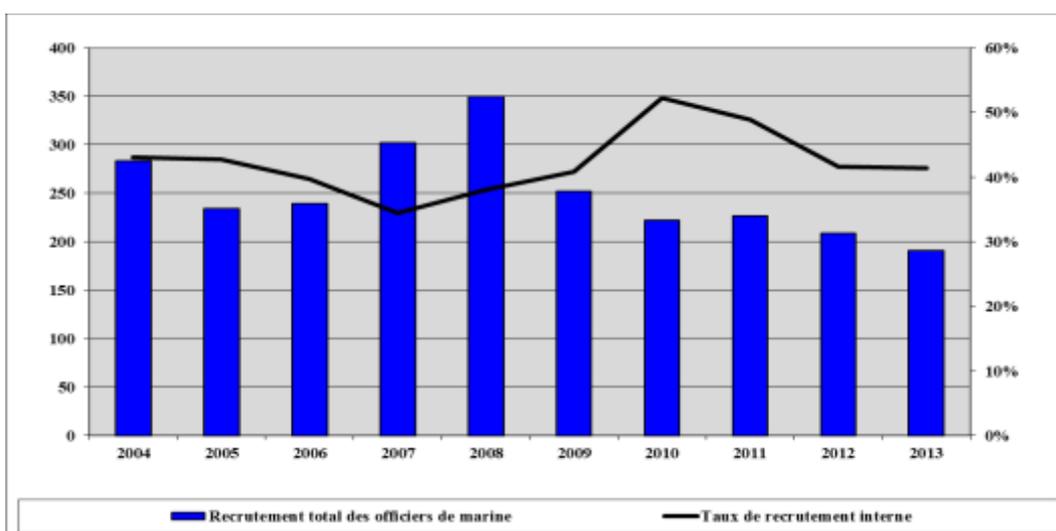
Graphique 16 - Volume de recrutements total et part du recrutement internes des officiers de l'armée de terre de 2004 à 2013



Source : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2004 à 2013.

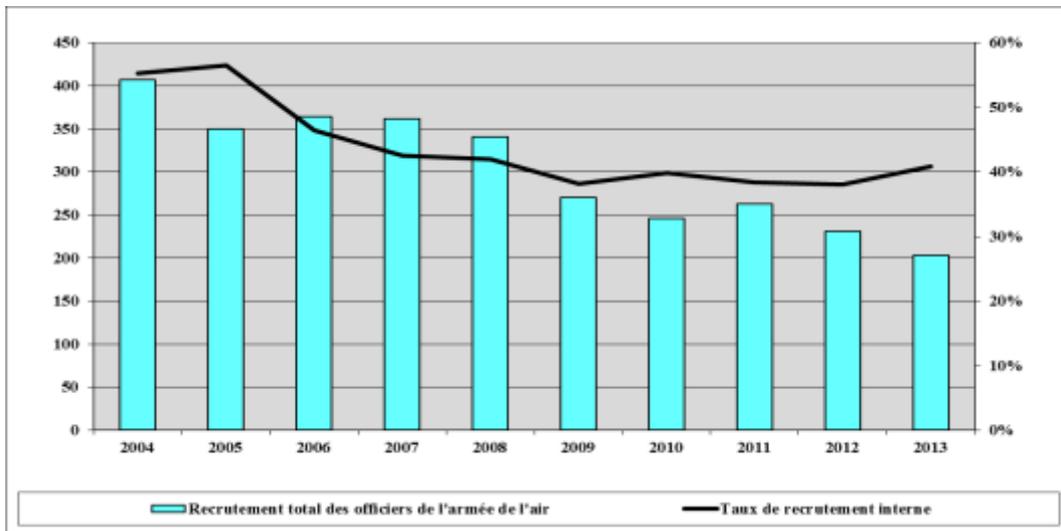
Lecture : en 2013, 539 officiers a été recruté dans l'armée de terre ; 49,5 % d'entre eux ont été recruté par la voie du recrutement interne.

Graphique 17 - Volume de recrutements total et part du recrutement internes des officiers de la marine de 2004 à 2013



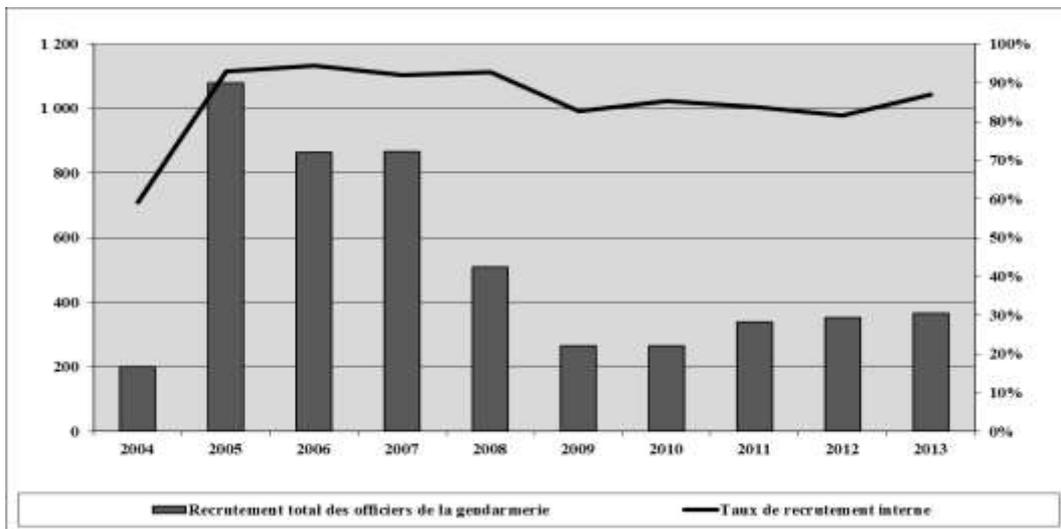
Source : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2004 à 2013.

Graphique 18 - Volume de recrutements total et part du recrutement internes des officiers de l'armée de l'air de 2004 à 2013



Source : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2004 à 2013.

Graphique 19 - Volume de recrutements total et part du recrutement internes des officiers de la gendarmerie de 2004 à 2013



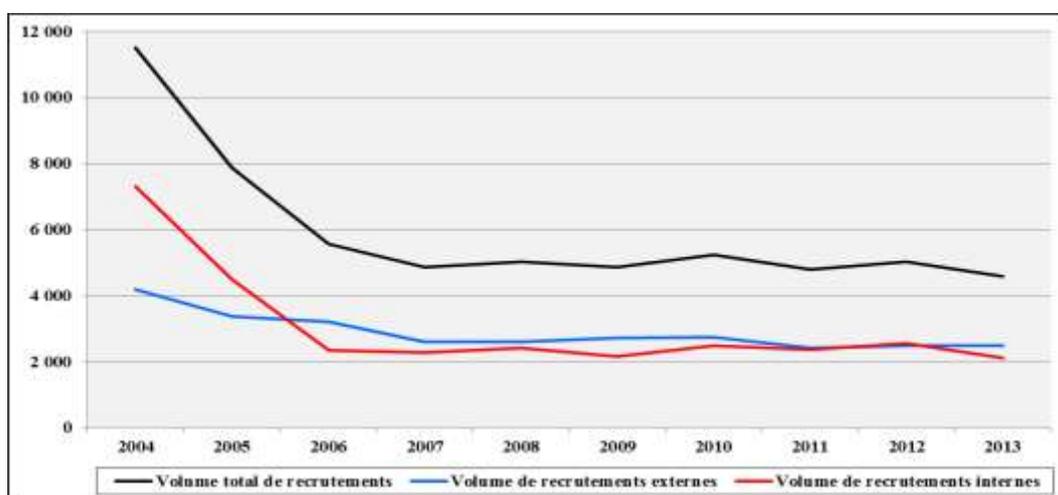
Source : réponses à un questionnaire adressé à la gendarmerie par le Haut Comité de 2004 à 2013.

Dans la gendarmerie, l'effet initial du PAGRE s'estompe et le flux de recrutement global se stabilise. La gendarmerie se distingue des armées par son fort taux de recrutement interne.

2.1.2 Sous-officiers

Globalement stable depuis 2007 après une forte baisse, le volume de recrutement des sous-officiers diminue légèrement en 2013, de même que la part du recrutement interne. Ces constats sont à mettre en perspective avec la diminution des effectifs des armées, et les atouts d'une politique de promotion interne : disposer de combattants expérimentés et mieux formés, fidéliser le personnel en offrant des opportunités de carrière et, pour le gestionnaire, élargir les possibilités de recrutement, face à un niveau et une qualité du recrutement externe plus difficiles à appréhender.

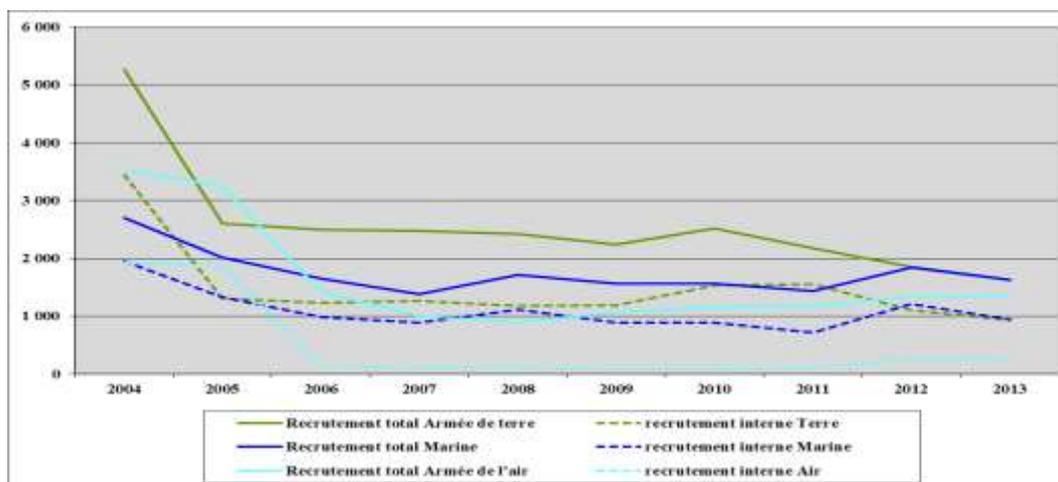
Graphique 20 - Évolution des volumes de recrutements internes et externes des sous-officiers dans les armées de 2004 à 2013



Source : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2004 à 2013.

Champ : tous sous-officiers, terre, marine, air.

Graphique 21 - Évolution des volumes de recrutement total et interne de sous-officiers par armée de 2004 à 2013



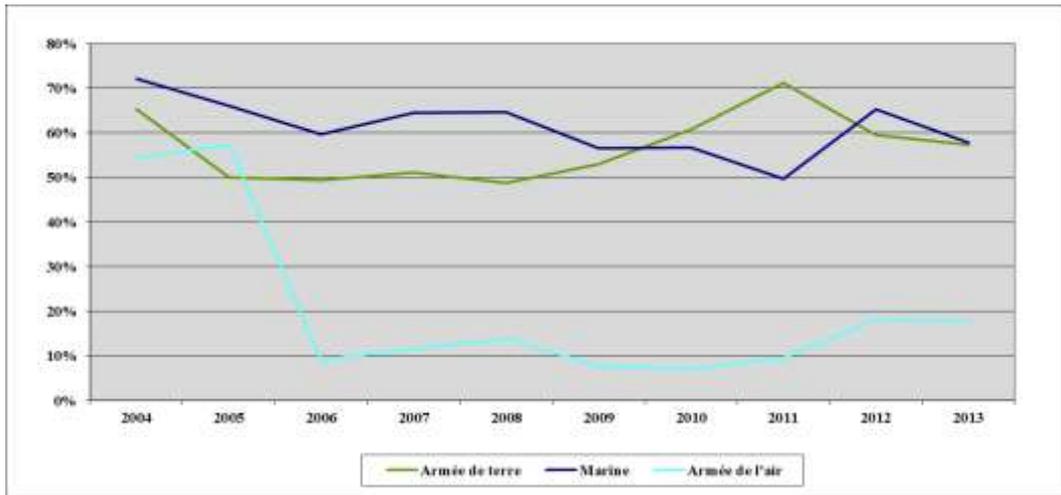
Source : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2004 à 2013.

Champ : tous sous-officiers, terre, marine, air, personnel de carrière ou sous contrat.

Lecture : En 2013, un total de 1 625 sous-officiers ont été recrutés dans l'armée de terre dont 931 au titre du recrutement interne.

A l'instar des observations sur le recrutement interne des officiers, ces courbes traduisent les différences de politique de gestion entre les armées, qui répondent chacune à des besoins et à des contraintes propres. À l'exception de l'armée de l'air, les recrutements globaux de sous-officiers de l'armée de terre et de la marine sont en légère baisse en 2013, et le recrutement interne dans ces dernières suit cette tendance de manière parallèle.

Graphique 22 - Évolution du taux de recrutement interne de sous-officiers par armée de 2004 à 2013

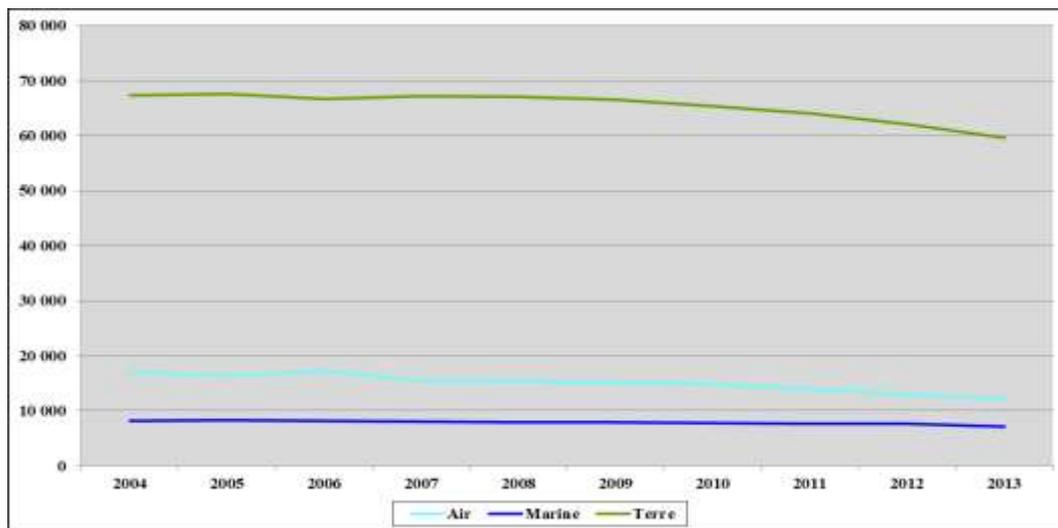


Source : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2004 à 2013.

Champ : tous sous-officiers, terre, marine, air.

Nota : la chute du taux de recrutement interne de l'armée de l'air observée en 2005-2006 est liée à une homogénéisation de la méthode de comptage lors de la mise en œuvre de la LOLF. À partir de 2006, les élèves sous-officiers de l'armée de l'air, bien que temporairement militaires du rang au début de leur parcours, sont directement comptabilisés dans la catégorie sous-officiers.

Le quasi-doublement du taux de recrutement interne des sous-officiers de l'armée de l'air participe d'une stratégie visant à valoriser les aviateurs, à répondre aux aspirations du personnel à une meilleure visibilité de leur parcours, à offrir des possibilités de progression individuelle et à encourager la promotion. Elle s'est traduite dès 2011 par une augmentation des passerelles jeunes et tardives du militaire du rang vers le corps des sous-officiers.

Graphique 23 - Effectifs de militaires du rang par armée de 2004 à 2013

Source : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2004 à 2013.

Champ : tous militaires du rang, terre, marine, air.

Le rapprochement des deux derniers graphiques illustre combien les choix d'objectifs en matière de recrutement interne peuvent varier entre les armées, l'armée de terre et la marine ayant des taux de recrutement similaires alors que le vivier de militaires du rang de la marine s'apparente davantage à celui de l'armée de l'air.

La valeur des candidats est également un facteur déterminant de la politique de recrutement interne, soulignant ainsi la nécessité d'une formation de qualité pour amener ces candidats au niveau requis et permettre d'entretenir la réalité de la promotion sociale dans les armées.

2.2 COMPARAISON

Afin d'apporter un éclairage plus pertinent, il a été décidé d'affiner le champ des comparaisons opérées dans les rapports antérieurs et de le restreindre pour les militaires, aux officiers et aux sous-officiers hors gendarmerie et pour la fonction publique civile de l'État, aux catégories A et B. En effet, dans la fonction militaire, il n'existe pas de promotion interne vers la catégorie militaire du rang à la différence de la fonction publique qui connaît des voies de promotion interne vers la catégorie C. De ce fait, les données relatives à la catégorie C ont été exclues du champ.

Les tendances observées dans le passé se retrouvent, notamment la part de recrutement interne plus forte dans la fonction militaire.

Tableau 64 - Recrutement interne - Comparaison fonction militaire / fonction publique civile

	Fonction militaire (hors gendarmerie)	Fonction publique civile de l'État
Part du recrutement interne moyenne 2006-2011	47,0 %	31,1 %
Part du recrutement interne en 2011	48,2 %	34,0 %

Source : ministère de la défense - Bilan social (éditions 2006 à 2011) ; DGAFP, Faits et chiffres (éditions 2008-2009 à 2013).

Champ : Militaires : ensemble des officiers et sous-officiers hors gendarmerie - Fonction publique civile de l'État : catégories A et B, recrutement externe = concours externes + concours unique + 3^e concours (hors pacte), recrutement interne des fonctionnaires = concours interne + examens professionnels avec changement de corps.

3 MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

La mobilité, tant géographique que fonctionnelle, est l'une des caractéristiques principales de la condition militaire. Le Haut Comité lui a consacré son deuxième rapport (février 2008).

Les indicateurs et les éléments de comparaison qui font l'objet des développements qui suivent illustrent cette singularité.

3.1 SUIVI DES MUTATIONS EN COURS DE CARRIÈRE

3.1.1 Nombre de mutations

Le Haut Comité effectue ses constats à partir de la notion de mutation avec changement de résidence (ACR), telle que la définit l'article 1^{er} du décret du 30 avril 2007⁵⁴ : « *Constitue un changement de résidence, le déménagement que le militaire se trouve dans l'obligation d'effectuer lorsqu'il reçoit une affectation dans une garnison différente de celle dans laquelle il a été affecté antérieurement. Est assimilé au changement de résidence le déménagement qui est effectué, sur ordre du commandement, soit pour occuper, soit pour libérer un logement concédé par nécessité absolue ou par nécessité de service* ».

Il s'est plus particulièrement intéressé aux mutations en cours de carrière, excluant de fait les mouvements liés aux flux d'entrée et de sortie du personnel militaire.

Sont donc étudiées :

- les mutations liées à l'organisation et au fonctionnement du service (mouvements internes à la métropole, mouvements à destination et au retour de l'outre-mer et de l'étranger) ;
- les mutations consécutives aux restructurations ;
- les mutations pour formation en cours de carrière ;
- les permutations lorsque deux militaires échangent leurs affectations avec l'accord de leur direction du personnel ;
- les mutations pour d'autres motifs comme des raisons de santé ou des convenances personnelles.

Si, de 2009 à 2012, l'étude faite permet de constater une rupture importante à la hausse du nombre global de mutations avec changement de résidence en cours de carrière, évidemment liée aux restructurations, l'année 2013 marque un retour à des valeurs moins importantes, proches de celles du milieu des années 2000.

⁵⁴ Décret n° 2007-640 du 30 avril 2007 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des militaires sur le territoire métropolitain de la France.

Tableau 65 - Évolution du nombre de mutations avec changement de résidence de 2003 à 2013 - Ensemble des armées et services - Mutations avec changement de résidence, hors retour à la vie civile et hors première affectation après formation initiale

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Officiers	7 366	6 954	7 474	7 794	7 950	8 324	9 381	8 873	9 573	9 342	7 704
Sous-officiers	22 740	21 361	20 003	21 697	24 236	22 270	26 355	25 701	28 638	28 471	21 481
MDR	6 207	6 092	4 770	4 449	4 785	4 811	7 877	8 832	8 095	7 612	5 119
Ensemble	36 313	34 407	32 247	33 940	36 971	35 465	43 613	43 406	46 306	45 425	34 304

Source : bilans annuels de la mobilité élaborés par les armées et services pour les années 2003 à 2006. Réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité pour les années suivantes.

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie. Toutes mutations avec changement de résidence, hors retour à la vie civile et hors première affectation après formation initiale.

En 2013, le nombre d'établissements restructurés reste très élevé, mais il s'agit dans la plupart des cas de réorganisations d'ampleur limitée.

Tableau 66 - Établissements restructurés⁵⁵

	2009	2010	2011	2012	2013
Établissements dissous	75	124	160	90	77
Établissements créés	3	45	194	767	978
Établissements transférés ou réorganisés	194	249	186	2 189	2 952
Total des établissements restructurés	272	418	540	3 046	4 007

Source : Délégation à l'accompagnement des restructurations (SGA/DAR).

Champ : ensemble des établissements ayant connu une restructuration dans l'année concernée, hors DGA.

Les volumes de mutations avec changement de résidence induits par ces restructurations, particulièrement importants de 2009 à 2012, diminuent pour toutes les catégories de personnel.

Le tableau ci-après, qui décrit la part des mutations avec changement de résidence liées aux restructurations, montre qu'elles ont été approximativement divisées en 2013 par un facteur 3 par rapport à 2012.

⁵⁵ Établissements : régiments, bases aériennes, unités élémentaires, détachements, états-majors, centres techniques, directions régionales, etc.

Tableau 67 - Part des mutations avec changement de résidence liées aux restructurations dans l'ensemble des mutations prononcées dans l'année

		Terre	Marine	Air
Officiers	2009	18,6 %	2,0 %	6,1 %
	2010	15,0 %	3,3 %	5,7 %
	2011	15,2 %	4,2 %	19,1 %
	2012	11,3 %	2,2 %	17,2 %
	2013	3,7 %	0 %	1,7 %
Sous-officiers	2009	29,5 %	3,0 %	11,1 %
	2010	29,4 %	1,3 %	11,3 %
	2011	30,4 %	3,3 %	21,4 %
	2012	24,7 %	3,8 %	24,6 %
	2013	9,4 %	0,6 %	6,9 %
Militaires du rang	2009	36,9 %	2,3 %	14,3 %
	2010	44,5 %	2,5 %	15,2 %
	2011	42,4 %	4,2 %	25,7 %
	2012	32,6 %	1,7 %	23,8 %
	2013	10,9 %	0,1 %	9,2 %

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Champ : tous militaires. Toutes mutations avec changement de résidence liées aux restructurations.

Lecture : en 2009, 18,6 % des officiers de l'armée de terre mutés avec changement de résidence l'ont été suite à restructuration.

En outre, dans son 8^e rapport sur l'administration des militaires⁵⁶, le Haut Comité a rappelé que les annonces tardives des restructurations rendent difficile la gestion des ressources humaines et accentuent les contraintes qui pèsent sur le militaire et sa famille, notamment dans les domaines du logement, de la scolarité des enfants et de l'emploi du conjoint.

⁵⁶ 8^e rapport du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire, « L'administration des militaires », mai 2014, p. 74.

3.1.2 Taux de mobilité géographique

Les conséquences de ces mouvements sur les individus peuvent être appréhendées à travers le taux de mobilité géographique⁵⁷.

Ce dernier, pour une population donnée (par exemple : les sous-officiers ou les militaires de l'armée de terre), est égal au rapport :

$$\frac{\text{Nombre de militaires mutés avec changement de résidence pendant l'année}}{\text{Effectif total}}$$

Effectif total

Tableau 68 - Évolution du taux de mobilité géographique de 2003 à 2013 - Ensemble des armées et services - Mutations avec changement de résidence, hors retours à la vie civile et hors première affectation après formation initiale (en %)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Officiers	19,5	17,0	17,8	18,1	18,4	19,7	21,5	20,4	22,7	22,0	18,4
Sous-officiers	11,6	10,9	10,2	11,2	12,3	11,6	14,1	14,2	16,1	16,4	12,6
MDR	6,7	6,4	5,0	4,9	5,2	5,3	8,7	9,9	9,4	9,1	6,4
Ensemble	11,1	10,3	9,7	10,3	11,1	10,9	13,6	13,8	15,1	15,2	11,7

Source : bilans annuels de la mobilité élaborés par les armées et services pour les années 2003 à 2006. Réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité pour les années suivantes. Éditions successives du bilan social pour les effectifs.

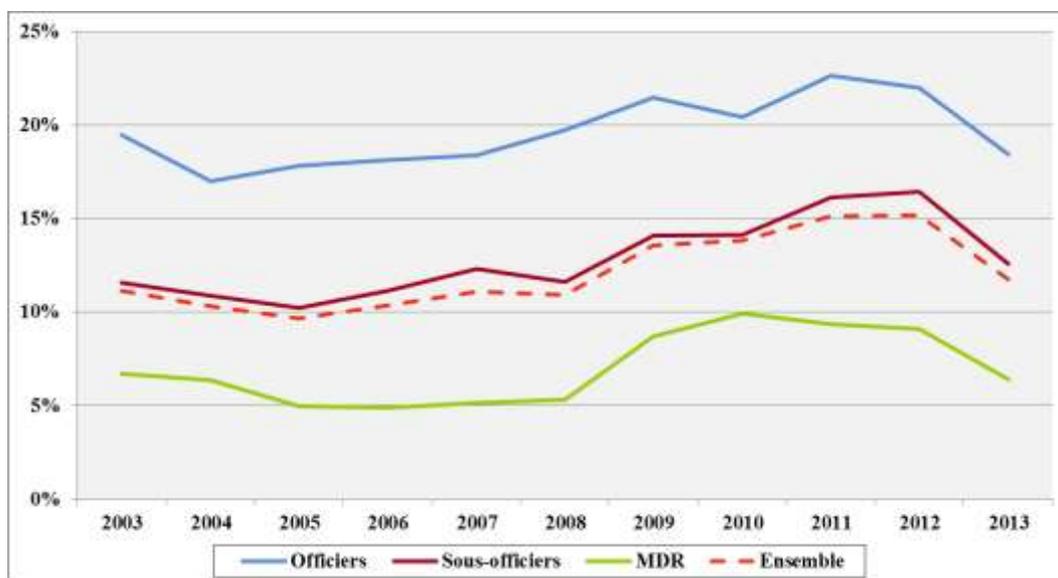
Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie. Toutes mutations avec changement de résidence, hors retour à la vie civile et hors première affectation après formation initiale.

Lecture : en 2013, 18,4 % de l'effectif des officiers a été muté.

Le taux de mobilité géographique « en cours de carrière », en hausse de 2009 à 2012, connaît un net fléchissement en 2013 et retrouve un niveau comparable à celui de 2007.

⁵⁷ « Le taux de mobilité des sous-officiers a été de 16,4 % en 2012 » signifie que 16,4 % des sous-officiers ont été mutés avec changement de résidence en 2012.

Graphique 24 - Évolution du taux de mobilité géographique de 2000 à 2013 - Ensemble des armées et services - Mutations avec changement de résidence, hors retours à la vie civile et hors première affectation après formation initiale



Source : bilans annuels de la mobilité élaborés par les armées et services pour les années 2000 à 2006. Réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité pour les années suivantes. Éditions successives du bilan social pour les effectifs.

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie. Toutes mutations avec changement de résidence, hors retour à la vie civile et hors première affectation après formation initiale.

3.2 COMPARAISON

C'est en mettant en regard du taux de mobilité géographique des militaires le taux de mobilité des fonctionnaires civils de l'État que la singularité des militaires apparaît le plus nettement.

Ce taux est défini comme le rapport entre l'effectif des agents civils de l'État ayant changé de département (circonscription administrative) entre l'année n et l'année $n+1$ sur l'effectif des agents titulaires civils de l'État présents les deux années consécutives (n et $n+1$).

Entre 2010 et 2011, 4,6 % des agents titulaires civils des ministères ont changé de département.

La mobilité géographique concerne plutôt les agents jeunes ; elle diminue très fortement après 30 ans. Par ailleurs, les catégories hiérarchiques dans lesquelles la mobilité fonctionnelle est la plus encouragée (A+ et A) ont un taux de mobilité géographique qui reste très inférieur à celui des militaires du rang, catégorie la moins mobile dans les armées.

En outre, le niveau de mobilité des agents du ministère des affaires étrangères, qui jusqu'en 2010 était comparable à celui des militaires, a fortement diminué en 2011 (- 6,7 points).

Tableau 69 - Taux de mobilité géographique des fonctionnaires civils de l'État

Âge	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
16-24 ans	17,2 %	21,7 %	15,5 %	15,0 %
25-29 ans	12,3 %	12,1 %	11,7 %	11,4 %
30-39 ans	6,3 %	6,3 %	5,8 %	5,7 %
40-49 ans	3,2 %	3,6 %	3,2 %	3,4 %
50-59 ans	2,3 %	2,7 %	2,4 %	2,7 %
Catégorie hiérarchique				
A+	7,8 %	6,7 %	7,8 %	5,0 %
A	4,5 %	4,6 %	4,2 %	4,3 %
B	6,7 %	7,0 %	5,4 %	5,5 %
C	4,0 %	5,2 %	5,0 %	4,4 %
Indéterminée	-	-	-	2,5 %
Ministères				
Affaires étrangères	19,8 %	13,9 %	16,6 %	9,9 %
Intérieur	7,3 %	7,6 %	4,9 %	5,1 %
Justice	9,3 %	11,5 %	11,9 %	10,5 %
Enseignement	3,8 %	3,5 %	3,3 %	3,3 %
Ensemble	4,9 %	5,2 %	4,6 %	4,6 %

Source : DGAFP, *Faits et chiffres*, édition 2010 p. 243, 2011 p. 315 et 316, 2012 p. 399 et 400, 2013 p. 445 et 447 (figures 4.6-3 et 4.6-5).

Champ : agents titulaires civils de l'État présents en 2007 et 2008, en 2008 et 2009, en 2009 et 2010 et en 2010 et 2011, hors ministère de la défense.

Lecture : 4,6 % d'agents titulaires civils de l'État présents en 2010 et 2011 ont connu une mobilité géographique entre 2010 et 2011.

Par ailleurs, sur l'ensemble de la société française, le Haut Comité a souligné dans son premier rapport⁵⁸ et à partir de données publiées en 2006 par l'INSEE que le taux de mobilité interdépartementale des ménages français s'établissait, sur la période 1997-2001, à 2,1 % (5,7 % pour une population répondant aux mêmes caractéristiques démographiques que la population militaire).

Dans son 2^e rapport⁵⁹, le Haut Comité a établi le lien existant entre la mobilité géographique et le mode de fonctionnement des armées, ainsi que les contraintes de la gestion du personnel en tentant, notamment, de mettre en évidence un « taux de mobilité incompressible ».

⁵⁸ 1^{er} rapport du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire, « *L'attractivité de la condition militaire et les rémunérations* », 1^{er} février 2007, p. 20.

⁵⁹ 2^e rapport du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire, « *La mobilité des militaires* », 1^{er} février 2008, p. 34.

Pour atténuer autant que possible les effets de cette nécessaire mobilité sur la condition militaire, il a, en revanche, souligné que d'importants efforts devaient être consentis sur la durée des préavis de mutation⁶⁰.

3.3 PRÉAVIS DE MUTATIONS

3.3.1 Évolution globale depuis 2006

3.3.1.1 *En métropole*

Si, de 2006 à 2009, les mutations en métropole avec changement de résidence sont majoritairement prononcées sur préavis de trois à six mois, la montée en puissance depuis 2010 des mesures de restructuration a très nettement modifié cet équilibre.

En 2013, alors que le nombre de mutations liées aux restructurations diminue, la tendance à la hausse des préavis de moins de trois mois s'accélère pourtant.

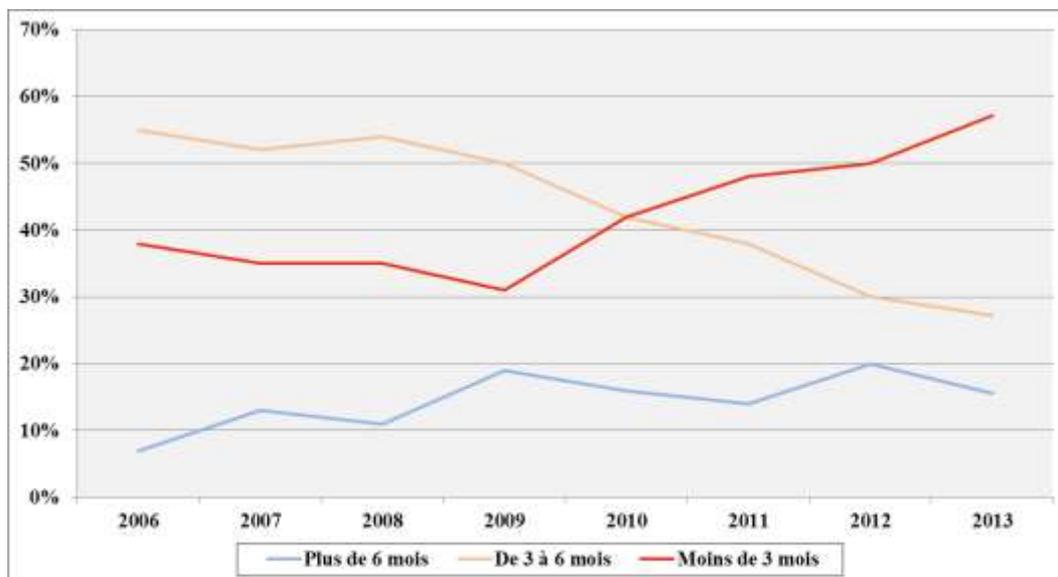
Désormais, près de six mutations sur dix (57 %) sont prononcées avec un préavis inférieur à trois mois (50 % en 2012, 48 % en 2011 et 42 % en 2010).

Dans le même temps, le taux des mutations avec changement de résidence prononcé sur préavis de trois à six mois est passé de 42 % en 2010 à 27 % en 2013.

Celui des mutations avec changement de résidence dont le préavis est supérieur à six mois a successivement pris pour valeur 16 % en 2010, 14 % en 2011, 20 % en 2012 et 16 % en 2013.

⁶⁰ La durée des préavis de mutation avec changement de résidence est le délai qui sépare la date de signature de l'ordre de mutation de celle de sa prise d'effet.

Graphique 25 - Durée des préavis de mutation pour l'ensemble des militaires mutés avec changement de résidence à l'intérieur de la métropole (2006 à 2013)



Source : réponse à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

Lecture : en 2013, la durée du préavis de mutation a été inférieure à 3 mois pour 57 % des militaires mutés en métropole.

Une étude plus fine des mutations à l'intérieur du territoire métropolitain prononcées entre 2006 et 2013 montre que la part des préavis de moins d'un mois augmente fortement depuis 2009, passant de 9 % à 28 %. Ces très courts préavis concernent essentiellement les mutations des officiers et sous-officiers de la gendarmerie (près de 37 % des mutations des gendarmes, hors volontaires sont prononcées avec un préavis inférieur à un mois).

Le Haut Comité souligne qu'une telle situation ne peut permettre aux militaires et à leurs familles de faire face aux contraintes de la mobilité notamment en termes d'emploi du conjoint, de scolarisation des enfants, de logement, etc.

Tableau 70 - Évolution de la proportion des préavis de moins de trois mois pour les militaires mutés avec changement de résidence à l'intérieur de la métropole (2006 et 2013)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
De 2 à 3 mois	11 %	10 %	14 %	12 %	14 %	14 %	11 %	12 %
De 1 à 2 mois	13 %	9 %	12 %	10 %	14 %	13 %	15 %	17 %
Moins d'1 mois⁽¹⁾	14 %	16 %	9 %	9 %	14 %	21 %	24 %	28 %

(1) Une petite partie des préavis de moins d'un mois peut s'expliquer par les mutations de fin de formation.

Source : réponse à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

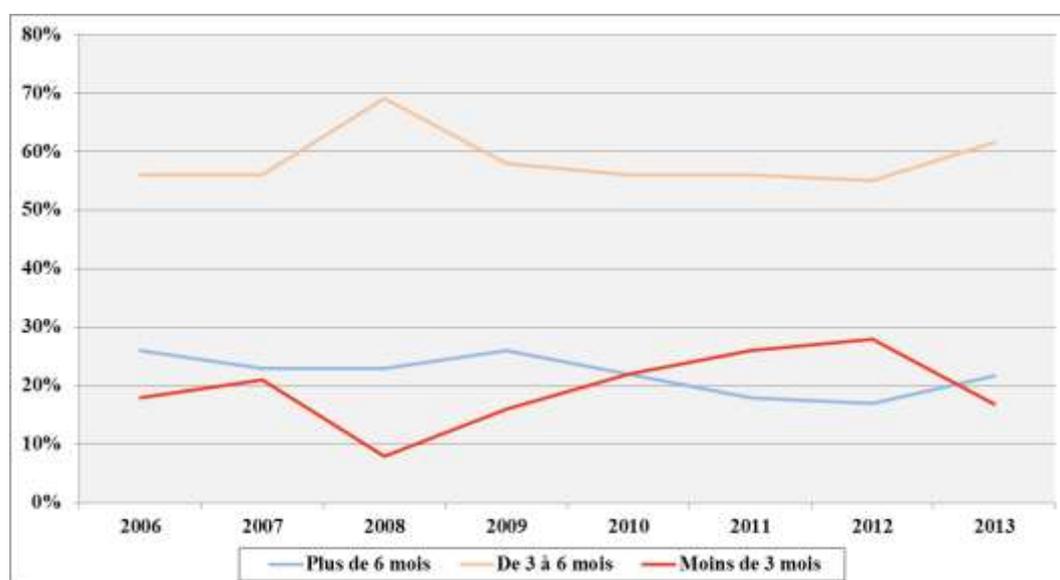
Lecture : en 2013, 28 % des mutations à l'intérieur de la métropole étaient prononcées avec un préavis de moins d'un mois.

3.3.1.2 Hors métropole

Concernant les mutations hors métropole, le Haut Comité constate que des efforts ont été réalisés pour contenir la proportion de préavis de très courte durée.

Les mutations hors métropole sont majoritairement prononcées sur préavis de trois à six mois. Le taux des mutations avec un tel préavis, situé depuis plusieurs années aux environs de 56 %, dépasse en 2013 les 60 %. Le Haut Comité relève que la part des mutations hors métropole prononcées sur préavis inférieur à trois mois s'infléchit, passant de 28 % en 2012 à 17 % en 2013. Sur cette même période, la proportion des mutations avec un préavis de plus de six mois s'accroît légèrement, passant de 17 à 22 %.

Graphique 26 - Durée des préavis de mutation pour l'ensemble des militaires mutés hors métropole (2006 à 2013)



Source : réponse à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

Lecture : en 2013, la durée du préavis de mutation a été inférieure à 3 mois pour 16,8 % des militaires mutés hors métropole.

Tableau 71 - Évolution de la proportion des préavis de moins de trois mois pour les militaires mutés avec changement de résidence hors métropole (2006 et 2013)

	2006 ⁽¹⁾	2007 ⁽²⁾	2008	2009	2010	2011	2012	2013
De 2 à 3 mois	15 %	10 %	5 %	13 %	12 %	16 %	13 %	9 %
De 1 à 2 mois	5 %	7 %	2 %	3 %	6 %	5 %	5 %	4 %
Moins d'1 mois	0,7 %	4 %	1 %	0%	4 %	5 %	9 %	4 %

(1) Tous militaires sauf officiers et sous-officiers de la gendarmerie et non-officiers de la marine.

(2) Tous militaires sauf non-officiers de la gendarmerie.

Source : réponse à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

Lecture : en 2013, 4 % des mutations hors métropole étaient prononcées avec un préavis de moins d'un mois.

3.3.2 Analyse selon les armées et services en 2012 et 2013

3.3.2.1 En métropole

Pour la deuxième année consécutive, la proportion de militaires de l'armée de terre mutés en métropole avec un préavis supérieur à six mois est significative alors qu'auparavant, ce taux était quasiment nul. En 2013, 13 % des mutations avec changement de résidence ont été prononcées avec ce préavis contre 16 % en 2012. Toutefois, la proportion des mutations avec un préavis inférieur à trois mois a atteint 44 % en 2013 (37 % en 2012), alors qu'elle n'était que de 25 % en 2009.

En 2013, la marine nationale a prononcé 56 % des mutations avec changement de résidence avec un préavis supérieur à six mois (57 % en 2012), soit un taux globalement stable depuis 2010.

Si jusqu'en 2012, l'armée de l'air a prononcé environ 50 % de ses mutations avec changement de résidence avec un préavis de plus de 6 mois, en 2013, la proportion n'est plus que de 37 %. Le taux de mutations prononcées avec un préavis de moins de 3 mois passe sur cette période de 28 à 39 %.

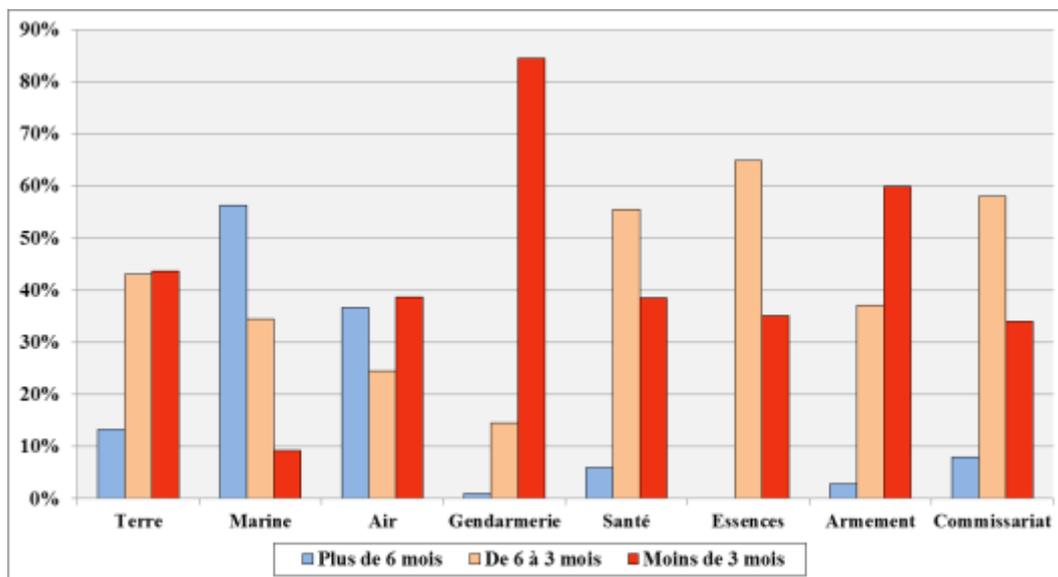
Après avoir réduit la proportion des préavis de mutation d'une durée inférieure à trois mois en 2012, le service de santé des armées maintient cette tendance en 2013 (59 % en 2010, 39 % en 2012 et 2013). Corrélativement, la part des préavis compris entre trois et six mois augmente (39 % en 2010 et 53 % en 2012 et 56 % en 2013).

Les préavis des mutations prononcées dans le service des essences des armées sont majoritairement compris entre trois et six mois (69 % en 2012 et 65 % en 2013).

En 2013, la majorité des préavis de mutation avec changement de résidence au sein de la délégation générale de l'armement reste encore inférieure à 3 mois (60 % contre 73 % en 2012).

La gendarmerie nationale demeure en retrait. La grande dispersion des unités et l'organisation générale du service imposent un très faible taux de vacance des postes et un étalement des relèves sur toute l'année. Les difficultés liées à la faible durée du préavis de mutation sont toutefois partiellement atténuées par la concession du logement par nécessité de service. Le Haut Comité souligne que le taux de mutations prononcées avec un préavis de moins de trois mois est passé de 76 % en 2012 à 84 % en 2013.

Graphique 27 - Durée des préavis de mutation pour les militaires mutés en 2013 à l'intérieur de la métropole (analyse par armée ou service)



Source : réponse à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.
Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

3.3.2.2 Hors métropole

En 2013, les préavis des mutations hors métropole dans la marine et l'armée de terre sont globalement identiques à ceux de 2012.

Ils sont majoritairement prononcés avec un préavis de plus de six mois dans la marine (73 % des mutations en 2013, 70 % en 2012).

Dans l'armée de terre, le préavis est majoritairement compris entre trois et six mois (71 % des mutations en 2013, 68 % en 2012). La situation s'améliore toutefois puisque la part des préavis de plus de six mois augmente sur cette période, passant de 2 % en 2012 à 11 % en 2013.

Dans l'armée de l'air, la part des préavis de courte durée baisse significativement entre 2012 (37 %) et 2013 (12 %), tout comme celle des préavis de plus de six mois (48 % en 2012 et 21 % en 2013).

Au total, on observe une majorité de préavis compris entre trois et six mois avec une légère augmentation des préavis de plus de six mois pour l'armée de terre et la marine.

3.3.3 Analyse par catégorie hiérarchique

La spécificité du fonctionnement de la gendarmerie nationale, où le personnel est logé, a conduit le Haut Comité à en examiner la situation de manière séparée.

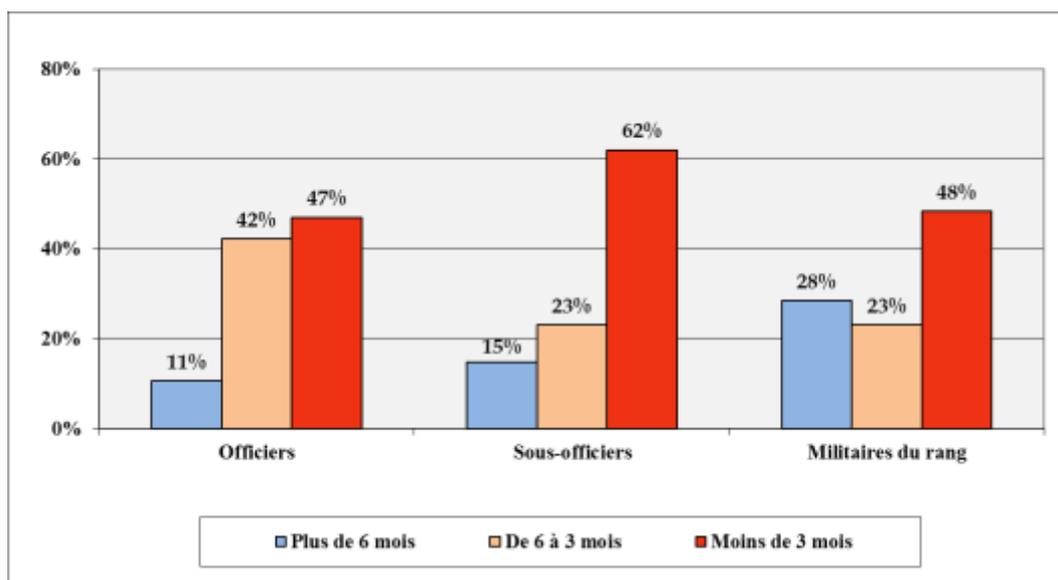
S'agissant des militaires du rang des trois armées, le Haut Comité relève que la part des mutations métropolitaines prononcées avec un préavis supérieur à six

mois est plus faible en 2013 (29 %) qu'en 2012 (39 %). Parallèlement, la part des mutations avec un préavis de moins de trois mois se détériore, passant de 33 % en 2012 à 48 % en 2013.

Pour les sous-officiers des trois armées, la situation s'est légèrement dégradée. La part de leurs mutations avec changement de résidence prononcées avec un préavis supérieur à six mois, en constante augmentation de 2010 (29 %) à 2012 (40 %) fléchit à 36 % en 2013. La part des mutations avec un préavis inférieur à trois mois se réduit par rapport à 2011, passant de 18 % à 23 % en 2012 et 28 % en 2013.

La situation des officiers, moins favorable dans son ensemble en 2012 qu'en 2011, se stabilise en 2013. La part des mutations avec changement de résidence dont le préavis est supérieur à six mois reste stable, autour de 16 %, tout comme celle des mutations avec un préavis inférieur à trois mois (36 % en 2013 contre 37 % en 2012).

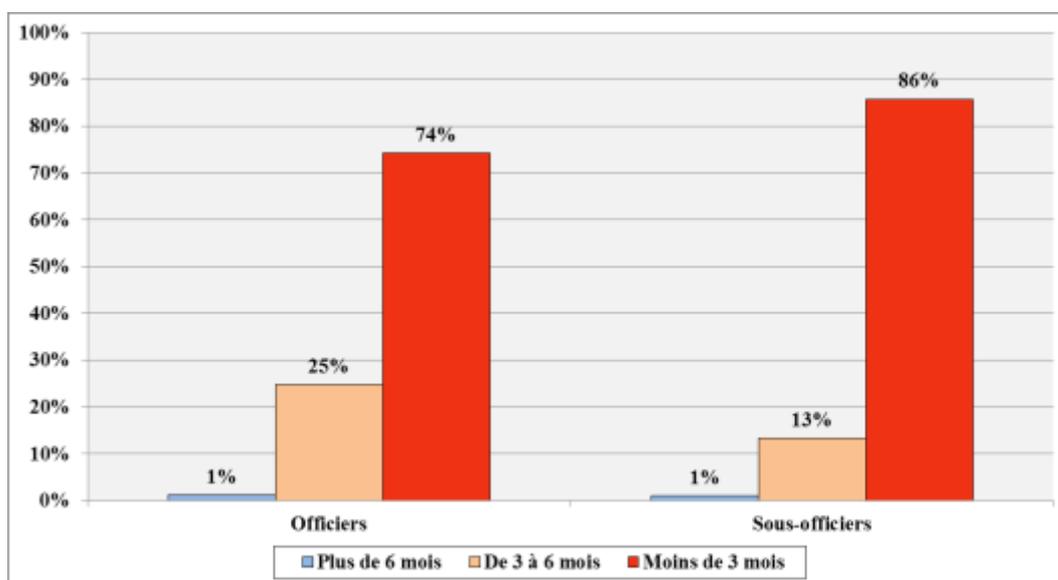
Graphique 28 - Durée des préavis de mutation pour les militaires mutés en 2013 à l'intérieur de la métropole (analyse par catégorie hiérarchique)



Source : réponse à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.
Champ : terre, marine, air.

Dans la gendarmerie, la durée des préavis de mutation avec changement de résidence des militaires demeure insatisfaisante en 2013. Pour les officiers, la part de ces mutations sur préavis supérieur à six mois ne constitue que 1 % de l'ensemble (3 % en 2012) ; celle des mutations sur préavis inférieur à trois mois représente 74 % de l'ensemble, contre 69 % en 2012. En 2013, 86 % des sous-officiers de gendarmerie ont été mutés avec changement de résidence avec un préavis inférieur à trois mois, situation presque identique à celle constatée en 2012 (82 %), alors qu'en 2009 ce taux ne s'élevait qu'à 72 %.

Graphique 29 - Durée des préavis de mutation pour les officiers et sous-officiers de la gendarmerie mutés en 2013 à l'intérieur de la métropole



Source : réponse à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.
Champ : officiers et sous-officiers de la gendarmerie (tous statuts).

3.4 RYTHME DES MUTATIONS

Le Haut Comité porte une attention particulière au rythme des mutations avec changement de résidence.

Le tableau ci-après fait apparaître que les militaires en activité au 31 décembre 2011 comptabilisent sur la durée de leur carrière majoritairement moins de trois mutations avec changement de résidence.

Tableau 72 - Taux de militaires en activité au 31 décembre 2011 selon le nombre de mutations ACR

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
Moins de 3 mutations ACR	24 %	43 %	95 %	60 %
3 mutations ACR	11 %	20 %	3 %	13 %
4 mutations ACR	11 %	16 %	1 %	10 %
5 mutations ACR	11 %	10 %	0 %	7 %
6 mutations ACR	10 %	6 %	0 %	4 %
7 mutations ACR	10 %	3 %	0 %	3 %
8 mutations ACR	8 %	1 %	0 %	2 %
9 mutations ACR	6 %	1 %	0 %	1 %
10 mutations ACR et plus	9 %	1 %	0 %	1 %

Source : réponse à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.
Champ : tous militaires des armées, directions et services, sauf armée de l'air pour laquelle les données ne sont pas disponibles.

Cette situation d'ensemble masque une réalité plus nuancée.

En effet, 19 % des officiers mutés en 2012 et 2013 ont moins de 14 mois de présence dans leur ancienne unité ; ils étaient 27 % dans ce cas en 2011. Un peu plus du tiers des officiers mutés en 2012 (31 %) et 2013 (34 %) ont entre trois et cinq ans de présence dans leur ancienne unité.

24 % des sous-officiers mutés en 2012 et 2013 ont entre trois et cinq ans de présence dans leur ancienne affectation, et 18 % ont plus de sept ans de présence en 2013 contre 21 % en 2012. Les sous-officiers mutés en 2013 après moins de 14 mois de présence constituent 19 % des sous-officiers mutés avec changement de résidence (15 % en 2012).

Les militaires du rang sont les plus nombreux à subir un rythme de mutation élevé en 2013 et ce rythme s'accélère entre 2012 et 2013. En effet, 46 % d'entre eux ont moins de 14 mois de présence dans leur ancienne affectation (30 % en 2012) et, comme en 2012, 27 % ont entre 14 et 26 mois de présence.

3.5 CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE

Les raisons qui poussent un militaire au célibat géographique sont identifiées dans plusieurs enquêtes et restent stables dans le temps. Parmi elles, on peut citer :

- l'activité professionnelle du conjoint ;
- la propriété du logement principal ;
- l'intérêt des enfants.

Compte tenu des différentes méthodes de calcul du taux de célibat géographique entre les différentes enquêtes, il est difficile de conclure sur l'évolution du phénomène ces dernières années.

La dernière enquête (2013) sur la mobilité géographique⁶¹ fait ressortir que 16 % des militaires vivant en couple déclaré⁶² et ayant été mutés en 2011 sont célibataires géographiques⁶³. Celle de 2011 sur le logement des militaires⁶⁴ et les enquêtes précédentes faisaient état de taux inférieurs (9 à 12 %) en fonction des périmètres choisis⁶⁵.

L'armée de terre confirme une apparente stabilité de son taux de célibat géographique. L'armée de l'air et surtout la marine voient cette situation prendre de l'ampleur.

⁶¹ DRH-MD, enquête « Votre expérience de la mobilité », publiée en 2014.

⁶² Les couples déclarés c'est-à-dire les militaires mariés, pacsés ou en concubinage déclaré.

⁶³ Par célibataire géographique, le Haut Comité retient une définition identique à celle donnée par une enquête de l'observatoire social de la défense en 2006 : « *Situation dans laquelle se trouve le militaire vivant en couple déclaré qui, du fait de son affectation professionnelle, habite régulièrement un domicile différent du domicile familial pendant plus de six mois ou si cette situation est amenée à durer au moins six mois* ».

⁶⁴ DRH-MD, enquête « Le logement des militaires », octobre 2011, publiée en janvier 2012.

⁶⁵ Enquête 2001 : terre, marine, air, santé, gendarmerie et DGA - Enquêtes de 2006 et 2009 : terre, marine, air santé et gendarmerie - Enquête 2011 : terre, marine, air et santé.

Tableau 73 - Taux de célibat géographique selon l'armée ou le service

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Autre ^(*)	Ensemble
Rappel enquête famille 2001/DFP/OSD	9,3 %	8,9 %	9,7 %	8,8 %	7,6 %	9,1 %
Rappel enquête famille 2009/DRH-MD/SDEP	9,0 %	6,0 %	7,0 %	13,0 %	7,0 %	10,0 %
Enquête sur le logement des militaires 2011/DRH-MD/SDEP	10,0 %	11,0 %	10,0 %	n.d	8,0 %	10,0 %

Source : ministère de la défense/DRH-MD, enquête « Les militaires et leur famille », 2011 et 2009 et « Le logement des militaires », 2011.

Champ : militaires en couple déclaré, c'est-à-dire mariés, pacsés ou en concubinage déclaré.

(*) SSA et DGA pour l'enquête de 2001, uniquement le SSA pour les autres enquêtes.

Les officiers supérieurs et les sous-officiers supérieurs sont, chacun dans leur catégorie, davantage en situation de célibat géographique que les officiers et sous-officiers subalternes.

Tableau 74 - Taux de célibat géographique selon la catégorie hiérarchique

	Officiers		Sous-officiers		Militaires du rang
	Supérieurs	Subalternes	Supérieurs	Subalternes	
Enquête sur le logement des militaires 2011/DRH-MD/SDEP	17,0 %	13,0 %	14,0 %	8,0 %	5,0 %

Source : ministère de la défense/DRH-MD, enquête « Le logement des militaires », 2011.

Champ : militaires en couple déclaré, c'est-à-dire mariés, pacsés ou en concubinage déclaré.

Le célibat géographique varie également en fonction de la zone d'affectation du militaire. Ainsi, dans l'armée de terre, le taux de célibat géographique est plus élevé en région parisienne qu'en province.

Tableau 75 - Évolution du taux de célibataires géographiques au sein de l'armée de terre en fonction de la zone géographique d'affectation

	2010	2012
En et hors métropole	16,4 %	15,1 %
En région parisienne	18,0 %	15,2 %

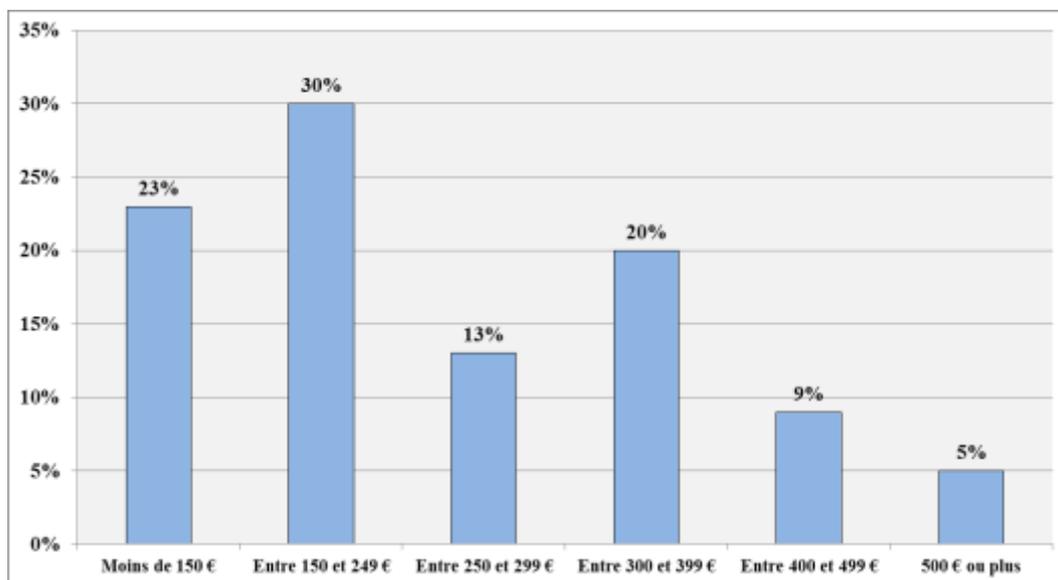
Source : réponse de l'armée de terre à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : militaires de l'armée de terre en couple déclaré c'est-à-dire mariés, pacsés ou en concubinage déclaré.

Selon l'enquête « Votre expérience de la mobilité géographique », 68 % des célibataires géographiques rejoignent au moins une fois par semaine leur résidence principale.

Cette enquête précise que les coûts mensuels supplémentaires supportés par le militaire et sa famille pour les trajets sont en moyenne de 200 €.

Graphique 30 - Coût mensuel des trajets entre la résidence principale et le logement en semaine



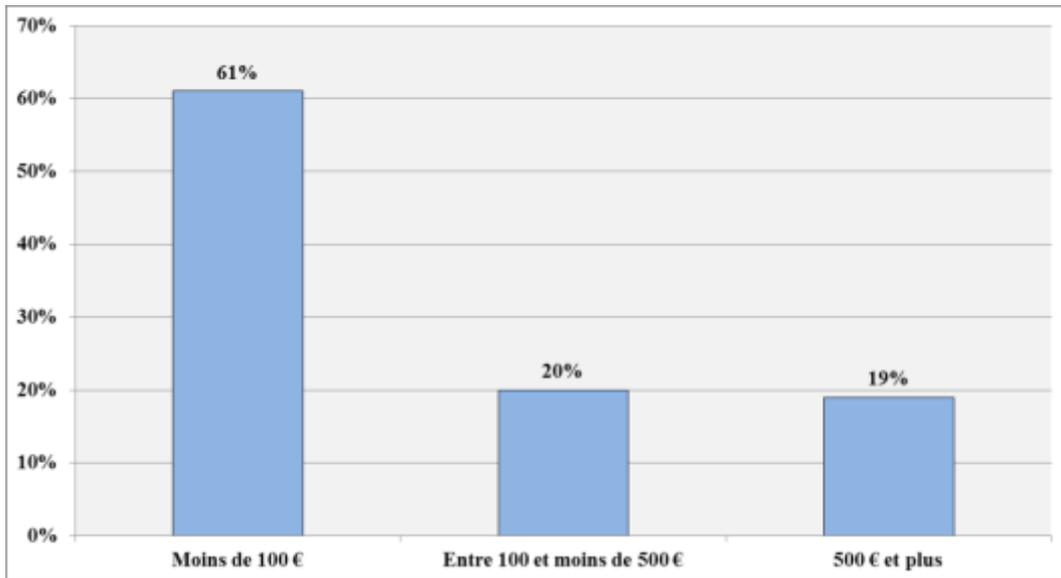
Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, enquête « Votre expérience de la mobilité géographique ».

Champ : militaires en couple et célibataires géographiques ayant connu une mutation ACR en 2011.

Lecture : 30 % des célibataires géographiques dépensent entre 150 et 249 € par mois pour rejoindre leur résidence principale.

Lorsque le célibataire géographique n'est pas hébergé gratuitement - ce qui est le cas de 45 % des célibataires géographiques - les frais supplémentaires pour le logement en semaine s'élèvent en moyenne à 213 € par mois.

Graphique 31 - Coût mensuel du logement en semaine des célibataires géographiques

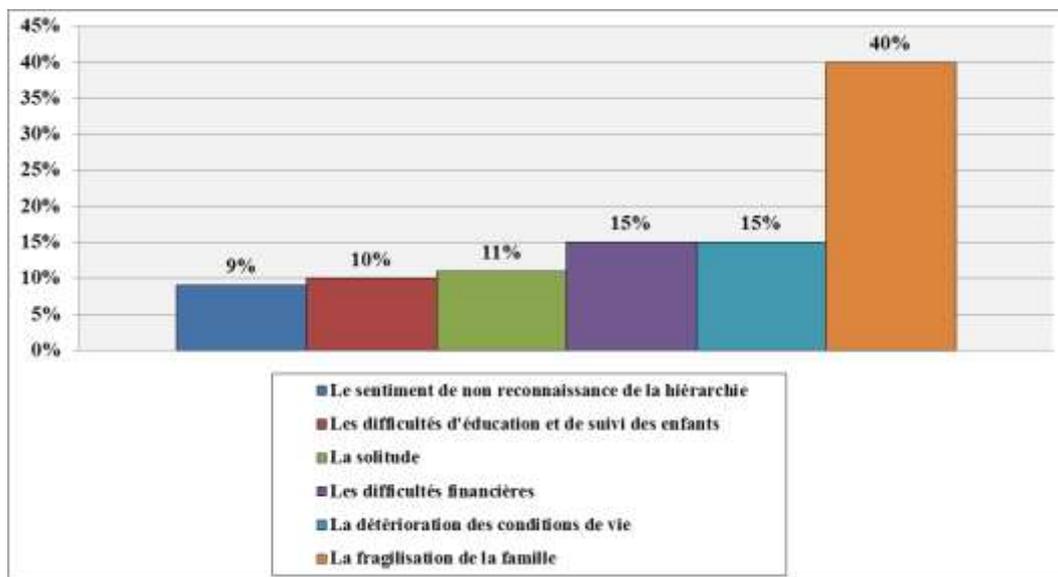


Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, enquête « Votre expérience de la mobilité géographique ».

Champ : militaires en couple et célibataires géographiques, hors hébergés à titre gratuit, ayant connu une mutation ACR en 2011.

Si la situation de célibataire géographique est plutôt difficile à vivre, elle pourrait être atténuée par des aménagements d'horaires pour rejoindre le domicile familial. En 2002, seuls 40 % des célibataires géographiques de l'armée de terre déclaraient bénéficier de telles dispositions. Plus largement, l'enquête la plus récente montre que 75 % des militaires en situation de célibat géographique ne disposent pas de cette possibilité.

Graphique 32 - Principales difficultés rencontrées dans le cadre du célibat géographique



Source : DRH-MD/SPP-RH/PEP, enquête « Votre expérience de la mobilité géographique », 2014, p. 72.

Champ : militaires, vivant en couple et célibataires géographiques ayant connu une mutation ACR en 2011.

Lecture : 15 % des célibataires géographiques estiment que la principale difficulté qu'ils rencontrent est d'ordre financier.

RECOMMANDATIONS

Le Haut Comité souligne que l'annonce tardive des mesures de restructuration désorganise les plans de mutations ainsi que les projets de vie des militaires et de leurs familles.

Il maintient donc ses recommandations antérieures et incite à la plus grande vigilance sur cette question, afin d'éviter toute mutation non nécessaire.

Le célibat géographique qui fragilise la famille et l'équilibre financier des ménages doit être pris en compte, autant que possible, dans la gestion des militaires. Sans désorganiser les unités et services, des directives pour faciliter des aménagements d'horaires doivent être proposées.

4 RÉMUNÉRATIONS

Les dysfonctionnements de LOUVOIS restent un élément de fragilité de la condition militaire. À cet égard, la réussite du projet Source Solde, qui doit succéder à LOUVOIS, est déterminante pour le moral des militaires. C'est un sujet sur lequel une attention extrême doit être portée pendant plusieurs années, jusqu'à l'entier déploiement de ce système de solde.

Concernant les mesures d'ordre général, le Haut Comité rappelle que la valeur du point d'indice permettant le calcul de la solde est gelée depuis le 1^{er} juillet 2010 et ce, jusqu'en 2017.

Cela induit annuellement, toutes choses égales par ailleurs, une diminution de la valeur intrinsèque de la solde indiciaire égale à l'érosion monétaire qui, entre le 1^{er} juillet 2010 et le 31 décembre 2013 se cumule à - 5,5 %⁶⁶, qui peut toutefois être compensée dans certaines situations par le dispositif assurant la garantie individuelle du pouvoir d'achat⁶⁷ (GIPA). Pour le personnel de très haut niveau⁶⁸ en fin de carrière ayant atteint son plafond de rémunération indiciaire et n'ayant donc plus de perspective de progression, cette mesure entraîne chaque année une perte de pouvoir d'achat.

Dans le domaine des mesures catégorielles, les principales évolutions réglementaires⁶⁹ en matière de rémunération relevées entre 2012 et 2013 par le Haut Comité sont :

- le décret n° 2013-613 du 10 juillet 2013 modifiant le décret n° 2009-21 du 7 janvier 2009 fixant les indices de solde applicables à certains militaires non officiers qui a pour objet de mettre en œuvre la revalorisation indiciaire prévue dans le cadre de la réforme du nouvel espace statutaire⁷⁰ (NES) de la catégorie B pour les sous-officiers et personnels assimilés des armées ;
- l'arrêté du 20 décembre 2013 modifiant l'arrêté du 1^{er} octobre 1997 pris pour l'application des dispositions du décret n° 97-900 du 1^{er} octobre 1997 fixant les modalités de calcul de la rémunération des militaires affectés à l'étranger.

⁶⁶ INSEE, tableau des valeurs de l'indice des prix à la consommation, y compris tabac, France entière.

⁶⁷ La garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation (c'est-à-dire que cette évolution du traitement est inférieure à l'évolution de l'inflation), un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné. En 2012, 14 856 militaires ont été bénéficiaires de la GIPA et ont reçu en moyenne 276 €.

⁶⁸ Indice sommital inférieur ou égal à la hors-échelle B.

⁶⁹ Les évolutions législatives ou réglementaires survenues depuis la publication de la dernière revue annuelle de la condition militaire sont récapitulées à la fin de la revue.

⁷⁰ Le nouvel espace statutaire consacre la transposition à l'ensemble des armées de la révision de la grille indiciaire des fonctionnaires de catégorie B, pour tenir compte de l'allongement de la durée des carrières.

Il convient de souligner que ces mesures catégorielles, qui ont bénéficié aux militaires en 2012 et 2013, ne sont que des rattrapages de mesures déjà appliquées aux fonctionnaires civils.

4.1 ÉTUDE STATISTIQUE DE LA RÉMUNÉRATIONS MOYENNE DES MILITAIRES EN 2013

Les difficultés rencontrées depuis fin 2011, dans la mise en œuvre du LOGiciel Unique à VOcation Interarmées de la Solde (LOUVOIS) continuent, en 2013 comme en 2012, d'affecter les bases de données relatives aux rémunérations des militaires. Les données de l'armée de terre et de la marine ont donc fait l'objet de traitements particuliers, afin de les rendre exploitables d'un point de vue statistique (voir partie « Méthode » ci-dessous).

4.1.1 Avertissement méthodologique

4.1.1.1 Champ de données

Les chiffres présentés dans cette partie du rapport résultent de l'exploitation par l'Observatoire Économique de la Défense⁷¹ (OED) du fichier du Recensement des Agents de l'État (RAE) qui rassemble toutes les données afférentes à la rémunération (solde indiciaire, vacances, indemnités, suppléments, primes, rappels, retenues, cotisations, etc.) et cumulées au 31 décembre de l'année de référence, en un seul enregistrement par militaire.

4.1.1.2 Méthode

La présente méthode s'inspire des travaux publiés annuellement par l'INSEE⁷² et la direction générale de l'administration et de la fonction publique⁷³ (DGAFP) sur la rémunération des agents civils de l'État.

En premier lieu, il est nécessaire de préciser qu'il n'a pas été possible de revenir sur l'année 2012, pour restaurer une base de données qui soit satisfaisante d'un point de vue statistique.

La base de données de l'année 2013 relative à la rémunération des militaires a continué, à l'instar des années précédentes, d'être affectée par les erreurs induites par le logiciel LOUVOIS, tout particulièrement en ce qui concerne l'armée de terre et, dans une moindre mesure, la marine.

Dans ces deux cas, les données du RAE issues de LOUVOIS ont fait l'objet de traitements particuliers afin de les rendre compatibles avec la démarche statistique. Le volume des effectifs de la marine a permis une analyse des éléments constitutifs des soldes individuelles et une reconstitution satisfaisante de

⁷¹ L'OED est un service de la direction des affaires financières du ministère de la défense.

⁷² INSEE Première, « *Le salaire des agents de l'État* », consultable sur le site Internet www.insee.fr/fr/publications-et-services.

⁷³ DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique.

la base de données qui alimente le fichier de recensement des agents de l'État (RAE), en comparant les agrégats réels et prévisionnels de la masse salariale⁷⁴. Les effectifs plus nombreux de l'armée de terre n'ont pas permis une telle approche à laquelle il a été préféré une modélisation qui complète ou corrige les extractions de LOUVOIS et reconstitue les soldes théoriques moyennes dues en 2013.

Même si le processus de construction du RAE n'a pas été homogène entre armées, les chiffres de l'année 2013 présentent une qualité statistique suffisante pour estimer les ordres de grandeurs. Il convient cependant d'être plus réservé quant aux comparaisons. Les données 2012 étant inexploitables, ces comparaisons sont opérées avec 2011. Or, les outils statistiques permettant d'évaluer des variations annuelles rapportées aux personnes (ex. : rémunération moyenne des personnels en place⁷⁵) ne sont pas véritablement adaptés à des études pluriannuelles. Le Haut Comité recommande donc la prudence quant à l'interprétation de ces évolutions annuelles.

Par ailleurs, le Haut Comité renouvelle son avertissement sur le caractère globalisant des valeurs moyennes présentées, qui ont l'avantage de caractériser une population dans son ensemble, mais qui ne rendent pas compte de toute la diversité des situations individuelles.

4.1.2 Analyse de la solde moyenne annuelle

4.1.2.1 Évolution 2011-2013 de la rémunération nette moyenne

En 2013, la solde brute moyenne d'un militaire des trois armées et de la gendarmerie s'élève à environ 3 010 € par mois. Déduction faite des prélèvements sociaux, **la solde nette mensuelle moyenne avoisine 2 570 €**. *Sous réserve de la validité de la méthode de construction de la base de données*, la solde nette, comme la solde brute, progressent entre 2011 et 2013 de 0,4 % en euros courants. En euros constants, c'est-à-dire après déduction du taux d'inflation, la solde nette comme la solde brute, baissent de 2,5 %.

⁷⁴ Lorsque ces agrégats ne correspondaient pas, des vérifications plus poussées ont été menées pour corriger les soldes individuelles.

⁷⁵ Pour étudier la rémunération des personnels en place, il est nécessaire d'isoler un sous-ensemble de la population, qui a la particularité « d'être en place » deux années de suite. La qualité insuffisante des données 2012 oblige ici d'isoler un sous-ensemble « en place » trois années de suite, ce qui réduit son volume et ne permet plus de « lisser » les fluctuations qui apparaissent dès lors plus prononcées et difficiles à interpréter.

Tableau 76 - Éléments de la solde moyenne annuelle en 2013

	Solde moyenne annuelle en euros		Évolution 2011-2013 en %	
	2011	2013	€ courants	€ constants ⁽³⁾
Solde brute (a)	35 976	36 109	0,4 %	- 2,5 %
Traitement brut (solde indiciaire)	21 631	22 158	2,4 %	- 0,5 %
Indemnité de résidence et supplément familial⁽¹⁾	970	1 085	11,9 %	8,7 %
Primes et rémunérations annexes	13 376	12 866	- 3,8 %	- 6,5 %
Cotisations⁽²⁾ (b)	5 215	5 247	0,6 %	- 2,2 %
Solde nette = (a)-(b)	30 761	30 862	0,3 %	- 2,5 %
Effectifs ET⁽⁴⁾	284 900	274 966		

(1) Rapportés à l'effectif total et non à celui des seuls bénéficiaires.

(2) Cotisation sociales, CSG, CRDS.

(3) Taux d'inflation moyen cumulé 2011-2013 : 2,9 % (source : Insee, indice des prix à la consommation, tabac compris).

(4) Équivalent temps plein.

Source : RAE 2011 et 2013, ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Champ : militaires de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air, et de la gendarmerie.

Il importe de rappeler que les chiffres présentés ci-dessus sont des données statistiques moyennes⁷⁶, qui intègrent l'ensemble des mouvements qui affectent les effectifs et leur rémunération durant l'année : départs et recrutements de personnels, promotions internes, acquisitions de qualifications, participations à des entraînements ou à des OPEX, revalorisations de la grille indiciaire, variations des cotisations et des contributions, etc. Les variations constatées résultent donc de l'effet conjugué de ces multiples facteurs et ne matérialisent pas les évolutions individuelles, mais davantage l'évolution de la masse salariale.

Au-delà, on peut également analyser les évolutions des salaires par une lecture selon deux aspects complémentaires : l'un attaché à la « structure » de la population militaire et l'autre portant sur les progrès intrinsèques de l'échelle de rémunération et du dispositif indemnitaire. Le premier, appelé « effet de structure », procède d'une analyse de la masse salariale tandis que le second, reflété par l'évolution du salaire à structure constante, est mesuré par les statisticiens à l'aide d'outils appropriés portant sur les rémunérations individuelles. Ces deux aspects sont détaillés *infra*.

⁷⁶ Ces chiffres correspondent globalement au rapport de la masse salariale et des effectifs.

4.1.2.2 Effet de structure

L'effet de structure mesure l'effet des modifications de la répartition de la population entre les différents corps, grades et échelons et se chiffre à - 1,07 % sur la période 2011-2013. Il se décompose entre l'effet d'entrées-sorties et l'effet de carrière.

Effet d'entrées-sorties

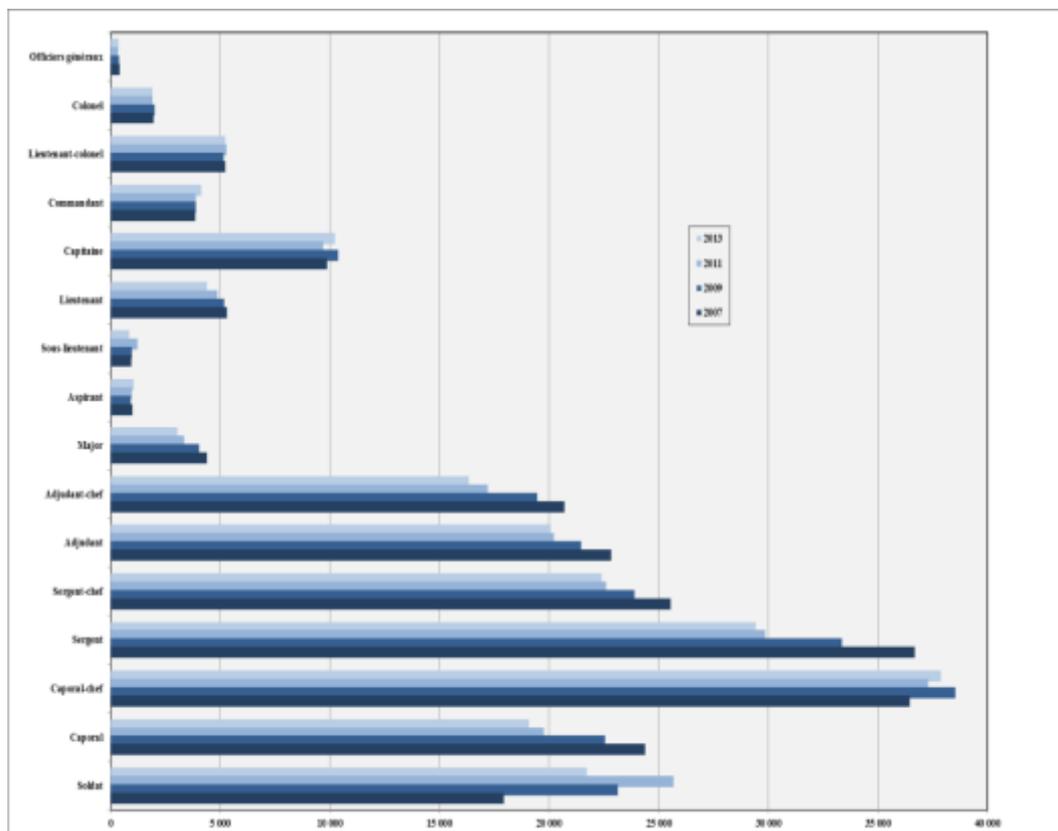
Ce paramètre mesure les effets de volume, c'est-à-dire les variations relatives du volume des effectifs, et les effets de « Noria », c'est-à-dire le fait que le personnel quittant l'institution (fin de contrat ou retraite) percevait des rémunérations plus élevées que le nouveau personnel recruté. Sur la période 2011-2013, concernant les armées et la gendarmerie, l'effet d'entrées-sorties s'élève à - 5,17 %. Ramené au seul périmètre des armées, ce chiffre s'élève à - 6,97 % et reflète la politique de réduction des effectifs menée depuis 2007.

Effet de carrière

L'effet de carrière mesure les évolutions liées aux promotions, avancements, mais également au bénéfice de nouvelles indemnités ou primes liées à l'acquisition d'une technicité ou d'une qualification. Cet indicateur de « vieillissement-technicité » se chiffre à + 4,10 % de 2011 à 2013.

On observe sur le graphique suivant qui porte sur les armées et la gendarmerie des variations qui illustrent bien les effets de structure, notamment une diminution assez prononcée des effectifs de sous-officiers.

Graphique 33 - Évolutions de la pyramide des grades des militaires de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de la gendarmerie depuis 2007



Source : Effectifs moyens réalisés issus des RAE 2007, 2009, 2011 et 2013, ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Champ : militaires de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de la gendarmerie, tous BOP.

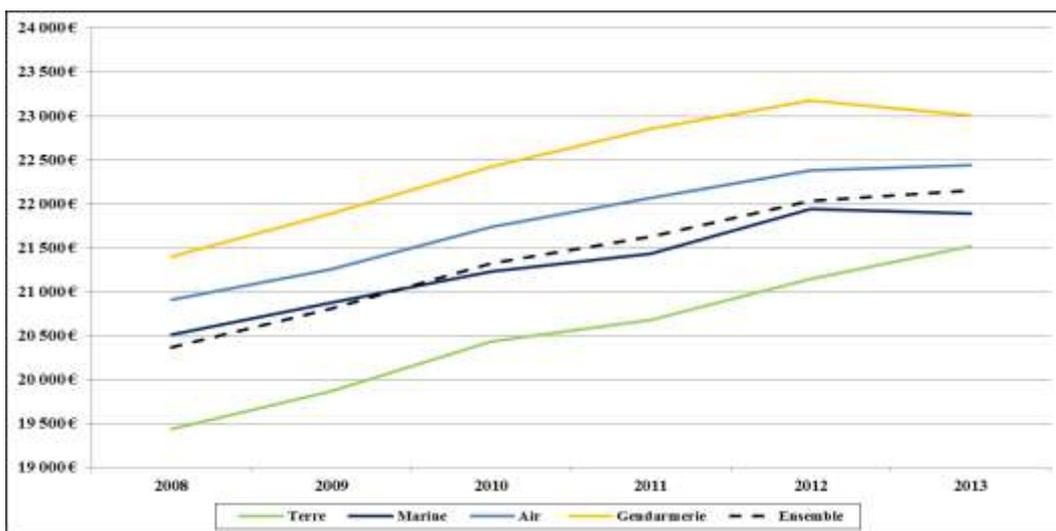
4.1.2.3 Évolution du salaire à structure constante

Cette évolution est calculée en figeant la structure des effectifs par corps, grades et échelons au niveau atteint, dans le présent cas d'étude l'année n-2. Elle reflète les progrès intrinsèques de l'échelle des rémunérations en retraçant la moyenne des évolutions de solde propres à chaque échelon dans chaque grade de chaque corps (augmentation du nombre de points d'indice notamment) et l'évolution des indemnités, primes ou cotisations.

L'évolution 2011-2013 en euros constants s'élève à 1,4 %. Elle s'explique en partie par les progrès liés à la mise en œuvre du nouvel espace statutaire (NES) sur la période concernée mais également par les effets du gel de la valeur du point d'indice (cf. partie introductive de ce chapitre) alors que le taux d'inflation moyen de 2011 à 2013 s'élève à 2,9 %.

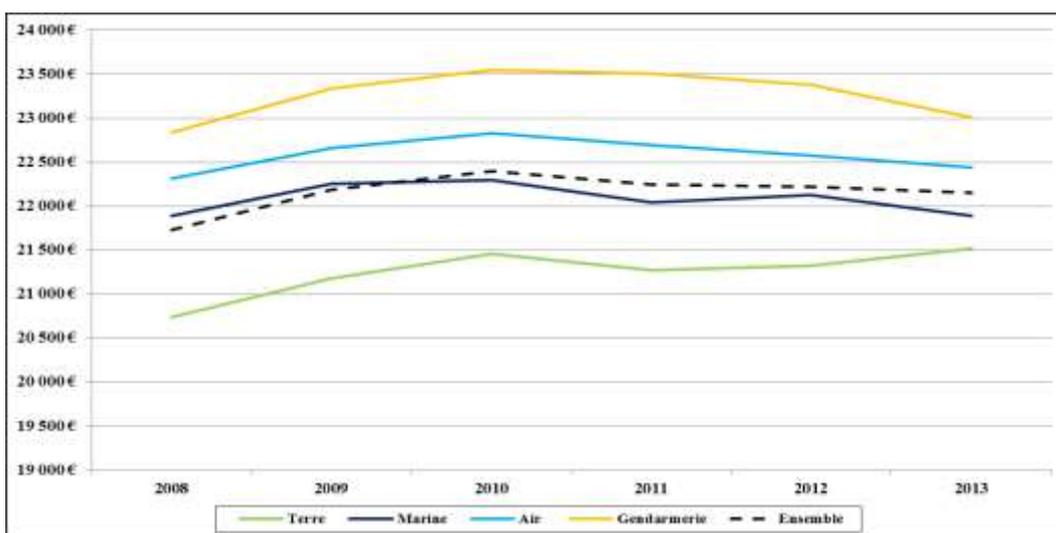
La comparaison des deux graphiques suivants qui analysent l'évolution de la solde indiciaire sur plusieurs années en euros courants et constants met en valeur les effets de ce gel. En effet, si la solde indiciaire progresse en euros courants, elle affiche une tendance baissière en euros constants à compter de 2011, première année où se matérialise ce gel de la valeur du point d'indice.

Graphique 34 - Variation de la solde indiciaire moyenne annuelle en euros courants de 2008 à 2013



Source : RAE successifs, ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Graphique 35 - Variation de la solde indiciaire moyenne annuelle en euros constants de 2008 à 2013



Source : RAE successifs, ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED) ; INSEE pour le calcul de la variation de la valeur de l'euro.

Pour autant, il ne faut pas oublier l'importance de la partie indemnitaire dans la solde des militaires, qui varie entre 23 % et 40 % du total selon la catégorie hiérarchique (voir *infra* « Ventilation de la solde brute »).

4.1.3 Structure de la rémunération des militaires

Tableau 77 - Soldes annuelles moyennes nettes de prélèvement, selon la catégorie, en 2013

	Effectifs ⁽¹⁾	Solde nette de prélèvement en euros courants
Ensemble	274 966	30 862
Officiers	34 746	55 370
dont officiers généraux	404	98 067
dont officiers supérieurs	13 698	71 084
dont officiers subalternes	20 644	44 108
Sous-officiers	16 4615	29 667
dont sous-officiers supérieurs	64 277	35 735
dont sous-officiers subalternes	100 338	25 780
Militaires du rang	75 605	22 320

(1) Effectifs calculés en ETP (équivalent temps plein).

Source : ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Champ : tous militaires de l'armée de terre, de l'armée de l'air, de la marine et de la gendarmerie, sauf volontaires et élèves.

Sous réserve de la validité de la méthode de construction de la base de données, ce tableau fait apparaître, par rapport à l'année 2011, une relative stagnation du niveau moyen des soldes sauf pour les officiers subalternes et sous-officiers, chez qui une baisse s'observe, qui pourrait corroborer l'hypothèse du phénomène d'entrées-sorties évoqué *supra*.

4.1.3.1 Distribution des rémunérations nettes

Sous réserve de la validité de la méthode de construction de la base de données, les militaires du champ ici retenu ont statistiquement, pour la moitié d'entre eux, perçu une solde mensuelle nette de prélèvements inférieure à 2 280 € (solde médiane). À l'extrémité inférieure, 10 % des militaires ont gagné moins de 1 495 € mensuels alors qu'à l'autre extrémité, 10 % des militaires ont disposé de plus de 3 960 € mensuel, soit 2,65 fois plus.

Tableau 78 - Distribution des soldes annuelles nettes selon la catégorie en 2013

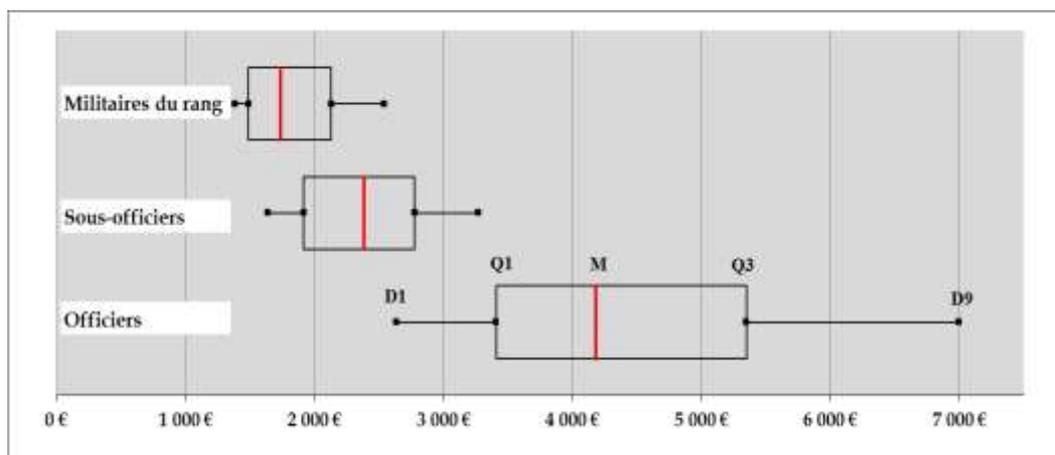
	Ensemble	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
D1	17 949 €	31 678 €	19 695 €	16 623 €
Q1	21 508 €	40 909 €	23 017 €	17 895 €
M	27 373 €	50 220 €	28 645 €	20 872 €
Q3	34 629 €	64 188 €	33 344 €	25 582 €
D9	47 544 €	83 997 €	39 262 €	30 472 €
D9/D1	2,65	2,65	1,99	1,83

Source : ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Champ : tous militaires de l'armée de terre, de l'armée de l'air, de la marine et de la gendarmerie, sauf volontaires et élèves.

Lecture : dans le tableau, apparaissent les premiers et neuvièmes déciles (D1 et D9), les premiers et troisièmes quartiles (Q1 et Q3) et la médiane (M).

En 2013, 10 % des sous-officiers ont perçu une solde annuelle nette de prélèvement inférieure à 19 695 €. La solde médiane nette de prélèvement des sous-officiers s'est élevée à 28 645 €. Le rapport de la solde des 10 % de sous-officiers qui bénéficient des soldes les plus élevées et des 10 % de ceux qui bénéficient des soldes les plus faibles est de 1,99.

Graphique 36 - Distribution des soldes mensuelles nettes des militaires (terre, marine, air, gendarmerie) en 2013

Source et champ : comme tableau précédent.

Lecture : ce graphique est une représentation de type « boîte à moustache ». Le trait rouge représente la médiane de la solde mensuelle nette. Les rectangles vont du 1^{er} au 3^e quartile (Q1 à Q3), et comprennent donc les 50 % « centraux » de la catégorie concernée. Les segments vont du 1^{er} au 9^e décile (D1 à D9) et comprennent donc les 80 % « centraux » de la catégorie concernée.

La rémunération des militaires du rang se caractérise tout particulièrement par sa faible amplitude.

4.1.3.2 Analyse par sexe

Bien que, dans le domaine des rémunérations, la fonction militaire comme la fonction publique n'opère pas de distinction selon le genre et que les rémunérations des femmes et des hommes résultent de l'application de règles identiques, les écarts révélés par les précédents rapports se confirment. Les soldes des militaires masculins sont, en moyenne, supérieures aux soldes des militaires féminins. La différence augmente avec le grade.

Tableau 79 - Différentiel des soldes moyennes nettes de prélèvement selon le sexe en 2013

	Ensemble	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Écart de solde Hommes / Femmes	25,1 %	38,7 %	19,4 %	13,9 %

Source : ministère de la défense – Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Champ : tous militaires de l'armée de terre, de l'armée de l'air, de la marine et de la gendarmerie, sauf volontaires et élèves.

Lecture : la solde des officiers masculins est en moyenne, pour l'année 2013, supérieure de 38,7 % à celles des officiers féminins.

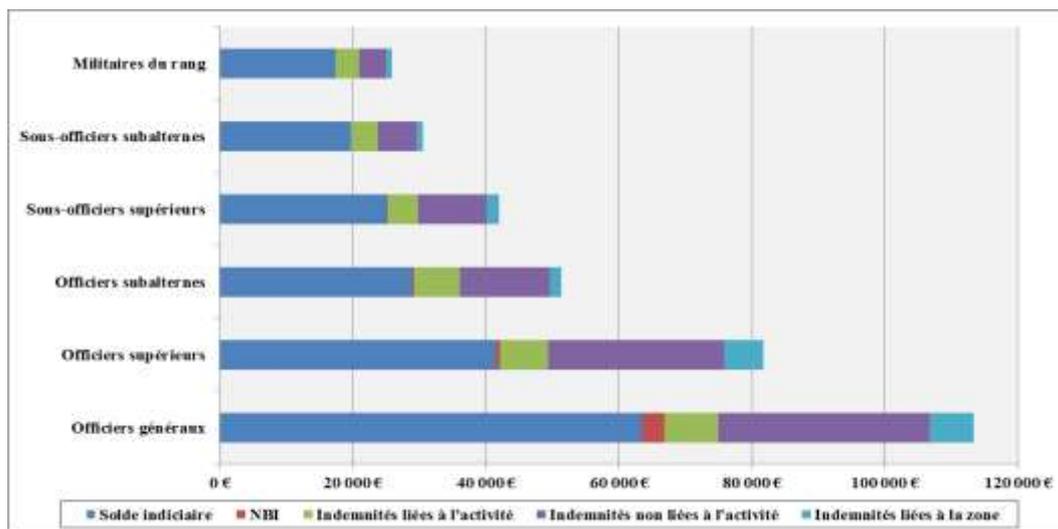
Le différentiel constaté chez les militaires entre les rémunérations moyennes des personnels féminins et celles des personnels masculins peut s'expliquer notamment :

- pour les officiers et les sous-officiers, par la prédominance des rémunérations de début et milieu de carrière chez le personnel féminin, du fait de départs plus précoces que pour le personnel masculin ;
- pour les militaires du rang, par une moindre proportion d'affectation de militaires féminins dans les emplois opérationnels, ce qui limite leur accès à un régime de primes liées aux opérations extérieures.

4.1.3.3 Ventilation de la solde brute

La solde brute des militaires a été décomposée selon la nature des éléments qui la composent :

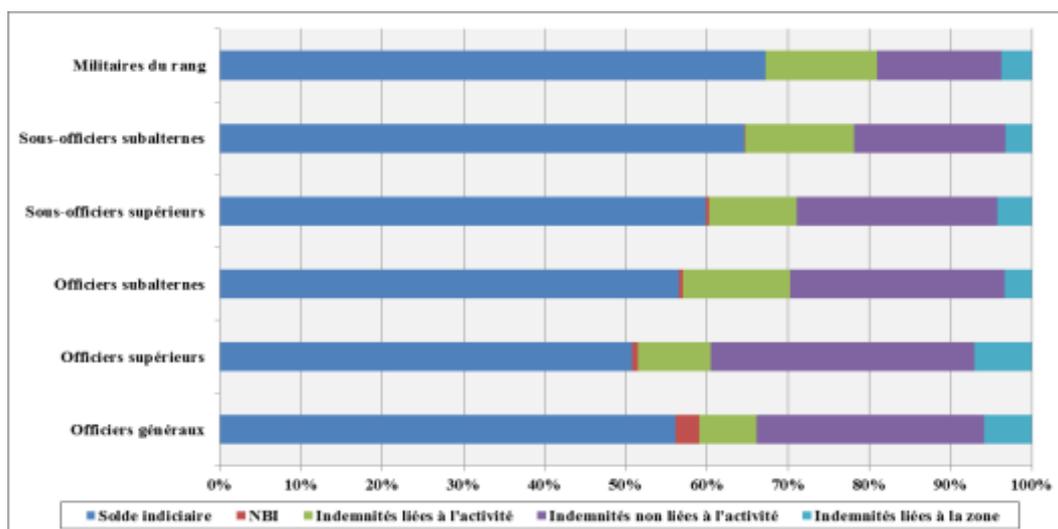
- solde indiciaire ;
- nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- primes et indemnités liées à l'activité (services aériens, indemnité de sujétion spéciale de police, indemnités de service en campagne, majoration d'embarquement, services sous-marins, indemnités de sujétion d'absence du port-base, etc.) ;
- primes et indemnités non liées à l'activité (indemnité et majoration pour charges militaires, primes de qualifications, supplément familial, etc.) ;
- primes et indemnités liées à la zone (indemnités de séjour en DOM-COM, FFSA, étranger, indemnités d'éloignement, de départ, d'installation, etc.).

Graphique 37 - Solde brute annuelle moyenne par catégorie en 2013 en euros

Source : ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).
 Champ : tous militaires de l'armée de terre, de l'armée de l'air, de la marine et de la gendarmerie, sauf volontaires et élèves.

Le graphique ci-dessous permet d'apprécier :

- l'importance de la part des primes et indemnités dans la rémunération totale moyenne des militaires ;
- la relative modestie de la part moyenne des primes directement liées à l'activité (ISSE, ISC, ISSP, ISAPB, etc.) dans la rémunération totale des militaires, en partie liée au ratio entre le personnel bénéficiant de ces primes et ceux qui n'en bénéficient pas ;
- l'importance des primes et indemnités de nature statutaires, notamment les primes de qualification.

Graphique 38 - Solde brute annuelle moyenne par armées par catégorie en 2013 en pourcentage

Source : ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).
 Champ : tous militaires de l'armée de terre, de l'armée de l'air, de la marine et de la gendarmerie, sauf volontaires et élèves.

4.1.3.4 Différentiel de solde par armée

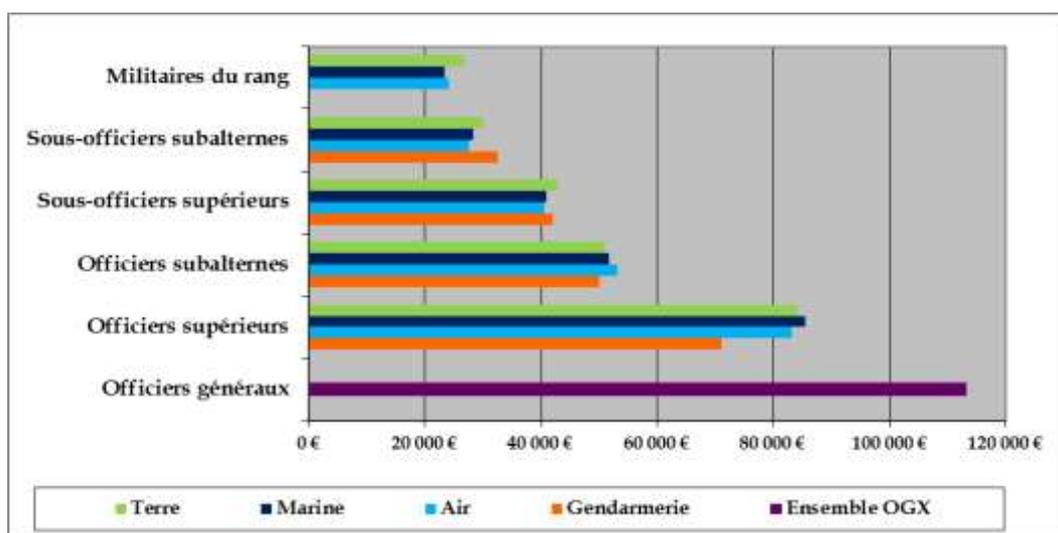
Une analyse par armée permet de constater certains décalages entre les rémunérations moyennes des militaires des différentes forces armées par catégorie.

Plusieurs facteurs sont à l'origine des écarts constatés dans le graphique suivant, qui présente les moyennes des soldes brutes annuelle par force armée :

- les spécificités d'emploi et les niveaux de qualification. Ainsi la solde des sous-officiers subalternes de gendarmerie est supérieure, en moyenne, à celle de leurs homologues des armées du fait d'une grille indiciaire spécifique et de l'attribution de l'indemnité spéciale de sujétion de police ;
- les caractéristiques des populations respectives (effectif dans chaque grade, ancienneté, âge) ;
- le logement et la situation familiale. Ainsi la solde des officiers supérieurs de gendarmerie est, en moyenne, inférieure à celle de leurs homologues des armées, essentiellement, parce que, d'une part, l'attribution du logement par nécessité absolue de service ne donne pas lieu à l'indemnité pour charges militaires au taux non logé et à l'indemnité de résidence, et que, d'autre part, les officiers supérieurs de gendarmerie perçoivent, en moyenne, moins de supplément familial de solde que leurs homologues des armées.

Ces différents facteurs conditionnent le placement des militaires dans les échelles indiciaires ainsi que l'accès aux diverses primes et indemnités.

Graphique 39 - Solde brute annuelle moyenne par armée et par catégorie en 2013



Source : ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Champ : tous militaires de l'armée de terre, de l'armée de l'air, de la marine et de la gendarmerie, sauf volontaires et élèves.

Nota : les effectifs par armées des officiers généraux étant trop faibles pour une analyse statistique viable, leurs données ont été réunies.

4.2 REVENU DES MÉNAGES

Introduction

Le Haut Comité porte une attention toute particulière à la dimension familiale, qu'il considère comme un élément indissociable de la condition militaire, partant du constat que 75 % des militaires vivent en couple et que la prise en compte de la famille conditionne la relation entre le militaire et l'institution. Aussi, le Haut Comité s'attache-t-il, depuis le 6^e rapport, à suivre le revenu des ménages.

A la demande du Haut Comité, l'INSEE continue donc d'observer le niveau de vie des ménages, par catégorie socioprofessionnelle, en distinguant dans son étude les ménages dont la personne de référence est un militaire. Les chiffres présentés cette année portent sur la période 2006-2011, décalée d'un an en comparaison du précédent rapport, et ont été calculés en euros 2011.

La modestie des effectifs des échantillons de militaires pris en considération dans la présente enquête portant sur les revenus fiscaux ne permet pas de mener des études viables par année, ce qui explique le recours à des moyennes pluriannuelles. Les indicateurs portent sur le revenu individuel des militaires en couple et celui de leur conjoint, sur les revenus individuels des catégories équivalentes de fonctionnaires civils, et situent ces couples par rapport à la moyenne nationale de tous les couples classés selon l'appartenance de la personne de référence à une catégorie socioprofessionnelle.

L'étude du revenu des ménages illustre une réalité matérielle différente de celle présentée dans la partie précédente relative uniquement au militaire.

4.2.1 Niveau de vie annuel moyen 2006-2011

La notion de revenu individuel employé ici est la somme de tous les revenus personnels de chaque membre du ménage. Il comprend les salaires, les allocations chômage, les revenus de travailleurs indépendants (revenus agricoles, revenus industriels et commerciaux professionnels, revenus non commerciaux professionnels), ainsi que les pensions et retraites. Toutes ces composantes sont nettes de CSG et de CRDS.

L'avantage principal de son utilisation par rapport au salaire seul est de pouvoir intégrer les revenus des conjoints salariés ou non (exerçant une profession indépendante par exemple). Le concept de « revenus individuels » permet également d'apprécier la situation des personnes salariées qui ont perdu leur emploi ou sont parties à la retraite au cours de l'année en prenant en compte les allocations chômage et les retraites.

Les revenus et niveaux présentés ici sont des moyennes annuelles pour les couples uniquement, avec ou sans enfants, comme demandé. Les personnes seules, les familles monoparentales et les ménages complexes⁷⁷ ne sont pas pris en compte,

⁷⁷ Ménages constitués de plusieurs familles habitant le même logement.

ce qui peut entraîner une grande différence avec les statistiques sans sélection. La notion de couple est prise ici au sens fiscal du terme : il s'agit de personnes mariées ou « pacsées ».

Au-delà du revenu individuel, le revenu disponible de l'ensemble du ménage ajoute aux revenus individuels les revenus qui concernent l'ensemble du ménage, par exemple les prestations familiales. Il est net des impôts établis au niveau de l'ensemble du ménage, par exemple l'impôt sur le revenu ou la taxe d'habitation.

Le niveau de vie est le revenu disponible rapporté au nombre d'unités de consommation (UC) du ménage. Il est le même pour toutes les personnes d'un même ménage. On compte 1 unité de consommation pour le premier adulte du ménage, puis 0,5 UC pour les autres personnes de 14 ans ou plus, et 0,3 UC pour les enfants de moins de 14 ans. Le niveau de vie tient ainsi compte de la taille des ménages et des économies d'échelle en leur sein.

Tableau 80 - Niveau de vie annuel moyen 2006-2011 des ménages

	2006-2011 (euros 2011)
Personne de référence : militaire avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	29 370 €
Revenu individuel moyen du conjoint	13 150 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	22 940 €
Personne de référence : fonctionnaire titulaire civil de l'État (FPE)⁷⁸ avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	31 620 €
Revenu individuel moyen du conjoint	19 760 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	27 830 €
Toutes catégories socioprofessionnelles confondues avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	22 980 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 150 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	25 040 €

Source : INSEE, enquête revenus fiscaux et sociaux 2006 à 2011.

Champ : tous militaires, exceptés officiers généraux, des forces armées et de la gendarmerie - Fonctionnaires civils de l'État.

Sur la période 1996-2001⁷⁹, le niveau de vie annuel moyen du ménage du militaire était inférieur de 19,8 % de celui du ménage du fonctionnaire civil de l'État. Sur la période 2006-2011, cet écart se réduit à 17,6 %.

Les ordres de grandeurs observés dans le passé n'évoluent guère : alors que le revenu individuel moyen des militaires est inférieur de 7,1 % à celui du fonctionnaire civil de l'État, celui du conjoint de militaire est inférieur de 33,5 % à celui du conjoint de fonctionnaire civil de l'État. Ces constats militent toujours en faveur de la prise de mesures spécifiques au profit des conjoints comme l'accompagnement pour le retour à l'emploi.

⁷⁸ Fonction publique de l'État.

⁷⁹ Cf. éléments figurant dans le 6^e rapport du Haut Comité, chapitre « Le revenu des ménages, un point de vue plus complet ».

4.2.2 Comparaison avec les autres catégories socio-professionnelles (PCS⁸⁰-INSEE)

Tableau 81 - Niveau de vie annuel moyen 2006-2011 des ménages - Militaires et fonctionnaires civils titulaires, par catégorie hiérarchique

	2006-2011 (euros 2011)
Personne de référence : militaire officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	43 170 €
Revenu individuel moyen du conjoint	12 870 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	29 300 €
Personne de référence : fonctionnaire civil titulaire de catégorie A (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	41 260 €
Revenu individuel moyen du conjoint	23 850 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	34 550 €
Personne de référence : militaire sous-officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	27 400 €
Revenu individuel moyen du conjoint	13 070 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 890 €
Personne de référence : fonctionnaire civil titulaire de catégorie B (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	28 610 €
Revenu individuel moyen du conjoint	19 140 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	25 760 €
Personne de référence : militaire MDR avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	22 060 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 120 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	20 520 €
Personne de référence : fonctionnaire titulaire de catégorie C (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	23 290 €
Revenu individuel moyen du conjoint	16 020 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	22 010 €

Source : INSEE, enquête revenus fiscaux et sociaux 2006 à 2011.

Champ : tous militaires, exceptés officiers généraux, des forces armées et de la gendarmerie - Fonctionnaires civils titulaires de l'État.

La différence de niveau de vie annuel moyen entre un ménage dont la personne de référence est un militaire et celui dont la personne de référence est un fonctionnaire de la fonction publique de l'État s'élève à 15 % pour les catégories officiers/catégorie A ainsi que pour les sous-officiers/catégorie B et de 7 % pour les militaires du rang/catégorie C.

Le revenu individuel annuel moyen du conjoint dans un ménage où la personne de références est militaire est d'environ 13 350 €.

⁸⁰ Professions et catégories socioprofessionnelles : nomenclature INSEE en vigueur depuis 2010.

Pour chacune des catégories, le revenu individuel annuel moyen du conjoint de militaire est inférieur au revenu annuel moyen du conjoint de fonctionnaire civil de l'État. Cet écart est de 46 % pour les conjoints de militaires officiers comparés à ceux de fonctionnaires civils de la catégorie A. Il est de 32 % pour les conjoints de sous-officiers comparés à ceux de fonctionnaires civils de la catégorie B et de 12 % pour les conjoints de militaires du rang comparés à ceux de fonctionnaires civils de la catégorie C. La progression de ces chiffres n'est pas sans rappeler les taux de mobilité de chaque catégorie hiérarchique de militaires.

Tableau 82 - Taux moyen de mobilité par catégorie hiérarchique 2006-2011

	Officiers	Sous-officiers	Militaire du rang
Taux moyen de mobilité sur la période 2006-2011	25,7 %	18,9 %	10,7 %

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie. Toutes mutations avec changement de résidence, retour à la vie civile et première affectation après formation initiale comprises.

Les observations des précédents rapports quant aux particularités de l'activité professionnelle du conjoint de militaire peuvent ici être réitérées : si les revenus moyens des personnes de référence sont comparables, le niveau de vie moyen du ménage où la personne de référence est un militaire est inférieur à celui dont la personne de référence est un fonctionnaire civil de l'État, notamment parce que les conjoints de militaires apportent au ménage une contribution moindre en termes de revenus.

Le revenu individuel annuel moyen du conjoint dans un ménage où la personne de références est militaire est de niveau comparable (+/- 6 % de la valeur moyenne), quelle que soit la catégorie hiérarchique considérée du militaire.

Tableau 83 - Niveau de vie annuel moyen 2006-2011 des ménages - Militaires et agents du secteur privé, par catégorie hiérarchique ou socioprofessionnelle

	2006-2011 (euros 2011)
Personne de référence : militaire officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	43 170 €
Revenu individuel moyen du conjoint	12 870 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	29 300 €
Personne de référence : « Cadre » avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	50 800 €
Revenu individuel moyen du conjoint	21 970 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	37 910 €
Personne de référence : militaire sous-officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	27 400 €
Revenu individuel moyen du conjoint	13 070 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 890 €
Personne de référence : « Profession intermédiaire » avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	26 940 €
Revenu individuel moyen du conjoint	17 290 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	24 700 €
Personne de référence : militaire MDR avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	22 060 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 120 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	20 520 €
Personne de référence : « Employé » avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	20 530 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 840 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	20 580 €
Personne de référence : « Ouvrier » avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	19 090 €
Revenu individuel moyen du conjoint	11 850 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	18 480 €

Source : INSEE, enquête revenus fiscaux et sociaux 2006 à 2011.

Champ : tous militaires, exceptés officiers généraux, des forces armées et de la gendarmerie - Agents du secteur privé : France métropolitaine, couples avec ou sans enfant(s) dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul.

Hors un glissement à la hausse des revenus et niveaux, les conclusions sont analogues à celles des rapports précédents.

Sauf pour le conjoint du ménage dont la personne de référence est militaire du rang en comparaison du conjoint du ménage dont la personne de référence est « ouvrier », le revenu individuel annuel moyen du conjoint de militaire est inférieur au revenu annuel moyen du conjoint dont la personne de référence appartient au secteur privé.

La différence de niveau de vie annuel moyen entre un ménage dont la personne de référence est un militaire et celui dont la personne de référence appartient au secteur privé s'élève à 23 % pour les catégories officiers/cadres, 11 % pour les sous-officiers/professions intermédiaires et de 0,3 % pour les militaires du rang/employés.

Par contre, le niveau de vie annuel moyen d'un ménage dont la personne de référence est un militaire du rang est 11 % supérieur à celui dont la personne de référence est « ouvrier ».

Le Haut Comité a souhaité continuer à présenter les données relatives au revenu disponible médian, issues des études de l'INSEE concernant la population française afin de les comparer avec la population militaire. Contrairement au revenu moyen qui est la somme des revenus des ménages rapportée à leur nombre, le revenu disponible médian partage la population en deux parties égales : il y a autant de ménages dont le revenu est inférieur à cette médiane, qu'il y en a dont le revenu est supérieur. Le tableau ci-après prend en compte l'ensemble de la population et non uniquement les catégories présentées dans les tableaux précédents.

Tableau 84 - Comparaison « ensemble de la population française » et ménage dont la personne de référence est un militaire

Période 2006-2011 (euros 2011)	Personne de référence			
	Ensemble population	Officiers	Sous- officiers	Militaires du rang
Revenu disponible médian des ménages ⁸¹	29 400 €	50 170 €	36 800 €	32 000 €
Niveau de vie médian des ménages ⁸²	19 400 €	27 870 €	20 530 €	18 820 €

Source : INSEE, enquête revenus fiscaux et sociaux 2006 à 2011.

Champ : France métropolitaine, personnes vivant dans un ménage dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Lecture : pour la période 2006-2011, la moitié des ménages dont la personne de référence est militaire du rang ont, en moyenne, un revenu disponible inférieur à 32 000 € et la moitié des militaires du rang ont, en moyenne, un niveau de vie annuel inférieur à 18 820 €.

⁸¹ Le revenu disponible comprend les revenus déclarés à l'administration fiscale (revenus d'activité, retraites et pensions, indemnités de chômage, revenu du patrimoine), les revenus financiers non déclarés et imputés (produits d'assurance-vie, livrets exonérés, plans et compte épargnes logements, tec.), les prestations sociales perçues, net des impôts directs.

⁸² Le niveau de vie médian est égal à la médiane des revenus disponibles rapportée au nombre d'unités de consommation du ménage.

RECOMMANDATIONS

Sans remettre en cause la politique salariale, le Haut Comité recommande de transposer immédiatement aux militaires les évolutions générales qui intéressent la fonction publique.

En particulier, le Haut Comité recommande de veiller à ce que toutes les mesures visant à revaloriser les traitements modestes trouvent bien leur traduction en faveur des militaires du rang et des jeunes sous-officiers.

Le Haut Comité a pris en compte les efforts conduits par le ministère en matière de support aux familles. Toutefois, il maintient sa recommandation émise dans le premier rapport précisant de replacer toutes ces mesures de soutien aux familles, notamment en matière d'emploi des conjoints⁸³, (...), au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société. Le Haut Comité recommande la mise en place d'une évaluation des dispositions prises.

Pour éviter les ruptures de carrière des conjoints de militaires, le Haut Comité maintient sa recommandation portant sur la réservation de 20 % des postes civils vacants de chaque département pour le rapprochement des conjoints de militaires ou de fonctionnaires faisant l'objet d'une mutation, lorsque ces conjoints sont eux-mêmes agents publics.

Pour la même raison, le Haut Comité recommande de conclure au niveau central des accords avec les principales administrations concernées, et en priorité avec l'éducation nationale, afin de faciliter le rapprochement des fonctionnaires conjoints de militaires.

Compte-tenu des difficultés à disposer d'éléments statistiques du fait de la mise en œuvre de LOUVOIS, le Haut Comité recommande de veiller tout particulièrement à ce que le logiciel Source Solde soit en mesure de produire des données statistiques permettant d'analyser la solde et ses évolutions.

Il recommande enfin au ministère de la défense, en attendant le déploiement du logiciel Source Solde, de mettre en place un outil de suivi statistique de la solde permettant de mesurer les effets indiciaires et l'impact des mesures catégorielles.

⁸³ Recommandations mises en œuvre : mutations dans la même garnison, accord au niveau central avec des grandes entreprises, stabilité du personnel chargé de l'emploi des conjoints, expérimentation de l'externalisation des prestations d'aides à l'emploi des conjoints.

4.3 RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT EN 2012

Dans son précédent rapport, le Haut Comité soulignait les conséquences du changement de la source statistique utilisée pour le suivi des rémunérations des militaires et des fonctionnaires civils de l'État.

C'est donc maintenant le « système d'information des agents des services publics » (SIASP) qui est utilisé. Cette base de données est produite par l'INSEE à partir :

- des données du fichier de « recensement des agents de l'État » (RAE) établi par l'Observatoire Économique de la Défense, en ce qui concerne les militaires ;
- des fichiers de paie provenant de la Direction générale des finances publiques (DGFIP) pour les agents des fonctions publiques d'État ;
- du fichier des déclarations annuelles de données sociales (DADS) pour les agents des fonctions publiques hospitalière et territoriale.

La collecte des informations auprès des différentes administrations, la constitution de la nouvelle base de données, sa fiabilisation ainsi que le temps consacré aux études particulières entraînent un délai de deux ans entre le millésime des données et le moment où le SIASP est exploité. De fait, pour la présente revue annuelle 2014, le SIASP a été alimenté par le RAE 2012. Or ce dernier, comme il avait été précisé dans la précédente revue, est fragmentaire du fait des dysfonctionnements de l'écosystème LOUVOIS et la qualité des données relatives aux rémunérations des militaires en 2012 dans le SIASP s'est révélée insuffisante.

Le département des études et statistiques de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) qui, à la demande du HCECM, élabore les extractions du SIASP pour constituer les séries statistiques de suivi des salaires, a donc été contraint, pour 2012, à restreindre les données aux seuls agents titulaires civils travaillant à temps complet en France dans la fonction publique de l'État.

Le Haut Comité ne produira donc pas cette année dans ce chapitre, les données statistiques de l'année 2012 relatives aux militaires à des fins de comparaison.

Le lecteur trouvera néanmoins en annexe, comme les années précédentes, les tableaux de suivi de l'évolution des salaires nets moyens, de l'évolution du traitement indiciaire brut moyen et de l'évolution des primes brutes moyennes, uniquement actualisés des données de l'année 2012 relatives à la fonction publique d'État.

5 DÉPARTS DU SERVICE ACTIF

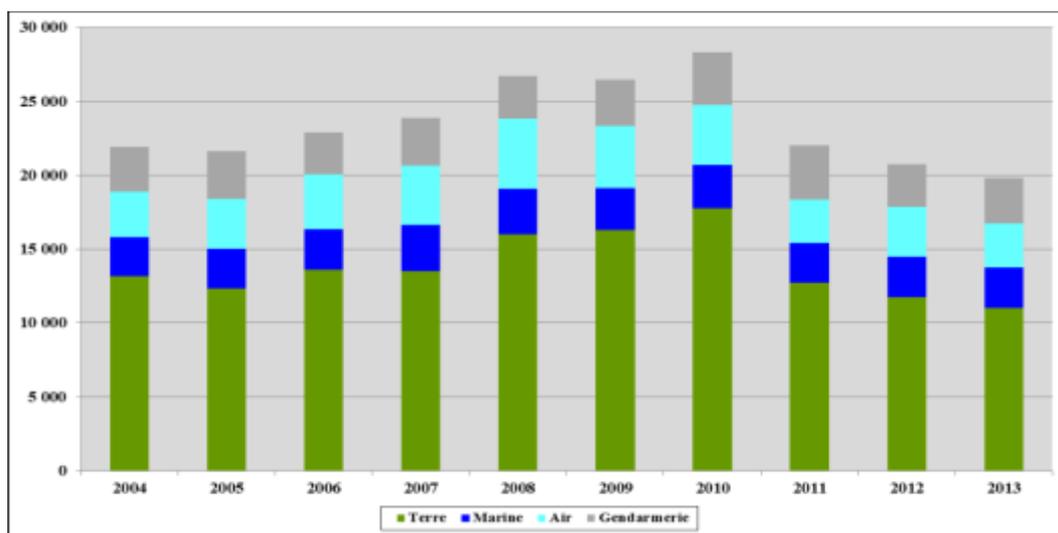
5.1 DÉPARTS

Depuis 2008, les armées sont engagées dans un vaste processus de réformes dont l'un des volets consiste à diminuer leur format. Sur la période 2009-2018, les réductions d'effectifs prévues au titre des Livres blancs de 2008 et de 2013 s'établissent à environ 78 000 postes. Les deux lois de programmation militaire pour les années 2009 à 2014 et 2014 à 2019 définissent le calendrier de ces réductions d'effectifs, la seconde mettant en outre en place de nouveaux dispositifs incitatifs au départ, afin de faciliter ces évolutions.

5.1.1 Départs en 2013

Le flux des départs connaît une inflexion notable en 2010-2011, et un tassement significatif est observable les années suivantes. Le nombre de départs de militaires (volontaires compris) des armées et de la gendarmerie, s'établit en 2013 à 25 482.

Graphique 40 - Évolution des départs réels de militaires de 2004 à 2013 (hors volontaires)

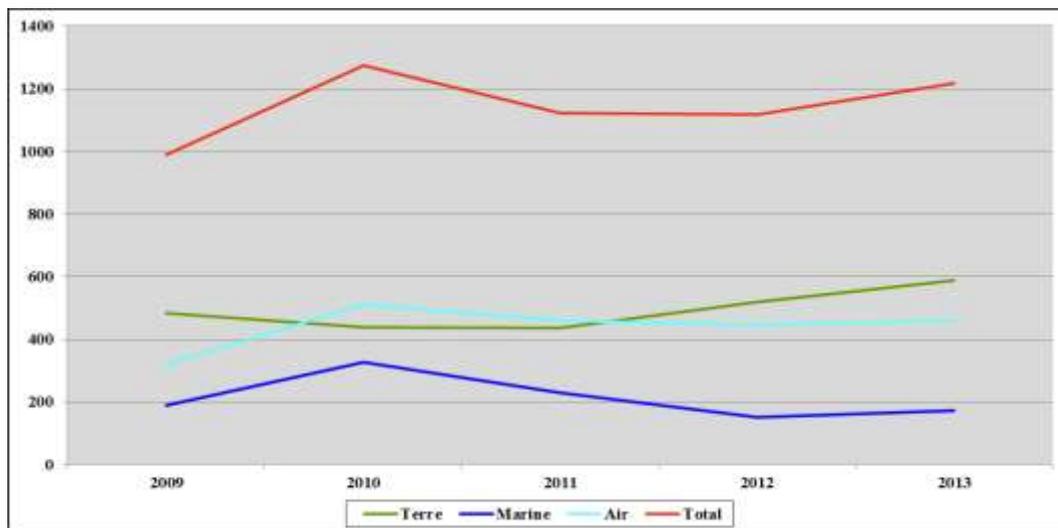


Sources : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2004 à 2013 ; réponses à un questionnaire adressé à la gendarmerie par le Haut Comité de 2004 à 2013.

Depuis 2011, les évolutions des armées et de la gendarmerie sont globalement parallèles, à la baisse d'environ - 8 % par an, ce qui peut s'expliquer par un effet du changement des limites d'âge du personnel militaire mais également par une conjoncture économique peu favorable.

Les évolutions du nombre de départ peuvent être reliées marginalement au nombre de péculs d'incitation à une seconde carrière qui ont été octroyés dans le cadre des mesures d'incitation au départ.

Graphique 41 - Nombre de bénéficiaires du pécule d'incitation à une seconde carrière



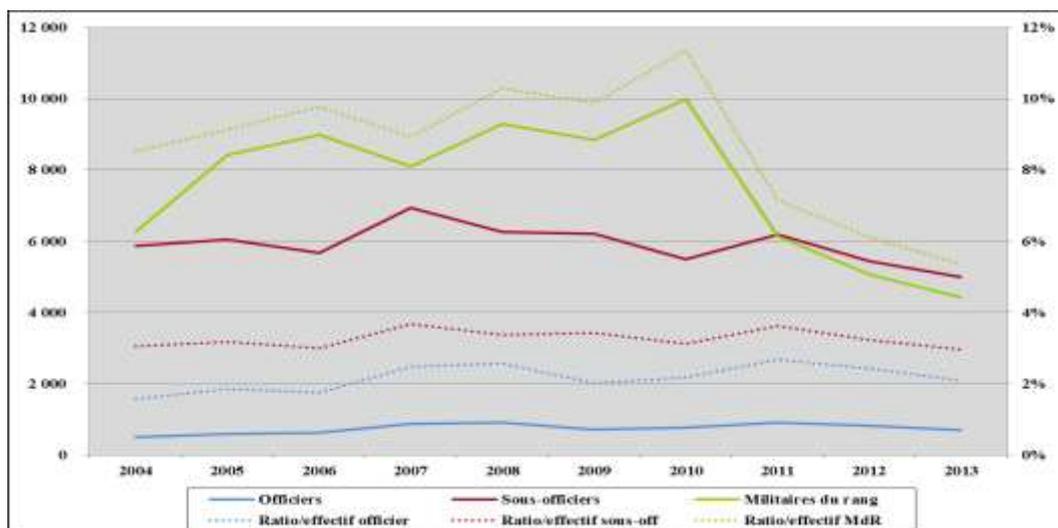
Sources : ministère de la défense - DRH-MD

5.1.1.1 Départs spontanés

En observant les départs spontanés, le Haut Comité cherche à s'affranchir, dans l'analyse des départs, des effets de décisions de gestion, elles-mêmes influencées par les objectifs de réduction du format des armées (non renouvellement de contrats à l'initiative de l'autorité militaire par exemple). Certains départs spontanés peuvent toutefois correspondre à des démarches individuelles d'anticipation (effet d'aubaine ou réaction aux informations d'ambiance).

En 2013, le nombre de départs spontanés (qui ne comprennent pas les départs aidés), hors volontaires, a diminué de 37,7 % par rapport à 2010, à un rythme moyen de 8,5 % par an, qui masque les différences entre catégories.

Graphique 42 - Évolution des départs spontanés de militaires de 2004 à 2013

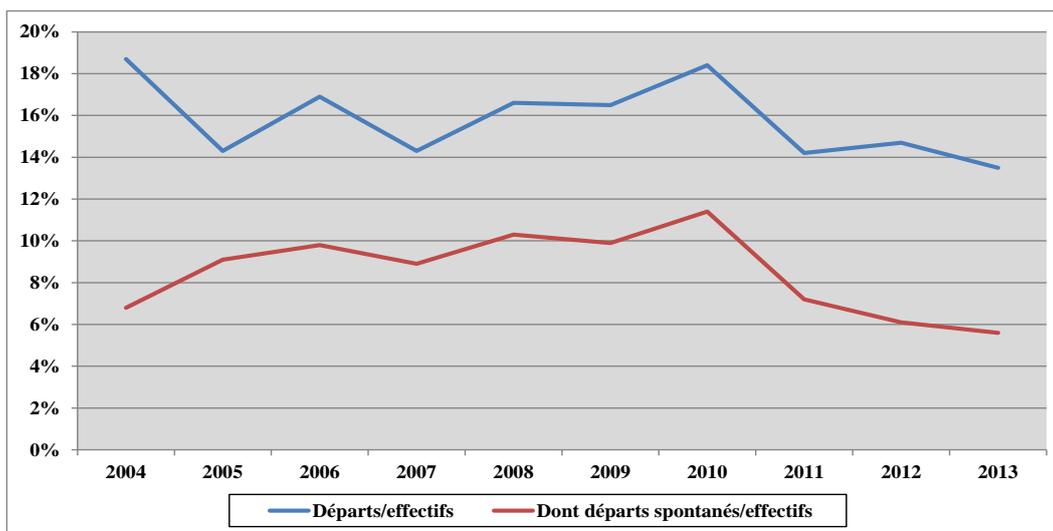


Sources : ministère de la défense/SDEP, historique des départs de militaires de 2004 à 2013 ; réponses à un questionnaire adressé à la gendarmerie par le Haut Comité de 2004 à 2013.

Ainsi, après une augmentation constante jusqu'en 2010, on peut observer en 2013 la poursuite d'une chute significative des départs des militaires du rang de l'ordre de 55,7 %.

Entre autres facteurs, cette inversion de tendance est sans doute à mettre au regard de la situation de l'emploi en France.

Graphique 43 - Taux de départs spontanés des militaires du rang de 2004 à 2012

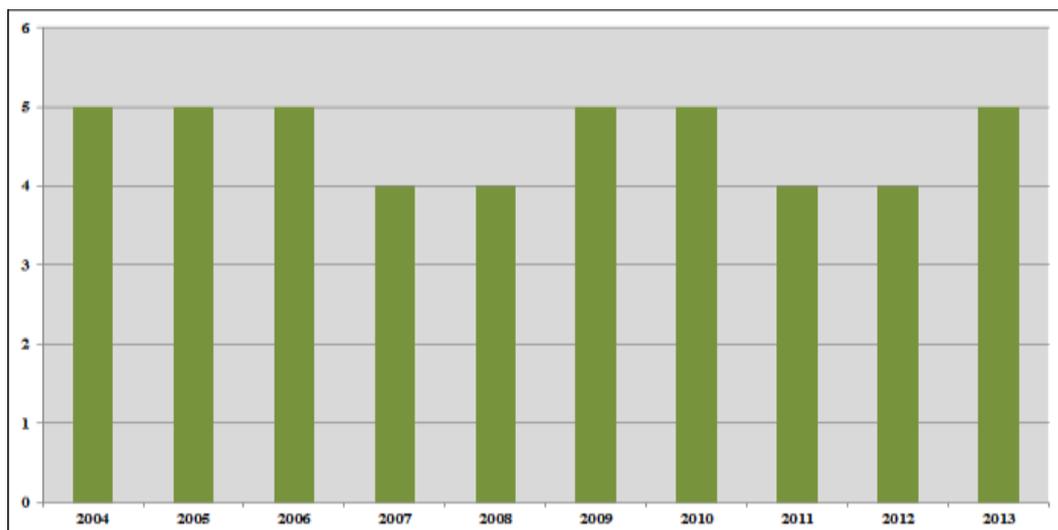


Source : DRH-MD, SDEP - Fichiers des départs du personnel militaire de 2004 à 2013.
Champ : militaires du rang, hors volontaires - Terre, marine, air.

Au sein de l'armée de terre dont les effectifs sont les plus importants, le nombre de ces départs est passé de 7 703 en 2010 à 4 327 en 2013.

Ce constat est à considérer au regard de l'évolution du volume de recrutement interne des sous-officiers de l'armée de terre, qui est passé de 60,7 % en 2010 à 57,3 % en 2013 mais également de la baisse des taux de dénonciation, d'une augmentation du taux de renouvellement des primo-contrats et de la réforme des retraites.

Graphique 44 - Ancienneté moyenne de service au départ pour les militaires du rang de l'armée de terre (départs spontanés)



Source : DRH-MD, SDEP - Fichiers des départs du personnel militaire de 2004 à 2013.

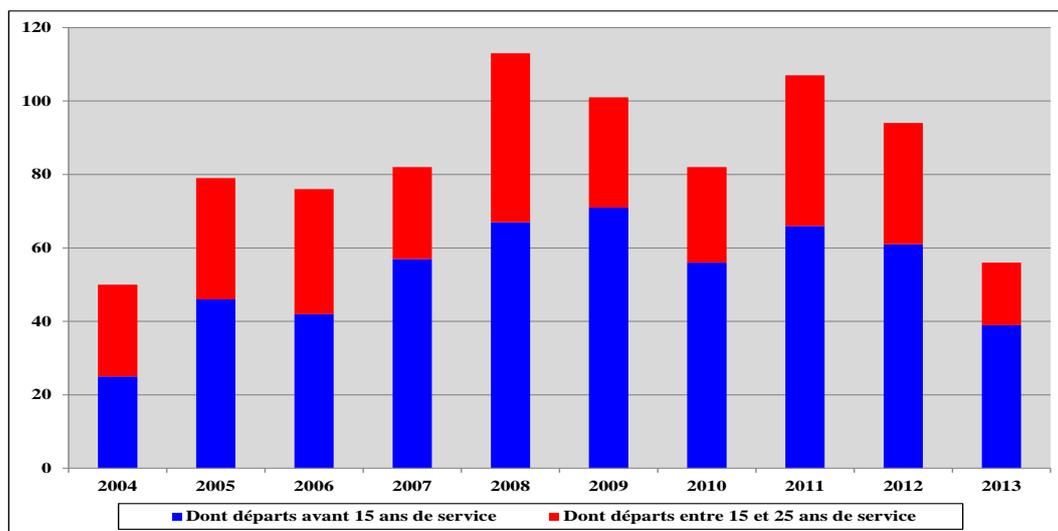
Champ : militaires du rang, hors volontaires - Départs spontanés.

L'ancienneté moyenne de service au départ pour les militaires du rang de l'armée de terre laisse penser que le choix de partir est opéré à l'issue de leur premier contrat.

5.1.1.2 Départs précoces d'officiers de carrière de recrutement direct

Cet indicateur permet d'observer les comportements de militaires appartenant à une catégorie de personnel a priori appelée à effectuer, dans les armées et la gendarmerie, une carrière longue. Le nombre de départs précoces avant 15 ans de service évolue chaque année.

Graphique 45 - Départs précoces d'officiers de carrière de recrutement direct

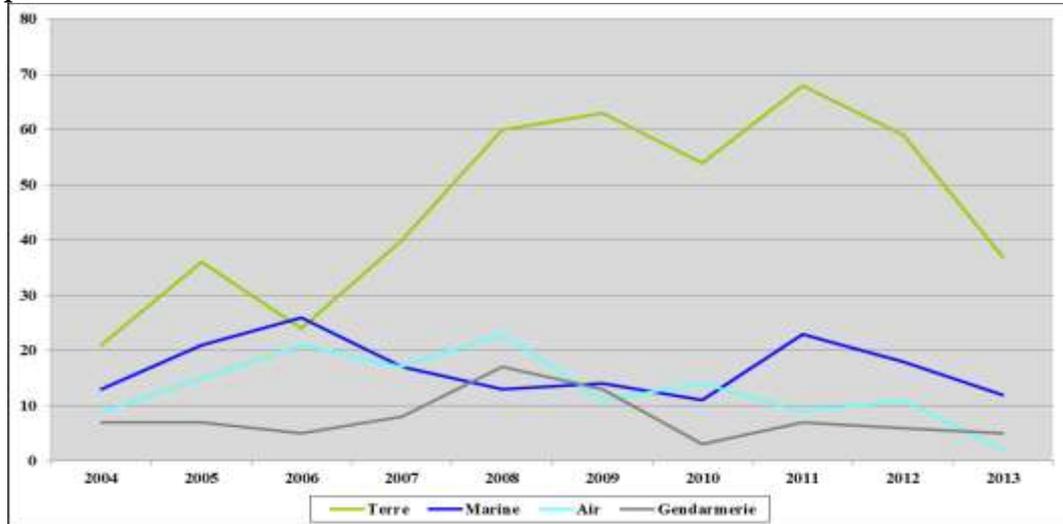


Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.

Champ : officiers de carrière - terre, marine, air, gendarmerie.

À l'instar des autres catégories, une tendance à la baisse semble s'amorcer après 2011.

Graphique 46 - Départs précoces d'officiers de carrière de recrutement direct par armée



Sources : réponses à un questionnaire adressé aux armées et services par le Haut Comité.
Champ : officiers de carrière - terre, marine, air, gendarmerie.

La tendance à la hausse observée depuis 2006 chez les officiers de l'armée de terre ne se confirme pas ces deux dernières années où l'on peut constater une diminution globale des départs, quelle que soit l'armée considérée, ce qui a un impact sur le recrutement.

5.2 TRANSITION PROFESSIONNELLE

Le volume de militaires toutes catégories confondues, gendarmes compris, quittant les armées diminue chaque année depuis 2011. Il est fort probable que le contexte économique défavorable soit un facteur explicatif.

En 2013, environ 13 900 militaires se sont fait connaître auprès de l'agence de reconversion de la défense (Défense Mobilité) ou au sein du dispositif propre à la gendarmerie par le biais d'un entretien diagnostic. Ce chiffre continue de baisser en corrélation avec le nombre de départs.

En 2013, l'accès à l'emploi, vers le secteur privé, après avoir connu un maximum en 2012, décroît de 5,7 %. Le reclassement dans le secteur public après avoir également progressé jusqu'en 2012, diminue l'année suivante de 7,3 %.

Le taux de reclassement dans le secteur privé et dans la fonction publique des anciens militaires de plus de 4 ans de services s'établit à 68 % pour 2013, contre 74 % l'année précédente.

Ce constat globalement positif, bien qu'un peu moins favorable qu'en 2012, masque cependant la réalité du personnel ne totalisant pas 4 années de service et qui demeure une population difficile. Celle-ci pâtit de son niveau scolaire et de

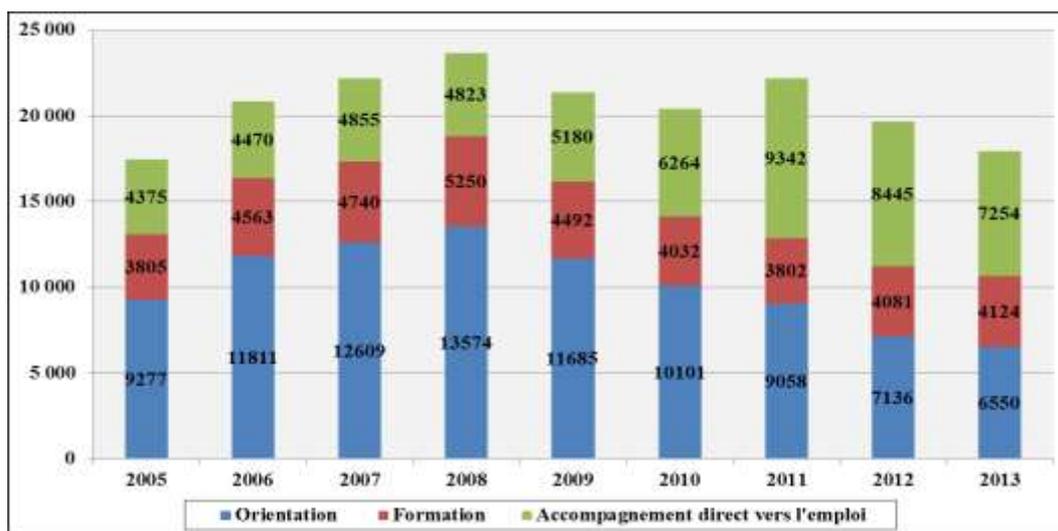
son manque de qualification, d'un accès restreint aux aides et d'une anticipation très limitée de la date de départ. Les militaires de moins de 4 ans de service constituent 14,7 % du nombre des reclassés en 2013 (12 % en 2012), alors qu'ils représentent 31 % des départs de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air. Le nombre important de militaires qui ne s'est pas tourné vers Défense Mobilité demeure un sujet de préoccupation.

5.2.1 Prestation de reconversion

Le nombre global de prestations de reconversion délivrées en 2013 continue de diminuer pour atteindre 17 938, soit 8,2 % de moins qu'en 2012.

Néanmoins, le nombre de prestation de formation professionnelle augmente, passant de 4 081 en 2012 à 4 124 en 2013, en lien avec la volonté de Défense mobilité de renforcer son offre en faveur des candidats peu ou pas qualifiés. Le nombre de prestation d'accompagnement est lui en diminution, afin de maîtriser les prestations en les adaptant au juste besoin.

Graphique 47 - Évolution des prestations de reconversion



Source : ministère de la défense /DRH-MD, Bilan reconversion (éditions successives).

5.2.2 Congés de reconversion

En 2013, le nombre de congés de reconversion accordés par les directions des ressources humaines des armées et services (dont la gendarmerie nationale) s'établit comme les deux années précédentes autour de 4 000. La baisse constatée en 2011 s'explique par la diminution du nombre d'ayant-droits.

La durée moyenne des congés de reconversion est passée de 2012 à 2013 de 134 à 89 jours ouvrés ; cette durée est harmonisée entre les trois armées.

Tableau 85 - Nombre de congés de reconversion accordés

	Terre	Marine	Air	Gend.	Arme- ment	Santé	Essences	SCA	Ensem- ble
2013	2 202	768	566	344	0	68	71	1	4 020
2012	2 225	776	567	380	1	58	51	3	4 061
2011	2 129	677	667	490	0	62	64	4	4 093
2010	2 510	621	765	420	1	54	63	2	4 436
2009	2 725	590	819	406	3	44	37	-	4 624

Source : ministère de la défense /DRH-MD, Bilan reconversion (éditions successives).

Au contraire de l'année 2012, 2013 connaît une forte augmentation (+ 229 %) du nombre de congés complémentaires de reconversion attribués, justifiée par la nature des nombreux projets professionnels à mettre en œuvre.

Tableau 86 - Nombre de congés complémentaires de reconversion accordés

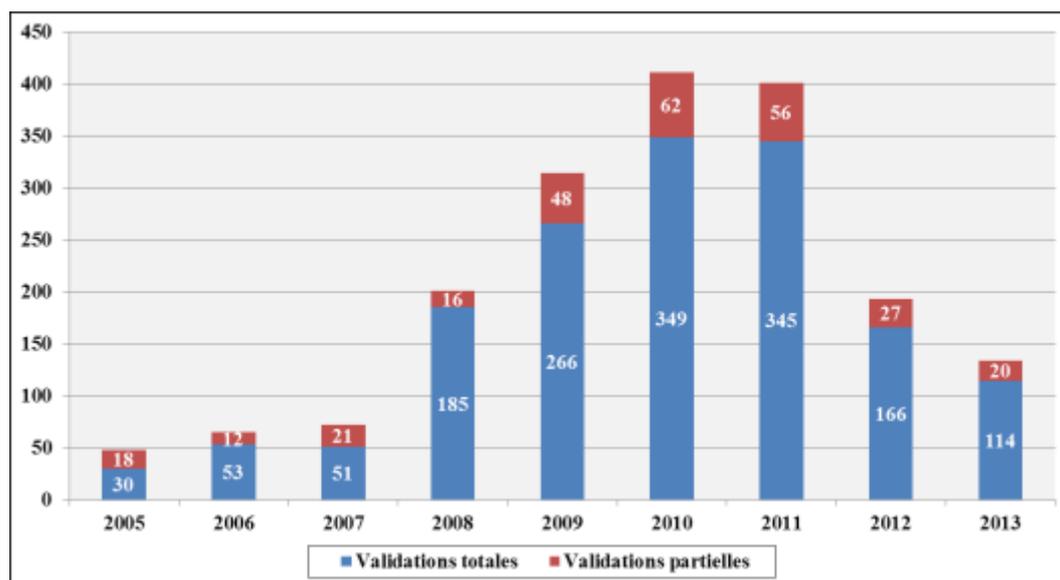
	Terre	Marine	Air	Gend.	Armement	Santé	Essences	SCA	Ensemble
2013	472	0	182	102	0	0	0	0	756
2012	143	1	54	121	0	0	0	0	320
2011	383	3	49	123	0	1	2	-	561
2010	118	2	57	101	1	0	0	-	279
2009	125	4	212	n.c.	0	0	0	-	341

Source : ministère de la défense /DRH-MD, Bilan reconversion (éditions successives).

5.2.3 Validation des acquis de l'expérience

En 2013, la baisse du nombre de candidatures à une démarche de validation des acquis de l'expérience se poursuit dans une moindre mesure que l'année précédente (14,5 % contre 49 % en 2012). Le nombre de validations, totales et partielles en 2013, suit la même tendance (134 dossiers contre 193 en 2012). Le taux de validation diminue légèrement et passe de 83 % à 78 % en 2013.

Graphique 48 - Validation des acquis de l'expérience



Source : ministère de la défense /DRH-MD, Bilan reconversion (éditions successives).

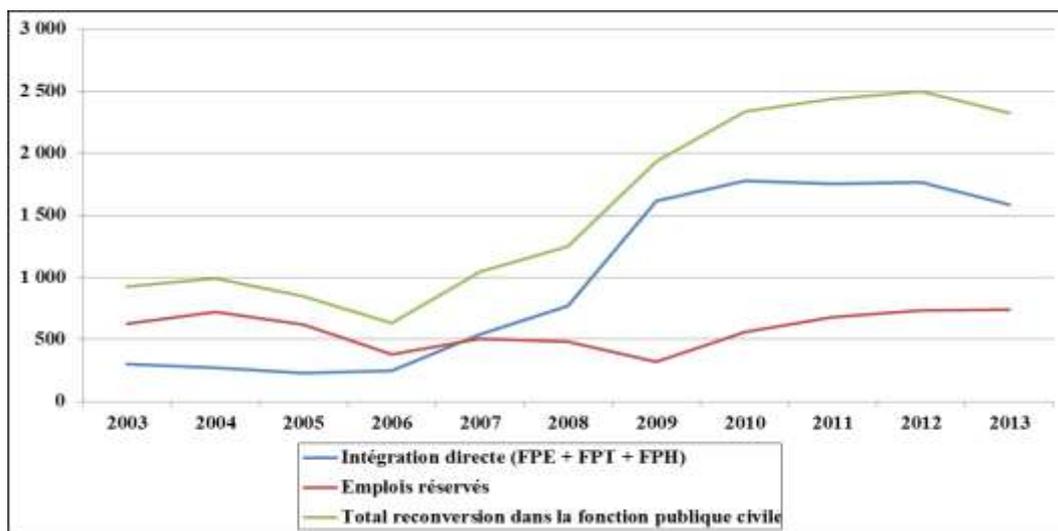
Champ : personnel militaire du ministère de la défense.

La baisse constatée depuis 2012 du nombre de candidatures à la validation des acquis de l'expérience reste inquiétante.

5.2.4 Accès aux fonctions publiques

En 2013, 2 324 militaires dont 393 appartenant à la gendarmerie nationale ont été reclassés dans la fonction publique (2 495 militaires dont 321 de la gendarmerie en 2012). La part des recrutements d'agents non-titulaires (contrats « loi Sauvadet ») continue de progresser et passe de 32 à 42 % de l'ensemble des reclassements dans la fonction publique. Le nombre de recrutements par la procédure dérogatoire L.4136-3 (emplois réservés) augmente faiblement (+ 5 postes).

Graphique 49 - Intégration de militaires dans la fonction publique



Source : ministère de la défense /DRH-MD, Bilan reconversion (éditions successives).

Le Haut Comité souligne les efforts d'intégration des militaires dans la fonction publique dans un contexte économique défavorable.

5.2.5 Reclassement dans le secteur privé

Le nombre de militaires reclassés dans le secteur privé par Défense mobilité et par le service propre à la gendarmerie diminue de 6 % en 2013, il est passé de 12 278 en 2012 à 11 597. Le contexte économique défavorable est probablement une des explications de cette hausse.

Les trois secteurs professionnels dans lesquels les militaires se reclassent le mieux sont le transport et la logistique (28 %), les services à la personne et à la collectivité (14 %) ainsi que l'installation et la maintenance (13 %).

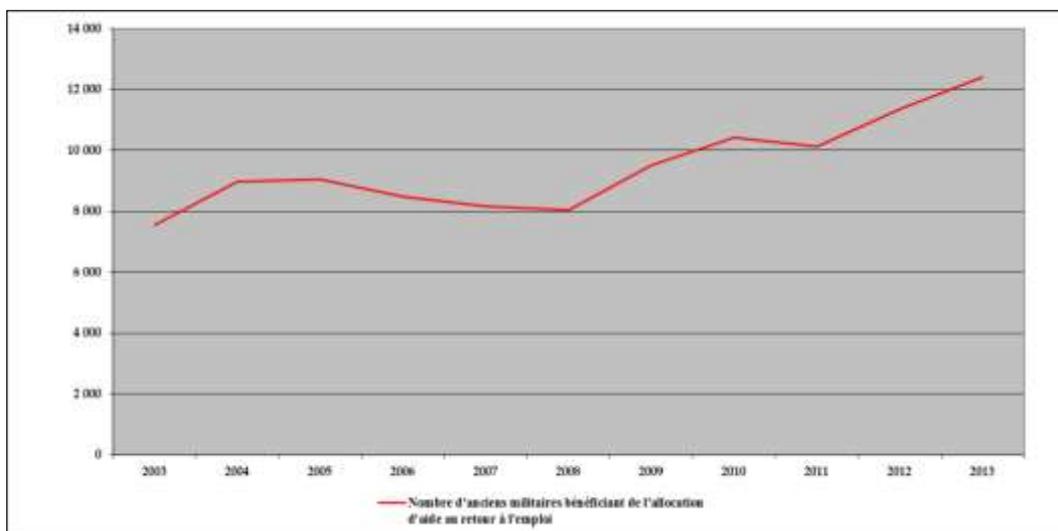
5.2.6 Chômage indemnisé des anciens militaires

Le nombre d'anciens militaires des trois armées et de la gendarmerie indemnisés au titre du chômage continue de croître, pour atteindre 12 409 allocataires. Les anciens militaires de l'armée de terre constitue la part la plus importante (63,3 %) de ce contingent.

En restreignant le périmètre aux trois armées, les anciens militaires du rang représentent 79 % de la population indemnisée et les sous-officiers 18 %. Les anciens militaires ayant moins de huit années de service représentent 64 % de la population indemnisée.

Le nombre d'anciens militaires de la gendarmerie indemnisés s'élève à 1 570 en décembre 2013. Ce nombre est également en croissance

Graphique 50 - Nombre moyen annuel d'anciens militaires (y compris gendarmerie) bénéficiant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi de 2003 à 2013



Source : ministère de la défense /DRH-MD, Bilan reconversion (éditions successives).

En 2013, le montant des dépenses consacrées au paiement des indemnités de chômage des anciens militaires s'est élevée à 121,6 M€, soit 9 % de plus qu'en 2012 (111,2 M€).

5.3 PENSIONS MILITAIRES DE RETRAITE

Relèvement des bornes d'âge et des durées de service pour liquider la retraite

La période durant laquelle les bornes d'âge et de durée des services pour liquider et permettre l'entrée en jouissance de la pension militaire de retraite sont progressivement augmentées de deux années à la suite de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, s'achève à l'horizon 2015.

Tableau 87 - Principales modifications pour les militaires

	Non officiers	Officiers
Entrée en jouissance immédiate	Portée de 15 à 17 ans de services	Portée de 25 à 27 ans de services pour les officiers de carrière
Décote carrière courte	À compter de 2015, atteindre 19 ans 6 mois de services	À compter de 2015, atteindre 29 ans 6 mois de services
Minimum garanti	N'est octroyé qu'en cas de pension non décotée	
Décote carrière longue	Pour les militaires de carrière dont la limite d'âge est d'au moins 57 ans, s'applique en cas de radiation des cadres à partir de 52 ans	
Limites d'âges des personnels de carrière	Reportées de deux ans	
Limites de durée des services pour les contractuels	Portées à 27 ans de services	Maintenue à 20 ans de services pour les OSC (la liquidation de la pension passe de 50 à 52 ans en cas de départ avant la limite de durée des services)

Source : Ministère de la défense, DRH-MD, enquête « La réforme des retraites et votre parcours militaire », février 2012.

Enquête de la DRHMD sur « la réforme des retraites et votre parcours militaire » - octobre 2012

L'étude conduite par le ministère de la défense en 2012 sur « la réforme des retraites et votre parcours militaire », est toujours d'actualité. Les résultats sont ici repris par le Haut Comité. Ils démontrent que le degré de satisfaction des militaires à propos de leur régime de retraite varie selon leur catégorie hiérarchique et leur ancienneté. Ils ont cependant une vision imprécise de la traduction concrète, pour eux-mêmes, des mesures introduites par la réforme des retraites et la plupart s'interrogent sur les conséquences de la réforme.

Les militaires estiment majoritairement que leurs projets de départ des armées sont susceptibles d'être modifiés : 36 % pourraient partir plus tard et 27 % plus tôt.

Les militaires non officiers sous contrat et les sous-officiers de carrière de moins de quinze ans de services sont à 76 % insatisfaits du régime de retraite qui leur est appliqué et sont parmi les plus défavorables à l'allongement des durées de services nécessaires pour percevoir une pension.

Les plus jeunes perçoivent plus fréquemment des signaux négatifs quant à leur avenir dans l'armée et à leurs projets de reconversion. Le renouvellement des contrats et l'avancement sont les deux points à propos desquels l'idée d'un impact négatif l'emporte sur l'incertitude.

Les militaires sous contrat sont 47 % à penser que leurs projets de départs seront avancés plutôt que reportés. Les militaires du rang envisageant de partir plus tôt comptent partir avec le bénéfice de l'indemnité de départ du personnel non officier.

56 % des sous-officiers de carrière entre 15 et 24 ans de service estiment que la réforme des retraites de 2010 est susceptible de modifier leurs projets de départ des armées. Parmi eux, plus de la moitié pense partir plus tôt et les autres, un peu plus tard.

Les sous-officiers plus anciens et surtout les officiers (25 ans de services et plus) se montrent les plus satisfaits. Les officiers estiment que leur départ de l'institution militaire sera plus tardif.

Plus de la moitié des officiers et sous-officiers envisagent de servir jusqu'à leur limite d'âge.

Diminution de la durée des services exigés pour acquérir le droit à pension militaire de retraite

Faisant suite à la recommandation formulée dans son rapport de 2012 proposant de modifier le code des pensions civiles et militaires de retraite pour supprimer la condition minimale de service ouvrant droit à pension militaire de retraite, ou, à défaut, pour en réduire fortement la durée, en faveur notamment des militaires du rang ; la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a ramené à 2 ans la durée de service exigée pour acquérir un droit à pension militaire au lieu de 15 ans.

6 RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les risques psychosociaux recouvrent le risque de suicide et le risque de violences au travail.

L'étude des résultats relatifs aux suicides confirme que la valeur du taux d'incidence des suicides au sein des forces armées et des services est identique dans l'ensemble à celle mesurée dans le milieu civil⁸⁴.

S'agissant des violences au travail, le Haut Comité a notamment été conduit à s'intéresser à celles exercées sur le personnel féminin et à comparer certaines situations avec celles du secteur privé.

6.1 SUIVI DES SUICIDES

Selon les données épidémiologiques rassemblées par le service de santé des armées⁸⁵, les suicides constituent, sur la période 2002-2012, la troisième cause de mortalité chez les militaires (21 % de l'ensemble des décès sur la période, plus de 32 % chez les 35-39 ans), après les maladies et les accidents de la circulation.

Sur la période 2002-2012, le taux d'incidence des suicides est relativement constant (20,6 pour 100 000 militaires) mais leur proportion parmi les décès au cours de la même période augmente sensiblement, passant de 17 % en 2002 à 30 % en 2012, soulignant ainsi la baisse relative des décès dus à d'autres causes.

Tableau 88 - % de suicides parmi les décès de militaires

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nombre total de décès	388	406	331	346	329	314	295	328	291	295	237
% de suicides	17,0	18,7	19,3	24,9	20,4	22,0	19,3	21,0	22,7	26,1	30,0

Source : service de santé des armées.

Champ : suicides déclarés en service et suicides hors service.

⁸⁴ Le taux de suicide dans la population française est estimé, selon les auteurs, entre 19 et 21 pour 100 000. La comparaison du taux de suicide entre la population civile et la population militaire doit être réalisée avec prudence en raison d'une probable sous-déclaration des suicides au sein de la première et de la différence de structure de ces deux populations.

⁸⁵ « Résultats de la surveillance épidémiologique 2002-2012 » - Rapport n° 141/CESPA/SAINT MANDÉ du 25 avril 2013.

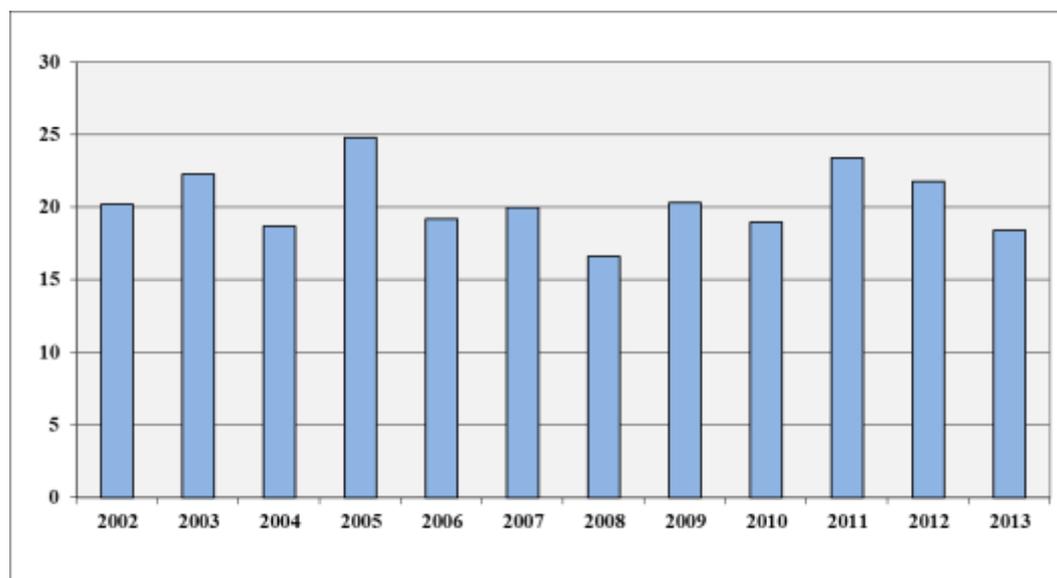
Tableau 89 - Nombre de suicides et taux de suicide pour les militaires⁽¹⁾

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre de suicides	66	76	64	86	67	69	57	69	66	77	71	59
Taux de suicide pour 100 000 militaires	20,2	22,3	18,7	24,8	19,2	20,0	16,6	20,3	19,0	23,4	21,8	18,4

(1) Données partielles car n'intégrant pas les données issues de tous les systèmes de surveillance du service de santé des armées.

Source : service de santé des armées.

Champ : suicides en service et suicides hors service, terre, marine, air, gendarmerie.

Graphique 51 - Taux de suicides pour les militaires (ratio pour 100 000 militaires)

Source : service de santé des armées, tableau 57 ci-dessus.

Champ : suicides en service et suicides hors service, terre, marine, air, gendarmerie.

Chez les militaires, la part des suicides parmi les causes de décès entre 2002 et 2012 augmente avec l'âge (de 15,2 % chez les moins de 20 ans à 31,9 % pour la tranche d'âge 35-39 ans) puis diminue à partir de 40 ans (de 29,4 % pour la tranche 40-44 ans à 9,7 % pour les plus de 50 ans). Le risque de suicide est plus important chez les hommes (22,6 pour 100 000 militaires) que chez les femmes (8,4 pour 100 000 militaires).

Le taux de suicide est différent selon la force armée d'appartenance. C'est dans la gendarmerie et l'armée de terre que les taux sont les plus élevés.

Le recours à une arme à feu est significativement plus fréquent chez les gendarmes (73,7 %) que chez les militaires des armées (armée de terre : 30,9 % ; marine : 10,5 % ; armée de l'air : 23,7 %). Ce constat est vraisemblablement lié à

la détention, quasiment en permanence, de l'arme de service par les militaires de la gendarmerie.

Tableau 90 - Nombre de suicides et taux de suicide pour les militaires sur la période 2002-2012

	Armée de terre	Marine	Armée de l'air	Gendarmerie
Nombre de suicides déclarés	305	75	88	289
Taux pour 100 000 militaires	21,1	15,6	14,3	26,7

Source : service de santé des armées.

Champ : suicides déclarés en service et suicides hors service.

Il convient de noter que, de 2002 à 2012, la majorité des suicides sont intervenus en France métropolitaine (92,2 %). 13 suicides ont eu lieu pendant une opération extérieure. Sur cette période, 19 % des suicides sont intervenus dans l'unité et 25,4 % sont survenus en service.

Enfin, un tiers des suicidés (37,9 %) avait déjà consulté pour un motif d'ordre psychologique⁸⁶ avant de passer à l'acte et un sur neuf (11,8 %) avait déjà commis une tentative de suicide.

6.2 SUIVI DES VIOLENCES EN SERVICE

Les violences en service constituent un phénomène social peu étudié. Pourtant, elles peuvent avoir des répercussions importantes sur la santé et le bien-être des militaires. Leurs effets négatifs peuvent être mesurés, entre autres, en termes d'absence en service⁸⁷.

Si aucun agissement portant atteinte à la dignité humaine n'a sa place au sein des forces armées, le Haut Comité faisant suite à son 7^e rapport sur les femmes dans les forces armées, s'est cependant attaché à analyser les violences faites aux femmes.

Les formes de violences retenues par le Haut Comité sont constituées par les différentes formes de harcèlement, les agressions à caractère sexuel et les viols.

⁸⁶ Difficultés affectives (67,7 %) ou socio-familiales (62,5 %), difficultés d'adaptation en milieu militaire (18,2 %).

⁸⁷ Cf. chapitre du présent rapport sur les absences en service.

Avertissement :

Les données présentées dans ce chapitre sont issues de l'analyse par les forces armées des procédures de compte rendu « EVENEMENT GRAVE⁸⁸ » survenues entre 2011 et 2013. Cette procédure ne dispose pas encore de rubrique spécifique aux violences.

Par ailleurs, il convient d'être particulièrement prudent dans l'interprétation de ces données, dès lors que les faits qui justifient initialement la mise en œuvre d'une procédure peuvent, après enquêtes interne et/ou judiciaire, ne pas être qualifiés comme disciplinairement et/ou pénalement répréhensibles.

Des indicateurs précis sont en cours d'élaboration au sein des forces armées et des services et une cellule dédiée (Thémis) a été mise en place début 2014 au contrôle général des armées.

Entre 2011 et 2013, 40 cas de violences sont recensés au sein des armées de terre, de la marine et de l'armée de l'air. Dans 24 de ces cas, une des victimes présumées est une femme.

Sur la période, on dénombre 41 victimes présumées, dont 25 femmes.

La gendarmerie enregistre, pour la seule année 2013, 21 affaires de violences dont 15 dans lesquelles une des victimes présumées est une femme, soit, au total, 22 victimes présumées dont 16 femmes.

Tableau 91 - Nombre d'affaires portées à la connaissance du commandement concernant des faits de violences aux militaires hommes et femmes de 2011 à 2013

	2011		2012		2013	
	H et F	F	H et F	F	H et F	F
Harcèlement moral	2	2	2	2	1	1
Harcèlement sexuel	5	2	7	3	7	2
Viol	2	1	3	1	7	6
Agression sexuelle	1	1	2	2	1	1
Ensemble	10	6	14	8	16	10

Source : réponse des armées à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : affaires ayant fait l'objet d'une procédure de compte rendu « événement grave » au sens de l'instruction n° 1950/DEF/CAB/SDBC/CPAG du 6 février 2004 au sein de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air.

⁸⁸ Instruction n° 1950/DEF/CAB/SDBC/CPAG du 6 février 2004, fixant la conduite à tenir par les autorités militaires et civiles en cas d'accidents ou d'incidents survenus au sein du ministère de la défense ou des établissements publics qui en dépendent.

Tableau 92 - Nombre de victimes présumées, hommes et femmes de violences en service de 2011 à 2013

	2011	2012	2013
Ensemble des victimes présumées	13	13	15
Taux pour 100 000 militaires	6,2	6,4	7,6
<i>dont femmes</i>	7	8	10
Taux pour 100 000 militaires féminins	24,9	29,2	38,0

Source : questionnaire du HCECM aux armées et services.

Champ : nombre de victimes présumées au sein de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air.

6.3 SUIVI DES CONDUITES ADDICTIVES

L'évolution générale des comportements des jeunes Français ainsi que le caractère stressant des opérations extérieures et des missions confiées aux militaires ont conduit le Haut Comité à s'intéresser aux conduites addictives qui peuvent avoir un effet négatif sur leur santé mais aussi sur leur conduite et leur vie sociale.

Une étude du service de santé des armées⁸⁹ réalisée auprès de militaires de l'armée de terre, de l'armée de l'air, de la marine et de la brigade des sapeurs-pompiers de Paris (BSPP) montre l'importance des phénomènes de dépendance tabagique (14,7 % des militaires sont concernés), alcoolique (13,8 %) et de la consommation régulière de drogues (cannabis 5,7 % ; autres drogues 6,4 %).

On peut s'interroger sur le fait que les niveaux de consommation de substances psychoactives sont proches de ceux observés dans la même tranche d'âge au sein de la population française.

Le Haut Comité recommande de donner davantage d'importance à la politique de prévention. Il souligne le rôle primordial du commandement dans cette action.

6.4 COMPARAISONS

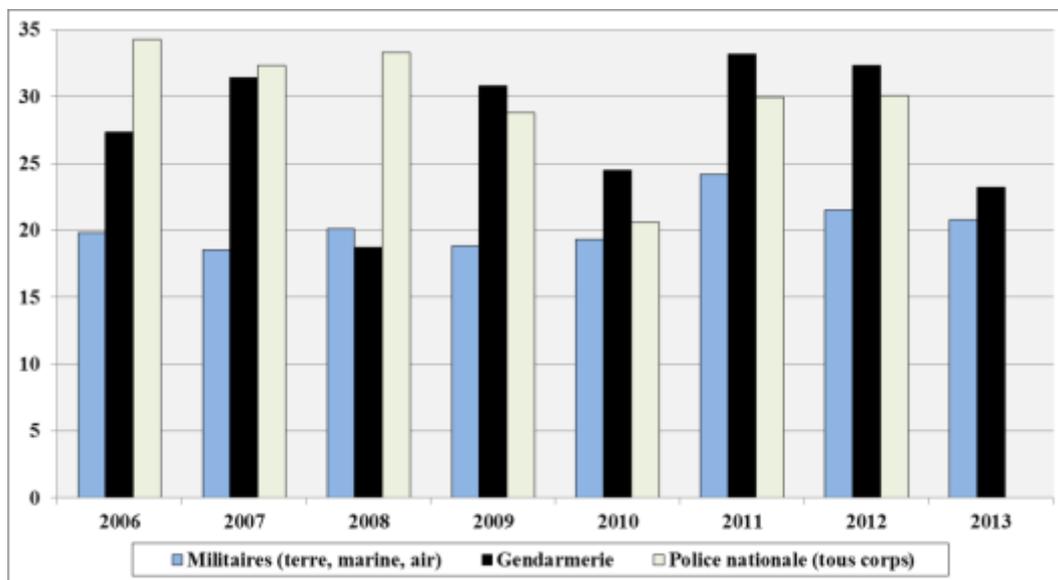
6.4.1 Données relatives à certains agents de la société civile

6.4.1.1 Suicides

La comparaison des taux d'incidence du suicide chez les militaires des armées, ceux de la gendarmerie et les fonctionnaires de la police nationale montre que le taux de suicide des premiers est significativement inférieur à celui des agents des deux principales forces de sécurité.

⁸⁹ « État des lieux des conduites addictives dans les armées françaises : une méta-analyse des enquêtes de prévalence conduites entre 2005 et 2009 », revue médecine et armées, 2014, p. 113-122.

Graphique 52 - Taux de suicide pour les militaires des armées, les gendarmes et les policiers (ratio pour 100 000 agents)



Sources : Ministère de la défense : bilan social, éditions successives pour les effectifs, réponses des armées à un questionnaire du Haut Comité pour le nombre de suicides. Ministère de l'intérieur : bilan social, éditions successives pour les effectifs et le nombre de suicides de la police, réponses des armées à un questionnaire du Haut Comité pour le nombre de suicides.
Champ : suicides en et hors service.

Au sein de la population française métropolitaine, le taux de suicide est de 14,7 pour 100 000 habitants en 2010. D'après l'INSERM⁹⁰, le suicide touche plus particulièrement les hommes entre 45 et 64 ans (40 %) mais reste la première cause de mortalité chez les 25-34 ans (20 % du nombre de décès).

Souvent, le suicide est associé à des troubles mentaux, des dépressions et des consommations d'alcool et de substances psychoactives.

6.4.1.2 Violences au travail

Depuis 2004, quatre plans de lutte contre les violences faites aux femmes ont été engagés par le gouvernement. Les violences au travail et notamment le harcèlement sexuel ont cependant, jusqu'à récemment, été peu étudiées.

Quelques enquêtes⁹¹ apportent des données statistiques sur ce thème.

⁹⁰ « Suicide : autopsie psychologique et prévention », Institut national de la santé et de la recherche médicale.

⁹¹ INED, « Enquête nationale sur les violences envers les femmes en France », 2000 ; enquête départementale de la Seine Saint-Denis « Les violences sexuelles faites aux femmes au travail », 2007 ; Chiffres annuels de l'association européenne de lutte contre les violences faites aux femmes (AVFT) ; Ministère des droits des femmes, « Chiffres clés 2012 de l'égalité entre les femmes et les hommes », « Chiffres clés 2014 de l'égalité entre les femmes et les hommes ».

En 2010, un peu plus d'une femme sur quatre avait été victime, au cours des douze derniers mois, sur son lieu de travail, d'au moins une agression verbale, physique ou sexuelle.

Tableau 93 - Proportion de salariés victimes d'agressions dans le cadre de leur travail au cours des 12 derniers mois (en %)

	Femmes	Hommes
Au moins une agression	25,9	20,0
Agression verbale :	25,5	19,8
<i>De la part de collègues ou supérieurs</i>	11,7	10,2
<i>De la part du public</i>	17,8	12,9
<i>De la part du public parmi les salariés en contact avec le public</i>	20,3	17,1
Agression(s) physique(s) ou sexuelle(s)	1,9	1,9

Source : DARES, enquête Sumer, 2010.

Lecture : Dans les 12 derniers mois de l'année 2010, 25,9 % des femmes et 20 % des hommes salariés ont été victimes au moins d'une agression dans le cadre de leur travail.

L'enquête de référence de 2000 trace aussi le profil des victimes : des femmes jeunes (20-24 ans) et vulnérables, tant par leur passé que par l'emploi occupé ou le secteur d'activité.

Le rapport d'information du Sénat précise que « *le fait que certains secteurs soient restés pendant longtemps des bastions masculins [...] constitue un facteur propice à l'accroissement des atteintes contre les femmes* ».

Tableau 94 - Proportion de femmes ayant déclaré avoir subi des violences au travail au cours des 12 derniers mois selon l'âge (en %)

	20-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-59 ans	Ensemble
Insultes et menaces verbales	11,7	10,1	8,8	6,2	8,5
Pressions psychologiques	20,2	18,6	15,2	15,7	16,7
<i>dont harcèlement moral⁽¹⁾</i>	5,2	4,7	3,6	3,1	3,9
Destruction du travail, de l'outil de travail	3,6	2,8	2,3	1,3	2,2
Agressions physiques	0,6	0,6	0,6	0,5	0,6
Harcèlement sexuel	4,3	2,8	1,9	0,7	1,9

(1) Parmi les trois composantes de cet indice (brimades, critiques ou dénigrement, mise à l'écart)

Source : enquête Enveff, 2000.

Champ : ensemble des femmes de 20 à 59 ans ayant exercé une activité professionnelle au cours des 12 mois précédant l'enquête.

6.4.2 Données relatives aux armées étrangères

6.4.2.1 Suicides

Dans les principales armées étrangères, les taux de suicides sont très variables. On remarque toutefois que, dans les armées européennes étudiées, le taux de suicide au sein de la population militaire est moindre que dans la population générale, ce qui n'est pas le cas pour les armées nord-américaines.

Tableau 95 - Nombre de suicides et taux de suicide dans l'armée britannique

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Suicides (en et hors service)	20	22	12	10	10	15	7	15	15	5
Taux de suicides pour 100 000 militaires	9,7	10,9	6,1	5,2	5,4	8,0	3,7	8,0	8,3	2,9

Source : ministry of defence, defence statistics (health), national statistics notice, suicide and open verdict deaths in the UK regular armed forces 1984-2013, 27 mars 2014.

Nota : en 2010, le taux de suicide dans la société britannique était de 6,8 pour 100 000 habitants, celui des hommes de seulement 10,8 pour 100 000 (Source epp.eurostat.ec.europa.eu).

Le taux de suicide est globalement plus faible dans les armées britanniques que dans le reste de la société, à l'exception des jeunes de moins de 20 ans dans l'armée de terre, dont le taux de suicide a augmenté de 47 % entre 1984 et 2010.

Tableau 96 - Nombre de suicides et taux de suicide dans la Bundeswehr

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Suicides (en et hors service)	41	27	29	19	20	24	23	18	24	nd
<i>dont en OPEX</i>	3	0	2	2	0	1	0	0	1	1
Taux de suicides pour 100 000 militaires	15,5	10,7	11,6	7,6	8,1	9,6	10,0	8,5	11,8	nd

Source : Bundeswehr, « Tote und Verletzte seit Gründung der Bundeswehr », données disponibles sur le site www.bundeswehr.de.

Nota : en 2010, le taux de suicide global, hommes et femmes, dans la population allemande était de 11,8 pour 100 000 habitants, celui des hommes de 19 pour 100 000 (Source epp.eurostat.ec.europa.eu).

Le taux de suicide dans les armées américaines était relativement stable des années 1990 jusqu'en 2003, comparable à celui de l'ensemble de la société américaine, et de l'ordre de 10 pour 100 000 par an. Ce taux a fortement augmenté depuis et demeure désormais deux fois plus élevé que ce qu'il était avant les conflits en Irak et en Afghanistan.

Basées sur des études en cours de développement⁹², de nombreuses recommandations sont mises en œuvre afin de prévenir ces actes au sein de l'armée américaine.

Tableau 97 - Nombre de suicides et taux de suicide dans les forces armées américaines

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Suicides (en et hors service)	197	182	213	211	268	309	295	301	319	261
Taux de suicides pour 100 000 militaires	13,8	13,1	15,4	15,3	19,1	21,8	20,6	21,1	22,8	18,3

Source : Defense manpower data center et Department of Defence Suicide Event Report (DoDSEER), rapport annuel 2011, 2012 et 2013.

Champ : militaires d'active.

Nota : en 2008, dans la société américaine, le taux de suicide des 35-64 ans était de 19,2 pour 100 000. Il était de 17,6 en 2010 (source : Centers for Disease Control and Prevention n° 17 du 3 mai 2013).

6.4.2.2 Violences en service

D'après une enquête menée en 2006 par le ministère de la défense britannique, 25 % des femmes rapportent des comportements inadaptés à leur égard. Parmi celles-ci, une sur huit déclare avoir subi une agression sexuelle, une sur quatre envisage de quitter l'armée et 11 % présenteraient depuis leur agression des problèmes psychologiques.

⁹² Army Study to Assess Risk and Resilience in Service members, STARRS.

Tableau 98 - Nombre de dossiers étudiés par la commission des plaintes de l'armée britannique

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Harcèlement sexuel	9	22	22	1	1	2
Total des plaintes déposées, tous motifs confondus	134	264	285	262	330	386
% de plaintes relatives à du harcèlement sexuel	6,7	8,3	7,7	0,4	0,3	0,5

Source : rapport annuel de la commission des plaintes, éditions 2012 et 2013.

Une étude du centre des sciences sociales de la Bundeswehr publiée en janvier 2014⁹³ précise que le harcèlement sexuel revêt quatre formes : les remarques et plaisanteries à caractère sexuel, l'affichage d'images à caractère pornographique, les contacts physiques à connotation sexuelle ainsi que les contraintes sexuelles.

Il ressort de cette enquête que le harcèlement touche tous les militaires, hommes et femmes, mais à des degrés divers. 47 % des femmes militaires ont connu au moins une fois des remarques ou des plaisanteries à caractère sexuel contre 7 % des hommes. 3 % du personnel féminin a été victime d'une agression sexuelle ou d'un viol.

Tableau 99 - Proportion de militaires, hommes et femmes de la Bundeswehr, confrontée à du harcèlement sexuel (en %)

Avez-vous connu les formes de harcèlement suivantes...	Femmes		Hommes	
	Jamais	Au moins une fois	Jamais	Au moins une fois
Remarques ou plaisanterie à caractère sexuel	53	47	93	7
Affichage d'images à caractère pornographique	75	25	92	8
Contacts physiques à connotation sexuelle (épaules, poitrine, fesses, sexe)	75	24	96	3
Contraintes sexuelles	96	3	100	0 ⁽¹⁾

(1) Valeur statistiquement peu significative.

Source : « Truppenbild ohne Dame ? », Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr, janvier 2014, p. 51 à 53.

Champ : échantillon représentatif de 14 500 militaires de la Bundeswehr homes et femmes.

Commentaires : plusieurs études sur ce thème réalisées entre 1980 et 2000 au sein de la population allemande, de grandes entreprises ou des services publics montrent que la Bundeswehr se situe dans la moyenne nationale.

⁹³ « Truppenbild ohne Dame ? », Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr, janvier 2014, p. 49 à 60.

Tableau 100 - Les auteurs de harcèlement dans la Bundeswehr en 2011 (en %)

	Supérieur masculin	Supérieur féminin	Pair masculin	Pair féminin	Subalterne masculin	Subalterne féminin
Remarques ou plaisanteries à caractère sexuel						
Femme	89,0	52,5	89,6	64,5	87	52,9
Homme	11,0	47,5	10,4	35,5	13,0	47,1
Nombre de cas	907	99	981	152	517	119
Affichage d'images à caractère pornographique						
Femme	84,4	52,2	83,7	56,1	83,6	55,6
Homme	15,6	47,8	16,3	43,9	16,4	44,4
Nombre de cas	180	46	419	67	372	36
Contacts physiques à connotation sexuelle (épaules, poitrine, fesses, sexe)						
Femme	92,4	47,1	89,9	50,6	82,5	33,9
Homme	7,6	52,9	10,1	49,4	17,5	66,1
Nombre de cas	409	70	378	77	137	62
Contraintes sexuelles						
Femme	68,1	57,9	75,2	63,5	61,2	44,6
Homme	31,9	42,1	24,8	36,5	38,8	55,4
Nombre de cas	113	57	101	52	67	56

Source : « Truppenbild ohne Dame ? », Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr, janvier 2014, p. 54.

Champ : échantillon représentatif de 14 500 militaires de la Bundeswehr homes et femmes.

Lecture : en 2011, 907 affaires de remarques ou plaisanteries à caractère sexuel proférées par un supérieur hiérarchique ont fait l'objet d'un compte rendu. Dans 89 % des cas, la victime était une femme.

Tableau 101 - Nombre d'agressions sexuelles dénoncées par les victimes, hommes et femmes, dans les forces armées américaines

2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
1 700	2 374	2 947	2 688	2 908	3 230	3 158	3 192	3 374	5 061

Source : Department of Defense, SAPRO, « Sexual Assault in the Military Services », rapports annuels, éditions successives 2004 à 2013, (www.sapr.mil/index).

Champ : militaires d'active.

Dans les forces armées américaines et en 2013, le nombre de dénonciations a augmenté de 50 % par rapport à 2012. Le département américain contre les violences sexuelles explique cet accroissement par une plus grande confiance des victimes envers le système de recueil des dénonciations.

Tableau 102 - Suites pénales et disciplinaires pour les cas d'agression sexuelle dans les forces armées américaines

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre d'affaires faisant l'objet de sanctions	832	983	1 025	791	880	1 161
<i>dont poursuivis en cour martiale</i>	317	410	529	489	594	838
<i>dont peines correctionnalisées</i>	247	351	256	187	158	210
<i>dont mesures administratives</i>	268	222	242	115	128	113

Source : Department of Defense, SAPRO, « Sexual Assault in the Military Services », rapports annuels, éditions successives 2008 à 2013, site Internet : www.sapr.mil/index

Champ : militaires d'active.

En 2013, 71 % des cas d'agressions sexuelles font l'objet de poursuites contre 68 % en 2012 et seulement 30 % en 2007.

PARTIE 3 : ENVIRONNEMENT PERSONNEL

1 LOGEMENT ET HÉBERGEMENT

1.1 ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ

Parmi toutes les conséquences de la mobilité géographique sur les conditions de vie des militaires et de leur famille, le Haut Comité s'est attaché à observer son influence sur l'accèsion à la propriété.

Dans son premier rapport⁹⁴, il avait relevé que la proportion des militaires propriétaires de leur résidence principale était moindre (hors gendarmerie) que chez les autres agents publics, quelle que soit leur tranche d'âge (25 % de propriétaires parmi l'ensemble de la population militaire hors gendarmes contre 58,5 % parmi l'ensemble des agents publics). Il indiquait que la mobilité géographique contribuait à rendre l'accèsion des militaires (hors gendarmerie, ceux-ci étant soumis à des obligations spécifiques) à la propriété plus difficile et plus tardive.

D'autres enquêtes, publiées en 2007, 2010 et 2012 par le ministère de la défense (direction des ressources humaines), ont permis d'actualiser les données précédentes et fourni de nouveaux éclairages sur le lien entre mobilité et accèsion à la propriété. Ces constats ont été insérés dans le 6^e rapport⁹⁵ du haut Comité et ne sont pas repris ici.

Une enquête diffusée par la DRH-MD en mars 2014⁹⁶ montre que la proportion de militaires propriétaires de leur résidence principale s'est accrue entre 2001 et 2009 mais connaît depuis un fléchissement de 6 points. Ce taux varie aussi selon les tranches d'âge.

⁹⁴ Premier rapport du HCECM, p. 24. Source : Observatoire social de la défense, enquête famille 2001 - INSEE, enquête emploi 2000.

⁹⁵ « *Revue annuelle de la condition militaire 2012* », juin 2012, p. 178 à 181.

⁹⁶ Enquête de la DRH-MD « *Votre expérience de la mobilité géographique* », mars 2014, p.51.

Tableau 103 - Évolution de la proportion de militaires (hors gendarmerie) propriétaires de leur résidence principale

	Moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	Ensemble
2001	9,4 %	33,1 %	49,2 %	ns.	25 %
2009	14 %	35 %	54 %	72 %	35 %
2011	12 %	36 %	53 %	69 %	33 %
2012 (enquête votre expérience de la mobilité géographique)	18 %	27 %	40 %	49 %	29 %

Source : ministère de la défense DRH-MD, enquêtes « Les militaires et leur famille » (2001, 2009), « Le logement des militaires : constat et attentes » (2012) et « Votre expérience de la mobilité géographique » (2013).

Champ : tous militaires, hors gendarmerie pour les enquêtes 2001 à 2011. Pour 2012, les militaires interrogés sont ceux ayant été mutés avec changement de résidence en 2011.

Lecture : en 2012, 49 % des 50 ans et plus ayant été mutés ACR en 2011 sont propriétaires de leur résidence principale.

La même diminution est constatée dans le cas particulier des militaires en couple avec enfants : en 2014, 36 % sont propriétaires contre 47 % en 2012.

Le taux de militaires propriétaires ou accédant à la propriété de leur résidence principale reste, dans l'ensemble, bien inférieur à celui observé dans la population française. Cette situation s'explique en partie par la jeunesse du personnel militaire.

Tableau 104 - Évolution de la répartition par statut d'occupation du parc des résidences principales des militaires et de l'ensemble de la population française

	2001-2002	2009-2010	2011-2012
Propriétaires			
Militaires	25 %	35 %	33 %
Ensemble de la population française	56,1 %	57,6 %	57,7 %
Locataires			
Militaires	nd	nd	42 %
Ensemble de la population française	39,6 %	39,1 %	39,1 %
Autres			
Militaires (hébergé gratuitement)	nd	nd	25 %
Ensemble de la population française	4,3 %	3,3 %	3,1 %

Source : ministère de la défense DRH-MD, enquêtes « Les militaires et leur famille » (2001, 2009), « Le logement des militaires : constat et attentes » (2012) - INSEE et Soes, estimation du parc de logement, TEF édition 2014, p.85.

Champ : tous militaires, hors gendarmerie - population française.

1.2 LOGEMENT EN RÉGION ILE-DE-FRANCE

L'importance du lieu d'affectation sur la qualité de vie des militaires et leur épanouissement est une évidence. À cet égard, les particularités de certaines régions fortement urbanisées comme l'Ile-de-France peuvent entraîner des difficultés qui n'existent pas, ou alors à un moindre degré, dans les territoires moins densément peuplés. 75 % des militaires estiment ainsi qu'une affectation en région parisienne complique la façon de vivre la mobilité⁹⁷.

Les difficultés immobilières bien connus dans cette région et déjà évoquées dans le 8^e rapport du Haut Comité, n'épargnent pas les militaires (loyers élevés, surfaces limitées, offre restreinte).

Le parc immobilier du ministère de la défense ne permet pas de satisfaire toutes les demandes de logement ou de relogement du personnel affecté en région Ile-de-France, même si une amélioration se fait jour ces dernières années.

Tableau 105 - Évolution de l'offre et de la demande de logements défense en région Ile-de-France de 2007 à 2012

	2007	2008	2011	2012
Logements disponibles	2 512	2 308	2 449	2 367
Demandes de logement défense	1 482	1 619	1 549	1 527
Demandes de relogement	1 767	1 611	1 307	1 260
Total des demandes	3 249	3 230	2 856	2 787
Différentiel	- 737	- 922	- 407	- 420

Source : rapport d'activité du bureau du logement en région Ile-de-France, éditions 2008 p. 5-6 et 2012 p. 7 et 9.

Champ : dossiers déposés par les ayants-droit pour l'obtention d'un logement du parc défense - logements du parc d'inventaire réellement disponibles (congés, reprise défense, création).

1.3 HÉBERGEMENT⁹⁸

Lorsque le statut du personnel le prévoit (militaires du rang) ou que les circonstances y incitent sans que cette possibilité constitue un droit (célibataires géographiques), le militaire peut disposer d'un hébergement à titre gratuit, non fiscalisé⁹⁹. Toutefois, le paiement de prestations accessoires (eau, électricité, ménage, draps, etc.) peut être demandé à l'occupant.

⁹⁷ Enquête de la DRH-MD « Votre expérience de la mobilité géographique », mars 2014, p.81-82.

⁹⁸ L'hébergement qui se distingue du logement, vise à mettre à la disposition d'un militaire, de façon temporaire et dès lors qu'il satisfait à certains critères, une chambre dans une enceinte militaire. L'hébergement ne permet pas, par définition, d'accueillir une famille, un pacsé, un concubin ou un conjoint.

⁹⁹ Exonération de la taxe d'habitation, de la contribution à l'audiovisuel public pour les télévisions, des taxes et redevances d'enlèvement des ordures ménagères.

En fonction des sites, les quotes-parts demandées aux célibataires géographiques hébergés à titre gratuit varient entre 20 et 95 €¹⁰⁰.

Tableau 106 - Montants des quotes-parts à charge des militaires ayants-droit et éligibles à l'hébergement en fonction des sites terre, marine et air

	Sites Terre	Sites Marine	Sites Air
Montant de la quote-part	20 € à 45 € 30 € en moyenne	20 € en moyenne	32 € à 95 €

Source : DRHAT/BCPEH.

La nature interarmées des bases de défense, la cession et la réorganisation - passées et futures - d'emprises immobilières parisiennes dans lesquelles étaient ou sont hébergés de nombreux sous-officiers, officiers mariniers et célibataires géographiques posent la question, d'une part, de l'harmonisation en interarmées des prestations accessoires demandées, d'autre part, de l'hébergement des militaires dans une zone géographique déjà sous tension¹⁰¹.

RECOMMANDATION

Le Haut Comité maintient les recommandations mentionnées dans ses précédents rapports visant à faire bénéficier tout militaire muté, quelle que soit sa situation de famille, d'une aide au logement.

En outre, comme il l'évoque dans son 8^e rapport sur l'administration des militaires, le Haut Comité recommande qu'une attention particulière soit portée à la qualité et à l'entretien courant des infrastructures d'hébergement, au bon dimensionnement du parc et à l'harmonisation des règles de calcul du montant des prestations accessoires, notamment en région Ile-de-France.

¹⁰⁰ Cf. paragraphe 3.5 de la partie 2 du présent rapport.

¹⁰¹ Source : TTU online, « Les à-côtés de Balard », 3 avril 2014.

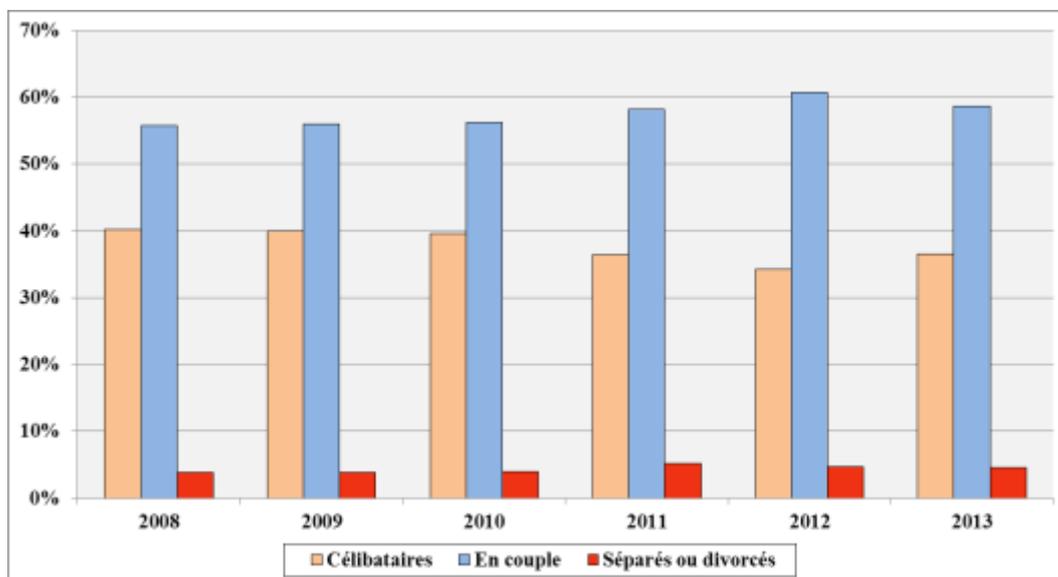
2 FAMILLE

2.1 ÉTAT-CIVIL DES MILITAIRES

2.1.1 Généralités

Si, en 2013, on dénombrait au sein de la population française 45,4 % de mariés, 39,1 % de célibataires, 8 % de divorcés et 7,5 % de veufs¹⁰², on comptait, la même année et au sein de la population militaire, 42,2 % de mariés, 36,7 % de célibataires, 11,5 % de pacsés et 3,7 % de divorcés, soit des proportions tout à fait comparables.

Graphique 53 - Évolution de la situation matrimoniale des militaires au sein des forces armées et des services

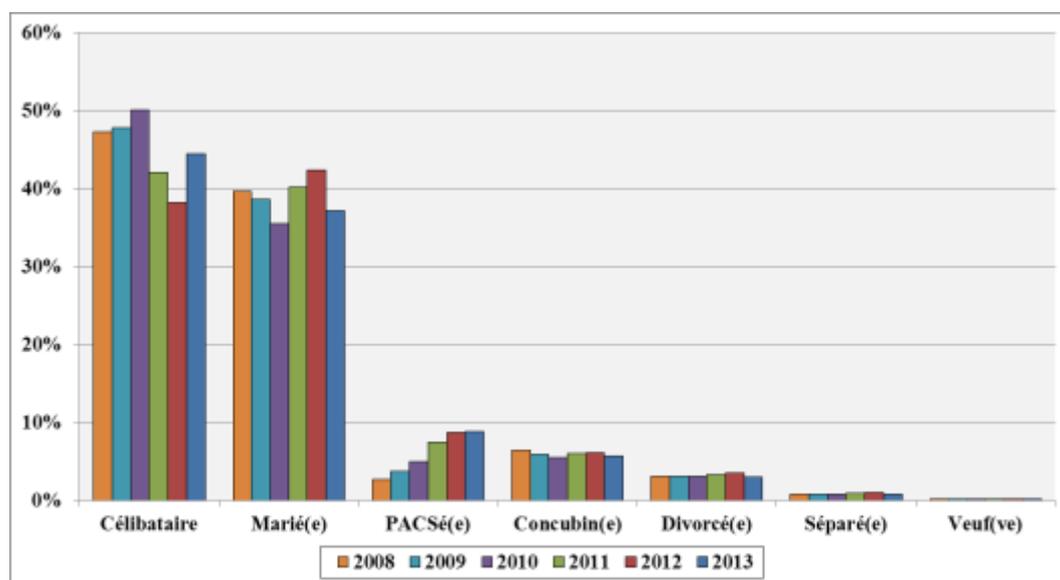


Source : réponse des armées à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : 2008, hors service de santé des armées, 2009, hors service de santé des armées et délégation général de l'armement.

¹⁰² INSEE, Vie en couple, 2014.

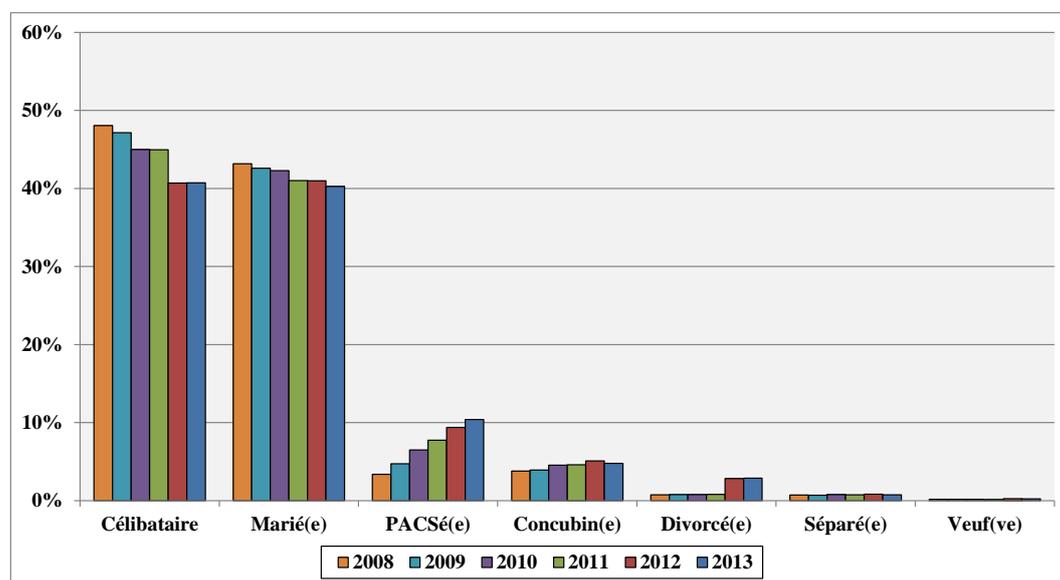
Graphique 54 - Évolution de la situation matrimoniale des militaires de l'armée de terre de 2008 à 2013



Source : réponse des armées à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang de l'armée de terre.

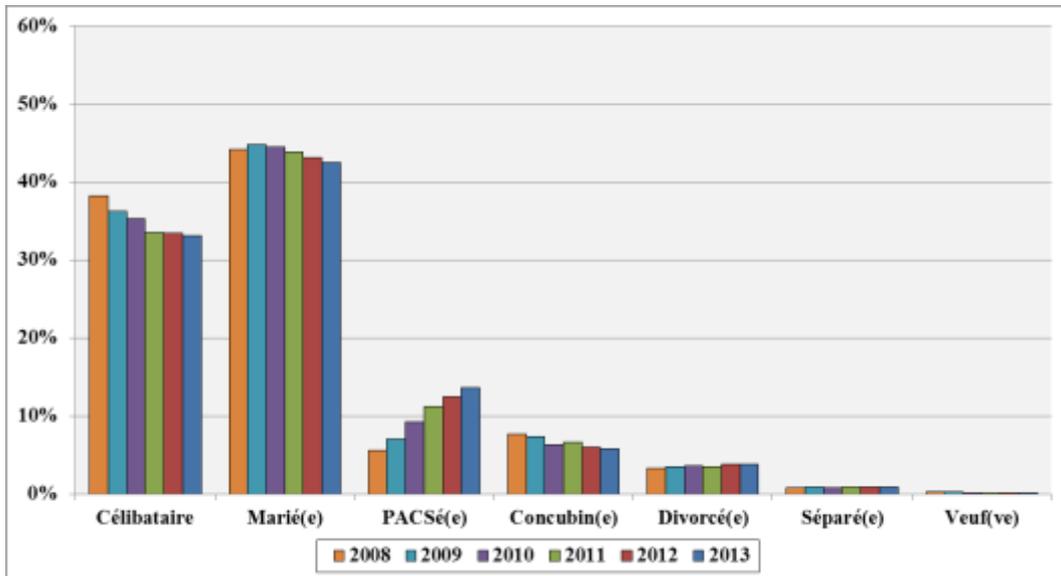
Graphique 55 - Évolution de la situation matrimoniale des militaires de la marine de 2008 à 2013



Source : réponse des armées à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : officiers, officiers mariniers et équipages de la marine.

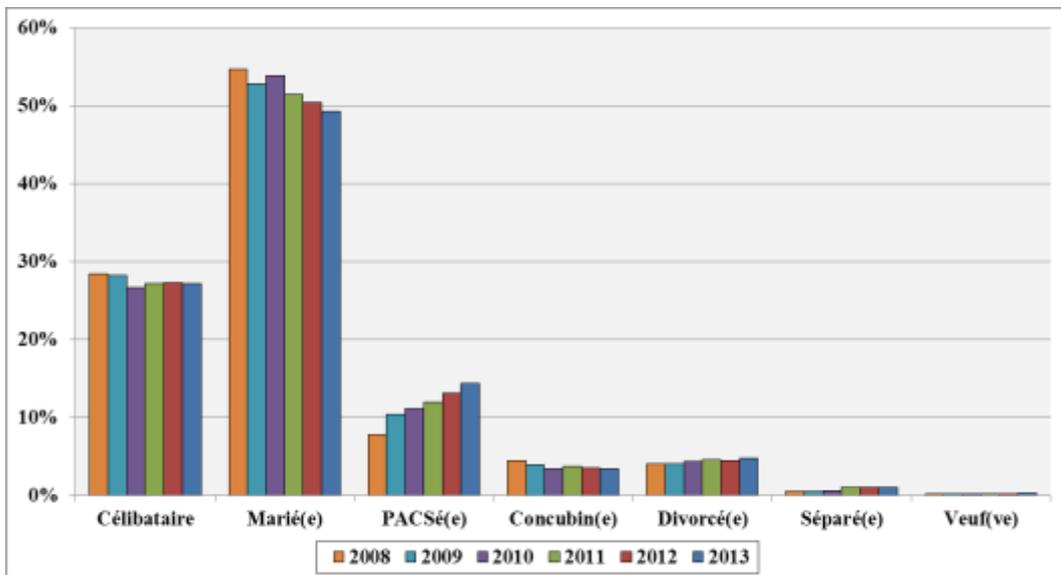
Graphique 56 - Évolution de la situation matrimoniale des militaires de l'armée de l'air de 2008 à 2013



Source : réponse des armées à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang de l'armée de l'air.

Graphique 57 - Évolution de la situation matrimoniale des militaires de la gendarmerie de 2008 à 2013



Source : réponse des armées à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : officiers, sous-officiers et volontaires de la gendarmerie.

Le Haut Comité reste attentif aux militaires pacsés et divorcés. Il considère notamment que les premiers doivent pouvoir bénéficier des mêmes aides au logement que les militaires mariés. Dans le cas des militaires divorcés, il souligne, d'une part l'importance du respect des règles d'attribution en matière de logement (cas des gardes alternées ou des droits de visite), d'autre part, l'attention à

apporter à leur mutation - sans pour autant exercer de favoritisme - afin de préserver l'intérêt des enfants.

2.1.2 Mariages et PACS

La proportion de militaires mariés diminue sensiblement sur la période 2006 à 2013. Cette tendance suit globalement celle de la population française.

La part des militaires pacsés augmente régulièrement. En 2013, pour quatre militaires mariés on comptait un militaire pacsé, contre neuf militaires mariés pour un militaire pacsé en 2008.

Dans son bilan démographique de 2013¹⁰³, l'INSEE comptabilise trois mariages pour deux Pacs.

Tableau 107 - Évolution de la part de militaires mariés par rapport aux militaires pacsés

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Forces armées⁽¹⁾	9,6	6,9	5,7	5,2	4,2	3,7
Terre, marine, air	11,9	8,7	6,2	5,9	4,3	3,8

(1) Forces armées et service. 2008, hors service de santé des armées, 2009, hors service de santé des armées et délégation générale de l'armement.

Lecture : en 2013 au sein des armées de terre, de la marine et de l'armée de l'air, pour près de 4 militaires mariés, on compte 1 militaire PACSé.

Tableau 108 - Évolution de la proportion de militaires pacsés et mariés (en %)

		2008	2009	2010	2011	2012	2013
Mariés	Forces armées⁽¹⁾	45,4	44,3	43,8	44,5	45,1	42,2
	Terre, marine, air	41,8	40,8	39,0	41,2	42,3	38,9
Pacsés	Forces armées⁽¹⁾	4,7	6,4	7,7	8,5	10,7	11,5
	Terre, marine, air	3,5	4,7	6,3	7,0	8,0	10,2

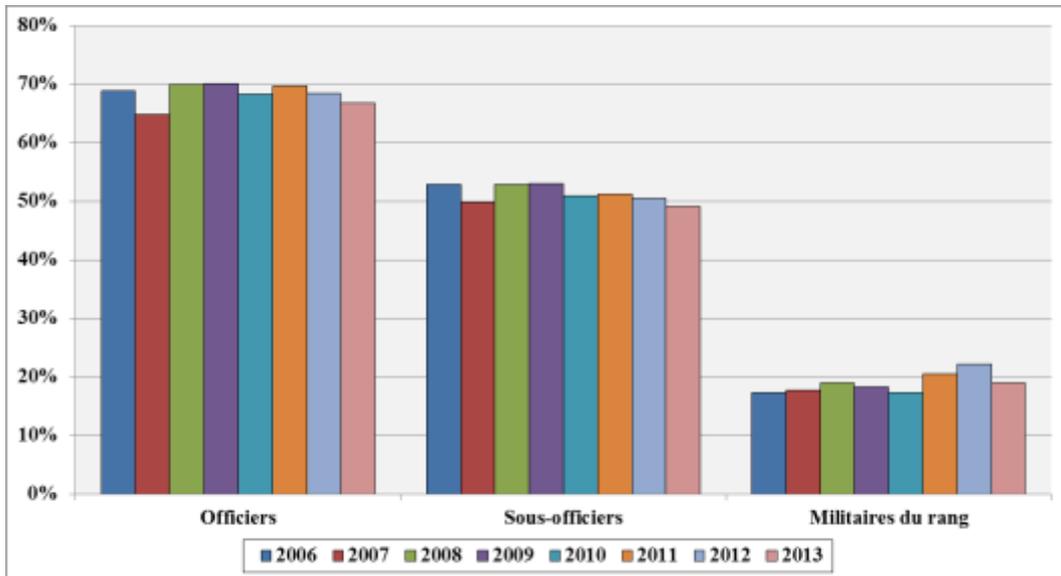
(1) 2008, hors service de santé des armées, 2009, hors service de santé des armées et délégation générale de l'armement.

Source : réponse des armées à un questionnaire du Haut Comité.

Rapporté à l'effectif de chaque catégorie de personnel, on constate que les officiers de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air sont davantage mariés que les sous-officiers et les militaires du rang de ces armées.

¹⁰³ « Bilan démographique 2013 », INSEE première n° 1482, janvier 2014.

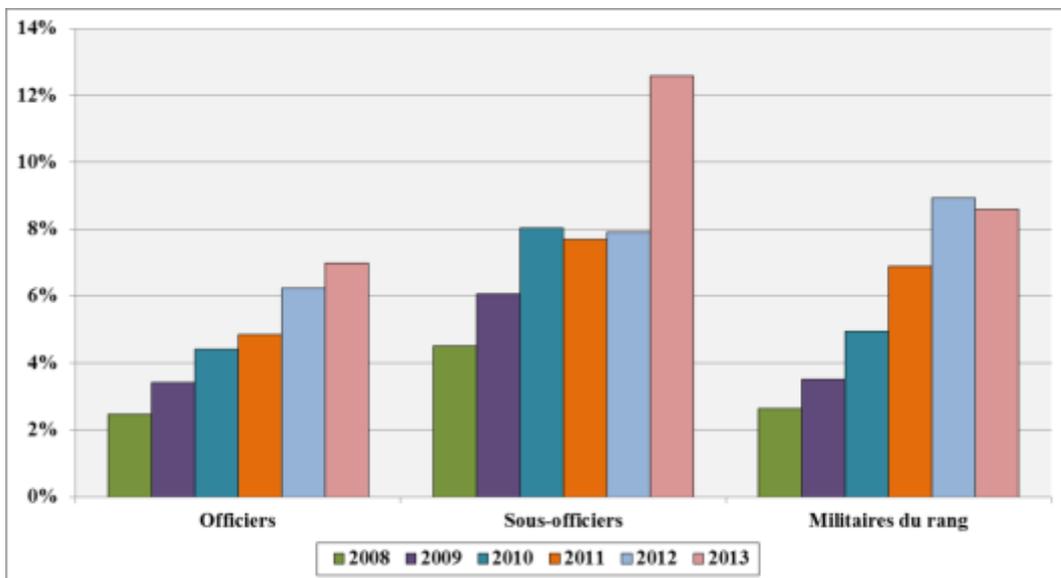
Graphique 58 - Évolution du taux de militaires mariés par catégorie de personnel entre 2006 et 2013



Source : réponse des armées à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : terre, marine, air.

Graphique 59 - Évolution du taux de militaires pacsés par catégorie de personnel entre 2006 et 2013



Source : réponse des armées à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : terre, marine, air.

2.1.3 Endogamie

Une enquête de la DGAFP de 2011 sur « l'accompagnement des familles de militaires partis en missions extérieures » dénombre 16 % de couples de militaires. Cette proportion varie selon l'armée ou le service, allant de 10 % dans la marine à près de 25 % dans le service de santé des armées.

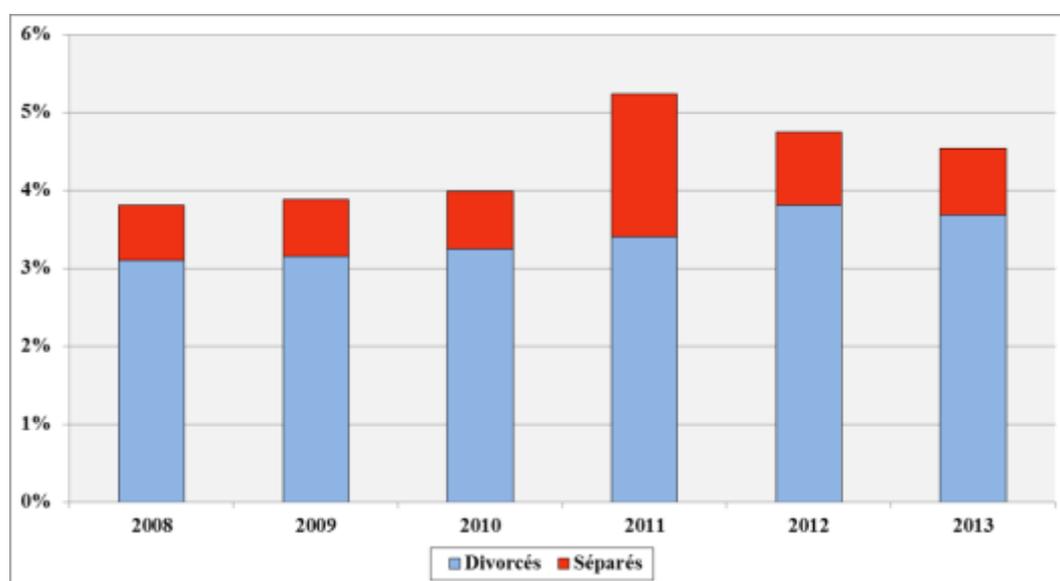
Dans la gendarmerie, parmi les couples, 5 % sont des couples de militaires et 18 % des femmes gendarmes vivent en couple avec un militaire.

La situation des couples militaires n'est en outre pas sans poser de problème en termes de gestion de carrière.

2.1.4 Divorces et séparations

La part des divorces et des séparations, en légère hausse de 2008 à 2010, a connu un pic en 2011 (5,2 %). Depuis 2012, ce taux fléchit légèrement passant de 4,7 % en 2012 à 4,5 % en 2013.

Graphique 60 - Évolution du taux de militaires des forces armées et des services divorcés et séparés

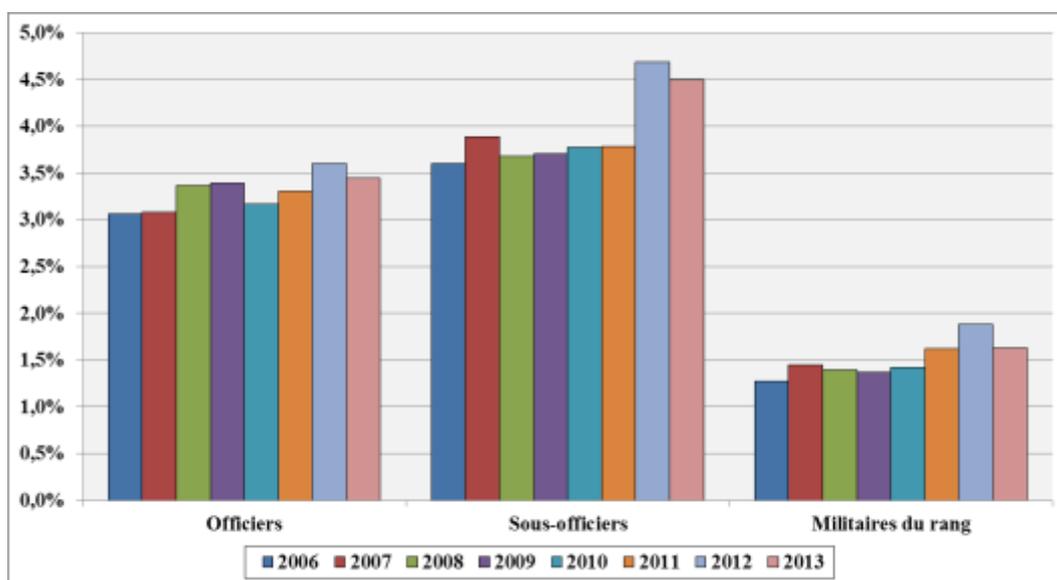


Source : réponse des armées à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : 2008, hors service de santé des armées, 2009, hors service de santé des armées et armement. Forces armées et services de 2010 à 2013.

Pour les trois armées, la proportion de divorcés augmente pour toutes les catégories de personnel. Le nombre de divorcés chez les sous-officiers connaît une hausse passant de 3,79 % en 2011 à 4,69 % en 2012 et 4,50 % en 2013. Cette hausse s'observe également mais de façon moins marquée chez les officiers et les militaires du rang.

Graphique 61 - Évolution du taux de militaires des armées de terre, marine et air divorcés, par catégorie de personnel



Source : réponse des armées à un questionnaire du Haut Comité.

Champ : terre, marine, air.

La tendance à la hausse du nombre des divorces s'observe également au sein de la population française. Les taux y sont supérieurs à ceux observés au sein des armées.

Tableau 109 - Évolution du taux de divorcés au sein de la population française de plus de 15 ans

2009	2010	2011	2012	2013
7,3 %	7,5 %	7,6 %	7,8 %	8,0 %

Source : INSEE, Vie en couple, 2014.

Champ : population de France hors Mayotte, au 1^{er} janvier.

2.2 EMPLOI DES CONJOINTS

Le Haut Comité a relevé dans son 6^e rapport¹⁰⁴ quelques points saillants sur le profil sociodémographique et sur la situation d'activité des conjoints de militaires, en s'appuyant sur les résultats de l'étude « *Les militaires et leur famille* » conduite par la DRH-MD en 2009. Ils ne sont pas repris dans cette partie de la revue annuelle. Cette problématique est développée dans la première partie du 7^e rapport du Haut Comité à laquelle il convient de se reporter (annexe Femmes et hommes - Regard sur la parité - *Enquête INSEE Référence 2012*).

Le ministère de la défense poursuit son action dynamique au profit des conjoints de militaires qui souhaitent retrouver un emploi. Cet accompagnement soutenu se traduit par une amélioration du nombre de placements, comme l'indiquent les tableaux ci-après.

¹⁰⁴ 6^e rapport du HCECM sur la condition des militaires du rang engagés, p. 184 à 187.

2.2.1 Conjoint non fonctionnaires

En 2013, le taux de reclassement des conjoints non fonctionnaires s'élève à 52 %. Les 48 conseillers accompagnement à l'emploi des conjoints ont accompagné 5 532 conjoints et en ont placé 2 809, soit 109 de plus qu'en 2012.

Pour les reclassements en entreprise, la proportion de contrats à durée indéterminée est de 39,5 % (34,5 % en 2012), celle de contrats à durée déterminée 54,3 % (58,3 % en 2012) et celle de l'intérim à 11,9 % (6,9 % en 2012).

Tableau 110 - Accompagnement et placement des conjoints non fonctionnaires de militaires

	Nombre de conjoints accompagnés	Nombre de placements	soit
2009	4 052	1 767	43,6 %
2010	4 058	1 895	46,7 %
2011	4 003	1 907	47,6 %
2012	5 876	2 700	46,0 %
2013	5 532	2 809	50,8 %

Source : ministère de la défense/DRH-MD, bilan reconversion (éditions successives).

Tableau 111 - Nature du placement des conjoints non fonctionnaires de militaires

	Contrat à durée indéterminée	Contrat à durée déterminée	Intérim	Création d'entreprise	Fonction publique
2009	531	1 098	138	-	-
2010	581	1 146	168	-	-
2011	622	1 009	126	9	141
2012	827	1 396	167	4	306
2013	869	1 347	176	10	407

Source : ministère de la défense/DRH-MD, bilan reconversion (éditions successives).

2.2.2 Conjoint fonctionnaires

En 2013, 207 conjoints de militaires souhaitant une mobilité dans la fonction publique d'État ont été pris en charge par le ministère de la défense, contre 216 en 2012 et 251 en 2011. 50,3 % ont obtenu satisfaction (57 % en 2012 et 60 % en 2011).

Outre celui en charge de l'éducation nationale, les ministères de l'intérieur, de l'économie, de la justice, de l'écologie et de l'agriculture ont été les plus représentés.

Le ministère de l'éducation nationale effectue un véritable effort pour donner satisfaction au ministère de la défense. En 2013, sur 149 demandes d'affectations déposées, 70 ont reçu une réponse favorable.

Tableau 112 - Accompagnement des conjoints fonctionnaires de militaires

	Nombre de conjoints suivis	Nombre de réponses favorables	soit
2009	241	63	26 %
2010	329	159	48 %
2011	251	149	59 %
2012	216	123	57 %
2013	189 ⁽¹⁾	95	50 %

(1) A ces 189 personnes, il convient d'ajouter le cas de 18 professeurs demandant une mobilité intra académique, soit un total de 207 conjoints.

Source : ministère de la défense/DRH-MD, bilan reconversion (éditions successives).

2.3 GARDE ET SCOLARITÉ DES ENFANTS

Les recommandations formulées par le Haut Comité dans ses rapports de 2008¹⁰⁵ et 2011¹⁰⁶ restent d'actualité. Les efforts en matière de garde et de scolarité des enfants, en et hors métropole ou lorsque le militaire est en OPEX, doivent être poursuivis afin d'aboutir à des résultats perceptibles par le personnel militaires.

Des entretiens réalisés lors du 8^e rapport sur l'administration des militaires, il ressort que les avancées apportées par le dispositif des chèques emploi-service universels (CESU) pour soutenir la famille dont le conjoint militaire est en opérations est très apprécié. Cependant, ce dispositif mériterait davantage de flexibilité et de rapidité dans ses modalités pratiques d'attribution et d'être mieux ciblé sur les gardes d'enfants.

Enfin, le Haut Comité souligne que les prestations de l'IGeSA, qui paie notamment une partie des gardes d'enfants les mercredis et des colonies de vacances, avec effet rétroactif sur 6 mois, restent insuffisamment connues et pourraient de faire l'objet d'une meilleure publicité.

Plus largement, le Haut Comité maintient sa recommandation de replacer les mesures de soutien aux familles, notamment en matière de logement, d'emploi des conjoints, de garde et de scolarisation des enfants, au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société.

2.4 CONGES LIES A LA FAMILLE

2.4.1 Congés de paternité

Le congé de paternité est prévu à l'article L4138-4 du code de la défense.

Aux trois jours accordés par le code de la défense en cas de naissance au sein du foyer du militaire (R4138-26), s'ajoutent onze jours consécutifs (ou dix-huit jours en cas de naissances multiples) qui doivent être pris dans un délai de quatre mois à compter de la naissance.

¹⁰⁵ 2^e rapport du HCECM sur la mobilité, p.77.

¹⁰⁶ 5^e rapport du HCECM sur la condition des militaires servant hors métropole, p.57 et 79.

En 2013, 11 090 congés de paternité ont été accordés aux militaires dont 1 024 à des officiers, 6 572 à des sous-officiers et 3 494 à des militaires du rang. 12 026 avaient été accordés en 2012.

Tableau 113 - Nombre de congés de paternité accordés en 2013

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Terre	534	1 734	2 643
Marine	nc	836	125
Air	271	1 018	597
Gendarmerie	143	2 935	101
Santé	35	35	0
Essences	8	14	28
Armement	8	/	/
Commissariat	25	/	/
Ensemble	1 024	6 572	3 494

Source : réponses des forces armées et services à un questionnaire du Haut Comité.

2.4.2 Congés parentaux

Le congé parental est prévu par l'article L4138-14 du code de la défense et permet, après chaque naissance ou chaque adoption, au père ou à la mère, de cesser sur sa demande son activité jusqu'aux trois ans de l'enfant par périodes de six mois renouvelables.

Dans cette situation, le militaire acquiert le droit à la retraite et conserve ses droits à l'avancement d'échelon, déduits de moitié. À l'expiration du congé, il est réintégré de plein droit dans son corps d'origine.

En 2013, 1 489 congés parentaux ont été accordés à des militaires hommes et femmes contre 1 491 en 2012.

Sur le seul périmètre des forces armées, 90,4 % des congés parentaux de 2013 ont été octroyés à des femmes.

Tableau 114 - Nombre de congés parentaux accordés en 2013

	Officiers			Sous-officiers			Militaires du rang		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Terre	5	52	57	19	160	179	33	305	338
Marine	2	4	6	13	69	82	2	23	25
Air	0	24	24	24	187	211	15	206	221
Gendarmerie	0	2	2	8	90	98	0	22	22
Santé	nd	nd	28	nd	nd	182	nd	nd	3
Essences	0	1	1	0	0	0	1	2	3
Armement	0	2	2	/	/	/	/	/	/
Commissariat	1	4	5	/	/	/	/	/	/
Ensemble			125			752			612

Source : réponses des forces armées et services à un questionnaire du Haut Comité.

D'après une étude de l'INSEE¹⁰⁷ publiée en juin 2013 et réalisée sur un panel représentatif de 3 028 parents, 98 % des pères et 72 % des mères n'ont pas pris de congé parental à temps plein.

Les hommes interrogés qui n'ont pas souhaité prendre un tel congé à temps plein évoquent dans 30 % des cas les risques d'un effet défavorable sur leur travail ou leur carrière.

39 % des mères excluent quant à elles ce type de congé car il n'est pas suffisamment rémunérateur.

¹⁰⁷ INSEE première n° 1454, *Après une naissance, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux*, juin 2013.

3 ACTION SOCIALE

3.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE

La politique sociale du ministère de la défense s'adresse à tous ses ressortissants, civils ou militaires. Dans son 7^e rapport, le Haut Comité n'a pas souhaité désolidariser les actions conduites au profit de ces deux catégories de personnels, afin d'établir une situation propre aux personnels militaires. Les données qui suivent concernent donc l'ensemble des ressortissants du ministère.

Le budget de l'action sociale du ministère de la défense, en expansion sur la période 2007 à 2011 de 18,5 M€ décroît depuis pour atteindre 188,6 M€ en 2013 soit une diminution de 16,4 M€ en deux ans.

Tableau 115 - Évolution du budget consacré à l'action sociale

2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
186,5 M€	183,1 M€	184,1 M€	193,5 M€	205 M€	203,3 M€	188,6 M€

Source : DRH-MD, bilan social (éditions successives).

Les actions engagées depuis plusieurs années ont visé en priorité l'aide à la petite enfance (augmentation des capacités d'accueil des enfants en bas âge et des prestations pour la garde d'enfants pendant les horaires atypiques), le soutien des militaires en opérations extérieures et de leurs familles (soutien psychologique, soutien des blessés).

L'action sociale de la défense a la volonté d'accompagner en priorité les ressortissants se trouvant dans une situation personnelle difficile. Complémentaire du régime social général et de l'action sociale interministérielle, elle intervient dans trois domaines principaux :

- le soutien à la vie professionnelle ;
- le soutien à la vie personnelle et familiale ;
- les vacances et les loisirs.

3.2 SOUTIEN À LA VIE PROFESSIONNELLE

3.2.1 Les prestations

Tableau 116 - Évolution du budget consacré aux principales prestations de soutien à la vie professionnelle

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Aide à la restauration près du lieu de travail	9,8 M€	9,5 M€	8,2 M€	6,6 M€	6,2 M€	7,0 M€	6,1 M€
Aide liée à la reconnaissance d'une affectation	0,5 M€	0,4 M€	0,5 M€	0,5 M€	0,7 M€	0,4 M€	0,3 M€
Actions sociales communautaires et culturelles	5,2 M€	5,0 M€	4,6 M€	4,6 M€	4,0 M€	3,9 M€	4,0 M€
Allocation pour l'amélioration du cadre de vie en enceinte militaire	0,7 M€	0,7 M€	0,6 M€	0,2 M€	0,2 M€	0,2 M€	0,2 M€
Subventions aux associations	1,8 M€	1,4 M€	1,4 M€	1,4 M€	1,4 M€	1,4 M€	1,1 M€
Aide à l'emploi des handicapés (aménagement de postes)	69,6 K€	168,5 K€	365,2 K€	323,7 K€	357,6 K€	420,0 K€	430,0 K€

Source : DRH-MD, bilan social (éditions successives).

3.2.2 Les prêts au logement

Ces prêts sont destinés soit à l'acquisition d'un logement soit au financement de travaux.

Tableau 117 - Évolution des prêts consacrés à l'acquisition d'un logement ou au financement de travaux

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre de prêts accordés (accession et travaux)	3 493	3 563	3 566	3 328	2 911	2 595	2 118
Montant moyen d'un prêt	10 252 €	10 241 €	10 267 €	10 469 €	10 443 €	10 483 €	10 367 €
Montant total versé	35,8 M€	36,5 M€	36,6 M€	34,8 M€	30,4 M€	27,2 M€	22,0 M€

Source : DRH-MD, bilan social (éditions successives).

3.3 SOUTIEN À LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE

3.3.1 Les secours et les aides

Tableau 118 - Évolution des secours et des aides accordés

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Secours	9,9 M€	8,8 M€	9,3 M€	8,9 M€	9,0 M€	8,8 M€	7,7 M€
Aide familiale et ménagère à domicile	nc	1,3 M€	1,7 M€	2,4 M€	1,4 M€	1,3 M€	1,1 M€
Prestation éducation	2,7 M€	2,5 M€	3,5 M€	3,3 M€	3,5 M€	3,1 M€	3,1 M€
Allocations aux parents d'enfants handicapés et étudiants infirmes	4,2 M€	4,4 M€	4,5 M€	4,7 M€	4,8 M€	4,9 M€	5,6 M€
Chèque emploi-service universel défense (CESU)	nc	nc	nc	nc	2,9 M€	2,4 M€	2,6 M€
Prestation pour la garde d'enfants pendant des horaires atypiques	1,45 M€	1,7 M€	1,2 M€	0,9 M€	1,0 M€	0,3 M€	0,2 M€
Crèches - Haltes garderies	9,0 M€	8,8 M€	8,3 M€	8,8 M€	10,5 M€	13,0 M€	12,9 M€

Source : DRH-MD, bilan social (éditions successives).

3.3.2 Les prêts

Les prêts personnels

Destinés à apporter un soutien financier ponctuel, ils sont attribués aux personnels en activité, sans justification de leur utilisation. La durée de remboursement est choisie par l'utilisateur sans pouvoir excéder vingt-quatre mensualités.

Tableau 119 - Évolution des prêts personnels accordés

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre de prêts personnels	4 794	4 453	4 159	3 681	3 845	3 599	3 360
Montant moyen d'un prêt	930 €	933 €	933 €	934 €	1 110 €	1 101 €	1 107 €
Montant total versé	4,5 M€	4,2 M€	3,9 M€	3,4 M€	4,3 M€	4,0 M€	4,0 M€

Source : DRH-MD, bilan social (éditions successives).

Les prêts sociaux

Attribués aux ressortissants qui doivent faire face à des situations urgentes et exceptionnelles, les prêts sociaux sont consentis après évaluation de la situation sociale pratiquée par un assistant de service social.

Tableau 120 - Évolution des prêts sociaux accordés

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre de prêts sociaux	991	869	811	758	687	563	489
Montant moyen d'un prêt	4 111 €	4 008 €	4 014 €	4 447 €	4 406 €	4 494 €	4 734 €
Montant total versé	4,1 M€	3,5 M€	3,3 M€	3,4 M€	3,0 M€	3,0 M€	2,3 M€

Source : DRH-MD, bilan social (éditions successives).

Les prêts « mobilité »

Le prêt « mobilité » est destiné à accompagner le changement de situation personnelle et familiale lié à une sujétion professionnelle d'un ressortissant, en particulier la mutation.

Tableau 121 - Évolution des prêts « mobilité » accordés

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Nombre de prêts « mobilité »	791	587	598	458	208	103	102
Montant moyen d'un prêt	1 885 €	1 906 €	1 887 €	1 872 €	1 748 €	1 708 €	1 647 €
Montant total versé	1,50 M€	1,12 M€	1,13 M€	0,86 M€	0,36 M€	0,20 M€	0,20 M€

Source : DRH-MD, bilan social (éditions successives).

Il convient de souligner le paradoxe entre la forte baisse, sur la période 2007-2013, du montant et surtout du nombre des prêts « mobilité » et l'évolution, sur la même période, du taux de mobilité géographique des militaires. Ce constat conduit le Haut Comité à s'interroger sur les moyens consacrés à l'accompagnement de la mobilité.

3.4 VACANCES ET LOISIRS

En 2013, 22 M€ ont été consacrés à des aides aux vacances et aux loisirs dont 19 M€ ont été reversés sous forme de subventions à l'IGeSA. Celles-ci permettent d'accorder aux ressortissants de la défense des réductions tarifaires calculées en fonction de leur quotient familial.

Tableau 122 - Évolution des aides aux vacances et aux loisirs

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Montant total	16,2 M€	20,0 M€	24,7 M€	20,4 M€	22,5 M€	23,1 M€	22,0 M€
Nombre de personnes accueillies	86 753	86 008	82 769	83 071	84 108	82 350	88 106

Source : DRH-MD, bilan social (éditions successives).

**ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES OU RÉGLEMENTAIRES
SURVENUES DEPUIS LE SEPTIÈME RAPPORT
ET SUSCEPTIBLES D’AFFECTER
LA CONDITION MILITAIRE**

ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES OU RÉGLEMENTAIRES SURVENUES DEPUIS LE SEPTIÈME RAPPORT ET SUSCEPTIBLES D'AFPECTER LA CONDITION MILITAIRE

Loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013 relative à la programmation militaire pour les années 2014 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense et la sécurité nationale.

Décret n° 2013-1308 du 27 décembre 2013 pris pour l'application de l'article 38 de la loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013 relative à la programmation militaire pour les années 2014 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense et la sécurité nationale.

Ce décret détermine, pour chaque catégorie de militaires en position d'activité, les conditions d'attribution ainsi que les modalités de calcul, de versement et, le cas échéant, de remboursement du pécule d'incitation au départ des militaires institué par l'article 38 de la loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013 relative à la programmation militaire pour les années 2014 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense et la sécurité nationale.

Décret n° 2014-714 du 26 juin 2014 modifiant le décret n° 2013-1308 du 27 décembre 2013 pris pour l'application de l'article 38 de la loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013 relative à la programmation militaire pour les années 2014 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense et la sécurité nationale.

Ce décret modifie certaines modalités d'attribution du pécule modulable d'incitation au départ des militaires, en portant notamment la durée minimale de service des officiers de carrière éligibles à ce pécule de quinze ans à dix-huit ans.

Décret n° 2014-713 du 26 juin 2014 pris pour l'application de l'article 37 de la loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013 relative à la programmation militaire pour les années 2014 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense et la sécurité nationale.

Ce décret précise les modalités selon lesquelles, jusqu'au 31 décembre 2019, les officiers généraux, les officiers supérieurs, les capitaines ou officiers d'un grade équivalent, les lieutenants ou officiers d'un grade équivalent, les adjudants-chefs ou maîtres principaux, les adjudants ou premiers maîtres, les sergents chefs ou maîtres, les sergents ou seconds maîtres, les militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées, pourront être promus au grade supérieur en application de l'article 37 de la loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013 relative à la programmation militaire pour les années 2014 à 2019.

Statuts

[Décret n° 2013-1071 du 27 novembre 2013 modifiant le décret n° 2008-942 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des ingénieurs militaires des essences.](#)

Ce décret modifie le recrutement dans le corps des ingénieurs militaires des essences au grade d'ingénieur principal. Les concours sur épreuves seront désormais ouverts aux seuls officiers détenteurs d'un diplôme d'ingénieur et les concours sur titres aux ingénieurs qui soit ont réussi la scolarité d'une grande école militaire, soit sont titulaires d'un diplôme d'ingénieur figurant sur une liste arrêtée par le ministre de la défense. Le stage de formation des futurs ingénieurs militaires des essences sera dorénavant d'une seule année. En outre, et dans le cadre de la complémentarité des corps d'officiers du service des essences des armées, le décret offre aux officiers du corps technique et administratif une voie d'accès spécifique au corps des ingénieurs militaires des essences, corps de deuxième partie de carrière.

Par ailleurs, il ajoute le grade d'ingénieur général hors classe dans la hiérarchie des grades correspondant au rang et appellation de général de corps d'armée.

[Décret n° 2014-342 du 14 mars 2014 modifiant le décret n° 2002-1490 du 20 décembre 2002 fixant le statut des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées et le décret n° 2008-959 du 12 septembre 2008 relatif aux militaires commissionnés.](#)

Ce décret modifie le statut particulier des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées en créant le corps militaire des infirmiers en soins généraux et spécialisés, corps homologue de celui de la fonction publique hospitalière. Seront admis dans ce corps, sur leur demande, les militaires du service de santé des armées titulaires du diplôme d'État d'infirmier. Les corps militaires actuels des infirmiers de bloc opératoire, des puéricultrices, des infirmiers anesthésistes et des infirmiers sont mis en extinction.

Par ailleurs, le décret met en extinction les corps militaires des orthophonistes et des orthoptistes et crée le corps des psychologues. Enfin, le décret transpose aux corps homologues de ceux de la fonction publique hospitalière les nouvelles grilles indiciaires dont bénéficient les corps de catégorie B.

Rémunération, retraite

[Décret n° 2013-568 du 26 juin 2013 modifiant le décret n° 2011-388 du 13 avril 2011 fixant les indices de solde applicables aux corps militaires de la gendarmerie nationale.](#)

Ce décret modifie le décret n° 2011-388 du 13 avril 2011 fixant les indices de solde applicables aux corps militaires de la gendarmerie nationale afin de prendre en compte les nouvelles règles statutaires de classement et d'avancement dans les échelons du corps des sous-officiers définies par le décret n° 2008-952 du 12 septembre 2008 modifié portant statut particulier du corps des sous-officiers de gendarmerie.

Décret n° 2013-613 du 10 juillet 2013 modifiant le décret n° 2009-21 du 7 janvier 2009 fixant les indices de solde applicables à certains militaires non officiers.

Ce décret a pour objet de mettre en œuvre la revalorisation indiciaire prévue dans le cadre de la réforme du nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B pour les sous-officiers et personnels assimilés des armées.

Décret n° 2013-616 du 11 juillet 2013 modifiant le décret n° 48-1366 du 27 août 1948 déterminant les indemnités diverses susceptibles d'être payées au titre de la solde aux militaires des armées de terre, de mer et de l'air.

Ce décret modifie le montant de l'indemnité de sujétions spéciales de police allouée aux colonels et généraux du corps des officiers de gendarmerie.

Décret n° 2013-858 du 25 septembre 2013 relatif à la retenue pour le logement et l'ameublement des agents civils du ministère de la défense et des militaires affectés en Guadeloupe, en Martinique, en Guyane, à La Réunion et à Mayotte.

Ce décret instaure une retenue sur le traitement des fonctionnaires, sur le salaire des agents contractuels et des ouvriers de l'État du ministère de la défense et sur la solde du personnel militaire, affectés dans l'un des cinq départements d'outre-mer qui bénéficient d'un logement meublé mis à leur disposition par l'État, à l'exception du personnel logé en casernement ou disposant d'un logement concédé par nécessité absolue de service.

Décret n° 2013-980 du 30 octobre 2013 modifiant le décret n° 48-1366 du 27 août 1948 déterminant les indemnités diverses susceptibles d'être payées au titre de la solde aux militaires des armées de terre, de mer et de l'air.

Ce décret modifie le taux de l'indemnité de sujétions spéciales de police allouée aux élèves admis en formation initiale ou complémentaire à l'École des officiers de la gendarmerie nationale et aux élèves gendarmes en l'abaissant respectivement à 10 % et à 12 % de la solde de base.

Arrêté du 20 décembre 2013 modifiant l'arrêté du 1er octobre 1997 pris pour l'application des dispositions du décret n° 97-900 du 1er octobre 1997 fixant les modalités de calcul de la rémunération des militaires affectés à l'étranger.

Décret n° 2013-1155 du 13 décembre 2013 relatif à la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein et à la durée des services et bonifications nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum d'une pension civile ou militaire de retraite applicable aux assurés nés en 1957.

Ce décret fixe à 166 trimestres la durée d'assurance requise des assurés nés en 1957 pour bénéficier de leur pension de retraite sans décote (dite « à taux plein »). Conformément aux dispositions de l'article 5 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, modifié par l'article 17 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, ce nombre de trimestres est fixé de manière à maintenir constant le rapport constaté en 2003 entre, d'une part, la

durée d'assurance requise ou la durée des services et bonifications nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein et, d'autre part, la durée moyenne de la retraite.

[LOI n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.](#)

Au 1^{er} janvier 2014, ce texte ramène à 2 ans la durée de service exigée pour acquérir un droit à pension militaire au lieu de 15 ans.

[Décret n° 2014-221 du 24 février 2014 modifiant le décret n° 80-647 du 7 août 1980 relatif au régime indemnitaire des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées.](#)

Ce décret a pour objet la création d'une prime spéciale mensuelle au profit des infirmiers anesthésistes servant sous le statut des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées.

Féminisation

[Arrêté du 9 septembre 2013 portant création d'un observatoire de la parité entre les femmes et les hommes du ministère de la défense.](#)

[Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.](#)

Ce décret détermine le contenu du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, prévu à l'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et prévoit qu'il est présenté au Conseil commun de la fonction publique par le ministre chargé de la fonction publique et transmis aux présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat.

Blessés – Action sociale – Suivi médical

[Décret n° 2013-513 du 18 juin 2013 relatif à la surveillance médicale post-professionnelle des militaires exposés à des agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction.](#)

Ce décret fixe les principes du droit à la surveillance post-professionnelle, à titre préventif (droit ouvert au vu d'une attestation d'exposition ou de tout document en tenant lieu, gratuité des visites de contrôle, liberté de choix du praticien agréé, exclusion de la prise en charge des frais de transport), reconnu à l'ancien militaire, en cas d'exposition, durant son service au ministère de la défense ou au ministère de l'intérieur pour les militaires de la gendarmerie nationale, à un agent cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction. Ce droit est ouvert si l'intéressé est inactif, demandeur d'emploi ou retraité et ne perçoit pas une pension

militaire d'invalidité pour une infirmité causée par un de ces agents (les examens faisant déjà l'objet dans ce cas d'une prise en charge intégrale).

[Décret n° 2013-854 du 24 septembre 2013 portant création d'une allocation versée par le fonds de prévoyance militaire.](#)

Ce décret permet d'accorder aux militaires affiliés au fonds de prévoyance militaire une allocation nouvelle, complémentaire des autres allocations du fonds, en cas de blessure reçue en opération extérieure, sans condition de radiation des cadres ou des contrôles. Il permet, en outre, d'établir une égalité de traitement entre les ressortissants du fonds de prévoyance militaire et ceux du fonds de prévoyance de l'aéronautique en permettant aux premiers, blessés et invalides, de recevoir des secours.

[Décret n° 2013-1032 du 14 novembre 2013 portant création d'une allocation versée par le fonds de prévoyance de l'aéronautique.](#)

Ce décret permet d'accorder aux militaires affiliés au fonds de prévoyance de l'aéronautique une allocation nouvelle, complémentaire des autres allocations versées par le fonds, en cas de blessure reçue en opération extérieure, y compris en cas de trouble psychique post-traumatique imputable à cette opération, sans condition de radiation des cadres ou des contrôles.

[Arrêté du 12 décembre 2013 relatif aux comités sociaux de la gendarmerie nationale.](#)

[Arrêté du 7 janvier 2014 relatif au Conseil central de l'action sociale.](#)

[Arrêté du 7 janvier 2014 relatif aux comités sociaux du ministère de la défense.](#)

[Protocole du 4 mars 2014 au profit des militaires blessés.](#)

Ce protocole complète, au profit des militaires blessés, l'accord-cadre du 4 mars 2014 conclu entre le ministre de la défense, le ministre de l'intérieur, la ministre des sports, de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative et la ministre déléguée chargée des personnes handicapées et de la lutte contre l'exclusion pour le développement de la pratique sportive pour tous et le sport de haut niveau. Il a pour objectif d'accompagner le militaire blessé dans son parcours de réadaptation et de réinsertion sociale et professionnelle.

[Décret n° 2014-631 du 17 juin 2014 modifiant le décret n° 2008-958 du 12 septembre 2008 relatif à l'avancement à titre exceptionnel des militaires.](#)

Ce décret modifie le décret n° 2008-958 du 12 septembre 2008 relatif à l'avancement à titre exceptionnel des militaires. Il élargit les possibilités d'avancement exceptionnel en application de l'article L. 4136-1 du code de la défense modifié par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et

portant diverses dispositions relatives à la fonction publique qui prévoit désormais que les promotions ont lieu de façon continue de grade à grade sauf « action d'éclat ou services exceptionnels ». Le décret prévoit, ainsi, que les militaires grièvement ou mortellement blessés en service peuvent être promus à l'un des échelons supérieurs de leur grade ou à l'un des grades supérieurs de leur catégorie. Il prévoit, également, que les militaires inscrits au tableau d'avancement établi pour l'année en cours ou qui doivent faire l'objet d'une promotion à l'ancienneté, et qui ont été mortellement blessés en service, sont inscrits sur un tableau d'avancement complémentaire et peuvent être directement promus au grade pour lequel ils y ont été inscrits.

[Décret n° 2014-562 du 30 mai 2014 relatif à l'organisation et au fonctionnement du foyer d'entraide de la Légion étrangère.](#)

L'article 44 de la loi n° 2013-1168 du 18 décembre 2013 relative à la programmation militaire pour les années 2014 à 2019 a inséré dans le code de la défense un chapitre nouveau relatif au foyer d'entraide de la Légion étrangère. Le présent décret précise les modalités d'organisation et de fonctionnement du foyer d'entraide de la Légion étrangère. Il est codifié dans la partie réglementaire du code de la défense.

Concertation

[Arrêté du 20 septembre 2013 modifiant l'arrêté du 14 août 2009 fixant la composition du Conseil supérieur de la fonction militaire et des conseils de la fonction militaire et les modalités de désignation de leurs membres.](#)

[Arrêté du 12 novembre 2013 modifiant l'arrêté du 26 décembre 2005 portant règlement intérieur du Conseil supérieur et des conseils de la fonction militaire.](#)

[Arrêté du 14 novembre 2013 précisant en application de l'article R. 4124-10 du code de la défense les critères de désignation des membres du conseil de la fonction militaire de la gendarmerie nationale.](#)

Reconnaissance des militaires

[Décret n° 2013-1307 du 27 décembre 2013 fixant le taux de majoration de l'État des rentes accordées au titre de l'article L. 222-2 du code de la mutualité.](#)

Ce décret modifie la majoration accordée par l'État aux personnes ayant souscrit une rente mutualiste. Les titulaires de la carte du combattant ou du titre de reconnaissance de la nation peuvent, en effet, souscrire un contrat de rente mutualiste qui leur permet de percevoir une rente viagère et l'article L. 222-2 du code de la mutualité prévoit que les rentes versées par les mutuelles donnent lieu à une majoration de l'État dans des conditions fixées par décret.

Décret n° 2013-853 du 24 septembre 2013 fixant le taux de majoration de l'État des rentes accordées au titre de l'article L. 222-2 du code de la mutualité.

Ce décret fixe à 20 % le montant de la majoration accordée par l'État des rentes mutualistes constituées par les titulaires de la carte du combattant ou du titre de reconnaissance de la nation ayant souscrit un contrat qui leur permet de percevoir une rente viagère. Il modifie, à cet effet, les quatre décrets qui fixent les taux de majoration et les catégories d'anciens combattants pouvant bénéficier du dispositif prévu par l'article L. 222-2 du code de la mutualité.

Arrêté du 24 septembre 2013 modifiant l'arrêté n° 55 du 12 juin 1954 codifiant les bénéfices de campagnes des personnels militaires de l'armée de mer.

Décret n° 2013-939 du 18 octobre 2013 modifiant le décret du 23 septembre 2004 portant attribution du bénéfice de la campagne simple aux militaires en service sur le territoire de la République d'Haïti, pays et eaux avoisinants.

Décret n° 2013-940 du 18 octobre 2013 modifiant le décret du 23 septembre 2004 portant attribution du bénéfice de la campagne simple aux militaires en service sur les territoires de la République démocratique du Congo et de l'Ouganda.

Décret n° 2013-941 du 18 octobre 2013 modifiant le décret n° 2012-65 du 20 janvier 2012 portant attribution du bénéfice de la campagne simple aux militaires en service sur le territoire du Kosovo.

Décret n° 2013-942 du 18 octobre 2013 portant attribution du bénéfice de la campagne simple aux militaires en service sur le territoire de la Jamahiriya arabe libyenne et des eaux avoisinantes.

Arrêté du 30 octobre 2013 modifiant l'arrêté du 12 janvier 1994 fixant la liste des opérations ouvrant droit au bénéfice de la carte du combattant au titre de l'article L. 253 ter du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre.

Arrêté du 10 décembre 2013 portant ouverture du droit à la croix de la Valeur militaire sur le territoire de la République centrafricaine.

Décret n° 2014-389 du 29 mars 2014 relatif à la médaille de la défense nationale.

Ce décret crée une nouvelle récompense au profit des sous-marinières des sous-marins nucléaires lanceurs d'engins.

**SUIVI DES RECOMMANDATIONS
ÉMISES DANS LES PRÉCÉDENTS RAPPORTS**

SUIVI DES RECOMMANDATIONS ÉMISES DANS LES PRÉCÉDENTS RAPPORTS

Le tableau de suivi des recommandations formulées dans l'ensemble des précédents rapports permet d'apprécier, à partir de la réponse du ministère de la défense à un courrier annuel du Haut Comité, de quelle manière celles-ci ont ou non été suivies d'effet.

Les tableaux ci-dessous illustrent, selon un code couleur, l'état d'avancement des mesures prises ou en cours d'élaboration pour la mise en œuvre des recommandations, à partir de la réponse apportée en 2014 par le ministre de la défense au courrier du Haut Comité¹⁰⁸.

	Recommandation mise en œuvre
	Mesures en préparation ou recommandation partiellement suivie
	Recommandation non retenue ou travaux en cours ne correspondant pas à l'orientation souhaitée par le Haut Comité

¹⁰⁸ La lettre d'envoi du ministre de la défense est reproduite page 288. L'intégralité des informations annexées à cette lettre est reproduite dans la colonne « réponse du ministère de la défense » des tableaux ci-après.

1 SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES AUX FEMMES DANS LES FORCES ARMÉES FRANÇAISES (RAPPORT 2013)

1 LA PLACE DES FEMMES DANS LES FORCES ARMÉES N'EST PLUS UN PROBLÈME NI MÊME UNE QUESTION ; LEUR RÔLE EST DÉSORMAIS RECONNU MAIS LA SITUATION N'EST PAS STABILISÉE ET DES ÉVOLUTIONS SONT ENCORE NÉCESSAIRES

1.2 UNE QUINZAINE D'ANNÉES APRÈS LA FIN DES QUOTAS ET LA DÉCISION DE PROFESSIONNALISATION DES ARMÉES, LA SITUATION PARAÎT GLOBALEMENT BIEN ÉTABLIE MÊME SI LE CONSTAT DOIT ÊTRE NUANCÉ

1.2.2 Une situation contrastée et des tendances défavorables

1.2.2.2 *Le taux de féminisation, un révélateur de problématiques variées qui doivent chacune faire l'objet d'approches adaptées*

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité recommande que le personnel féminin servant dans des métiers ou spécialités où le taux de féminisation est particulièrement faible fasse l'objet d'une gestion adaptée, comme cela est pratiqué pour certaines spécialités de haute technicité aux effectifs réduits. »	n.c. (non communiqué)	

1.3 VERS DE NOUVELLES ÉVOLUTIONS

1.3.1 Des considérations propres aux armées

1.3.1.2 Les conditions d'engagement opérationnel

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité considère que, compte tenu de leur engagement et de la spécificité de leur métier, les militaires ne peuvent se voir tout simplement transposer les règles et comportements de pratique professionnelle en vigueur dans l'ensemble de la société. Les exigences opérationnelles doivent être placées en amont de toute réflexion sur la transposition de ces règles professionnelles à la communauté militaire. En conséquence la parité, au sens strict et mathématique du terme, entre femmes et hommes ne peut pas constituer un objectif applicable dans l'institution militaire. »</p>	n.c	

1.3.1.3 Les évolutions organisationnelles

- L'impact des transformations des armées

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Les mesures de transformation des armées ne produisent pas les mêmes effets sur les militaires, femmes ou hommes. Il est donc indispensable d'analyser leur impact sur le processus de féminisation. Le Haut Comité considère donc, comme lors de la phase de la professionnalisation, que celui-ci doit être tout particulièrement évalué et maîtrisé. »</p>	<p>Afin d'évaluer et de maîtriser l'impact des réformes sur le processus de féminisation, la production de statistiques sexuées sera poursuivie, et des répartitions par sexe seront intégrées dans les études.</p> <p>De telles statistiques sont parues dans le bilan social 2013. Dans le cadre de la négociation relative à l'application du protocole du 8 mars 2013, le premier rapport de situation comparée (RSC) de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils de la défense a été défini et a fait l'objet de l'insertion d'un volet spécial au Bilan social 2013.</p>	
<p>« L'analyse des évolutions constatées, positives ou négatives, du taux de féminisation dans les secteurs civils d'activités, notamment les secteurs tertiaire et industriel, doit pouvoir éclairer les réflexions qui sont à mener pour déterminer l'impact d'un changement de format des armées sur leur taux de féminisation. »</p>	<p>La DRH-MD tient compte des évolutions du taux de féminisation dans les secteurs civils d'activité dans ses travaux de réflexion et maintient à cet effet une veille attentive par ses services.</p>	

1.4 LA PLACE DES FEMMES DANS LES FORCES ARMÉES EST UN RÉVÉLATEUR DE PROBLÉMATIQUES INTÉRESSANT LA CONDITION MILITAIRE DANS SON ENSEMBLE

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Les femmes ont toute leur place dans les forces armées. Ce principe d'accès à un emploi doit être le même pour les femmes que pour les hommes. Il doit être fondé sur les compétences et la capacité, physique, psychologique et intellectuelle, d'exercer le métier militaire et non sur une considération de sexe. »</i></p>	<p>L'augmentation du taux d'emploi des femmes et en particulier du taux d'encadrement est un objectif fixé par la feuille de route du ministère de la défense dans le cadre du suivi réalisé par le CIDFE. En outre, le ministère participe au "plan mixité 2014" (accord-cadre conclu entre le ministère du travail, le ministère des droits des femmes et Pôle emploi).</p>	

2 L'OBJECTIF D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME-HOMME AU CŒUR DE LA CONDITION MILITAIRE

2.1 LES POINTS DE VIGILANCE ET LES PISTES DE PROGRÈS

2.1.1 La phase de recrutement

2.1.1.1 L'image des armées

- **Journée de défense et de citoyenneté (JDC) : une action spécifique vers les jeunes filles**

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« La Journée de défense et de citoyenneté, que l'ensemble d'une classe d'âge doit suivre, est la première, et souvent la seule, opportunité de rencontre entre les jeunes et les armées.</p> <p>Le Haut Comité maintient son constat du caractère fondamental de cette Journée de défense et de citoyenneté en ce qu'elle offre la seule opportunité de s'adresser à l'ensemble d'une tranche d'âge. Il recommande que cette journée ne soit plus conçue comme un rendez-vous isolé. Son intérêt devrait être expliqué en amont et des rendez-vous entre les jeunes et les armées pourraient être proposés, correspondant aux étapes d'entrée dans la vie active des jeunes citoyens.</p> <p>Son organisation doit bénéficier d'une forte priorité, avec, par exemple, l'emploi de jeunes réservistes,</p>	<p>Le ministère de la défense met en place des actions visant à renforcer la place des femmes dans le lien Armée-Nation. A ce titre, l'année 2013 a été marquée par une implication forte de la journée défense et citoyenneté pour renforcer la place et l'image des femmes dans le lien armée-nation en insérant un module spécifique pour sensibiliser l'ensemble des jeunes aux enjeux d'égalité et de parité femmes-hommes.</p> <p>Ainsi, la thématique de l'égalité femmes/hommes a fait l'objet de l'intégration d'éléments de langage spécifiques et de diapositives ciblées dans les 2 premiers modules de la JDC ("vous êtes citoyen" et "vous avez un rôle à jouer").</p> <p>Les JDC ont fortement participé à la journée internationale de la femme du 8 mars.</p> <p>En ce qui concerne les animatrices, elles sont dorénavant 16%, soit un taux légèrement supérieur au taux de féminisation des armées. La direction du service national a attiré l'attention des armées sur l'intérêt d'augmenter encore cette proportion.</p>	

<p><i>proches de la génération qui y participe et dans la mesure du possible la participation de militaires d'active, capables de témoigner de l'actualité du fait militaire dans la société.</i></p> <p><i>Le Haut Comité recommande que la présentation de témoignages de femmes militaires soit intégrée au programme de la JDC et que la présence de femmes militaires dans l'encadrement de cette journée soit recherchée. Un document de l'établissement de communication et de production audiovisuelle de la défense (ECPAD) de 2010 qui illustre les métiers pratiqués par les femmes pourrait être remis à cette occasion. »</i></p>		
--	--	--

2.1.1.2 Le processus de recrutement

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité recommande de renforcer l'affectation de militaires féminins dans les centres de recrutement et, à défaut, de faire appel à des femmes réservistes pour témoigner de leur expérience et ainsi rendre visible la place des femmes dans les armées.</p> <p>Dans le processus de recrutement, le Haut Comité recommande également de ne pas céder, par commodité, à la tentation de renoncer au recrutement de femmes dans certaines spécialités ou types d'unités. »</p>	<p>La féminisation de l'encadrement des écoles et des centres de recrutement est un objectif affiché du ministère de la défense.</p> <p>Afin de rendre visible la place des femmes dans les armées et de mieux veiller à l'intégration des femmes dans les écoles, il est demandé de renforcer les effectifs féminins dans les centres de recrutements, dans les lycées militaires et dans les écoles de sous-officiers et d'officiers.</p> <p>Le ministère s'est fixé un objectif de croissance de 10% des effectifs féminins dans chacune de ces structures, y compris au niveau de l'encadrement, dès le plan annuel de mutation 2014.</p> <p>Un chiffrage complet ne pourra être fait qu'à l'issue de l'étude (économies dues à la réduction des enseignements, dépenses liées à la refonte des programmes et à la mise en place de nouveaux outils pédagogiques...)</p>	

2.1.1.3 Les écoles de formation initiale

- Encadrement en école : veiller à la féminisation des cadres

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité recommande que l'encadrement des écoles d'officiers comporte un nombre significatif de cadres féminins à l'instar de ce qui existe dans les écoles de sous-officiers. »	Cf. réponse précédente.	

- Liens avec les classes préparatoires des lycées militaires

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité recommande que les contacts institutionnalisés entre les classes préparatoires des lycées militaires et les grandes écoles d'officiers fassent l'objet d'une réflexion conduite par l'institution. Les officiers-élèves les plus anciens, et non ceux qui viennent d'y intégrer, pourraient, par exemple, se charger de maintenir les liens traditionnels avec les élèves des classes préparatoires à la place de ceux qui viennent d'intégrer l'école d'officier. »	Cette proposition doit faire l'objet d'une réflexion concertée au sein du ministère.	
« Le Haut Comité recommande de renforcer les échanges avec les établissements de l'enseignement supérieur, y compris avec les autres grandes écoles. »	La DRH-MD est favorable à cette proposition.	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Le Haut Comité recommande, en appui d'une attitude rigoureuse de l'encadrement, la mise en place, sous l'égide du Haut Fonctionnaire à l'égalité des droits, de modules de formation centrés sur la problématique de l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein de tous les centres et écoles de formation initiale. »</i></p>	<p>Dans le cadre de l'observatoire de la parité, il est proposé de réfléchir avec les armées sur l'évolution des formations militaires, en particulier les conditions de déroulement du diplôme d'état major et d'accès à l'école de guerre, notamment sur les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - durée des formations ; - développement du e-learning et de l'enseignement à distance ; - délocalisation pour la réalisation de modules à proximité des unités ; - augmentation des pré-requis afin de réduire les durées de formation. <p>Il est prévu d'intégrer dans les formations un module relatif à l'égalité Femmes/Hommes.</p> <p>La mise en place d'un module dans le cycle supérieur de management du CFMD a eu lieu dès le mois de mai 2013. Dans le cadre d'un cursus baptisé "management responsable", le CFMD prévoit une sensibilisation aux altérités (dont la question du genre).</p> <p>Par ailleurs, le ministère de la défense dans le cadre de la résolution 1325 des nations-unies (prise en compte de la place des femmes dans les conflits armés, ce point étant développé avec l'axe relatif aux politiques publiques), la direction des affaires juridiques forment les "legal advisers" à la gestion des populations les plus vulnérables et l'état-major des armées a envoyé plusieurs officiers destinés à devenir "gender advisers" aux formations organisées par l'OTAN à l'automne 2013.</p>	<p>Il est important de bien cibler le personnel à former.</p>

2.1.2 Le déroulement de la vie professionnelle

2.1.2.1 L'activité

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité recommande que les barèmes d'aptitude physique soient en permanence adaptés aux stricts besoins nécessaires à la tenue des emplois militaires actuels ou futurs du personnel considéré afin que celui-ci ne soit pas placé, malgré lui, dans une situation de risque non maîtrisé. Des épreuves physiques restent néanmoins indispensables quelle que soit la spécialité envisagée, même s'il convient de distinguer les épreuves de sélection initiale qui peuvent être différenciées de celles qui sont nécessaires lors d'un choix de spécialité. »</p>	<p>Des critères d'aptitude physiques sont imposés pour l'accès ou la nomination à certains emplois, constituant éventuellement une mesure discriminatoire à l'encontre des personnels féminins.</p> <p>Dans le cadre de l'observatoire de la parité, il est proposé de réfléchir avec les armées à une juste adaptation des barèmes d'aptitude physique aux stricts besoins nécessaires à la tenue des emplois militaires sans placer les personnels dans une situation de risque non maîtrisé, en distinguant les conditions minimales exigées lors d'une sélection initiale et celles pour une spécialisation. La réflexion portera également sur le maintien en condition physique des personnels féminins.</p> <p>Calendrier : réflexion sur année 2014 pour mise en œuvre en 2015.</p>	

2.1.2.4 Les conditions d'exécution

- Les uniformes et tenues de combat des femmes militaires

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité recommande de porter un soin particulier à l'adaptation des uniformes, parmi lesquels les tenues de combat, à la morphologie du militaire, quel que soit son sexe.</p> <p>Il serait judicieux de créer un modèle d'insigne de grade à porter sur les tenues civiles des femmes militaires enceintes qui recourent à la faculté qui leur est offerte de ne pas porter l'uniforme. »</p>	n.c	

- Les relations interpersonnelles au sein de l'unité

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité renouvelle son attachement aux correspondants « mixité » qui doivent être présentés à tout nouveau recruté, en particulier féminin, dès son arrivée en unité. »</p>	L'étude de l'extension à toutes les armées du réseau mixité de l'armée de terre et des correspondants mixité pourrait être intégrée aux travaux de l'observatoire de la parité.	

- **Comportements répréhensibles et harcèlement sexuel**

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« <i>Le Haut Comité recommande qu'un guide à l'usage des militaires soit élaboré en vue d'informer le personnel sur les mesures de prévention et la conduite à tenir dans un cas de comportement répréhensible.</i> »</p>	<p>L'élaboration et la diffusion d'un guide relatif aux procédures à appliquer et à la conduite à tenir en cas de harcèlement ou de comportement répréhensible fait partie des mesures envisagées dans le plan d'action contre les harcèlements, violences et discriminations présenté par le ministre de la défense le 15 avril 2014. De plus, la rédaction d'une convention est actuellement en cours avec le ministère des droits des femmes et la MIPROF afin de mettre en place des modules de formation et d'information.</p> <p>Un indicateur annuel sera mis en place au sein de l'observatoire de la parité, en coopération avec les services sociaux et le commandement, afin d'identifier toute conduite répréhensible ou de harcèlement sexuel à l'égard des femmes militaires, en unité ou lors d'opération.</p> <p>Dans le cadre de la prévention, les actions de sensibilisation lors des formations initiales seront confirmées.</p>	

- **Des mesures pour éviter l'isolement résultant des situations d'ultra-minorité**

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« <i>Afin de ne pas placer des militaires dans une situation d'isolement au sein d'un groupe du sexe opposé, le Haut Comité recommande de ne féminiser qu'un nombre donné d'unités dans lesquelles la proportion de femmes ne sera pas inférieure à un seuil défini par type d'unité. Cette politique doit être préférée à une forme d'éparpillement, favorable au découragement de celles et de ceux qui se sentent isolés.</i> »</p>	<p>Le plan d'action contre les harcèlements, violences et discriminations présenté par le ministre de la défense le 15 avril 2014 prévoit d'organiser la mixité dans les infrastructures afin d'éviter les situations d'isolement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - organiser la mixité du personnel dans les locaux de vie ; - prévoir, lors de la rénovation des infrastructures, la séparation des sanitaires et des chambrées ; - à défaut, prendre des mesures alternatives pour éviter de créer des situations de promiscuité favorisant les risques de dérapage. 	

2.1.2.5 Le soutien par l'encadrement de proximité

- La gestion des horaires de service

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Dans le cadre d'une rénovation souhaitable du dispositif des quartiers libres et des autorisations d'absence et à la lumière du retour d'expérience sur la mise en pratique depuis 2006 de la directive applicable au sein de la marine nationale, le Haut Comité recommande aux autres forces armées de s'inspirer de cette directive, dans le respect des principes du statut général des militaires.</p> <p>Le Haut Comité réitère sa recommandation de mettre au point les procédures nécessaires pour disposer de données fiables et régulières sur la durée du temps de service dans les forces armées et sur les absences entraînées par les activités opérationnelles. »</p>	n.c	

- **L'appel à la réserve opérationnelle**

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité recommande d'employer, quand cela est possible, des réservistes opérationnels pour remplacer le personnel en congé pour raisons familiales pour une durée significative. »</p>	<p>n.c</p>	

2.1.2.6 La gestion des carrières

- **Le « plafond de verre », des barrières invisibles**

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité recommande la généralisation de l'intégration des procédés d'enseignement à distance, avec pour objectif de pouvoir faire suivre une part importante des formations au sein de l'unité d'affectation. »</p>	<p>Le comité de coordination de la formation (CCF), coprésidé par l'EMA et la DRH-MD, étudie l'opportunité et les modalités d'application de procédés d'enseignement à distance (EAD).</p> <p>En son sein, un comité e-learning est le point de contact privilégié en amont de tous les projets d'EAD au ministère de la défense. Il vient appuyer les politiques d'armées, en veillant à éviter de complexifier la mise en place d'un dispositif d'EAD. Il vise à coordonner le développement du e-learning au sein du ministère de la défense, à rechercher les économies d'échelle, à rationaliser les moyens et à favoriser le partage de compétences.</p>	
<p>« Le Haut Comité recommande d'assouplir les règles d'âge pour l'accès à certains postes qualifiants ou pour l'accès à certaines formations. Cette mesure serait généralement applicable aux militaires femmes et hommes. »</p>	<p>En l'état du droit positif actuel, il n'existe pas, en droit statutaire, de postes conditionnés par un âge. L'introduction, dans les textes, d'âges plus favorables au personnel féminin pour prendre en compte ses congés liés à la maternité pourrait être considérée comme une rupture d'égalité.</p> <p>S'agissant des limites d'âge, le dispositif existe déjà pour le personnel féminin ayant trois enfants. Les évolutions peuvent s'inscrire dans les règles de gestion en adaptant les parcours de carrière par l'introduction d'une pondération tenant compte, au moins en partie, des absences liées à la maternité ou à la parentalité. Cette disposition doit valoir aussi pour le personnel masculin qui opte pour le congé parental.</p>	

- **L'accès aux responsabilités**

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité recommande la généralisation des entretiens de carrière. Ceux-ci doivent pour partie correspondre à des étapes bien identifiées du parcours professionnel mais également répondre à la demande des intéressés quand ceux-ci se trouvent devoir consacrer du temps à leur environnement familial, avec l'objectif d'éviter un départ prématuré de l'institution et d'optimiser ainsi l'investissement en formation. »</p>	<p>En l'état actuel du droit positif, il n'existe pas de texte statutaire sur les entretiens de carrière. En principe, et en gestion, les rendez-vous et entretiens de carrière suivent le même tempo pour le personnel féminin comme pour le personnel masculin.</p> <p>La fréquence de ces entretiens de carrière, plus soutenue pour le personnel militaire que pour le personnel civil, est variable selon les armées et formations rattachées et relève de l'organisation interne.</p> <p>Dans ce domaine aussi, les évolutions peuvent découler de celles des règles de gestion associées à la mise en place d'un indicateur de pilotage des entretiens de carrière qui distinguerait personnel féminin et personnel masculin.</p>	

2.1.3 L'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée

2.1.3.1 Le soutien de la parentalité

- **La mise en place d'un guide de la parentalité**

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité recommande la rédaction d'un guide de la parentalité qui serait remis à tous les militaires, futurs ou jeunes parents, hommes et femmes. »</p>	<p>La refonte du site internet Familles (www.defense.gouv.fr/familles) répond à l'objectif d'information du guide tel que préconisé par le HCECM.</p> <p>Toutefois, l'élaboration d'un guide de la parentalité, sur le modèle de celui qui est édité par la direction générale du Trésor, constituerait une avancée dans la mise à disposition d'une information claire, disponible et compilée aux parents et futurs parents.</p>	

- **L'étude d'un congé d'éducation**

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Le Haut Comité recommande d'étudier la création, suivant un régime à définir, d'un congé d'éducation ouvert aux hommes comme aux femmes. »</i></p>	<p>En l'état actuel du droit positif, il n'existe pas, à ce jour, en droit, de congé d'éducation.</p> <p>Sur l'opportunité du congé d'éducation, le risque serait d'aggraver la discrimination du personnel féminin, même si le congé peut bénéficier au personnel masculin, dans la mesure où il est probable qu'il sera utilisé par le personnel féminin dans l'immense majorité des cas.</p> <p>L'institution du congé d'éducation supposerait un projet législatif assorti d'un projet de décret d'application, ce qui ne présente pas de difficultés techniques particulières.</p> <p>Enfin, les règles de gestion sont, une nouvelle fois, une manière d'infléchir la situation actuelle en instituant une dose de flexibilité des horaires pour permettre de concilier la vie professionnelle et la vie privée sans compromettre les chances d'ascension professionnelle en s'inspirant du modèle en vigueur dans la fonction publique civile dans le respect des principes du statut général des militaires.</p>	<p>Le Haut Comité maintient sa recommandation. Le principe de la création d'un droit mérite d'être étudié.</p>

- **La garde d'enfants**

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Le Haut Comité recommande la tenue à jour, dans chaque base de défense, d'un site Internet dédié à la parentalité, référence accessible à tous les futurs ou jeunes parents, les informant en particulier de l'existence des dispositifs et des moyens de garde d'enfants dans leur affectation. »</i></p>	<p>L'information des familles est facilitée par la mise en place de pôles ministériels d'action sociale et par la refonte d'un site internet "Familles".</p> <p>Au titre de la feuille de route du ministère de la défense mise en œuvre dans le cadre du CIDFE, le ministère de la défense va réfléchir à la mise en place, au niveau des unités, de convention d'entraide entre des parents isolés susceptibles d'être confrontés à des contraintes opérationnelles et des familles de militaires susceptibles de prendre en charge sans rémunération pour une durée courte et délimitée afin de formaliser un réseau de familles bénévoles susceptibles d'accompagner les familles dans l'accueil des jeunes enfants (mise en place expérimentale courant 2014).</p> <p>En marge de la feuille de route, la direction générale de l'armement va également lancer à titre expérimental une prestation externalisée de garde d'enfant en urgence ou en horaires atypiques. Une consultation auprès des prestataires éventuels sera bientôt lancée en région parisienne.</p>	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité recommande d'évaluer régulièrement le besoin de garde des enfants en bas âge et d'inclure, en fonction des budgets disponibles pour l'action sociale, des structures de garde adaptées aux contraintes militaires dans chaque emprise d'une taille à définir. »</p>	<p>Le ministère a proposé un plan global 2010-2014 en faveur de la petite enfance. Parmi les dispositifs mis en place figurent notamment une participation à la garde d'enfants en horaires atypiques, la poursuite des ouvertures des crèches et haltes-garderies propres au ministère (avec l'objectif d'au moins une crèche par base de défense), et la réservation de places dans des structures extérieures.</p>	

2.1.3.2 La mobilité géographique

- La gestion des couples militaires

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité prend acte que les directions des ressources humaines et des personnels veillent à gérer les couples de militaires sans créer d'injustice vis-à-vis des autres couples. »</p>	<p>La gestion actuelle des couples de militaires paraît être optimale, tant du point de vue de la prise en compte des besoins des couples de militaires que de celui de l'égalité de traitement de tous les couples.</p>	

2.1.4 Le retour à la vie civile

2.1.4.1 Les causes de départ

- La mise en place d'un guide de la parentalité

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité recommande qu'une étude soit conduite, par le Haut Fonctionnaire à l'égalité des droits, sur les départs spontanés de l'institution en distinguant les cas des militaires masculins de ceux des militaires féminins. »	Cf. réponse à la recommandation 1.3.1.3 : les statistiques sexuées seront intégrées dans les études.	

2.1.4.2 La reconversion

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité recommande que les opérateurs de reconversion encouragent les femmes militaires à suivre une formation professionnelle et les soutiennent lorsqu'elles s'engagent dans cette formation, comme ils le font pour le personnel militaire masculin. »	<p>Défense Mobilité apporte son plein appui aux personnels féminins s'engageant dans un parcours de reconversion, y compris lorsque celui-ci nécessite une formation au regard du projet professionnel défini par la candidate. Une attention toute particulière est portée aux candidates dont la situation personnelle nécessite d'accepter des mises en formation au plus près de leur lieu de résidence, y compris en dehors du cadre des marchés de formation existants.</p> <p>Proportionnellement, le personnel féminin dans les armées est recruté sur des postes techniques et qualifiés pour lesquels les candidates possèdent les prérequis lors du recrutement.</p> <p>En 2013,</p> <p><u>Nombre de femmes accompagnées</u> : 2 100 (soit 15 % du total)</p> <p><u>Nombre de prestations d'accompagnement (PAE, SAE, PACRE module 1, PIC) accordées à des femmes</u> : 74 (soit 11% du total)</p> <p><u>Nombre de prestations de formation professionnelle accordées à des femmes</u> : 486 (soit 11 % du total)</p>	

2.2 POUR UNE ÉVALUATION CONTINUE DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE HOMMES ET FEMMES

2.2.1 La mise en place d'un observatoire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

2.2.1.1 Un observatoire pour le suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité est favorable à la mise en place d'un observatoire par le ministère de la défense. Celui-ci pourrait s'intéresser aux questions de parcours professionnel, de mesures de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, et d'autres sujets intéressant la condition militaire, qui doit être au cœur de ses travaux – notamment l'impact des transformations du ministère de la défense sur l'égalité professionnelle femmes-hommes.</p> <p>Il pourrait être rendu compte au ministre de la défense, selon une périodicité annuelle, des travaux de l'observatoire. »</p>	<p>Le 18 décembre 2013, le ministre de la défense a mis en place l'observatoire de la parité entre les femmes et les hommes. Créée par arrêté du 9 septembre 2013, cette structure pilotée par le haut fonctionnaire à l'égalité des droits a pour mission de veiller à la mise en œuvre de la politique interministérielle en matière d'égalité femmes-hommes et de proposer les orientations et moyens du ministère relatifs à cet objectif.</p> <p>L'observatoire de la parité entre les femmes et les hommes du ministère de la défense est présidé par le ministre de la défense ou, par délégation de celui-ci, par le secrétaire général pour l'administration. Il se réunit sur convocation de son président au moins une fois par an.</p> <p>Il se réunira pour la deuxième fois en octobre 2014.</p>	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité juge qu'il est essentiel que cet observatoire soit conçu selon des modalités qui lui assurent la reconnaissance de la communauté militaire dans son ensemble. A cette fin, le Haut Comité propose que le Haut Fonctionnaire, qui détient de par ses fonctions un rôle central dans le fonctionnement de l'observatoire, dispose d'un référent militaire ou civil selon le statut civil ou militaire du Haut Fonctionnaire. Ce poste pourrait faire l'objet d'une désignation alternativement d'un civil puis d'un militaire. Cette parité civilo-militaire serait alors systématiquement recherchée. »</p>	<p>L'observatoire de la parité entre les femmes et les hommes du ministère de la défense comprend les membres permanents suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le chef d'état-major des armées ou son représentant ; • le délégué général pour l'armement ou son représentant ; • le secrétaire général pour l'administration ; • le chef d'état-major de l'armée de terre ou son représentant ; • le chef d'état-major de la marine ou son représentant ; • le chef d'état-major de l'armée de l'air ou son représentant ; • le chef du contrôle général des armées ou son représentant ; • le directeur central du service du commissariat des armées ou son représentant ; • le directeur central du service de santé des armées ou son représentant ; • le directeur central du service des essences des armées ou son représentant ; • le délégué à l'information et à la communication de la défense ou son représentant. <p>Cette composition assure à l'observatoire la reconnaissance et la participation de la communauté militaire.</p> <p>La création d'un poste de référent militaire auprès du Haut fonctionnaire est à l'étude.</p>	

2.2.1.2 Une dynamique relayée dans l'ensemble des organismes du ministère

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité recommande d'étudier comment redonner toute sa dynamique au réseau « mixité » de l'armée de terre en vue de l'étendre, selon des modalités adaptées, à l'ensemble des forces armées. »</p>	<p>L'étude de l'extension à toutes les armées du réseau mixité de l'armée de terre et des correspondants mixité pourrait être intégrée aux travaux de l'observatoire de la parité.</p>	
<p>« Le Haut Comité recommande la création d'un label « environnement familial » qui reconnaîtrait des efforts réalisés par les cellules de gestion des ressources humaines au sein des unités, vers les militaires et leur famille. »</p>	<p>La DRH-MD considère non opportun l'établissement d'un tel label, au vu du contexte ministériel (réduction des effectifs, mutualisation des moyens) et de l'impact limité de cette mesure.</p>	<p>Le Haut Comité prend acte de la position du ministère de la défense.</p>

2.2.2 Un suivi attentif des évolutions en cours au sein de la fonction publique

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« En l'élargissant à l'ensemble des questions de condition militaire, Le Haut Comité maintient sa recommandation d'associer le ministère de la défense à tous les travaux conduits par la fonction publique civile (ministère en charge de la fonction publique) pour mieux et plus rapidement pouvoir les adapter aux militaires ou prendre en compte les spécificités du militaire. »</p>	<p>Le ministère de la défense participe activement à tous les travaux conduits par la DGAFP, d'une part en tant qu'employeur de civils, d'autre part pour veiller à la prise en compte des spécificités du militaire.</p> <p>En outre, le ministère de la défense travaille de conserve avec le ministère chargé des droits des femmes dans la promotion de la parité en son sein.</p>	

2 SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA CONDITION DES MILITAIRES DU RANG (RAPPORT 2012)

I – LA CONDITION DES MILITAIRES DU RANG

Le Haut Comité reviendra sur les questions concernant les militaires du rang dans son prochain rapport thématique.

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>Malgré une transformation des armées réussie dans son ensemble et une attention continue à cette catégorie de personnel, le Haut Comité constate l'existence de motifs d'insatisfaction parmi les militaires du rang. S'ajoutant à un sentiment général d'incertitude, des données objectives dont notamment le taux de sélection ou les insuffisances de leur cadre statutaire imposent aux armées de ne pas rester sans réaction.</i></p> <p><i>Le Haut Comité recommande de définir une stratégie qui rendra les armées capables d'assurer le renouvellement des ressources humaines sur le long terme. Cette stratégie devrait reposer sur une évolution de la gestion de cette population et sur une reconnaissance du militaire du rang et de ses proches.</i></p>	n.c	

1 – La situation statutaire des militaires du rang

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité constate que la situation juridique des militaires du rang fait l'objet d'un traitement différent de celui de toutes les autres catégories de militaires. En se fondant sur l'expérience acquise au cours de ces dix années de professionnalisation, le Haut Comité recommande de conserver le régime de militaire engagé mais d'adopter un statut particulier des militaires du rang. En outre la réglementation applicable aux volontaires, qui avait été conçue pour faciliter la transition vers la professionnalisation, doit être renouvelée, afin de devenir notamment un instrument permettant d'attirer vers le métier des armes pour une période courte, non renouvelable, des jeunes gens qui pourraient hésiter dans un premier temps à s'engager plus durablement. »</p>	<p>Le décret portant diverses dispositions à caractère statutaire pour les militaires du rang a été présenté au CSFM lors de sa 91^e session de juin 2014. Malgré un avis défavorable rendu par le CSFM sur le point particulier de l'absence de carriérisation, le texte va être adressé pour avis au guichet unique (DGAFP + DB) avant d'être présenté au Conseil d'Etat.</p> <p>Les observations émises par le groupe de travail du CSFM en février 2014 ont été prises en compte dans le projet de texte dans la limite des arbitrages rendus par le cabinet du ministre.</p>	

2 – Aller vers les jeunes citoyens

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Le Haut Comité estime que la Journée défense et citoyenneté (JDC) est fondamentale en ce qu'elle permet de s'adresser à l'ensemble d'une tranche d'âge. Il recommande que celle-ci ne soit plus conçue comme un rendez-vous isolé. Son intérêt devrait être expliqué en amont et des rendez-vous entre les jeunes et les armées pourraient être proposés, correspondant aux étapes d'entrée dans la vie active des jeunes citoyens. »</i></p>	<p>Dans le cadre du lien Armée-Nation la Journée défense et citoyenneté (JDC) s'inscrit dans un parcours de citoyenneté plus général qui associe les armées et les responsables académiques tout au long de la scolarité des jeunes.</p> <p>En outre, il existe déjà des dispositifs comme les cadets de la Défense.</p> <p>Le contenu et les supports de la JDC ont été actualisés en mars 2014. la JDC dite « rénovée » est ainsi recentrée sur la défense et ouverte sur l'engagement et les carrières. Des témoignages d'engagés permettent aux jeunes d'encore mieux appréhender les réalités de l'engagement militaire.</p>	

3 – Améliorer la prise en compte des aptitudes et favoriser la transition de la vie civile à la vie militaire

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Le Haut Comité recommande de suivre la perception par les militaires recrutés de l'adéquation entre leurs souhaits initiaux et la réalité de leur emploi après une première période de pratique.</i></p> <p><i>Il recommande, lorsque la procédure de recrutement le permet, de mettre en œuvre un parcours de recrutement qui intègre une information sur le terrain des conditions d'exercices du métier de militaire du type préparation militaire.</i></p> <p><i>Il recommande qu'une attention particulière soit portée sur la durée de la phase de recrutement afin de mieux répondre aux aspirations des jeunes recrues. »</i></p>	n.c	

4 – Former à un métier

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Le Haut Comité recommande de veiller à ce que les perspectives présentées aux futures recrues en matière d'acquisition de compétence professionnelle soient réalistes et conformes avec ce qui est pratiqué en cours d'engagement.</i></p> <p><i>Il recommande de formaliser les responsabilités des tuteurs et de mettre en place des moyens de reconnaître leur mission.</i></p> <p><i>Dans cette logique d'individualisation du conseil aux jeunes recrutés, le Haut Comité recommande l'identification claire d'une cellule de référence par métier, disponible et facilement accessible pour les militaires recrutés.</i></p> <p><i>Le Haut Comité recommande que soit proposé systématiquement un contrat d'au moins quatre ans afin de lier l'engagement initial au droit à la reconversion, et d'améliorer ainsi l'attractivité des carrières courtes dans les armées.</i></p>	<p>Cette question dans le domaine de l'emploi relève de l'EMA mais la mise en œuvre de cette action sera grandement facilitée par la production du Référentiel des emplois et métiers ministériel (REM) qui mentionnera explicitement les compétences exigées dans chaque type de métier militaire.</p>	

<p><i>Le Haut Comité recommande que la formation des engagés s'inscrive dans une logique de formation au poste, en favorisant une forme d'alternance entre le travail en école et le travail en unité, tout en développant une perspective d'acquisition systématique de certificat professionnel pour ceux qui ne souhaitent pas prolonger leur engagement.</i></p> <p><i>Le Haut Comité maintient sa recommandation d'augmenter significativement le nombre de titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). »</i></p>		
--	--	--

5 – Étudier les perspectives d'avancement en fin de parcours professionnel

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Le Haut Comité recommande que la fin de service des militaires du rang, que l'institution a décidé de garder en son sein, fasse l'objet d'une réflexion spécifique, de nature à offrir une fin de parcours professionnel mieux sécurisée. »</i></p>	n.c	

6 – Reconnaître l'engagement, les aspects indemnitaires

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité a pris note des évolutions indiciaires conduites ces dernières années. Il estime que la situation indiciaire devra cependant être réexaminée dans le cadre des constats figurant au présent rapport.</p>	<p>Dans le cadre des mesures catégorielles 2014, la DRH-MD a proposé la création d'un deuxième échelon exceptionnel pour le grade de caporal-chef. Cette proposition qui répond à un besoin de la communauté militaire permet d'ouvrir l'échelle des rémunérations des militaires du rang en reconnaissant ainsi le professionnalisme et l'expérience des plus anciens. En outre, cette mesure qui s'inspire d'un dispositif de la fonction publique permettra de réduire l'écart actuel entre les indices plafond des militaires du rang et de la catégorie C.</p>	
<p>Le Haut Comité considère qu'un dispositif permettant de reconnaître les responsabilités ou qualifications des militaires du rang dans l'échelon terminal de leur grade pourrait être appliqué, en s'inspirant des dispositifs existant applicables aux autres catégories socioprofessionnelles.</p>		
<p>Le Haut Comité recommande la création d'un indice terminal s'approchant des indices terminaux des autres catégories C de la fonction publique civile. Cette mesure aurait pour conséquence d'ouvrir l'échelle des rémunérations des militaires du rang, toujours peu progressive en comparaison de celle des sous-officiers et des officiers. »</p>	n.c	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité recommande de revoir l'ensemble de la politique d'attribution des primes en prenant en compte à la fois les besoins des armées et la nécessaire reconnaissance des services effectués. Le Haut Comité souhaite que ces évolutions interviennent progressivement. »</p>	<p>La DRH-MD travaille à une simplification de la politique d'attribution des primes, dans le cadre de la simplification du dispositif indemnitaire des militaires (SDIM).</p>	

7 – Accroître la durée moyenne de l'engagement

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité recommande que des efforts soient effectués sur la durée d'engagement, pour soutenir les engagés en cours de carrière, en fonction des besoins spécifiques de chaque armée. Trouver un meilleur compromis en termes de flux de recrutement, de moyenne d'âge et de maintien d'expérience, peut procurer des résultats importants sur le plan budgétaire. »</p>	<p>n.c</p>	

8 – Accompagner la famille

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Le Haut Comité réitère les recommandations formulées dans son second rapport (2008) à propos du logement des militaires et souligne la nécessité d'une politique globale et ambitieuse.</i></p> <p><i>Il recommande, comme le propose le Haut Conseil de la santé publique, que soit mis en place un dispositif de surveillance des inégalités de santé et d'accès aux soins.</i></p> <p><i>Il recommande qu'une attention particulière soit portée à la question de l'accès aux soins des militaires du rang, ainsi qu'à l'information de leur conjoint. »</i></p>	n.c	

9 – Favoriser la reconversion

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Le Haut Comité souligne l'importance des dispositions de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 comportant des modifications au code de la défense, notamment en ce qui concerne le détachement et l'intégration de militaire du rang au sein de la fonction publique civile. Le Haut Comité recommande la mise en place d'un suivi exigeant de l'application de ces dispositions. » »</i></p>	<p>La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 complète la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels qui fixe les modalités d'intégration du personnel militaire notamment des militaires du rang dans la fonction publique (article 13 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).</p> <p>Ainsi, le militaire du rang détaché dans un corps ou un cadre d'emploi depuis deux ans peut demander son intégration dans ce corps ou ce cadre d'emploi dans les conditions prévues au troisième alinéa de l'article L.4139-2 du code de la défense, à savoir après une année de détachement complémentaire.</p> <p>Le représentant de l'ARD présent lors des réunions de la Commission nationale d'orientation et d'intégration, en charge de la validation des détachements et intégrations par l'article L.4139-2 du code de la défense, veillera à l'application de ces dispositions législatives.</p>	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Le Haut Comité recommande le renforcement des actions conduites au profit des militaires du rang, pour faciliter les reclassements dans le secteur public, en particulier dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière. »</i></p>	<p>L'ARD a mis en place deux "référents fonction publique" par pôle défense mobilité formés aux techniques de recherche d'emploi dans le secteur public et en charge des relations avec les entités publiques de leur zone de compétence. Ainsi, tous les pôles ont pris contact avec les administrations locales : conseil général, conseil régional, centres de gestion, communes de plus de 20 000 habitants et hôpitaux publics. Ces échanges seront renforcés en 2013.</p> <p>De plus, la direction de l'ARD a publié des articles de communication à destination des recruteurs dans la presse spécialisée dans le but de faire connaître le vivier des compétences des militaires en transition professionnelle.</p> <p>Depuis 2012, les militaires du rang peuvent bénéficier de formations spécifiques à l'accès à l'emploi public au travers de techniques de recherche d'emploi et modules de connaissances approfondis sur la fonction publique (en ligne) adaptées à la catégorie d'emploi visé.</p> <p>Un recul des recrutements FPT et FPH est toutefois à craindre, en raison du ralentissement des recrutements par ces deux fonctions publiques.</p> <p>En complément des actions menées en 2012, une directive « stratégie relations employeurs » en date du 28 mai 2013 donne aux acteurs locaux de Défense Mobilité les orientations nécessaires au développement et à la mise en œuvre d'une prospection ciblée en vue d'une meilleure adéquation profils/postes ; l'accent est mis sur les structures publiques susceptibles de constituer des opportunités de placement au niveau local en FPT- FPH.</p>	

10 – Prendre en compte la spécificité des carrières courtes dans le régime des pensions

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Le Haut Comité maintient sa recommandation de modifier le code des pensions civiles et militaires de retraite pour supprimer la condition minimale de service ouvrant droit à pension militaire de retraite, ou, à défaut, pour en réduire fortement la durée. Il y voit un élément supplémentaire de fidélisation. »</i></p>	<p>Supprimer la condition de durée minimale de services n'est pas envisagée pour différentes raisons :</p> <ul style="list-style-type: none"> - respect de l'équité avec les fonctionnaires ; - la personne qui n'a passé que très peu de temps en qualité de militaire se verrait verser une somme proportionnelle à la durée, vraisemblablement très faible, qui semblerait dérisoire à l'intéressé ; - le coût de gestion serait très important pour les services traitant des dossiers de militaires quittant la fonction après quelques jours. <p>En revanche la demande de réduire fortement la durée minimale de services, dite « clause de stage », a pu aboutir à l'occasion du rendez-vous « retraite » 2013. Cette évolution est intégrée dans la loi N° 2014-40 du 20 janvier 2014 pour les militaires qui signent leur premier engagement à partir du 1^{er} janvier 2014.</p> <p>Il s'agit de réduire clause de stage de 15 à 2 ans. Dorénavant dès qu'un militaire aura effectué plus de deux années de service il se verra attribué une pension au titre de ses services au sein de la défense. Pension qui lui sera servie lorsqu'il atteindra l'âge légal de départ à la retraite.</p> <p>Cette action permet de maintenir l'unicité de la communauté militaire.</p>	

11 – Consacrer la place des militaires du rang dans les armées

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<i>« Le Haut Comité recommande de favoriser toute mesure de nature à renforcer l'identité des militaires du rang au sein de la communauté militaire ou vis-à-vis de la société civile. La question de l'appellation « militaire du rang » pourrait elle-même faire l'objet d'une réflexion associant les intéressés eux-mêmes. »</i>	n.c	

II – LES RÉMUNÉRATIONS

1 – La rémunération du militaire

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« À la lumière des constats précédents, le Haut Comité recommande de veiller au parallélisme des mesures indiciaires entre les différentes catégories militaires et civiles.</p> <p>Le Haut Comité recommande de mettre en oeuvre les mesures liées à la refondation du système indemnitaire des militaires, dernier volet de la rénovation du statut général des militaires. Le décalage pourrait s'accroître avec plusieurs catégories civiles de la fonction publique civile si leur montant n'était pas réévalué. Sauf à perdre de leur spécificité, les primes opérationnelles ou compensant les sujétions proprement militaires ne devraient pas servir d'outil de réaligement sur les civils à profession équivalente. »</p>	<p>En application de l'article L 4123-1 du Code de la défense, la DRH-MD s'attache systématiquement à transposer aux militaires, dès lors qu'elles sont opportunes et financées, les mesures indiciaires observées dans la fonction publique.</p> <p>La priorité a été donnée aux transpositions indiciaires sur les projets indemnitaires de manière à éviter la création de nouvelles disparités entre militaires et civils.</p>	<p>Le Haut Comité estime que tout en tenant le plus grand compte des spécificités des carrières militaires, il importe que le ministère de la défense soit associé au niveau interministériel, le plus en amont possible, à toutes les évolutions bénéficiant à la fonction publique.</p>

2 – Les revenus des ménages

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité a pris en compte les efforts conduits par le ministère en matière de soutien aux familles. Toutefois il maintient sa recommandation émise dans le premier rapport précisant de replacer ces mesures de soutien aux familles, notamment en matière d'emploi des conjoints¹⁰⁹, (...), au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société. Le Haut Comité recommande la mise en place d'une évaluation des dispositions prises. »</p>	<p>En 2013, les conseillers accompagnement à l'emploi des conjoints (CAEC) ont dépassé les objectifs fixés et atteint, au niveau national, un taux de reclassement de 52%. Ce résultat est encore en augmentation du point de vue quantitatif (2809 reclassés soit 109 de plus qu'en 2012 et 902 de plus qu'en 2011) malgré une légère diminution en pourcentage (moins 1 point par rapport à celui de 2012). Cet écart peut s'expliquer par un accroissement du nombre de conjoints reçus et accompagnés par DM (483 conjoints de plus qu'en 2012). A ce titre les 48 conseillers ont reçu 2356 nouveaux conjoints au cours de l'année et accompagné un total de 5532 conjoints. Au 31 décembre, 3022 conjoints sont toujours en accompagnement.</p> <p>Pour ce qui est du reclassement au sein des entreprises, la part des CDI est nettement en hausse (39,5% pour 34,5% en 2012), tout comme celle de l'intérim (11,9% pour 6,9% en 2012), cette augmentation suit la tendance du marché de l'emploi actuellement. La part des CDD elle, est en légère diminution au profit des CDI (54,3% pour 58,3% en 2012).</p> <p>On constate depuis plus de 3 ans, que l'action des conseillers accompagnement à l'emploi des conjoints s'inscrit dans la durée. Elle est connue et reconnue, tant par les conjoints que par les employeurs.</p>	

¹⁰⁹ Recommandations mises en œuvre : mutation dans la même garnison, accords au niveau central avec des grandes entreprises, stabilité du personnel chargé de l'emploi, expérimentation de l'externalisation des prestations d'aide à l'emploi des conjoints.

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité maintient sa recommandation portant sur la réservation de 20 % des postes civils vacants de chaque département pour le rapprochement des conjoints de militaires ou fonctionnaires faisant l'objet d'une mutation, lorsque ces conjoints sont eux-mêmes agents publics.</p> <p>Le Haut Comité recommande de conclure au niveau central des accords avec les principales administrations concernées, et en priorité avec l'éducation nationale, afin de faciliter le rapprochement des fonctionnaires conjoints de militaires. »</p>	<p>L'ARD intervient dans l'accompagnement des conjoints fonctionnaires des militaires. Elle ne peut en aucun cas s'immiscer dans les modalités de gestion des mutations des personnels propres à chacun des ministères. Dans ce contexte, il ne peut être envisagé d'imposer à des administrations d'instaurer des quotas permettant de réserver une partie des postes vacants aux mutations de conjoints de militaires.</p>	<p>Cette orientation est fondamentale et doit être menée au niveau de l'État. Le Haut Comité maintient sa recommandation.</p>

3 – Le régime général des rémunérations

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Dans le prolongement de la première partie de l'étude des rémunérations qui préconise de veiller au parallélisme dans l'application des mesures indiciaires, le Haut Comité recommande une mise en oeuvre sans délai de tout nouveau dispositif applicable à la fonction publique civile.</p>	<p>La DRH-MD souscrit pleinement à cette recommandation qui conditionne les autres.</p>	
<p>Le Haut Comité recommande que le ministère de la défense soit associé à tous les travaux conduits par la fonction publique civile (ministère en charge de la fonction publique) pour mieux et plus rapidement pouvoir les adapter aux militaires ou prendre en compte les spécificités du militaire.</p>		
<p>Le Haut Comité recommande que toute réflexion conduite sur l'encadrement supérieur de l'État prenne en compte en même temps l'encadrement civil et l'encadrement militaire, quelles que soient les adaptations spécifiques à prévoir. Le Haut Comité recommande d'étudier l'intérêt, comme le pratiquent les Britanniques, d'intégrer le suivi des rémunérations de l'encadrement supérieur des armées à celui du reste de l'encadrement supérieur de la fonction publique civile. »</p>		

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>Le Haut Comité maintient sa recommandation d'attribuer de manière plus sélective la nouvelle bonification indiciaire, en relation avec une réflexion plus large à conduire sur la reconnaissance des responsabilités.</i></p> <p><i>Le Haut Comité recommande également comme en 2007 de :</i></p> <p><i>« Veiller à ce que les militaires placés dans des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance ».</i></p> <p><i>« Rechercher comment valoriser plus nettement les responsabilités effectivement exercées et celles afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain qui, à tous grades, constituent le coeur du métier militaire ».</i></p> <p><i>« Rechercher comment tenir compte du fait que certaines sujétions, et notamment les absences de longue durée, sont d'autant plus lourdes qu'elles se répètent au fil de la carrière ».</i></p>	<p>Un projet d'extension des primes versées aux marins embarqués aux militaires des autres armées occupant une fonction à bord est en cours. Son financement est prévu au plan catégoriel de 2015.</p> <p>En outre, l'attribution de la NBI au profit des militaires servant en organismes interarmées relève depuis l'été 2012 des responsables de programme employeurs et non plus de chaque état-major d'armée ou direction de service.</p> <p>Concernant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • la valorisation des responsabilités, cf. réponse p.285 ; • la répétition des longues absences, cf. réponse p.288. 	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Le Haut Comité recommande qu'un soin particulier soit apporté au maintien de la qualité du service de la solde durant toute la phase de montée en puissance du futur dispositif.</i></p>	<p>La DRH-MD souscrit pleinement à cette recommandation et a pris en ce sens une directive n° 220318/DEF/SGA/DRH-MD du 22 novembre 2012 relative à la fonction solde au ministère de la défense.</p>	<p>La recommandation du Haut Comité, antérieure à la crise LOUVOIS est à la fois dépassée et très actuelle. La qualité d'un système de solde est fondamentale.</p>
<p><i>Cette démarche doit également s'accompagner de simulations d'ensemble et individuelles des rémunérations modifiées. En particulier, des simulations d'enchaînement de situation devraient être envisagées. Une simulation financière pourrait être fournie lors de chaque mutation.</i></p> <p><i>Le Haut Comité recommande qu'un dispositif permanent de concertation entre le ministère de la défense et le ministère en charge de la fonction publique soit mis en place, afin d'assurer la cohérence du dispositif prévu avec les réformes en cours au sein de la fonction publique civile. Celui-ci devrait permettre également de mieux éclairer les travaux des conseils de la fonction militaire des armées et du conseil supérieur de la fonction militaire.</i></p>	<p>n.c</p>	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<i>Le Haut Comité recommande de conserver le caractère global de l'indemnité pour charges militaires. »</i>	Aucune évolution de l'objet de l'indemnité pour charges militaires (ICM) n'est prévue. L'ICM demeure une compensation globale des sujétions propres à l'état militaire.	

3 SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA CONDITION DES MILITAIRES EN SERVICE HORS METROPOLE (RAPPORT 2011)

MILITAIRES DÉPLOYÉS EN OPÉRATION EXTÉRIEURE

1 – Rémunération

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Le Haut Comité estime qu'une différenciation des taux de l'ISSE fondée sur la nature des missions ou le degré des risques encourus par les militaires engagés sur les théâtres d'opérations extérieures se heurterait à des objections sérieuses. Il déconseille de s'engager dans cette voie »</i></p>	<p>Aucune réflexion n'est en cours concernant un projet de différenciation des taux de l'ISSE fondée sur la nature des missions ou le degré des risques encourus.</p>	
<p><i>« Le Haut Comité recommande que le régime de rémunération des militaires envoyés en opération extérieure ou en renfort temporaire à l'étranger soit appliqué à tout déplacement effectué dans ce cadre, sans condition de durée prévisible minimale de la mission »</i></p>	<p>Le décret modifiant le décret n° 97-901 du 1^{er} octobre 1997 relatif à la rémunération des militaires à solde mensuelle envoyés en opération extérieure (OPEX) ou en renfort temporaire à l'étranger (RTE) a été modifié pour supprimer la condition de durée minimale de 15 jours pour percevoir l'indemnité de sujétions pour service à l'étranger (ISSE).</p>	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité considère qu'il y a lieu de revoir l'incompatibilité entre le régime de rémunération des militaires affectés à l'étranger et celui des militaires envoyés en opération extérieure ou en renfort temporaire à l'étranger. Il souhaite que soit étudié un dispositif de cumul partiel et raisonnable de ces deux régimes, de manière à ce que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les militaires déployés en opération extérieure à partir d'une affectation située à l'étranger soient indemnisés, pour la sujétion supplémentaire qu'ils subissent, par le bénéfice de l'ISSE, à un taux toutefois réduit (coefficient multiplicateur inférieur à 1,5) ; • l'IRE correspondant à leur pays d'affectation ainsi que les accessoires liés à la situation familiale continuent de leur être intégralement versés pendant la durée de leur absence » 	<p>L'une des mesures proposées par le ministère de la défense dans le cadre de la réforme de la rémunération du militaire à l'étranger consiste à permettre aux militaires affectés à l'étranger et envoyés en opération extérieure en dehors de leur pays d'affectation de percevoir l'indemnité de sujétions pour service à l'étranger (ISSE) en sus des indemnités liées à l'affectation à l'étranger, à savoir l'indemnité de résidence à l'étranger (IRE).</p> <p>Le cabinet du Premier ministre a donné son accord au principe d'une revalorisation de la rémunération des militaires affectés à l'étranger et envoyés en OPEX, en en précisant les modalités de mise en œuvre dans le compte rendu de la réunion interministérielle du 7 septembre 2011 diffusé le 13 avril 2012.</p> <p>L'indemnité de résidence à l'étranger (IRE) attribuée en OPEX sera celle du pays où se déroule l'OPEX. Si nécessaire, cette IRE sera complétée par une indemnité compensatrice pour atteindre au total l'équivalent du cumul de l'ISSE et de 75 % de l'IRE du pays d'affectation.</p> <p>Il convient de souligner que l'IRE est complétée par le versement d'une indemnité compensatrice et qu'il ne s'agit pas d'un cumul de l'IRE et de l'ISSE.</p> <p>La saisine a été adressée au guichet unique le 3 octobre 2012 et se trouve toujours à l'examen interministériel. Le ministère de la défense en raison des fortes contraintes budgétaires qui pèsent sur le titre II a reporté ultérieurement l'inscription de cette mesure au plan catégoriel militaire.</p>	<p>Le Haut Comité maintient sa recommandation.</p>

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Le constat du maintien, pour les militaires, d'une durée minimale de services de quinze ans pour l'ouverture du droit à pension militaire de retraite conforte le Haut Comité dans son souhait, déjà exprimé dans son 4^{ème} rapport, de voir la possibilité de bénéficier de la bonification pour campagne double pour la participation à certaines OPEX être assortie de la suppression de la condition de durée minimale de services (ou de sa réduction à une durée faible) pour que tous les militaires, notamment ceux qui quittent les armées après une carrière courte, puissent bénéficier, d'une part, d'une pension militaire de retraite et, d'autre part, des bonifications de campagne obtenues durant leurs années de services »</i></p>	<p>Le code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) garantit à tous les militaires en activité une affiliation au régime de retraite des militaires. Cependant, il ne permettait pas aux militaires, qu'ils soient de carrière ou qu'ils servent en vertu d'un contrat, de bénéficier d'un droit à pension auprès de ce régime avant 15 ans de service, sauf lorsqu'ils étaient radiés des cadres ou rayés des contrôles par suite d'infirmités. Soucieux d'améliorer la situation de ces militaires, le ministère de la défense a toujours privilégié la mise en œuvre d'une solution qui soit commune à l'ensemble des agents civils et militaires partant sans droit à pension, dits « titulaires sans droit » (TSD), mais sans que soit remis en cause le principe de l'affiliation de tous les militaires en activité au régime du CPCMR. C'est la raison pour laquelle, dès le début des travaux préparatoires à la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, le ministère de la défense a demandé que soit étendue aux militaires la mesure envisagée au profit des fonctionnaires consistant à abaisser de 15 à 2 ans la durée minimale de service ouvrant droit à pension. Il a ainsi proposé au Gouvernement un projet d'amendement au projet de loi qui permettrait aux militaires ayant servi moins de 15 ans d'acquérir un droit à pension dès 2 ans de services, dont ils pourraient obtenir la liquidation à partir de l'âge de 62 ans, dans les mêmes conditions que les fonctionnaires civils. Deux réunions interministérielles d'arbitrage se sont successivement tenues en septembre et octobre 2010, à l'issue desquelles le Cabinet du Premier ministre n'a pas arrêté de position définitive, souhaitant que la réflexion interministérielle sur cette mesure se prolonge au-delà de la réforme en cours.</p> <p>La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites reconnaît aux seuls fonctionnaires civils le droit à pension dès 2 ans de service sans modifier la situation des militaires TSD. La demande de réduire la durée minimale de services, dite « clause de stage », a pu aboutir à l'occasion du rendez-vous « retraite » 2013. Cette évolution est intégrée dans la loi N° 2014-40 du 20 janvier 2014 pour les militaires qui signent leur premier engagement à partir du 1^{er} janvier 2014.</p> <p>Dorénavant dès qu'un militaire aura effectué plus de deux années de service il se verra attribué une pension au titre de ses services au sein de la défense. Pension qui lui sera servie lorsqu'il atteindra l'âge légal de départ à la retraite. Une telle évolution apporte au système actuel une plus grande cohérence et une meilleure lisibilité en assurant à tous les militaires un droit à pension auprès du régime du CPCMR auquel ils sont affiliés et auquel ils cotisent pendant toute la durée de leur carrière au sein des armées.</p>	

	<p>En cas de départ avant deux ans de services, les militaires sont affiliés rétroactivement à l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale et à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (IRCANTEC), ce qui impose un transfert de droits et de cotisations entre régimes.</p> <p>Toutefois, avant 15 ans de services, les bonifications demeurent exclues du calcul du montant de la pension, tant pour les futurs affiliés au CPCMR que pour les militaires affiliés rétroactivement au régime général et à l'IRCANTEC, hormis ceux radiés des cadres pour infirmités.</p> <p>Dès lors, si les bonifications ne sont pas acquises au titre de la pension militaire, elles ne sont toutefois pas perdues pour les intéressés qui ont quitté le service depuis le 1er novembre 2008, date de publication du décret n°2008-1113 du 29 octobre 2008 qui prévoit la perception d'une indemnité compensatrice : l'indemnité pour activités militaires spécifiques (IAMS) qui correspond au versement, sous forme de capital, des bonifications acquises.</p> <p>Son montant, versé lors de la cessation du service, varie en fonction du nombre de trimestres obtenus au titre de l'article 1^{er} du décret susmentionné suivant un barème correspondant à l'application, à la solde de base brute mensuelle, d'un multiple croissant avec les trimestres de bonifications acquis.</p>	
<p><i>« Le Haut Comité recommande d'introduire, soit dans le cadre du dispositif indemnitaire actuel, soit dans celui d'une rénovation plus complète de ce dernier, des mesures indemnitaires visant à mieux rémunérer les déploiements opérationnels les plus longs (supérieurs à quatre mois). Il réitère, par ailleurs, la recommandation, déjà formulée dans son premier rapport, visant à une meilleure prise en compte, au plan indemnitaire, du caractère répétitif des sujétions entraînées par l'absence des militaires de leur garnison. Il estime que le dispositif d'indemnisation des OPEX devrait évoluer de manière à concilier ces deux orientations »</i></p>	<p>Compte tenu des priorités du nouveau chantier de simplification du dispositif indemnitaire des militaires (simplification et rationalisation de l'existant), de la nécessité d'adapter le dispositif pour faciliter la mise en œuvre du futur système d'information destiné à succéder au calculateur de solde LOUVOIS, et des contraintes budgétaires qui pèsent sur le ministère de la défense, l'examen de ce sujet, dans le cadre d'une réflexion sur l'absence opérationnelle, a été fixé en fin de chantier.</p>	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité insiste pour que la question des délais de versement de l'ISSE soit traitée prioritairement au sein de la nouvelle chaîne financière mise en place par la réforme des soutiens du ministère de la défense »	Ces dossiers sont traités de manière prioritaire par les services financiers.	

2 – Conditions de vie en opération

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité recommande qu'au sein de chaque armée et chaque service interarmées soient prises des directives claires, organisant précisément les chaînes d'information et la répartition des responsabilités pour la prise en charge et l'acheminement des militaires projetés en individuel ».	Cette difficulté, identifiée, mérite une directive interarmées, en cours de réalisation.	Le Haut Comité souhaite que cette recommandation puisse aboutir rapidement.

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
« Le Haut Comité recommande que tous les militaires déployés en opération extérieure bénéficient à leur retour, sauf exception dûment motivée par des contraintes particulières de service, de permissions suffisamment longues pour leur permettre une bonne récupération physique et morale »	Chaque armée prévoit cette possibilité, dans les limites strictes des besoins des forces.	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité recommande que soient prises toutes les dispositions (financières, administratives et procédurales) permettant, au fur et à mesure de l'installation de forces françaises sur un théâtre et au-delà de l'adaptation, en fonction des risques, du niveau de protection assuré par les infrastructures, d'aligner le standard des installations françaises et la qualité de leur maintenance sur ceux adoptés par les armées étrangères comparables ».</p>	<p>Toutes les dispositions sont prises aujourd'hui pour que, dans la mesure du possible et en fonction du théâtre d'opération et de ses contraintes propres, les conditions d'installation des militaires français soient comparables à celles de leurs homologues des autres armées occidentales, exception faite de l'armée américaine dont les standards et les modes d'intervention sont trop éloignés de ceux de la France.</p>	
<p>« Le Haut Comité salue les efforts accomplis en Afghanistan en matière de communications entre les militaires et leur famille. Sur les autres théâtres, il encourage le commandement à être attentif aux difficultés locales susceptibles d'altérer la qualité des prestations offertes aux personnels. Il souhaite que les dispositifs mis en place puissent être adaptés et renforcés en cas d'aggravation durable de la situation sur un théâtre. Il recommande enfin que le commandement étudie les nouvelles demandes exprimées par les militaires, dont il conviendra toutefois de mesurer</p>	<p>Le déploiement de l'Internet de loisir fait désormais partie intégrante des prestations offertes aux troupes déployées sur un théâtre d'opération. l'EMA veille à adapter le déploiement d'internet aux évolutions technologiques, en tenant compte des comparaisons avec les systèmes des forces étrangères, mais aussi des contraintes opérationnelles. Le renouvellement du marché (téléphonie – courrier) à l'été 2012 sera l'occasion d'améliorer le dispositif.</p> <p>Une publication interarmées PIA 4.1.6 a été signée début novembre 2011. Les axes d'effort qui y sont définis sont les suivants : responsabilisation – respects des règles – protection de l'information – équité – juste besoin – transparence – adaptation – primauté mission opérationnelle.</p>	

<i>les conséquences, notamment au plan de la cohésion des unités et du moral des personnels ».</i>		
<i>« Le Haut Comité partage l'appréciation positive des militaires qu'il a rencontrés sur l'action du service de santé des armées en opération extérieure. Il en salue la qualité et recommande que cette capacité fondamentale soit impérativement préservée ».</i>	La préservation de cette capacité fondamentale reste un souci constant des armées.	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« S'agissant des troubles d'ordre psychique susceptibles d'être en relation avec l'engagement en opération extérieure, le Haut Comité souhaite que les armées et le service de santé poursuivent leurs efforts pour améliorer l'information des personnels et des familles, le dispositif de détection, la coordination des moyens et le suivi dans la durée, notamment des anciens militaires qui présenteraient des symptômes plusieurs années après avoir quitté les armées ».</p>	<p>A la suite de la séance inaugurale des comités de pilotage et de suivi du plan d'actions "Troubles psychiques post-traumatiques dans les armées" qui s'est tenue le 3 octobre 2011 à la Direction centrale du service de santé des armées (DCSSA), un plan d'action a été déterminé.</p> <p>L'objectif de ce plan est de garantir à tout militaire ou ancien militaire victime de troubles psychiques post-traumatiques du fait du service, le soutien et la reconnaissance qu'il est légitimement en droit d'attendre de l'Institution et de la Nation.</p> <p>A cet effet, le plan propose un certain nombre d'actions et de mesures afin d'harmoniser et d'améliorer les dispositifs existants.</p> <p>Le pilotage du plan a été confié à la sous-direction "Action scientifique et technique" (AST) de la DCSSA. Sa mise en œuvre nécessite la constitution d'un comité de pilotage, d'un comité de suivi et de groupes de travail.</p> <p>Le plan d'actions 2011-2013 "Troubles psychiques post-traumatiques dans les armées" a été prorogé par le plan d'actions 2013-2015 « Troubles psychiques post traumatiques dans les forces armées ».</p> <p>La sous-direction de l'action sociale (SDAS) de la DRH-MD a été désignée pour mener à bien l'un des neuf axes du plan d'actions sur les troubles psychiques post-traumatiques dans les armées, "l'axe 5 : Améliorer la réponse aux besoins spécifiques d'accompagnement social du militaire et de sa famille".</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Action 5.1 Aider à la réintégration professionnelle, dans l'emploi initial ou dans un nouvel emploi. Aider à la réintégration des blessés dans l'emploi initial, ou au sein des cellules de blessés spécifiques. ▪ Action 5.2 Poursuivre la Facilitation de l'aide à la reconversion. Des aides sont déjà accessibles aux militaires blessés psychiques sans conditions d'ancienneté de service. Ainsi, les droits de reconversion doivent être maintenus pour des délais supérieurs à trois ans. ▪ Action 5.3 Assurer le suivi social après le départ de l'institution militaire. Travailler conjointement avec l'office national des anciens combattants, qui, lors de constitution du dossier de pension militaire d'invalidité, réorientera les blessés psychiques vers l'action sociale de la défense ▪ Action 5.4 Assurer le soutien psychologique des familles de militaires engagés en opérations extérieures. Proposer une politique coordonnée de suivi des familles, définir la place du service de santé des armées dans le soutien des familles. Conduire une réflexion et mener des actions cohérentes pour permettre un suivi des familles et une coordination des services intervenant auprès de ces dernières. 	

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Action 5.5 Evaluer les actions pilotes telles la prise en charge des familles par les thérapies familiales à l'hôpital d'instruction des armées Sainte-Anne à Toulon, et les complémentarités entre Ecoute Défense et le numéro vert de l'organisme privé mandaté par la DRHMD, l'Institut d'accompagnement Psychologique et de Ressources (IAPR). ▪ Action 5.6 Soutenir l'action du psychologue du service de santé des armées affecté au PAM 2013 à la cellule d'aide aux blessés de l'armée de terre (CABAT). ▪ Action 5.7 Adapter les aides sociales aux situations individuelles. ▪ Action 5.8 Inclure les assistantes de service social dans le suivi des troubles psychique post-traumatique chez les militaires. 	
<p>« Le Haut Comité recommande que soient maintenus les efforts entrepris pour l'amélioration des délais de traitement des récompenses attribuées aux personnels suite à des actions d'éclat accomplies en OPEX, l'objectif étant au minimum que, sauf cas exceptionnel, aucun militaire méritant une récompense après un engagement opérationnel ne quitte les armées sans que cette dernière lui ait été remise ».</p>	<p>Après une première réduction des délais d'attribution des récompenses à 9 mois entre l'acte et la remise de la récompense. L'objectif actuel est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de réduire le délai à 6 mois - de simplifier la procédure administrative interne (entre le théâtre, les armées et l'EMA) 	
<p>« Pour le Haut Comité, il est indispensable que la structure locale de soutien aux familles soit maintenue <u>au sein des unités</u> (régiments, bases etc.), de manière à conserver le lien de proximité et la « culture d'armée », primordiaux en temps ordinaires et indispensables en cas d'événement grave. Cette structure doit s'adapter aux militaires les plus jeunes et à leur famille, éventuellement en faisant appel à des personnels spécialement formés ».</p>	<p>La structure locale de soutien aux familles est maintenue, selon les besoins propres à chacune des armées. Il est de plus mis en place un PAI (point d'accueil et d'information) au sein des GSBDD, pour prendre en charge les familles isolées du personnel des BDB et du GSBDD.</p>	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité recommande que la prise en charge financière du soutien des familles de militaires blessés en OPEX et dont l'état de santé nécessite des soins de longue durée soit assurée par l'action sociale dans les armées.</p> <p>Il souhaite que des crédits suffisants soient mis en place pour que soient élargies les modalités d'attribution des prestations, de manière notamment à :</p> <ul style="list-style-type: none"> • assurer la prise en charge financière des frais inhérents aux hospitalisations de longue durée (transport, logement, restauration etc.) ; 	<p>Le décret constitutif de l'établissement public des fonds de prévoyance va être modifié afin de permettre l'intervention des fonds en faveur de l'hébergement des familles de blessés. Au-delà de l'action des fonds en matière de logement locatif, les familles venant visiter des militaires hospitalisés à la suite de blessures reçues en OPEX pourront bénéficier de solutions d'hébergement le temps de l'hospitalisation de leur proche. Leur présence aux côtés de ce dernier en sera ainsi facilitée. De la sorte, les propositions en matière d'hébergement ou de logement formulées par le haut comité au titre de cette préconisation seront mises en œuvre.</p> <p>Les fonds de prévoyance seront mobilisés pour garantir le pouvoir d'achat des militaires blessés et rapatriés d'OPEX. Ainsi, les décrets relatifs aux allocations des fonds de prévoyance seront également modifiés pour permettre à ceux-ci de leur verser des allocations lors de leur rapatriement (aide à court terme) mais également d'autres allocations visant une aide à plus long terme à l'attention des militaires qui, sans être radiés des cadres ou des contrôles, subissent les conséquences professionnelles durables d'une blessure reçue en OPEX (réduction de l'aptitude à servir et donc limitation des perspectives d'emploi).</p> <p>De plus, les services de l'action sociale demeurent pleinement mobilisés pour offrir au plus tôt l'assistance requise par la situation des familles. Les assistants de service social, en amont du départ en OPEX, se mettent à la disposition des familles et sont intégrés de facto aux cellules de crise des formations.</p> <p>Le HCECM recommande que la prise en charge financière du soutien des familles de militaires blessés en OPEX et dont l'état de santé nécessite des soins de longue durée soit assurée par l'action sociale de la défense. Actuellement, une prise en charge des familles des militaires blessés en OPEX est assurée pendant une durée initiale de sept jours par l'action sociale de la défense. Cette aide permet de répondre aux besoins des familles en termes de logement, de transport et de restauration. Dans le cadre de la prise en charge globale du patient lors de sa première hospitalisation, les bénéficiaires seront deux membres de sa famille, exceptionnellement trois, au regard de la gravité de l'état de santé.</p> <p>L'aide est destinée à couvrir les frais de transport, de restauration et d'hébergement sur une période de 21 jours qui peuvent ne pas être consécutifs.</p> <p>Cette prise en charge peut être prolongée dans le cadre d'une évaluation globale de la situation faite par l'assistant de service social référent de la famille.</p>	<p>Le Haut Comité souligne l'importance des progrès accomplis dans ce domaine.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • <i>contribuer à la prise en charge des frais entraînés par les aménagements du cadre de vie (logement, véhicule etc.) nécessaires pour que les blessés atteints des séquelles physiques les plus lourdes puissent bénéficier d'une autonomie maximale ;</i> • <i>contribuer à la prise en charge complémentaire des frais d'appareillage fonctionnel.</i> 	<p>Le HCECM recommande également une contribution à la prise en charge des frais entraînés par les aménagements du cadre de vie concernant les blessés atteints des séquelles physiques les plus lourdes. Actuellement, les militaires blessés en OPEX sont pris en charge par le service de santé des armées, puis, selon le cas, par différents intervenants (CNMSS, Cellules d'assistance aux blessés, mutuelles, l'AGPM et le GMPA, les acteurs associatifs, l'ONACVVG, mais également les organismes de droit commun comme les maisons départementales du handicap). L'action sociale de la défense intervient, si besoin, sous forme de secours ou de prêts sociaux. Cette intervention est conditionnée aux résultats d'une évaluation sociale menée par un assistant de service social.</p> <p>Un dossier unique de suivi de ces militaires (DU OPEX) a été mis en œuvre depuis janvier 2013. Il s'agit d'un dossier dématérialisé permettant à chacun des acteurs concernés d'intervenir <u>dans le cadre de ses compétences</u> pour apporter l'aide la plus appropriée en tenant compte des soutiens déjà apportés par les autres partenaires. Il a été convenu de s'en tenir, dans un premier temps, aux militaires et civils blessés en OPEX faisant l'objet d'un rapatriement MEDEVAC.</p> <p>Le circuit de l'information concernant le « DU blessés » a été conçu de la manière suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'information du militaire blessé arrive au Centre Opérationnel de Paris (COP) qui transmet le renseignement aux cellules d'aides aux blessés ; - la cellule d'aide concernée demande à l'unité du blessé communication de l'imprimé renseigné avant le départ, le complète et l'adresse à la CNMSS accompagné du message MEDEVAC ; - l'opérateur de la CNMSS indexe, dans la base de données, les différentes informations. Ce dossier dématérialisé est stocké ; - la CNMSS indique par mail aux cellules d'aides et aux différents partenaires recensés qu'un DU a été constitué et les invite à le consulter, via le portail internet, grâce à leur code d'accès confidentiel ; - via le portail « DU blessés », chaque partenaire muni de son code confidentiel peut prendre connaissance du dossier et renseigner la contribution qu'il attribue au ressortissant. <p>Il s'agit de mutualiser l'information pour optimiser la réactivité de chacun et favoriser la coordination des actions entre chaque partenaire.</p> <p>(Décret n°2013-1142 du 10 décembre 2013.)</p>	
--	--	--

<p><i>Il recommande également que le ministère de la défense renforce les procédures d'urgence au sein du réseau de l'action sociale dans les armées de manière à garantir en tout temps aux ressortissants tués ou blessés en OPEX et à leur famille des prestations d'assistance et de soutien complémentaires de l'action du commandement.</i></p> <p><i>Enfin, la mise à la disposition de logements de passage au profit des familles de militaires blessés hospitalisés en région parisienne pour une longue durée devrait pouvoir être envisagée et financée par les crédits d'action sociale, notamment par le biais d'un volant réduit de logements familiaux défense ou de chambres réservées dans les établissements de l'IGeSA en région parisienne »</i></p>	<p>Le HCECM recommande un renforcement des procédures d'urgence pour garantir aux ressortissants tués ou blessés en OPEX et à leur famille des prestations d'assistance. Cette recommandation renvoie au dispositif de soutien des familles des militaires projetés en Afghanistan expérimenté au cours de l'année 2011 reconduit en 2012, puis élargi en 2013 aux autres OPEX. Ce dispositif permet de proposer à ces familles un soutien psychologique par le biais d'un accès téléphonique 24h/24 et 7jours/7 ainsi qu'à des séances individuelles ou familiales en cas de besoin. Des séances de préparation au départ et au retour des personnels projetés sont également proposées aux familles. Une intervention lors des événements graves est également prévue afin d'accompagner les familles.</p> <p>Quant aux aides matérielles d'urgence, elles sont pilotées par l'action sociale en étroite coordination avec les cellules d'accompagnement familial activées par les armées.</p> <p>Etat d'avancement du projet de mise à disposition de logements de passage au profit des familles de militaires blessés hospitalisés sur le site de l'hôpital Percy:</p> <p>Rappel : sur la recommandation du HCECM, le site de l'hôpital Percy a été retenu pour la réalisation d'appartements thérapeutiques réservés aux familles des blessés. l'IGeSA assurerait la gestion de ces appartements.</p> <p>La réalisation de cette opération est en cours et se décompose en trois phases : 1/déconstruction du bâtiment actuel, 2/consolidation du sous-sol, 3/ construction.</p> <p>La phase 1 est achevée. La phase 2 de consolidation des fondations se terminera en mai 2014 et la phase 3 de construction proprement dite prendra fin en janvier 2015. Une remise à l'utilisateur est prévue pour mars 2015. Le montant total de l'opération est estimé à 3,8 M€. Ce projet associe étroitement l'EMA (qui finance ces travaux), la DMPA/USID (qui les conduit), l'hôpital Percy (site de construction) et la CABAT.</p> <p>Par ailleurs, un accès prioritaire est toujours proposé aux familles des militaires blessés dans les chambres et studios des trois résidences relais, parisiennes, de l'IGeSA afin de faciliter leur visite aux blessés. Depuis mai 2011, ces familles bénéficient du tarif "mission".</p> <p>C'est ainsi que 2 chambres sont, notamment, réservées à l'année dans la résidence Raspail (94250 Gentilly) gérée par l'IGeSA, au profit des familles de blessés. De plus, un dispositif complémentaire, associant la CABAT, Terre Fraternité et l'IGeSA, proposant des solutions d'hébergement auprès d'organismes extérieurs, a été mis en place pour répondre aux situations d'urgence.</p> <p>Enfin, il est rappelé que les appareillages rendus nécessaires par suite d'une blessure en opération sont pris en charge au titre de l'article L.128 du code</p>	
---	---	--

	<p>des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre (CPMIVG). Une nouvelle convention, signée le 18 juillet 2013, entre la DRH-MD et la CNMSS, relative aux soins médicaux gratuits et à l'appareillage, offre un premier cadre juridique au financement de prothèses dites de « nouvelle génération ». Des aides financières sont également possibles en vue de l'assistance d'une tierce personne et des aides supplémentaires peuvent être accordées en vue de l'aménagement fonctionnel du logement.</p>	
--	---	--

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité recommande d'introduire dans le code de la défense des dispositions législatives particulières permettant l'accès des militaires blessés en opération extérieure au dispositif de droit commun en matière d'aide au départ (formation professionnelle, accompagnement), nonobstant la position statutaire dans laquelle ils sont placés du fait de leur état de santé et quelle que soit leur ancienneté de service »</p>	<p>Pour ce qui la concerne, l'ARD a pris en compte cette recommandation.</p> <p>A cet effet a été mis en place un référent blessés au sein de chacun des 8 Pôles Défense Mobilité qui, en liaison avec le référent national de la direction, assure d'ores et déjà l'accompagnement des blessés engagés dans une reconversion.</p> <p>La loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à la reconversion des militaires instaure au profit du militaire blessé au cours d'une opération de guerre, d'une opération extérieure, d'une opération de maintien de l'ordre, d'une opération de sécurité publique ou de sécurité civile (les opérations visant à la défense de la souveraineté de la France ou à la préservation de l'intégrité de son territoire, les opérations de constatation et de répression des crimes et délits ainsi que celles de recherche, poursuite et arrestation de leurs auteurs, les opérations de secours visant à l'assistance aux personnes en situation difficile et dangereuse, à la protection des personnes, des biens et de l'environnement par suite d'accidents, sinistres ou catastrophes) la possibilité de bénéficier du dispositif de reconversion sans condition de durée de services.</p> <p>Défense Mobilité a de ce fait étendu le droit à bénéficier d'une formation professionnelle au personnel blessé en opération, sans distinction d'ancienneté de service, sous réserve des conditions d'aptitude médicale.</p>	
<p>« Le Haut Comité rappelle qu'il avait recommandé, dans son troisième rapport, de modifier le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre en vue d'accorder la qualité de ressortissant de l'ONAC, pour l'accès aux prestations de formation professionnelle, des conjoints (mariés, concubins, pacsés) de militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité et se trouvant, du fait de leur état de santé, dans l'incapacité d'user de leur droit à la formation professionnelle. Il maintient cette recommandation »</p>	<p>La proposition du HCECM vise à transférer le droit à formation professionnelle du militaire titulaire d'une PMI à son conjoint lorsque, du fait de son état de santé, il ne peut en bénéficier.</p> <p>Il n'apparaît pas nécessaire à ce stade de modifier le code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre (CPMIVG) afin d'attribuer aux conjoints des militaires cités la qualité de ressortissant ONAC.</p> <p>En revanche, il serait envisageable, par avenant à la convention de coopération Défense-ONAC du 23 juin 2009 d'accorder l'accès pour les conjoints (mariés, concubins, partenaires liés par un pacte civil de solidarité) de militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité (PMI) aux écoles de reconversion professionnelle (ERP) de l'ONAC.</p> <p>Cette piste doit donc être expertisée en liaison avec les armées et formations rattachées ainsi qu'avec l'ONAC et sa tutelle.</p>	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité recommande aussi que soit engagée, au sein du ministère de la défense, une réflexion sur l'opportunité d'une évolution partielle des normes d'aptitude médicale de nature à favoriser l'accès de militaires blessés en opération à des emplois adaptés ».</p>	<p>Particulièrement sensible à cette question, le ministère chargé de la défense veille à adapter le plus rapidement possible la réglementation applicable au personnel militaire. La modification précitée, apportée à l'article L. 4139-5 du code de la défense, y contribue. De même, le ministère est particulièrement attentif à l'évolution des normes d'aptitudes médicales. A ce titre, il veille à ce que celles-ci soient définies par des arrêtés et non par de simples instructions. Enfin, la possibilité qu'auront les militaires blessés, placés le plus souvent en position de non-activité, d'accéder à un congé de reconversion – position d'activité – entraîne d'ores et déjà une réflexion quant aux normes d'aptitude qui seront applicables dans ces différentes situations.</p>	
<p>« Le Haut Comité recommande que le futur dispositif applicable aux conditions de circulation des militaires sur les réseaux ferrés ouvre le droit à la carte de réduction aux militaires blessés en OPEX et placés en position statutaire de non-activité (congé de longue durée pour maladie et congé de longue maladie) »</p>	<p>La circulaire ministérielle n°230721/DEF/SGA/DRH-MD/SRRH/SDFM/FM2 du 26 octobre 2012 relative à l'attribution des cartes de circulation donnant droit au tarif militaire sur les lignes de la SNCF a introduit une disposition pour maintenir le bénéfice de la carte de circulation aux militaires blessés en OPEX placés à cette suite en position de non activité pour congé de longue maladie ou congé de longue durée pour maladie.</p>	

MILITAIRES AFFECTÉS HORS MÉTROPOLE

1 – Affectations dans les départements et collectivités d’outre-mer

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<i>« Le Haut Comité recommande la prise en compte, au plan indemnitaire, des conditions particulières dans lesquelles les militaires des trois armées et des services communs affectés ou en renfort temporaire en Guyane peuvent être conduits à effectuer des missions sur réquisition ou demande de concours de l'autorité administrative »</i>	<p>Ces recommandations visent à l'homogénéisation du régime indemnitaire du personnel affecté ou en renfort temporaire participant à des opérations très spécifiques (HARPIE).</p> <p>Toutefois la participation à une même mission intérieure n'est pas un critère permettant l'application d'un régime administratif unique.</p>	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité recommande que des actions visant à améliorer l'accès à l'emploi des conjoints de militaires affectés dans les DOM-COM soient engagées dans trois directions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un renforcement des moyens des cellules d'aide à l'emploi des conjoints (CAEC), actuellement sous-dimensionnées ; • un accroissement des efforts de placement pour favoriser l'emploi, sous statut contractuel, de conjoints de militaires partout où des besoins locaux ne sont pas satisfaits ; • le développement de la prise en charge de la petite enfance par des mesures variées et adaptées au contexte de chaque territoire : <ul style="list-style-type: none"> ○ création de structures dédiées, en partenariat avec l'institut de gestion sociale des armées (IGeSA) lorsque les conditions s'y prêtent (à Cayenne notamment) ; ○ accentuation, partout où les conditions sociales et juridiques le permettent, de la politique de conventionnement avec des structures civiles existantes ; ○ développement de réseaux locaux d'assistantes maternelles agréées, permettant à des conjoints de militaires, éventuellement avec l'aide d'une formation complémentaire, d'accéder à des emplois rémunérés » 	<p>Les conseillers accompagnement à l'emploi des conjoints (CAEC) sont pleinement intégrés au sein des antennes Défense Mobilité (ADM) réparties sur le territoire métropolitain. Il n'existe pas de cellules d'accompagnement vers l'emploi des conjoints hors la France métropolitaine. Désormais, l'accompagnement des conjoints par les ADM non pourvues de CAEC est réalisé par les conseillers en emploi et chargé de relation entreprise, ce qui est également le cas dans les DOM et COM.</p> <p>L'action du personnel reconversion dans les DOM-COM ne peut s'affranchir de contraintes locales telles que des taux de chômage pouvant approcher les 20% de la population et des contraintes d'accès à l'emploi « privilégiant » le recrutement local.</p> <ul style="list-style-type: none"> - nombre de conjoints accompagnés dans les DOM/COM en 2013 : 40 - nombre de conjoints reclassés dans les DOM/COM en 2013 : 37 	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le logement des militaires outre-mer constitue, pour le Haut Comité, un élément positif de leur condition qu'il importe de maintenir dans ses grandes lignes, non pas tant parce qu'il contribue positivement au bilan économique du séjour mais parce qu'il assure des conditions d'installation globalement satisfaisantes à des personnels qui n'effectuent que de courts séjours et qui, par ailleurs, sont soumis, au cours de leur carrière, à un nombre important de changements de résidence. Le Haut Comité estime que le principe doit en être maintenu, même si des adaptations peuvent être apportées au système de la redevance »</p>	n.c	Le Haut Comité confirme cette recommandation
<p>« Le Haut Comité recommande de moderniser, dans un texte unique, la réglementation relative aux déménagements des militaires pour l'outre-mer et l'étranger. Il estime qu'il y aura lieu de rechercher la plus grande cohérence avec les principes adoptés en la matière pour la métropole et de prévoir notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> la substitution, pour la détermination des droits à volume de bagages ou de mobilier, d'une distinction liée à l'ancienneté de service à la distinction liée au grade du militaire ; l'homogénéisation des droits entre les armées ; la prise en compte des mêmes situations familiales que pour la métropole ; le maintien de la prise en charge du repli du mobilier en métropole en complément du transport des bagages vers l'outre-mer ou l'étranger. <p>Il conviendra, toutefois, que le mode de remboursement choisi, qu'il soit ou pas de même nature que ceux appliqués aux agents civils de l'État placés dans des</p>	<p>La réglementation actuelle sur l'indemnisation des changements de résidence pour l'outre-mer et l'étranger est disparate et donne lieu à des interprétations divergentes selon les armées.</p> <p>La refonte de ces textes initiée entre 2009 et 2011 a échoué en l'absence d'infocentre. L'opérateur des changements de résidence, le centre d'administration ministériel des indemnités de déplacement (CAMID), s'est trouvé dans l'incapacité d'accéder aux demandes de la DRH-MD permettant de simuler de façon globale l'impact du dispositif envisagé.</p> <p>Aussi, en l'absence d'infocentre et de données statistiques pertinentes sur les changements de résidence outre-mer et étranger, il a été décidé de procéder de manière empirique pour conduire le projet à terme.</p> <p>Ainsi, après avoir dû écarter en novembre 2013, le projet initial de 2011 suite aux résultats obtenus par une simulation sur un échantillonnage de cas réels, et afin d'élaborer le plafond financier du nouveau dispositif, une étude financière a été lancée (comportant le test des formules définies et une comparaison sur un échantillonnage déterminé de l'indemnisation actuelle et celle proposée).</p> <p>Parallèlement à l'ajustement nécessaire des formules de calcul du nouveau dispositif, un premier projet réglementaire, composé d'un</p>	

<p>situations comparables, assure aux militaires un niveau de remboursement raisonnable et adapté à leur situation familiale et qu'il comporte des dispositions permettant de couvrir les éventuels dépassements des plafonds financiers résultant de circonstances particulières indépendantes de la volonté des personnels.</p> <p>Pour le Haut Comité, il serait cependant préférable d'appliquer aux déménagements des militaires pour l'outre-mer et l'étranger les mêmes principes que ceux qu'il avait recommandés, dans son deuxième rapport, pour les changements de résidence en métropole :</p> <p>le militaire muté ne supporte personnellement aucun frais de déménagement à l'occasion du transfert de ses bagages ou de son mobilier ;</p> <p>c'est à l'administration d'encadrer régulièrement les prix des déménagements par des conventions-cadres conclues, après appel d'offres, avec un certain nombre d'entreprises de déménagement ;</p> <p>l'administration paie directement le déménageur »</p>	<p>décret et d'un arrêté est en cours de rédaction.</p> <p>Il a été décidé de modifier le décret et l'arrêté des changements de résidence métropolitain du personnel militaire en y insérant le futur dispositif des changements de résidence Outre-mer et à l'étranger, afin de disposer d'un texte unique, quel que soit le changement de résidence.</p> <p>Ainsi, la future réglementation intégrera une homogénéisation des droits entre armées, une prise en compte des mêmes situations familiales que la métropole, un critère distinctif lié à l'ancienneté de service et non aux grades, un maintien du repli en complément du transport de bagages vers l'outre-mer ou l'étranger. Le cubage à emporter ne dépendra plus de la destination ou de l'armée d'appartenance, mais du caractère meublé ou non du logement et du groupe d'ancienneté du militaire (plus ou moins de 15 ans). Un droit à cubage supplémentaire pour le transport d'un véhicule à moteur vers l'outre-mer ou l'étranger y est explicitement inscrit.</p>	
<p>« Le Haut Comité note que les fonctionnaires civils affectés outre-mer (pour des séjours d'une durée en général supérieure à celle des militaires) sont soumis, en matière de concession de passage gratuit, à un régime identique à celui des militaires. Il considère qu'il n'y a pas lieu de mettre en place un traitement différencié au profit des militaires mais recommande que les armées accentuent leurs efforts en matière d'information des personnels volontaires pour une affectation outre-mer <u>ainsi que de leurs conjoints</u> »</p>	<p>n.c</p>	

2 – Affectation à l'étranger

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Les observations formulées par le Haut Comité sur le projet de réforme du dispositif de prise en charge des déménagements pour l'outre-mer s'appliquent à l'identique pour les déménagements vers l'étranger »</p>	<p>La réglementation actuelle sur l'indemnisation des changements de résidence pour l'outre-mer et l'étranger est disparate et donne lieu à des interprétations divergentes selon les armées.</p> <p>La refonte de ces textes initiée entre 2009 et 2011 a échoué en l'absence d'infocentre. L'opérateur des changements de résidence, le centre d'administration ministériel des indemnités de déplacement (CAMID), s'est trouvé dans l'incapacité d'accéder aux demandes de la DRH-MD permettant de simuler de façon globale l'impact du dispositif envisagé.</p> <p>Aussi, en l'absence d'infocentre et de données statistiques pertinentes sur les changements de résidence outre-mer et étranger, il a été décidé de procéder de manière empirique pour conduire le projet à terme.</p> <p>Ainsi, après avoir dû écarter en novembre 2013, le projet initial de 2011 suite aux résultats obtenus par une simulation sur un échantillonnage de cas réels, et afin d'élaborer le plafond financier du nouveau dispositif, une étude financière a été lancée (comportant le test des formules définies et une comparaison sur un échantillonnage déterminé de l'indemnisation actuelle et celle proposée).</p> <p>Parallèlement à l'ajustement nécessaire des formules de calcul du nouveau dispositif, un premier projet réglementaire, composé d'un décret et d'un arrêté est en cours de rédaction.</p> <p>Il a été décidé de modifier le décret et l'arrêté des changements de résidence métropolitain du personnel militaire en y insérant le futur dispositif des changements de résidence Outre-mer et à l'étranger, afin de disposer d'un texte unique, quel que soit le changement de résidence.</p> <p>Ainsi, la future réglementation intégrera une homogénéisation des droits entre armées, une prise en compte des mêmes situations familiales que la métropole, un critère distinctif lié à l'ancienneté de service et non aux grades, un maintien du repli en complément du transport de bagages vers l'outre-mer ou l'étranger. Le cubage à emporter ne dépendra plus de la destination ou de l'armée d'appartenance, mais du caractère meublé ou non du logement et du groupe d'ancienneté du militaire (plus ou moins de 15 ans). Un droit à cubage supplémentaire pour le transport d'un véhicule à moteur vers l'outre-mer ou l'étranger y est explicitement inscrit.</p>	
<p>« Le Haut Comité recommande qu'une réflexion soit engagée pour transposer aux militaires affectés à l'étranger la réforme du supplément familial</p>	<p>La DRH-MD reconnaît le bien-fondé de cette préoccupation et s'emploie à la relayer au plan interministériel.</p>	

<p>à l'étranger (SUFE), actuellement envisagée au seul profit des conjoints des agents civils de l'État expatriés dans les représentations diplomatiques »</p>		
<p>« Le Haut Comité approuve le principe de la réforme, en cours, du décret n°97-900 du 1er octobre 1997 fixant les modalités de calcul de la rémunération des militaires affectés à l'étranger visant à supprimer le principe de l'abattement de l'indemnité de résidence servie aux militaires lorsqu'ils passent un congé de maladie à l'étranger »</p>	<p>En l'état actuel de la réglementation, le militaire connaît un abattement de son IRE à hauteur de 50 % lorsque le congé de maladie est accordé à l'étranger et une suppression complète de l'IRE lorsque le congé de maladie est accordé en métropole (cf. article 20 du décret n° 97-900). Cette disposition est de nature à mettre en difficulté les familles restées à l'étranger. Elle suscite un sentiment d'injustice dans l'hypothèse où le congé de maladie serait accordé suite à des blessures survenues au cours d'une OPEX, puisque les militaires affectés à l'étranger, notamment dans les garnisons de l'OTAN, se trouvent davantage projetés en opérations.</p> <p>Par ailleurs, cette disposition est en contradiction avec le code de la Défense, notamment son article L. 4138-2 qui prévoit que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le militaire qui bénéficie d'un congé de maladie se trouve en position d'activité ; - le militaire dans l'une des situations de la position d'activité conserve sa rémunération. <p>Aussi le ministère de la défense a-t-il proposé le maintien intégral de l'IRE pendant un congé de maladie. Le ministère des affaires étrangères et européennes retient une mesure identique pour les agents de l'Etat affectés à l'étranger. Cette mesure a été arbitrée par le cabinet du Premier ministre suite à la réunion interministérielle du 7 septembre 2011 dont le compte rendu, diffusé le 13 avril 2012, prévoit un alignement du dispositif militaire sur celui des fonctionnaires. A ce jour, ce dernier n'a pas évolué.</p> <p>La réglementation au profit des fonctionnaires a évolué en octobre 2013 et le ministère de la défense vient d'obtenir l'accord du guichet unique opérer cette modification au profit des militaires.</p> <p>Le projet de décret modifiant le décret 97-900 sur ce point va être présenté dans les prochains jours à la signature du ministre et au recueil des contreseings ministériels.</p>	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Le Haut Comité recommande que la question de l'application aux militaires français affectés à Djibouti de la minoration de l'assiette d'imposition, accordée en 2003 par le Gouvernement djiboutien aux coopérants techniques, fasse l'objet d'un examen attentif par le ministère français de la défense, en liaison avec le Gouvernement djiboutien, de manière à ce qu'une éventuelle inégalité de traitement au sein de l'ensemble des agents de l'État français affectés dans ce pays ne puisse perdurer. En tout état de cause, il conviendrait, au minimum, que cette situation particulière soit mieux expliquée, avant leur départ, aux militaires affectés à Djibouti »</i></p>	<p>Les clauses fiscales contenues dans les accords de coopération liant la France avec Djibouti traitent de certains points. Ces clauses étant insérées dans des conventions, elles ont une portée supérieure à la loi qui doit se combiner avec elles.</p> <p>Les conventions et leur application conduisent ainsi à distinguer le régime des assistants techniques (I) de celui du personnel militaire et civil des forces françaises à Djibouti (FFDj) (II). Le régime des assistants techniques s'en trouve explicité (III). S'agissant des forces françaises, leur régime va être revu (IV).</p> <p>(I) S'agissant des assistants techniques, la convention du 28 avril 1978 « relative au concours en personnel apporté par la République française au fonctionnement des services publics de la République de Djibouti » indique dans son annexe V qu'ils sont imposés par la République de Djibouti sur leur revenu, mais pour la seule partie des salaires, l'impôt ainsi dû étant calculé selon les règles fiscales djiboutiennes.</p> <p>L'article 2 de l'annexe V précise que la base d'imposition est égale à 80 % du traitement global mensuel.</p> <p>L'article 1^{er} renvoie à une délibération de 1974, entrée en droit interne djiboutien, pour les modalités pratiques de mise en œuvre du prélèvement.</p> <p>Cette délibération pose le principe que l'impôt est précompté par les organismes payeurs des intéressés puis reversé à la République de Djibouti. Toutefois, lorsque son organisme payeur n'est pas en mesure d'opérer un précompte mensuel, le contribuable verse son impôt trimestriellement auprès du service des contributions directes de la République de Djibouti.</p> <p>Pour les assistants techniques, c'est cette exception qui est mise en œuvre. L'organisme payeur des assistants techniques est réputé ne pas être en mesure de précompter l'impôt dû ; l'agent est donc conventionnellement renvoyé devant l'administration fiscale djiboutienne dont il devient ainsi l'utilisateur.</p> <p>(II) Les militaires des FFDj relèvent, eux, du protocole provisoire du 27 juin 1977 « fixant les conditions de stationnement des forces françaises sur le territoire de la République de Djibouti après l'indépendance et les principes de la coopération militaire entre le gouvernement de la République française et le gouvernement de la République de Djibouti ».</p> <p>L'article 7 prévoit que les militaires sont soumis au régime fiscal de la convention du 28 avril 1978, donc de la même annexe V que les assistants techniques. Le protocole provisoire de 1977 ne parle pas des civils des FFDj.</p> <p>C'est la convention du 3 août 2003 « relative à la situation financière et fiscale des forces françaises présentes sur le territoire de la République de Djibouti », applicable aux militaires ainsi qu'aux civils des FFDj, qui uniformise le régime. Elle prévoit, à l'article 3, que l'impôt sur le revenu que les uns et les autres doivent à la République de Djibouti au titre de leurs soldes ou de leurs traitements fait l'objet d'un paiement mensuel à</p>	

	<p>Djibouti par le trésorier près l'ambassade de France.</p> <p>Pour que le trésorier de l'ambassade soit en mesure de s'acquitter de son obligation conventionnelle, il est indispensable que l'impôt dû à la République de Djibouti soit prélevé sur les soldes et traitements. Seuls les organismes payeurs français peuvent le faire. Le mécanisme de prélèvement est donc entièrement placé sous souveraineté française. Le personnel des FFDj reste de compétence fiscale nationale, à la différence des assistants techniques. Ce faisant, la convention de 2003 applique strictement, pour le personnel des FFDj, le principe posé par la délibération de 1974.</p> <p>(III) Une note du ministère des finances djiboutien de 2003 réduit la base d'imposition des assistants techniques, ainsi ramenée à moins de 80 % du traitement global mensuel. Cette note ne peut se comprendre que comme interne à la République de Djibouti et plus spécialement à son administration fiscale. Elle ne peut en aucun cas avoir pu modifier le contenu de la convention internationale de 1978. Elle s'applique aux seuls assistants techniques qui sont, par l'effet de l'application de l'exception prévue par la délibération de 1974, assujettis à l'administration fiscale djiboutienne.</p> <p>(IV) Ce mécanisme d'imposition complexe va être révisé, s'agissant des militaires et des civils appartenant aux « <i>ministères compétents dans les domaines de la défense et de la sécurité</i> ». Ce personnel va être désormais régi par un traité de coopération en matière de défense entre la République française et la République de Djibouti, signé le 21 décembre 2011. L'article 15 prévoit l'application, pour les Français concernés, du droit commun fiscal des agents de l'État affectés à l'étranger.</p>	
--	--	--

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Dès lors qu'il est décidé d'affecter des militaires avec leur famille dans des pays où les conditions concrètes de vie et de travail diffèrent profondément de celles des pays de niveau comparable à la France, le Haut Comité souligne toute l'importance d'un dispositif d'accompagnement efficace et performant : logement, soutien social, organisation des loisirs, actions de cohésion. Il recommande que les moyens nécessaires, notamment financiers, soient accordés au commandement local, que ce dernier puisse disposer d'une certaine autonomie dans leur emploi et qu'il soit tenu le plus grand compte de ces questions dans les directives d'organisation des forces françaises stationnées à l'étranger ».</p>	<p>Le commandement local dispose à son niveau des structures autonomes (AS, FCSAD, cercles et foyer,...) lui permettant à son niveau d'adapter son dispositif aux besoins identifiés.</p>	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Le Haut Comité recommande que les personnels désignés pour des affectations dans des pays dans lesquels les pratiques en matière de paiement des loyers diffèrent fortement de celles en usage en France soient effectivement informés, avant leur départ, de l'ensemble des possibilités réglementaires dont ils peuvent user pour atténuer la charge financière résultant de ces pratiques ».</i></p>	<p>Dans le cadre de la réforme de la rémunération des militaires affectés à l'étranger, le ministère de la défense a demandé l'extension au profit des militaires du dispositif de l'avance du Trésor consentie dans certaines conditions aux agents de l'État à l'étranger pour la prise en location d'un logement.</p> <p>Par ailleurs, sur le plan réglementaire, il est prévu de modifier l'article du décret n° 97-900 relatif à l'allocation d'une avance de solde au militaire ayant fait l'objet d'une décision d'affectation à l'étranger. Le militaire pourrait ainsi percevoir deux mois d'avance avant son départ (contre seulement un mois d'avance dans la rédaction actuelle du décret).</p> <p>Le compte-rendu en date du 13 avril 2012 de la réunion interministérielle du 7 septembre 2011 sur la rémunération des militaires à l'étranger donne un accord à l'application du dispositif de l'avance du Trésor aux personnels militaires et civils du ministère de la défense affectés à l'étranger. En revanche, il n'évoque pas la possibilité de porter à deux mois l'avance de solde perçue par le militaire affecté à l'étranger. Cette disposition avait été demandée par l'opérateur national de paie (ONP) dans le cadre des travaux menés dans le cadre du comité des réseaux internationaux de l'État (CORINTE) sur la rémunération des agents de l'État et des militaires à l'étranger. Cette mesure sera étudiée à l'occasion d'une prochaine modification du décret 97-900.</p> <p>La lettre d'accord du guichet unique du 26 mars 2014 portant sur la modification de diverses mesures du décret 97-900 ne prévoit pas de disposition particulière qui permettrait d'atténuer les effets des avances sur loyers demandés dans certains pays.</p>	

**MILITAIRES EN MISSION DE COURTE DURÉE HORS
MÉTROPOLE**

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Le Haut Comité est favorable à l'instauration d'une différenciation dans l'indemnisation des déplacements de courte durée à l'étranger selon la nature de la mission (OPEX ou renfort temporaire d'une unité stationnée à l'étranger) et sa durée »</p>	<p>Compte tenu des priorités du nouveau chantier de simplification du dispositif indemnitaire des militaires (simplification et rationalisation de l'existant), de la nécessité d'adapter le dispositif pour faciliter la mise en œuvre du futur système d'information destiné à succéder au calculateur de solde LOUVOIS, et des contraintes budgétaires qui pèsent sur le ministère de la défense, l'examen de ce sujet, dans le cadre d'une réflexion sur l'absence opérationnelle, a été fixé en fin de chantier.</p>	
<p>« Le Haut Comité recommande de transcrire dans un texte réglementaire unique les règles actuellement appliquées pour la rémunération des militaires déployés en renfort temporaire dans les départements et collectivités d'outre-mer »</p>	<p>Les travaux de refonte sur ce thème sont en cours, en raison de l'abrogation en 2009 du décret fondateur de ce régime (le décret n° 50-794 fixant le régime de rémunération applicable en position de mission aux personnels se rendant en mission dans un territoire d'outre-mer ou en Indochine ou venant en mission d'un de ces territoires ou d'Indochine dans la métropole, ou se rendant en mission de l'un de ces territoires ou d'Indochine à l'étranger a été abrogé par le décret n° 2009-545 du 14 mai 2009).</p> <p>En juillet 2013, la DRH-MD a adressé au guichet unique un projet de décret visant à renouveler le fondement réglementaire de la rémunération des militaires affectés dans les DOM ou, en étant originaires, affectés en métropole.</p> <p>La rémunération des renforts temporaires outre-mer dans les départements et les collectivités d'outre-mer fait l'objet d'une réflexion dans le cadre de la problématique de l'absence opérationnelle.</p>	
<p>« De manière générale, le Haut Comité recommande que les conditions de vie des militaires déployés en renfort temporaire ne s'écartent pas exagérément de celles des forces auxquelles ils sont intégrés, dès lors que la mission qui leur est confiée ne l'exige pas ».</p>	<p>Le commandement, dans la mesure du possible, et si la mission le permet, s'efforce de traiter, en termes de conditions de vie, les permanents des troupes de passage, à l'égal des forces auxquelles ils sont intégrés.</p>	

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

1 – Activité des armées et services

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Il est recommandé que le ministère de la défense mette en place sans tarder, à partir des normes de déploiement individuelles et collectives déterminées par les armées, un dispositif de mesure de la « sur-activité » opérationnelle des militaires »</i></p>	<p>Voir paragraphe suivant.</p>	

2 – Conditions d'exécution du service

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Le Haut Comité réitère la recommandation qu'il avait faite à ce sujet dès son premier rapport. Il souligne qu'une connaissance objective du temps de service des militaires, en fonction des différentes situations dans lesquelles ils sont placés, est indispensable à l'évaluation de la condition militaire, notamment quant au niveau de la compensation des sujétions subies par les personnels. Il revient au ministère de la défense de fixer, en relation avec les armées, les dispositifs de mesure les plus adaptés aux spécificités du métier militaire et aux modes de fonctionnement des unités »</i></p>	<p>Le ministère de la défense a initié une réflexion visant à déterminer des modalités permettant de mesurer le temps d'activité professionnelle des militaires, notamment dans le cadre de la projection en opérations.</p> <p>Dans un premier temps, le ministère a décidé de mener une étude relative au temps d'activité, en réalisant une enquête auprès d'un échantillon représentatif de militaires.</p> <p>Les résultats de cette étude pourront, dans un second temps, servir à la mise en place d'outils de mesure systématique du temps d'activité, à l'instar du dispositif en vigueur au sein de la gendarmerie nationale.</p>	

3 – Recrutement

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<i>« De ce point de vue, si la stabilité numérique globale du « vivier » de recrutement pour les emplois d'officiers apparaît satisfaisante, la baisse sensible du nombre de candidats aux emplois de sous-officiers doit être observée avec attention. S'agissant des candidats aux emplois de militaires du rang (majoritairement concentrés dans l'armée de terre), la stabilité globale du volume de candidats ne saurait masquer le niveau quantitativement insuffisant de ce dernier »</i>	Cette observation est partagée par les armées, qui y portent toute l'attention nécessaire.	

4 SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES AUX PENSIONS MILITAIRES DE RETRAITE (RAPPORT 2010)

1 – Durée de service ouvrant droit à la liquidation immédiate de la pension et situation des militaires quittant le service sans droit à pension militaire

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Modifier le code des pensions civiles et militaires de retraite pour supprimer la condition de durée minimale de services ouvrant droit à pension militaire de retraite, ou, à défaut, la fixer à un niveau très réduit ».</p>	<p>Supprimer la condition de durée minimale de services n'est pas envisagée pour différentes raisons :</p> <ul style="list-style-type: none"> - respect de l'équité avec les fonctionnaires ; - le coût de gestion serait très important pour les services traitant des dossiers de militaires quittant la fonction après quelques jours. <p>En revanche la demande de réduire fortement la durée minimale de services, dite « clause de stage », a pu aboutir à l'occasion du rendez-vous « retraite » 2013. Cette évolution est intégrée dans la loi N° 2014-40 du 20 janvier 2014 pour les militaires qui signent leur premier engagement à partir du 1^{er} janvier 2014. Il s'agit de réduire la clause de stage de 15 à 2 ans. Dorénavant, dès qu'un militaire aura effectué plus de deux années de service, il se verra attribué une pension au titre de ses services au sein de la défense. Pension qui lui sera servie lorsqu'il atteindra l'âge légal de départ à la retraite. Cette action permet de maintenir l'unicité de la communauté militaire.</p>	<p>Le Haut Comité souligne l'importance de cette réalisation.</p>

2–Bonifications

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Pour la bonification du 1/5^{ème}, éviter tout traitement discriminatoire des militaires par rapport aux fonctionnaires appartenant aux corps qui en bénéficient également ».</p>	<p>Le ministère de la défense a obtenu, lors de la réforme des retraites de 2010, que le mécanisme de dégressivité de la bonification du cinquième pour les militaires radiés des cadres ou des contrôles n'intervienne qu'après le 60^{ème} anniversaire au lieu du 58^{ème} anniversaire. Par ailleurs, il n'existe pas de traitement discriminatoire des militaires par rapport aux fonctionnaires dans la mesure où leur statut ainsi que les règles relatives aux droits à pension, en particulier s'agissant de la bonification du cinquième, diffèrent.</p>	
<p>« Pour les autres types de bonifications, en maintenir le principe ».</p>	<p>L'intégralité des bonifications militaires a été préservée lors des « rendez-vous retraite » 2010 et 2013. La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite n'ont donc pas remis en cause le principe de ces bonifications.</p>	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Nécessité de rééquilibrer le régime des bonifications autres que celle du 1/5^{ème} pour l'adapter aux conditions actuelles d'emploi des forces et limiter leurs effets les plus extrêmes. L'évolution en ce sens pourrait conduire à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - minorer certaines de ces bonifications et en majorer d'autres, notamment celles qui compensent les sujétions les plus lourdes et les risques les plus avérés ; - réviser les bonifications pour services aériens et subaquatiques en introduisant, pour celles-ci, un plafonnement spécifique ; - réexaminer les modalités du cumul des différents types de bonifications ». 	<p>Il est équitable de revoir le barème en fonction des sujétions et les risques spécifiques des militaires actuellement subis ou encourus.</p> <p>Quant au plafonnement, il n'est pas illogique s'agissant de bonifications reposant sur une population réduite qui peut acquérir par cette voie plus de bonifications qu'elle ne peut en liquider (le taux de la pension est au plus de 80 %).</p> <p>De manière générale, l'objectif du ministère en matière de pensions est de sauvegarder les dispositions essentielles propres au statut militaire.</p>	

3–Montant des pensions

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« étudier, pour les militaires quittant le service en limite d'âge :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit un déplafonnement des bonifications d'activité ; - soit le versement d'un pécule à 60 ou 65 ans ; - soit la mise en place d'un mécanisme de réévaluation à 65 ans du montant de la pension, en s'inspirant de la pratique de certaines armées étrangères ». 	<p>S'il est normal que les agents qui travaillent plus longtemps améliorent le taux de leur pension, il convient également de souligner que l'instauration de mesures tendant à favoriser le maintien des militaires en activité irait à l'encontre des mesures incitatives au départ mises en place par la loi de programmation militaire 2014-2019.</p>	<p>Cette recommandation est supprimée.</p>

5 SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA RECONVERSION DES MILITAIRES (RAPPORT 2009)

Amélioration du pilotage de la politique de reconversion

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Professionnaliser rapidement la chaîne de reconversion et introduire dans son fonctionnement les méthodes modernes d'accompagnement vers l'emploi, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le suivi personnalisé des candidats, de l'orientation au placement, par un référent unique ; - la complémentarité entre les conseillers en emploi (chargés de l'information des candidats, de l'orientation et de l'évaluation des besoins en formation) et les conseillers en relations avec les entreprises (chargés de la constitution des réseaux, des relations avec les employeurs et du placement) » 	<p>Tous les agents, militaires et civils affectés à Défense Mobilité bénéficient d'une formation initiale et continue, reconnue et réalisée par des cabinets civils ainsi que par Pôle emploi. Cette formation s'articule, depuis septembre 2010 en 3 phases :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un tutorat permettant aux nouveaux arrivants de découvrir leur métier lors d'une période bloquée au sein de leur Pôle défense Mobilité (PDM), puis d'assister comme observateur aux principales phases d'un accompagnement, avant de conduire ces mêmes accompagnements sous la responsabilité d'un tuteur ; - une formation initiale délivrée par un cabinet privé, d'une durée de trois semaines qui après le tutorat, permet d'acquérir la méthodologie nécessaire pour conduire un accompagnement. Elle est renforcée d'une semaine de spécialisation visant à acquérir les connaissances liées à la reconversion des différents publics accompagnés par Défense mobilité ; - une formation continue sur deux années, à travers des modules de formation délivrés par Pôle Emploi et l'acquisition des aptitudes à faire passer des tests de personnalité utilisés par les cabinets d'outplacement comme les outils SOSIE et MBTI permet de consolider les savoir-faire et savoir être des acteurs des nouveaux acteurs de Défense mobilité. <p>Les deux métiers déjà existants de conseiller en emploi (CE) et de chargé de relation entreprises (CRE), ont fait l'objet d'une adaptation dans le cadre de la mise en place d'un système de management par la qualité.</p> <p>Le conseiller en emploi référent (CER) qui est désigné à l'issue de l'entretien diagnostic (ED), accompagne le candidat tout au long de son parcours de transition professionnelle, jusqu'à son intégration dans l'emploi.</p> <p>Le CRE contribue à l'élaboration du projet professionnel du candidat notamment lors des enquêtes métiers et de terrain. Il apporte son expertise lors des comités d'évaluation des projets professionnels (CEP2) et de la recherche active d'emploi, par son apport de connaissances relatives au bassin socio-économique de sa zone de compétence. Il est saisi par le CE lors de l'élaboration du projet professionnel afin de produire une analyse du marché de l'emploi (AME) visant à confronter ou conforter le caractère réalisable du projet professionnel (perspectives de retour à l'emploi dans un bassin économique donné).</p> <p>Dans un souci de meilleure efficacité du placement des candidats, deux nouveaux métiers ont été créés en 2013 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le CEp, Conseiller Emploi placement, le conseiller polyvalent accompagnant les candidats sur la totalité de leur parcours, de l'entretien diagnostic jusqu'au 	

	<p>placement chez le recruteur sera déployé dans les bases de défense à faible effectif. Le conseiller en emploi placement (CEp) consacre 4/5 de son activité à l'accompagnement et 1/5 à la prospection,</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le chargé d'affaires (CA), véritable "force de vente" situé dans les pôles et les antennes importantes et sur des bassins d'emplois dynamiques a pour mission principale de prospecter les grandes entreprises et recruteurs publics et de leur proposer les offres de service de Défense Mobilité (sièges régionaux des grands comptes, entreprises partenaires sous conventions, grands établissements publics territoriaux, entreprises ciblées par secteurs d'activités au regard d'objectifs et de stratégies fixées,...). Il apporte les principaux contacts partenaires aux équipes de Chargés Relation Entreprises et Conseillers Emploi placement de son périmètre dont il anime le réseau. 	
<p><i>« Conserver le rôle pivot de l'échelon opérationnel de contact, situé au sein du groupe de soutien des bases de défense »</i></p>	<p>Les structures de Défense Mobilité sont déployées au sein même des bases de défense. Les chefs de pôle et d'antenne défense mobilité sont en relation permanente avec les chefs d'organisme et de GSBDD pour tout ce qui concerne la reconversion et son soutien. Le nombre d'antennes défense mobilité est de 52 auxquelles il faut rajouter les 27 cellules déployées au plus près des candidats potentiels.</p>	
<p><i>« Garantir aux candidats, pendant la phase initiale d'information et d'orientation, une confidentialité maximale des entretiens »</i></p>	<p>Le Contrôle général des armées a procédé en 2011 à un audit de l'ARD. L'une des recommandations portait sur cette garantie de confidentialité.</p> <p>Pour des raisons de gestion des flux de départ et de gestion des compétences, les armées de terre et de l'air ont adopté des systèmes d'avis de gestion qui leur sont propres.</p> <p>En ce qui concerne Défense Mobilité, la charte d'engagement réciproque entre le candidat et Défense Mobilité érige la confidentialité des entretiens en principe. Elle est prise en compte dans les processus de gestion des armées et d'accompagnement de l'Agence.</p> <p>L'enquête menée par Défense Mobilité auprès de 4654 militaires ayant quitté les armées en 2012 montre que, parmi ceux qui n'ont pas eu recours à Défense mobilité, seul 1% a déclaré ne pas souhaiter être accompagné par Défense Mobilité de crainte que leur hiérarchie soit informée de leur départ. Ce taux était identique pour 2009, 2010 et 2011.</p>	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Mettre en place un véritable contrôle de gestion reposant sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la définition de grands objectifs pour la politique de reconversion ; - le développement d'un système d'information unifié prenant en compte la totalité des informations relatives à la reconversion ; - l'instauration de méthodes d'analyse des actions engagées permettant d'orienter, en fonction des objectifs quantitatifs retenus et de l'évaluation des résultats, l'action conduite par l'agence Défense Mobilité et les armées » 	<ul style="list-style-type: none"> • L'article 5 de l'arrêté du 10 juin 2009 portant création de l'agence de reconversion de la défense dispose que son conseil de gestion « examine notamment chaque année le programme d'activités et le bilan des réalisations de l'agence et en évalue la performance ». La carte stratégique de l'agence de reconversion de la défense ainsi mise en place en 2009 formalise les objectifs principaux à atteindre par l'agence; les indicateurs des objectifs contributifs sont tous placés sous contrôle de gestion. D'autre part, l'agence de reconversion de la défense tient à jour des indicateurs destinés au tableau de bord du ministre. • Le système d'information ARIANE dédié à la reconversion est opérationnel depuis le 1er janvier 2011. Il regroupe en un système unique toutes les données d'accompagnement des candidats quelle que soit leur armée. Cet outil qui est d'abord un outil métier est accompagné d'un puissant infocentre permettant l'établissement d'indicateurs en continu, propices au pilotage des activités « métier ». Le système de management par la qualité complète ce dispositif. 	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Conduire une analyse approfondie des raisons pour lesquelles une majorité de militaires quittant les armées ne recourent pas au dispositif de reconversion »</i></p>	<p>Les "enquêtes terrain" initialisées en 2009 et renouvelées chaque année permettent de connaître les motifs pour lesquels des militaires n'ont pas recours au dispositif de reconversion. S'agissant des personnels ayant quitté le service en 2012, le suivi statistique a été externalisé, notamment pour assurer une plus grande impartialité des résultats.</p> <p>Pour l'année 2012, près de 60 % des personnes interrogées ont eu recours au dispositif de la reconversion. Les personnels n'ayant pas sollicité les services de Défense Mobilité se répartissent comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 23 % se sont reconvertis sans l'aide de Défense Mobilité ; - 21 % n'ont pas été informés par leur gestionnaire RH de l'offre de service de Défense Mobilité ; - 19 % ne souhaitent pas retravailler ; - 14 % ne sont pas disponibles à l'emploi (éloignement géographique, contraintes professionnelles ou personnelles, etc.) ; - 9 % n'ont pas eu accès à Défense Mobilité (réticence, blocage de l'encadrement de proximité) ; - 1 % ne souhaitent pas que leur hiérarchie soit informée de leur intention de départ. <p>Il est à noter que le rapprochement du nombre de départs des armées et de celui des militaires accompagnés par Défense Mobilité doit tenir compte du fait qu'une partie des départs ne sont pas « utiles » pour la reconversion. Déduction faite des partants durant la période probatoire, des déserteurs, des décès et des départs à la limite d'âge, le volume des départs définitifs s'est en effet établi en 2012 à 15 000. On peut noter que, durant la même année 2012, Défense Mobilité a enregistré 16 512 nouvelles inscriptions.</p>	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Etudier les mesures supplémentaires permettant d'augmenter significativement le nombre de militaires bénéficiant d'une évaluation et d'une orientation professionnelle avant leur départ »</i></p>	<p>Le projet « reconversion » mis en œuvre dans le cadre du programme ministériel de modernisation et de simplification prévoit le renforcement de la communication sur l'offre de services de Défense Mobilité.</p> <p>Ce projet prévoit également d'accentuer la coordination des différents acteurs de la reconversion, au nombre desquels figurent les gestionnaires d'armée afin de pouvoir informer en amont les militaires, dès le recrutement, sur les prestations qui pourront leur être proposées par Défense Mobilité avant leur départ des armées (entretiens diagnostics, entretiens bilan orientation...).</p> <p>Il est à noter que la direction des ressources humaines de l'armée de terre (DRHAT) a demandé en janvier 2014 aux chefs de corps de l'armée de terre et aux chefs des groupements de soutien des bases de défense de sensibiliser les personnels à l'offre de service de Défense Mobilité et aux délais nécessaires à une reconversion réussie. S'agissant plus particulièrement des militaires du rang, l'orientation annuelle représente un moment privilégié pour cette sensibilisation. La DRHAT encourage l'organisation, dans le cadre du circuit de départ des militaires, d'un ultime rendez-vous avec l'antenne de Défense Mobilité afin de s'assurer de la prise en compte – même tardive – de l'ensemble du personnel quittant l'institution.</p> <p>En outre, la nouvelle autorité fonctionnelle renforcée (AFR) de la DRH-MD permettra d'améliorer la cohérence entre les outils et les objectifs de dégageant des armées.</p>	<p>Commencée en 2009, la politique de reconversion du ministère de la défense mérite d'être évaluée.</p> <p>Le caractère partiel de la réponse du ministère de la défense ne permet pas au Haut Comité de se prononcer positivement.</p>

Structuration du dispositif de reconversion autour des problématiques spécifiques à trois catégories de militaires et priorité donnée aux militaires effectuant une carrière courte

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Développer l'orientation individuelle des jeunes militaires partant avant 4 ans de service en mettant en place un soutien personnalisé pour ceux qui sont confrontés à une problématique d'insertion professionnelle, en développant des actions d'insertion en partenariat avec des organismes spécialisés et en favorisant le suivi de cette catégorie de personnels après leur départ des armées »</p>	<p>Tous les militaires de moins de quatre ans de service, quittant l'institution, peuvent bénéficier d'un accompagnement par Défense Mobilité, dès la fin de la période probatoire. Une aide à la définition d'un projet professionnel et un coaching individualisé et personnalisé d'accès à l'emploi leur est proposée. Ces publics bénéficient d'un accompagnement identique à tous les militaires partants, à l'exception du congé de reconversion, des formation(s) professionnelle(s) et des prestations d'accompagnement vers l'emploi.</p> <p>La loi n° 2011-14 du 5 janvier 2011 permet aux volontaires de moins de 4 ans de service, de bénéficier d'un congé de reconversion de 20 jours ouvrés. Au regard de cette disposition, Défense Mobilité ouvre aux volontaires de moins de 4 ans de service, la possibilité de suivre des formations courtes ou des stages en entreprise, favorisant ainsi leur retour à l'emploi.</p> <p>De plus, la convention-cadre nationale de collaboration 2012-2014 entre Défense Mobilité et Pôle emploi, signée le 19 décembre 2011, propose des parcours d'accompagnement pour les publics demandeurs d'emploi proches ou éloignés de l'emploi. Les publics rencontrant des « freins » dans leur accès à l'emploi peuvent bénéficier, dès leur inscription à Pôle emploi, d'un accompagnement personnalisé par les partenaires de Pôle emploi, et bénéficier d'une aide au reclassement de Défense Mobilité, jusqu'à trois ans après leur date de fin de contrat (RDC ou RCA).</p> <p>Enfin, une des actions de Défense Mobilité pour 2014 est d'optimiser l'accompagnement de ce public notamment par des rapprochements avec les organismes d'état dédiés à leurs problématiques spécifiques (CNMLI, ANLCI, etc.).</p>	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Donner clairement priorité, dans la politique de reconversion, aux militaires, sous contrat et de carrière, quittant les armées à l'issue d'une carrière courte, d'une durée comprise entre 4 et 20 ans et mettre en place les indicateurs permettant à Défense Mobilité de vérifier que l'ensemble des moyens de reconversion sont effectivement mis en œuvre prioritairement au bénéfice de ces militaires »</p>	<p>Dans le cadre d'un marché interministériel, les militaires de 4 à 15 ans de service bénéficient de la gratuité des formations dispensées au sein de centres AFPA, et au centre militaire de formation professionnelle (CMFP) de Fontenay-le-Comte.</p>	
<p>« Développer, tout particulièrement pour les militaires quittant les armées après une carrière courte, les entretiens individuels d'évaluation et d'orientation professionnelle et mettre en place les indicateurs permettant de suivre la mise en œuvre de cette politique »</p>	<p>Dans le cadre d'un projet de reconversion, Défense Mobilité peut proposer à tout militaire, y compris ceux totalisant moins de quatre ans de service, un entretien bilan orientation réalisé par un conseiller en emploi. Des aides aux techniques de recherche d'emploi peuvent ensuite être mises en œuvre.</p>	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Orienter l'attribution des aides à la formation professionnelle préférentiellement vers les militaires quittant les armées entre 4 et 20 ans de service »</i></p>	<p>Les directives de l'ARD, en matière de formation professionnelle donnent la priorité aux personnels militaires contractuels de plus de 4 ans de service.</p> <p>Ainsi, en 2013, 3400 personnels ont bénéficié d'une prestation de formation professionnelle dans le cadre de leur projet professionnel et leur accompagnement par Défense Mobilité. A ces formations, on peut ajouter les cycles d'enseignement et l'accompagnement de la VAE.</p> <p>Au total, 4124 prestations de formation ont été accordées à nos candidats en transition professionnelle.</p> <p>Dans le cas où le personnel de plus de 4 années de service ne souhaite pas ou ne peut pas demander un congé de reconversion, il peut suivre une formation par correspondance et demander à bénéficier d'une prise en charge a posteriori sous la forme du remboursement de cycles d'enseignement (671 en 2013).</p> <p>Les démarches de VAE sur un titre du MINDEF sont gratuites (VAE dite « interne ») et ouvertes à tout personnel du ministère quel que soit son statut, son grade ou son ancienneté de service. Les frais engagés au titre d'une démarche de VAE externe peuvent être remboursés par le MINDEF postérieurement à la radiation des contrôles (RDC) dans la limite de 3000€ sous certaines conditions.</p> <p>De même, les frais engagés au titre d'un cycle d'enseignement peuvent être remboursés dans les mêmes conditions.</p> <p>Depuis 2012, Défense Mobilité étend le droit à bénéficier d'une formation professionnelle au personnel blessé en opérations, sans distinction d'ancienneté de service, sous réserve des conditions d'aptitude médicale.</p>	
<p><i>« Développer et diversifier les partenariats en matière de formation professionnelle, de manière à réduire la part des stages réalisés hors marchés formalisés et à augmenter ainsi le volume de prestations accordées »</i></p>	<p>En 2013, 2 marchés ont été renouvelés dans un cadre élargi (ajouts de nouvelles formations) et le ministère de la défense a obtenu le transfert du marché de formation professionnelle détenu par la délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle (DGEFP) du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Ainsi, l'offre de Défense Mobilité repose sur un catalogue de 490 formations dans 59 domaines différents (comme le transport routier des marchandises, le transport routier interurbain de voyageurs, la sécurité, l'hyperbarie, le bâtiment et travaux publics, la logistique, ...). Pour tous les autres projets professionnels, nos conseillers emplois sont en mesure d'apporter une réponse au parcours de formation préconisé. La part de parcours de formation sous marché a été augmentée de 12 pts passant de 46.5% en 2012 à 58.3% en 2013 (en incluant les parcours de VAE).</p> <p>Dans ce cadre, les militaires peuvent suivre leur formation professionnelle en milieu civil (prestataires extérieurs sous marché ou sous marché à procédure adaptée, période de formation gratuite en entreprise, cycle d'enseignement) ou en milieu militaire au centre militaire de formation professionnelle de Fontenay le Comte. Ce centre propose 45 parcours qualifiants pour le personnel contractuel. En 2013, 4124 parcours de formation professionnelle ont été prescrits soit une augmentation de 9.2 % par rapport à 2012.</p>	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Ne pas systématiquement tirer prétexte de la détention de qualifications antérieures pour refuser l'attribution d'une aide à la formation dans le cas d'un projet professionnel constitué et cohérent »</p>	<p>Lors du parcours de reconversion, la validation du projet professionnel d'un candidat à un emploi dans le secteur privé permet de définir si une aide sous forme de formation professionnelle est nécessaire à la réalisation de son projet.</p> <p>Les directives données à l'ensemble de la chaîne Défense Mobilité indiquent très clairement que la notion d'acquis professionnel directement transposable n'est pas le seul critère d'appréciation de la pertinence d'une formation de reconversion, mais un simple élément pouvant consolider le projet professionnel. Il est désormais possible d'accorder une formation dans un domaine différent des acquis détenus antérieurement si le projet professionnel conduit à un emploi pérenne.</p>	
<p>« Au-delà des besoins conjoncturels du ministère de la défense pour la période 2009-2014, faire que les recrutements de la fonction publique réservent une place significative aux militaires, en particulier à ceux qui n'accomplissent qu'une carrière courte »</p>	<p>Les militaires peuvent postuler à des emplois dans les 3 fonctions publiques par l'intermédiaire de plusieurs procédures dont deux procédures dérogatoires (art. L.4139-2 et art. L.4139-3 du code de la Défense). Plus de 2000 militaires ont été reclassés annuellement au cours des dernières années. Les conditions d'ancienneté pour accéder à la fonction publique varient selon les procédures et dans certains cas les recrutements sont possibles même après une carrière courte (détachement ou emplois réservés par exemple). Les restructurations menées par l'ensemble des ministères restreignent les possibilités de recrutement. De fait, la défense est le premier débouché pour ces reclassements réalisés au titre des articles 4139-x.</p> <p>L'ensemble de ces questions sera examiné dans le cadre des réflexions en cours sur la rénovation des procédures d'accès des militaires à la fonction publique qui devrait conduire à des recrutements réguliers et non plus issus des travaux annuels de la commission nationale d'orientation et d'intégration (CNOI).</p> <p>Par ailleurs, les militaires sont éligibles aux emplois réservés dès 4 ans d'ancienneté.</p>	<p>Le Haut Comité souligne que cette politique dépasse le cadre du ministère de la défense.</p>
<p>« Au sein du ministère de la défense, valoriser réellement les possibilités ouvertes en matière de détachement dans la fonction publique par la loi sur la mobilité, et les intégrer pleinement dans la politique de gestion des ressources humaines »</p>	<p>Les décrets d'application ne sont pas publiés à ce jour. Les projets de décrets rédigés par le ministère de la défense ont été transmis au guichet unique (GU). Aucun retour n'est parvenu à ce jour au ministère de la défense.</p>	<p>Le Haut Comité regrette l'absence de publication des décrets d'application.</p>

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Augmenter significativement le nombre de titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) »</p>	<p>Face aux exigences de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) l'offre du ministère a évolué vers une mutualisation des certifications professionnelles et une amélioration de la qualité de l'ingénierie. Après une période de latence de 2009 à 2011 nécessaire à la structuration et à la professionnalisation de la chaîne du ministère, les enregistrements au RNCP* sont en hausse significative avec une moyenne de 20 enregistrements par an. Au 01 avril 2014, 51 certifications professionnelles (CP) sont inscrites au RNCP, 12 sont en cours d'instruction à la CNCP et 24 sont en projet sur l'année au regard d'un potentiel de 150 enregistrables (prévisionnel 2014 – 2018), dont 28 sont mutualisées (c'est-à-dire délivrées par un ou plusieurs organismes certificateurs du ministère au profit de plusieurs populations du ministère).</p> <p>A titre d'exemple, le titre de "Mécanicien aéronautique option porteur" (niveau IV) délivré par l'EFSOAA et par les EMB, a fait l'objet d'un seul enregistrement. Sur ce titre, 213 militaires des trois armées ont été certifiés en 2013.</p> <p>Pour 2013, près de 3 400 certifications professionnelles ont été délivrées par le ministère en miroir du brevet militaire ou par la voie de la VAE (+22.5% par rapport à 2012).</p> <p>Par ailleurs une directive ministérielle définissant la politique d'enregistrement et les publics prioritaires ainsi qu'une circulaire ministérielle relative à la procédure d'enregistrement des titres du MINDEF au RNCP sont publiées au BOEM (travaux du groupe de travail interarmées certification (GTIC)).</p> <p>*Pour mémoire une CP est enregistrée au RNCP pour une durée maximale de 5 années.</p>	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Incrire totalement l'accès aux emplois publics dans le processus de reconversion, notamment à travers :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'amélioration de la formation des conseillers emplois sur ce mode de reconversion ; - la mise en place d'aides à la préparation aux recrutements de la fonction publique (rédaction de CV et de lettres de motivation, formation des militaires aux principales caractéristiques de la fonction publique et des emplois recherchés, aide à la préparation d'entretiens de recrutement) ; - l'instauration de contacts étroits entre les échelons déconcentrés de Défense Mobilité, les centres de gestion de la fonction publique territoriale et les services de recrutement des collectivités locales » 	<p>Toutes les mesures recommandées ont été prises en 2010 et améliorées en 2011 et 2012.</p> <p>La procédure d'accès aux fonctions publiques a été définie dans le cadre de la démarche qualité mise en œuvre au sein de l'ARD. Les candidats aux fonctions publiques sont accompagnés selon les mêmes procédures que vers le secteur privé. Par ailleurs, deux référents fonction publique par pôle défense mobilité ont été désignés et formés ; ils sont chargés d'animer le réseau des conseillers en emploi et des chargés de relation entreprises de leur zone de compétence sur cette thématique, de diffuser les informations et outils mis à disposition par le bureau de l'accès aux fonctions publiques de la direction de l'ARD : outils de communication à destination des recruteurs et des candidats, référentiel juridique et fiches réflexes sur les points soulevant des difficultés, référentiel métiers territoriaux validé par le CNFPT.</p> <p>En outre, deux marchés de formation ont été passés, l'un pour approfondir les connaissances de l'ensemble du réseau de défense mobilité sur les fonctions publiques et les techniques spécifiques de recherche d'emplois (rédaction de CV et lettre de motivation) ; l'autre pour les candidats (sessions de connaissance des FP, e-learning sur les connaissances administratives et de culture générale, session de rédaction du CV et de la lettre de motivation, préparation aux entretiens). Ainsi, en 2011, 1 200 militaires ont suivi des cours en e-learning et plus de 2 400 candidats ont suivi un ou plusieurs modules de formation.</p> <p><u>La formation des conseillers en emplois.</u> Afin de poursuivre la professionnalisation du réseau de défense mobilité initié en 2011, un nouveau marché a été notifié en novembre 2013 intégrant de nouveaux modules de perfectionnement tels que le coaching « accompagnement FP », la prospection et fidélisation des recruteurs publics, et les métiers de la FP.</p> <p><u>L'accompagnement des candidats :</u> Le marché de formation Fonction Publique fera l'objet d'une mise en concurrence au cours de l'année 2014.</p> <p>Par ailleurs, en 2013, deux évolutions majeures ont contribué à améliorer la lisibilité du dispositif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un processus qualité spécifique « Fonction publique » a été élaboré et intégré dans le SIRH métier ; - Au niveau de l'organisation, le transfert de la totalité des missions du bureau des emplois réservés de Caen qui permet désormais le traitement, au sein d'un même bureau de l'ARD, de l'ensemble des problématiques de reconversion vers la Fonction publique. <p>Enfin, le maillage du territoire et la mise en réseau des contacts sont effectifs depuis 2011. Les relations avec les collectivités territoriales et établissements publics locaux ont ainsi été assurées par les référents « Fonction publique » de chaque pôle Défense Mobilité (deux référents par pôles).</p>	

	<p>Enfin, une directive portant sur la reconversion vers la Fonction Publique a été élaborée par l'ARD (n° 447694 du 2 juillet 2013). Elle constitue désormais le document de référence tant au plan juridique que de l'utilisation du SIRH, de la gestion des procédures et des modalités d'accompagnement des candidats. Cette directive a été complétée par des instructions relatives à la prospection afin de diversifier les actions des pôles et antennes.</p> <p>Sur le plan de la communication en direction des recruteurs :</p> <p>Au niveau central, des réunions de travail avec l'ensemble des ministères et services ont été conduites tout au long de l'année 2011. Des rencontres régulières autour de petits déjeuners et une manifestation avec les DRH ont également été programmées.</p> <p>Au plan local, tous les pôles ont pris contact avec les administrations locales, CDG, plate-forme RH interministérielle, mairies importantes...</p> <p>L'ensemble de ces actions a d'ailleurs permis de reclasser en 2011 et pour la deuxième année consécutive plus de 2 000 militaires, soit plus de 67% d'augmentation depuis 2008 (1 252).</p> <p>La procédure d'accompagnement des candidats vers les trois fonctions publiques, définie dans le cadre de la démarche qualité, a notamment été adaptée et précisée en 2012 pour améliorer encore l'accompagnement des candidats s'orientant vers la fonction publique et leur permettre de répondre aux attentes des recruteurs. En effet, dans le contexte actuel de forte réduction d'emplois dans le secteur public, la performance en matière de la reconversion du personnel militaire est plus que jamais subordonnée à la recherche de la meilleure adéquation possible entre les profils des candidats et les postes proposés par les employeurs publics.</p> <p>En matière de communication, l'ARD a poursuivi ses démarches avec une prospection ciblée vers la FPT/FPH, les services déconcentrés de l'Etat, les plateformes régionales interministérielles et les établissements publics pour les acteurs locaux, et auprès des administrations centrales pour la direction. Plusieurs réunions et actions de communication ont également eu lieu avec la DGAFP afin de favoriser la connaissance réciproque des réseaux en région et une diffusion plus large des fiches de postes.</p>	
--	--	--

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Déterminer au sein de chaque armée, et en fonction des priorités de gestion, des catégories de militaires pour lesquelles une politique active de VAE serait plus particulièrement développée, que ce soit aux fins de formation professionnelle ou aux fins de prise en compte du parcours professionnel »</i></p>	<p>Une directive ministérielle VAE élaborée par la DRH-MD, en collaboration avec l'ARD et les armées a été diffusée en juillet 2013. Son plan d'action associé est en phase de validation par les armées pour une mise en œuvre au second semestre 2014. Elle définit les orientations en matière de priorité de développement de la VAE.</p> <p>Une circulaire relative à la procédure VAE au sein du ministère de la défense est également publiée au BOEM.</p> <p>Lors du Comité de pilotage du protocole d'accord « Défense -Education nationale » du 22/11/2011, le directeur de la mémoire, du patrimoine et des archives a pris acte de la décision du ministère de l'enseignement supérieur d'établir un protocole spécifique « Défense - Enseignement supérieur ». Une convention de partenariat au titre de la VAE a été, dans ce cadre, signée le 25/01/2012 entre le directeur des ressources humaines du ministère de la défense et le directeur général de l'enseignement scolaire pour 2 ans. Cette convention vise à permettre à des personnels militaires peu ou non qualifiés, exerçant de manière privilégiée dans les domaines de la sécurité surveillance, du secrétariat, de la logistique et de la restauration au sein des armées, d'accéder à des diplômes professionnels du CAP au BTS (niveau V à niveau III) par la voie de la VAE. Cette convention est déclinée par les référents VAE de Défense Mobilité et les dispositifs académiques de validation des acquis. Dans ce cadre, des rencontres ont été initiées dans chaque région afin d'optimiser la mise en œuvre de la convention. Au bilan, 100 candidats ont bénéficiés de la convention.</p> <p>Cette convention est en cours de renouvellement, en attente du renouvellement du protocole d'accord « Défense -Education nationale » (travaux en cours).</p>	<p>Le Haut Comité prend acte de la signature de la convention mais souligne le nombre encore trop modeste de candidats bénéficiaires.</p>

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Mieux intégrer la VAE dès le début du parcours professionnel des militaires à carrière courte »</i></p>	<p>La politique de VAE est mise en œuvre dans les parcours professionnels sous la responsabilité des gestionnaires d'armée.</p> <p>Une directive ministérielle VAE élaborée par la DRH-MD, en collaboration avec l'ARD et les armées est diffusée depuis juillet 2013. Son plan d'action associé est en phase finale de validation par les armées pour une mise en œuvre au second semestre 2014. Elle oriente entre autre la prise en compte de la VAE dès le début du parcours professionnel et la mise en place de suivi des compétences tout au long des parcours.</p> <p>La chaîne VAE de Défense Mobilité comprend 70 référents dont 6 pilotes régionaux répartis sur le territoire national au sein des Pôles Défense Mobilité (PDM) et des antennes Défense Mobilité (ADM). Ces derniers assurent une information VAE au plus près des ressortissants du ministère.</p> <p>En 2013, les membres du réseau ont réalisé 233 séances d'informations collectives (2410 auditeurs) consacrées à la VAE. En 2013, 231 candidats ont été déclarés recevable sur une certification professionnelle du ministère de la défense, 159 se sont présentés devant un jury et 147 ont obtenu une validation totale ou partielle. L'action envers les publics sensibles se poursuit : d'une part en développant les actions de VAE collective et simplifiées (ex : la convention établie entre le ministère de la défense et l'éducation nationale visant l'obtention d'un diplôme par VAE au profit des publics militaires peu ou pas qualifiés) ; d'autre part en développant l'enregistrement de certifications professionnelles (22 certifications professionnelles de niveau V et IV enregistrées).</p> <p>Référence à la recommandation ci-dessus : « une convention de partenariat au titre de la VAE a été signée le 25/01/2012 entre le directeur des ressources humaines du ministère de la défense et le directeur général de l'enseignement scolaire pour 2 ans. Cette convention vise à permettre à des personnels militaires peu ou non qualifiés, exerçant professionnellement de préférence dans les domaines de la sécurité surveillance, du secrétariat, de la logistique et de la restauration au sein des armées, d'accéder à des diplômes professionnels du CAP au BTS par la voie de la VAE ». Cette convention a permis en 2013 à près de 100 candidats de réaliser une VAE sur un des titres de l'Education nationale.</p> <p>Cette convention est en cours de renouvellement en attente du renouvellement du protocole d'accord « Défense -Education nationale » (travaux en cours).</p>	<p>Le Haut Comité prend acte de la signature de la convention mais souligne le nombre encore trop modeste de candidats bénéficiaires.</p>

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Dans un but d'équité, veiller à ce que les militaires dont le contrat n'est pas reconduit du fait de l'autorité militaire, en soient informés dans des délais compatibles avec ceux qui sont nécessaires à cette dernière pour agréer ou rejeter leur demande d'aide à la reconversion. A défaut, il conviendra de compléter les dispositions réglementaires relatives à la fin du contrat des militaires engagés ou des officiers sous contrat en prévoyant que, sans préjudice des dispositions statutaires relatives aux limites d'âge ou de durée de service, la prorogation du lien au service de ces militaires soit de droit jusqu'à la date de l'agrément ou du rejet par l'autorité militaire d'une demande d'aide au départ prévue par l'article L.4139-5 du code de la défense, dès lors que cette demande aura été formulée dans les trois mois suivant la date de la notification au militaire du non-renouvellement de son contrat »</p>	<p>Cette recommandation est bien prise en compte par les services du ministère. Les délais de notification de non renouvellement sont au minimum de six mois, et le plus souvent d'un an. Ils permettent donc dans la très grande majorité des cas de prononcer l'agrément ou le rejet des demandes d'aide au départ.</p>	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Poursuivre et amplifier le développement de la VAE collective »</i></p>	<p>Une directive ministérielle VAE élaborée par la DRH-MD, en collaboration avec l'ARD et les armées est diffusée depuis juillet 2013. Son plan d'action associé est en phase finale de validation par les armées pour une mise en œuvre au second semestre 2014. Elle oriente entre autre vers le développement de la VAE collective et de la VAE simplifiée. Les armées, directions et services sont invitées à développer ces dispositifs sous pilotage et accompagnement de l'ARD.</p> <p>L'ARD a développé par ailleurs plusieurs partenariats avec des organismes externes.</p> <p>En octobre 2011, le MINDAC et l'AFT/IFTIM ont signé un protocole d'expérimentation visant l'acquisition du titre de conducteur de transport routier de marchandises sur porteur (niveau V) destiné à un public militaire contractuel ou de carrière entré dans un parcours de transition professionnelle et ayant accompli au moins quatre années de services effectifs. Les 10 candidats présentés ont obtenu une validation totale. Le renouvellement de cette action ainsi que son développement sont en cours d'étude en lien avec les modifications en cours au sein de la branche professionnelle.</p> <p>Une convention de partenariat au titre de la VAE a été signée le 25/01/2012 entre le directeur des ressources humaines du ministère de la défense et le directeur général de l'enseignement scolaire pour 2 ans. Cette convention vise à permettre à des personnels militaires peu ou non qualifiés, exerçant de manière privilégiée dans les domaines de la sécurité surveillance, du secrétariat, de la logistique et de la restauration au sein des armées, d'accéder à des diplômes professionnels du CAP au BTS (niveau V à niveau III) par la voie de la VAE. Cette convention est déclinée par les référents VAE de Défense Mobilité et les dispositifs académiques de validation des acquis. Dans ce cadre, des rencontres ont été initiées dans chaque région afin d'optimiser la mise en œuvre de la convention. Au bilan, 100 candidats ont bénéficiés de la convention. Cette convention est en cours de renouvellement en attente du renouvellement du protocole d'accord « Défense -Education nationale » (travaux en cours).</p> <p>Plusieurs conventions spécifiques (4) sont également mises en œuvre au profit du personnel de la brigade des sapeurs-pompiers de Paris (BSPP).</p> <p>Un dispositif de VAE collectif au profit des conseillers de Défense Mobilité est actuellement en cours d'expérimentation.</p>	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
« Subordonner l'attribution d'une aide à la formation professionnelle aux militaires quittant les armées après l'âge de 50 ans à la validation d'un projet professionnel par un opérateur extérieur au ministère de la défense »	<p>Les militaires quittant les armées après l'âge de 50 ans peuvent suivant leur projet professionnel, faire appel aux antennes de Défense Mobilité ou à la Mission Reconversion des Officiers (MRO). L'exploration, la validation et la mise en œuvre des projets professionnels sont assurées par l'un ou l'autre de ces organismes et dans tous les cas, l'attribution de congés de reconversion reste du ressort des gestionnaires.</p> <p>La proposition d'attribution d'une aide formulée par le conseiller en emploi est de plus étudiée et validée par le comité d'évaluation des projets professionnels sous l'autorité du coordonnateur fonctionnel régional.</p>	

Amélioration des liens entre les gestionnaires et le dispositif de reconversion

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
« Mettre en place à tous les niveaux opérationnels, des procédures régulières permettant à Défense Mobilité d'être informée, avec un préavis suffisant, des décisions de gestion susceptibles de conduire un militaire à la radiation des contrôles »	<p>Les 52 antennes Défense Mobilité sont représentées aux conseils de base et organismes analogues qui prennent les décisions de non-renouvellement. Les décisions centralisées, elles, sont systématiquement transmises aux antennes Défense Mobilité par le bureau de gestion des ressources humaines (GRH) de leur base de défense de rattachement.</p>	

Amélioration des conditions d'exécution des prestations de reconversion

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
« Ouvrir, pour les militaires qui s'installent, après leur départ, dans une région différente de leur dernière affectation, la possibilité d'être muté dans un organisme administratif de rattachement dès leur placement en congé de reconversion »	<p>La mise en œuvre de cette recommandation est confiée aux armées.</p> <p>Défense Mobilité, pour ce qui concerne la reconversion, transfère la gestion du candidat entre ses antennes quand il le souhaite et où il le souhaite. Grâce au système Ariane, le transfert est instantané.</p>	

6 SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À LA MOBILITÉ (RAPPORT 2008)

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Conclure au niveau central des accords avec de grandes entreprises à réseau pour faciliter l'insertion professionnelle des conjoints des militaires »</p>	<p>Dans le cadre de sa stratégie de relation entreprises, et afin de s'adapter à un contexte de fortes turbulences économiques, Défense Mobilité a choisi de diversifier le spectre de ces partenaires afin d'ouvrir d'autres voies de reconversion aux candidats.</p> <p>A ce jour le portefeuille de partenaires de Défense Mobilité est composé de 48 conventions entreprises, ainsi que 11 conventions signées avec des fédérations / syndicats professionnels.</p> <p>Par ailleurs depuis 2013, soucieuse de sensibiliser les entreprises au public des conjoints, Défense Mobilité intègre dans les annexes de ses conventions des procédures de travail spécifiques les concernant, et qui ont pour objectif d'améliorer leur accompagnement et de faciliter leur accès à l'emploi.</p>	
<p>« Affecter du personnel stable et professionnel du placement dans les organismes chargés de la reconversion des militaires et de l'aide à l'emploi des conjoints ; rapprocher ces deux types d'organismes de telle sorte que les demandeurs comme les offreurs d'emploi aient, au niveau territorial pertinent, un interlocuteur unique et identifié »</p>	<p>Le principe d'une affectation minimale de 6 années pour le personnel militaire issu des armées est désormais acquis.</p> <p>A sa création en juin 2009, Défense Mobilité, agence de reconversion de la défense, a fédéré toutes les organisations existantes auparavant en un service unique à compétence nationale, compétent à l'égard de trois publics :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les militaires, ou anciens militaires ayant quitté l'institution depuis moins de trois ans ; - les personnels civils de la défense restructurés, en situation de réorientation professionnelle vers un emploi du secteur privé ; - les conjoints des personnels de la défense. <p>Défense Mobilité, dont le déploiement est désormais achevé a également pour objectif d'améliorer le suivi des anciens militaires en situation de chômage après leur départ de l'institution, afin de faciliter leur insertion professionnelle.</p> <p>Pour toutes ces catégories de personnel militaire ou civil, Défense Mobilité est désormais l'unique interlocuteur.</p>	
<p>« Expérimenter, dans un ressort géographique limité, l'externalisation des prestations de reconversion des militaires et d'aide à l'emploi des conjoints »</p>	<p>Dans le cadre de la LPM, la mission reconversion des officiers a été créée en janvier 2014. Celle-ci propose une offre de service en grande partie externalisée notamment au travers des marchés d'orientation, d'accompagnement et de suivi dans l'entreprise, au profit des officiers supérieurs. En outre, le dispositif de Défense Mobilité repose sur l'action des conseillers, qui, en fonction du besoin, ont recours à des outils externalisés.</p> <p>Enfin, la convention Pôle Emploi – Défense Mobilité permet aux anciens militaires et aux conjoints de bénéficier des outils du service public de l'emploi.</p>	

2- Accompagnement de la mobilité géographique des militaires

2.1 - Logement

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Faire bénéficier tout militaire muté, quelle que soit sa situation de famille, d'une aide au relogement sous l'une et une seule des trois formes suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit l'attribution d'une indemnité mensuelle temporaire et dégressive d'aide au relogement dans le secteur privé couvrant une fraction – par exemple de 30 à 40% en province et de 50 à 60% en région parisienne – d'un loyer de référence égal au loyer médian ou moyen dans la garnison pour un ménage civil de composition identique et de revenu similaire. Les loyers de référence devraient être actualisés annuellement en fonction de l'évolution des loyers du marché dans chaque garnison. Il reviendrait à chaque allocataire d'utiliser l'indemnité pour se loger, selon son choix personnel, comme locataire ou comme accédant à la propriété ; 	<p>Ces éléments sont pris en compte dans les travaux du groupe de travail sur la refondation du système indemnitaire des militaires.</p> <p>Le projet de système cible en cours de mise au point propose une rénovation de l'aide au relogement. Elle pourrait être également attribuable aux célibataires. La proposition, adressée par la DRH-MD aux armées et formations rattachées, est à l'étude.</p> <p>Par ailleurs, le décret et l'arrêté publiés au Journal officiel le 12 janvier 2011 portant extension du bénéfice des primes et indemnités aux militaires ayant conclu un pacte civil de solidarité ouvre désormais le droit à la majoration pour charges militaires (MICM) aux militaires pacsés depuis au moins deux ans.</p> <p>La MICM a été revalorisée de 8,6 % en 2006 et de 4,8 % en région parisienne en 2007. Ces taux ont pour effet de porter la part du loyer couvert par la MICM à plus de 31 %.</p> <p>Dans certaines zones aux loyers plutôt modérés, l'octroi d'une indemnité mensuelle peut suffire pour préserver le taux d'effort du ménage. Il apparaît donc opportun de concentrer l'aide à la pierre dans les zones où les loyers sont particulièrement élevés (Paris, Lyon, villes du Sud essentiellement). C'est pourquoi les besoins ont été hiérarchisés dans le cadre de la nouvelle programmation des opérations de logement qui tient compte des restructurations annoncées.</p>	<p>Tout en étant conscient des contraintes strictes qui pèsent sur le ministère de la défense notamment budgétaires, le Haut Comité maintient sa recommandation.</p>

<p>- soit l'attribution d'un logement familial, avec un loyer réduit de façon à procurer à son occupant un avantage financier du même ordre que l'indemnité qu'il aurait perçue s'il s'était logé dans le secteur privé. L'aide à la pierre serait à terme strictement cantonnée aux garnisons où elle apparaît indispensable en raison de l'insuffisance de l'offre locative privée ou du montant particulièrement élevé des loyers ;</p> <p>- soit un hébergement en enceinte militaire »</p>	<p>Aujourd'hui, compte tenu des priorités du nouveau chantier de simplification du dispositif indemnitaire des militaires (simplification et rationalisation de l'existant, adaptabilité au nouveau calculateur) et des contraintes budgétaires qui pèsent sur le ministère de la défense, la rénovation du dispositif indemnitaire d'aide au logement envisagé dans le cadre de la RSIM est repoussé sine die.</p>	
---	---	--

2.2 – Indemnités liées à la mobilité

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Refonder et simplifier les indemnités liées à la mobilité en s'inspirant des principes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une indemnité de mutation unique, servie à tous les militaires mutés avec changement de résidence ; - un taux de base pour les célibataires et un taux supplémentaire par personne à charge (conjoint déclaré et enfants) ; - un coefficient multiplicateur fonction du nombre cumulé de mutations sur la carrière, applicable pour tous à partir de la troisième mutation ; - un coefficient multiplicateur significatif en cas de mutation vers la région parisienne » 	<p>Compte tenu des priorités du nouveau chantier de simplification du dispositif indemnitaire des militaires (simplification et rationalisation de l'existant), de la nécessité d'adapter le dispositif pour faciliter la mise en œuvre du futur système d'information destiné à succéder au calculateur de solde LOUVOIS, et des contraintes budgétaires qui pèsent sur le ministère de la défense, la rénovation du dispositif indemnitaire d'accompagnement de la mobilité envisagé dans le cadre de la RSIM est repoussé sine die.</p>	<p>Tout en étant conscient des contraintes strictes qui pèsent sur le ministère de la défense notamment budgétaires, le Haut Comité maintient sa recommandation.</p>

2.3 – Reconnaissance d'affectation

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Porter la durée de la reconnaissance d'affectation à trois jours francs dans la nouvelle garnison augmentés du temps de trajet aller et retour ; adapter en conséquence l'allocation versée par l'action sociale des armées »</p>	<p>La circulaire n° 500756/DEF/SGA/DFP/AS/IR du 04 février 2003, relative à l'aide liée à la reconnaissance d'une première ou d'une nouvelle affectation, a été modifiée en ce sens en 2010.</p> <p>S'agissant de la reconnaissance d'une nouvelle affectation dans le cadre d'une opération de restructuration, un nouveau barème, incluant les frais de transport aller et retour, a été fixé portant ainsi la durée maximum de la reconnaissance d'affectation à 5 jours.</p> <p>Dans ce cadre, l'allocation, dont le montant ne peut pas normalement excéder 230 euros lorsque le conjoint se déplace seul a été revalorisée à hauteur de 300 euros.</p>	
<p>« Indemniser l'utilisation du véhicule personnel en indemnités kilométriques et non plus aux tarifs de la SNCF »</p>	<p>L'article 13 du décret n° 2009-545 permet au militaire d'utiliser son véhicule terrestre à moteur sur autorisation de l'autorité militaire. Dans ce cas, le militaire est remboursé sur la base des indemnités kilométriques réglementaires. Par ailleurs, l'article 12 du même décret précise que l'autorité ordonnant le déplacement choisit le moyen de transport au tarif le moins onéreux ou, lorsque l'intérêt du service l'exige, le plus adapté à la nature du déplacement.</p>	

2.4 – Prise en charge du déménagement

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« <i>Rénover et simplifier le régime de prise en charge des déménagements à partir des principes suivants :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>le militaire muté dans l'intérêt du service ne supporte personnellement aucun frais de déménagement à l'occasion du transfert de son mobilier vers sa nouvelle affectation ;</i> - <i>c'est le contenu du domicile qui est déménagé, sans plafond de prix ni de volume. Les frais annexes (portage, étages, monte-meubles, assurance) sont intégralement pris en charge ;</i> - <i>il revient à l'administration d'encadrer le prix des déménagements par des conventions-cadres conclues, après appel d'offres, avec un certain nombre d'entreprises de déménagement. Chaque prestation particulière demeurerait régie par un contrat de droit privé conclu entre le militaire et un déménageur conventionné et respecterait les clauses, notamment tarifaires, de la convention-cadre ;</i> - <i>l'administration paie directement le déménageur »</i> 	<p>L'objectif de la réglementation actuelle est la prise en charge intégrale du déménagement effectué dans des conditions normales. Mais des limites doivent cependant être prévues afin d'éviter des dérives. Ces limites doivent être réalistes eu égard à la réalité économique du marché des déménagements. Afin de tenir compte de l'augmentation des coûts, le plafond financier des frais de changements de résidence en métropole a été réévalué de 4,5 % en moyenne en 2008, 2,22 % en moyenne en 2009 et de 3,22 % en moyenne en 2012.</p> <p>Par ailleurs, la marine nationale et l'armée de terre ont conclu à titre expérimental un partenariat avec une société privée. Ce partenariat permet aux militaires qui le souhaitent de mandater cette société afin qu'elle se charge d'effectuer la mise en concurrence exigée par l'administration. Cette expérience n'a pas été reconduite en raison du nombre extrêmement faible de demande.</p> <p>Enfin, un partenariat a été conclu avec l'Union des groupements d'achats publics (UGAP) permettant à la Défense de recourir, au profit de ses ressortissants, à un marché public de déménagement de particuliers conclu par l'UGAP. Ainsi, les militaires qui le souhaitent ont la possibilité d'être déménagés par la société titulaire du marché. Ce système n'aboutit pas à imposer de nouvelles contraintes aux militaires : le déménagement par ce biais est facultatif. Le militaire qui choisit cette possibilité ne relève plus du décret n° 2007-640 du 30 avril 2007 : il n'a pas à mettre en concurrence plusieurs sociétés de déménagement et n'a pas à avancer le montant de la facture de déménagement, qui est directement réglé par l'administration. En définitive, n'ayant pas rencontré auprès des militaires mutés le succès espéré, cette expérience n'a pas été renouvelée.</p>	<p>Compte tenu des résultats des expérimentations conduites, cette recommandation est supprimée.</p>

7 SUIVI DES RECOMMANDATIONS RELATIVES À L'ATTRACTIVITÉ DE LA CONDITION MILITAIRE ET AUX REMUNERATIONS (RAPPORT 2007)

ATTRACTIVITÉ DE LA CONDITION MILITAIRE

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Replacer les mesures de soutien aux familles, notamment en matière de logement, d'emploi des conjoints, de garde et de scolarisation des enfants, au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société »</i></p>	<p>Le dispositif d'accompagnement vers l'emploi des conjoints a été adapté à l'organisation des bases de défense afin de garantir un meilleur accompagnement de proximité.</p> <p>Les conseillers accompagnement vers l'emploi des conjoints (CAEC) sont intégrés au sein des antennes Défense Mobilité, ce qui facilite leurs démarches, notamment vers les entreprises. Ces conseillers accompagnent en collaboration avec les chargés de relations entreprises (CRE), les conjoints de militaires, mais également ceux du personnel civil de la Défense comme ceux du personnel de la Gendarmerie.</p> <p>Les différents acteurs de Défense Mobilité bénéficient de formations initiales et continues.</p> <p>Par ailleurs, les nouveaux partenariats que noue Défense Mobilité avec de grandes entreprises comprennent systématiquement un volet dédié à l'emploi des conjoints.</p> <p>Du reste, un appui spécifique est également apporté pour les demandes de mobilité des conjoints de la fonction publique d'Etat.</p> <p>Enfin, la convention-cadre nationale de collaboration (2012-2014) signée en décembre 2011 entre Défense Mobilité et Pôle emploi, permet d'améliorer l'accompagnement des conjoints, en mobilisant les aides et prestations de Pôle Emploi tout au long de l'accompagnement réalisé par Défense Mobilité.</p>	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Mettre en place les moyens permettant de prévenir les difficultés de reconversion, notamment pour les militaires du rang »</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • La loi n° 2011-14 du 5 janvier 2011 relative à la reconversion des militaires comprend de nouvelles dispositions au profit des volontaires de moins de quatre ans de service. Pour les autres militaires, elle ouvre des possibilités de fractionnement du congé de reconversion et création d'un congé pour création ou reprise d'une entreprise. <p>Le décret d'application n°2012-592 du 27 avril 2012 relatif à la reconversion des militaires accorde ainsi aux volontaires de moins de 4 ans de service la possibilité de bénéficier d'un congé de reconversion de 20 jours. Au regard de cette disposition, Défense Mobilité ouvre aux volontaires la possibilité de suivre des formations courtes ou d'effectuer un stage en entreprise, favorisant ainsi leur retour à l'emploi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La politique du MINDEF est de faire reconnaître en priorité les compétences du personnel peu ou pas qualifié. A ce titre, la reconnaissance des compétences de nos ressortissants est matérialisée au 01 février 2014 par l'inscription de 51 certifications au RNCP. Les titres de niveau V (7 +1 en cours de publication) et IV (13), principalement liés à des métiers et niveaux correspondants aux militaires du rang, représentent 41% des titres enregistrés. <p>S'agissant des militaires du rang, compte tenu de l'importance de leur mobilisation opérationnelle, il s'agit tout d'abord pour l'encadrement et les gestionnaires d'inscrire le plus tôt possible les populations cibles de cette catégorie dans un dispositif VAE, qui doit être considéré comme un atout, au titre de la fidélisation et de la progression professionnelle interne, autant qu'un outil de reconversion (Extraits de la directive citée VAE n°220167/DEF/SGA/DRH-MD du 09 juillet 2013).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Par ailleurs, la convention de collaboration défense-Pôle emploi pour 2012-2014, dans le prolongement de celle de 2010, met l'accent sur le retour à l'emploi des militaires de moins de quatre ans de service, ne pouvant accéder à la totalité des aides statutaires à la reconversion. • La direction des ressources humaines de l'armée de terre (DRHAT) a demandé en janvier 2014 aux chefs de corps de l'armée de terre et aux chefs des groupements de soutien des bases de défense de sensibiliser les personnels à l'offre de service de Défense Mobilité et aux délais nécessaires à une reconversion réussie. S'agissant plus particulièrement des militaires du rang, l'orientation annuelle représente un moment privilégié pour cette sensibilisation. La DRHAT encourage l'organisation, dans le cadre du circuit de départ des militaires, d'un ultime rendez-vous avec l'antenne de Défense Mobilité afin de s'assurer de la prise en compte – même tardive – de l'ensemble du personnel quittant l'institution. 	<p>La performance de Défense mobilité mérite d'être évaluée.</p>

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
	<ul style="list-style-type: none">• Par ailleurs, la convention de collaboration défense-Pôle emploi pour 2012-2014, dans le prolongement de celle de 2010, met l'accent sur le retour à l'emploi des militaires de moins de quatre ans de service, ne pouvant accéder à la totalité des aides statutaires à la reconversion.• La direction des ressources humaines de l'armée de terre (DRHAT) a demandé en janvier 2014 aux chefs de corps de l'armée de terre et aux chefs des groupements de soutien des bases de défense de sensibiliser les personnels à l'offre de service de Défense Mobilité et aux délais nécessaires à une reconversion réussie. S'agissant plus particulièrement des militaires du rang, l'orientation annuelle représente un moment privilégié pour cette sensibilisation. La DRHAT encourage l'organisation, dans le cadre du circuit de départ des militaires, d'un ultime rendez-vous avec l'antenne de Défense Mobilité afin de s'assurer de la prise en compte – même tardive – de l'ensemble du personnel quittant l'institution.	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Procéder à une analyse approfondie du chômage des anciens militaires afin de mieux en percevoir la réalité et les causes »</i></p>	<p>La connaissance du chômage des anciens militaires est rendue difficile par la rupture de contact entre ce personnel et l'institution. Malgré cela, la DRH-MD a conduit les études suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en mars 2010 : une étude statistique et financière de l'évolution du chômage en 2008 et 2009, sur la base des données des centres payeurs des armées. - mi-2010 : étude qualitative, par le cabinet « Plein sens » qui a rendu ses conclusions en janvier 2011, d'une population ayant connu des difficultés de retour à l'emploi. - en 2011 : suivi jusqu'à 2014 d'une cohorte de militaires ayant quitté les armées d'avril à juin 2011 par la DRH-MD au profit de Défense Mobilité. <p>Sans attendre le résultat de ces études, Défense Mobilité a diffusé en juillet 2010 un plan d'action contre le chômage ; un point sur l'ensemble des actions prévues a été fait avec les armées lors de réunions bilatérales. Des propositions ont été soumises aux DRH/DPM lors du conseil de gestion de l'agence de reconversion de la Défense du 28 novembre 2012.</p> <p>Le transfert du paiement des allocations chômage à Pôle Emploi qui a débuté le 01 octobre 2011 pour les primo bénéficiaires de l'indemnisation chômage, améliorera à terme le suivi des chômeurs sur une base de données unique et enrichie (accès notamment au Dossier Unique du Demandeur d'Emploi, DUDE).</p> <p>Au 01 janvier 2011, Défense Mobilité a également mis en service un système d'information dédié à la reconversion (ARIANE) qui permet dorénavant le suivi des candidats à la reconversion six mois après leur départ, ce qui offre une meilleure connaissance de cette population.</p> <p>Enfin, Défense Mobilité s'attache à approfondir en permanence son analyse de la population des anciens militaires demandeurs d'emploi. Elle le fait en liaison étroite avec Pôle emploi, qui met à disposition un agent dans chacun des six pôles régionaux de Défense Mobilité, ainsi que deux agents à la direction de l'agence.</p>	

RÉMUNÉRATIONS DES MILITAIRES

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>"Veiller à ce que toute réflexion conduite sur l'encadrement supérieur de l'Etat prenne en compte en même temps l'encadrement civil et l'encadrement militaire, quelles que soient les adaptations spécifiques à prévoir".</i></p>	<p>La liste 2010 des 141 emplois fonctionnels militaires et civils du ministère de la défense et des anciens combattants a été abrogée. La nouvelle liste du 8 décembre 2012 a pris en compte les dernières évolutions organisationnelles et compte désormais 147 emplois.</p> <p>En outre, dans le cadre des travaux lancés par la circulaire du Premier ministre du 10 février 2010 relative aux cadres dirigeants de l'Etat, la revue des carrières, présidée par le directeur du cabinet civil et militaire, a pour objectif d'inscrire les cadres, civils et militaires, dans le vivier interministériel des futurs cadres dirigeants de l'Etat. Le système d'information des cadres dirigeants de l'Etat (SICD), déployé depuis l'été 2012 dans l'ensemble des départements ministériels, recense les compétences des cadres dirigeants de l'Etat et du vivier des cadres susceptibles d'occuper ces emplois.</p> <p>S'agissant de la NBI Encadrement supérieur, une mise à jour du dispositif a été adressée au guichet unique le 12 mars 2014.</p>	
<p><i>« Veiller à ce que les militaires placés dans des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance »</i></p>	<p>Cette recommandation constitue l'un des objectifs du nouveau chantier de simplification du dispositif indemnitaire des militaires (simplification et rationalisation de l'existant, adaptabilité au nouveau calculateur) qui a été décidé suite notamment au dossier LOUVOIS.</p> <p>Par ailleurs, il convient de souligner que l'attribution de la NBI des militaires affectés au sein de structures interarmées par les employeurs (responsables de BOP) et non plus par chaque état-major d'armée ou direction de service est en vigueur depuis l'été 2012. Cette gestion garantit une attribution homogène de la NBI quelles que soient les couleurs d'uniforme.</p>	
<p><i>« Valoriser plus nettement les responsabilités effectivement exercées et celles afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain »</i></p>	<p>Compte tenu des priorités du nouveau chantier de simplification du dispositif indemnitaire des militaires (Cf. ci-dessus) et des contraintes budgétaires qui pèsent sur le ministère de la défense, le projet visant à la rémunération des commandements, des responsabilités et des résultats dans les armées envisagé dans le cadre de la RSIM est repoussé <i>sine die</i>.</p>	<p>Tout en étant conscient des contraintes strictes qui pèsent sur le ministère de la défense notamment budgétaires, le Haut Comité maintient sa recommandation.</p>

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p><i>« Examiner comment réorganiser le déroulement du début de carrière des militaires du rang afin d'assurer une progression raisonnable et différenciée de leur traitement de base au cours des premières années de service et mettre fin ainsi à un recrutement à un indice de base inférieur à l'indice minimum de la fonction publique »</i></p>	<p>L'entrée en vigueur au 1er janvier 2009 des nouveaux statuts particuliers s'est traduite par la revalorisation des grilles indiciaires selon un plan triennal 2009-2011. Après la réalisation des deux premières tranches (2009 et 2010), la dernière annuité a pris effet comme prévu en 2011.</p> <p>Par ailleurs, les mesures défense associées au plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées ou « MDA PAGRE » prévoyaient de revaloriser les indices des différents échelons terminaux de certains militaires non-officiers entre 2004 et 2013.</p> <p>A l'initiative du ministre de la défense, sa mise en œuvre a été accélérée à compter de 2009 et achevée en 2011 selon le même calendrier que les grilles indiciaires.</p> <p>S'agissant de la transposition du nouvel espace statutaire (NES) de la catégorie B de la fonction publique aux sous-officiers des armées et du corps de soutien de la gendarmerie, elle a débuté en 2012 et, est prévu de s'achever en 2015.</p> <p>Cette réforme est consécutive à la décision en 2008 du Gouvernement de mettre au point pour la catégorie B un nouvel échelonnement indiciaire qui tient compte de l'allongement de la durée des carrières.</p> <p>L'adaptation au sein du ministère de la défense se traduit par une revalorisation indiciaire et en contrepartie, pour les sous-officiers de carrière, par un allongement de leur carrière.</p> <p>S'agissant du calendrier de mise en œuvre, l'année 2012 a fait l'objet d'un traitement particulier. En effet, afin de respecter les engagements pris par le ministre devant le Conseil supérieur de la fonction militaire, l'aspect statutaire et l'aspect indiciaire de la réforme ont été dissociés. Ainsi, une première revalorisation indiciaire a été opérée, sans modification des dispositions statutaires, avec application au 1^{er} janvier 2012 (décret n° 2012-593 du 27 avril 2012). Les nouvelles dispositions statutaires sont ensuite entrées en application en décembre 2012 avec la publication du décret n° 2012-1416 du 18 décembre 2012. Ce décret a été assorti d'un second décret indiciaire (décret n° 2012-1417 du 18 décembre 2012) fixant les indices des échelons créés par la réforme statutaire.</p>	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<p>« Examiner comment aménager le déroulement du début de carrière des sous-officiers afin de différencier réellement la rémunération des jeunes sergents de celle des jeunes militaires du rang »</p> <p>« Examiner comment aménager le déroulement du début de carrière des sous-officiers afin de différencier réellement la rémunération des jeunes sergents de celle des jeunes militaires du rang »</p> <p>« Examiner comment remettre en cohérence l'évolution de la rémunération avec l'évolution des responsabilités lorsque des sous-officiers supérieurs sont promus officiers tardivement »</p> <p>« Examiner comment élargir l'amplitude indiciaire des grades d'officier de façon à pouvoir pratiquer un avancement plus sélectif qui différencie plus nettement les carrières et qui assure ainsi une carrière plus rapide aux officiers les plus performants, tout en ménageant un espace de progression indiciaire pour les officiers non promus aux grades supérieurs.</p>	<p>En ce qui concerne les annuités 2013, 2014 et 2015, un décret indiciaire est prévu de revaloriser les indices chaque année de manière à ce que le plan soit achevé en 2015. Pour 2013, la deuxième annuité de revalorisation a été effective au 1^{er} juillet 2013 avec la publication du décret n° 2013-613 du 10 juillet 2013.</p> <p>Dans l'actualité des réformes, la revalorisation de la grille de la catégorie C de la fonction publique est prévue d'être transposée aux militaires à compter de 2015. Ce projet d'adaptation qui doit éviter un décrochage indiciaire avec la fonction publique devrait se traduire par une révision de la grille des militaires du rang ainsi que par une revalorisation de certains indices du bas de grilles des sous-officiers et aspirants.</p> <p>Pour la population militaire du rang, outre la revalorisation elle-même, la nouvelle grille devrait apporter une plus grande amplitude indiciaire et retrouver ainsi un certain dynamisme. Il n'y aura pas de nouvel échelon exceptionnel mais un décalage de l'échelon exceptionnel actuel</p>	

Recommandation	Réponse du ministère de la défense	Observations du Haut Comité
<i>« Rechercher comment tenir compte du fait que certaines sujétions, et notamment les absences de longue durée, sont d'autant plus lourdes qu'elles se répètent au fil de la carrière »</i>	Compte tenu des priorités du nouveau chantier de simplification du dispositif indemnitaire des militaires (simplification et rationalisation de l'existant), de la nécessité d'adapter le dispositif pour faciliter la mise en œuvre du futur système d'information destiné à succéder au calculateur de solde LOUVOIS, et des contraintes budgétaires qui pèsent sur le ministère de la défense, l'examen de ce sujet, dans le cadre d'une réflexion sur l'absence opérationnelle, a été fixé en fin de chantier.	



MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

*Le Ministre*Paris, le 24 OCT. 14 - 008813
N° /DEF

Le ministre de la défense

à

Monsieur le Président du Haut comité
d'évaluation de la condition militaire

- OBJET** : Etat d'avancement des travaux pour la mise en œuvre des recommandations du Haut comité d'évaluation de la condition militaire.
- REFERENCE** : Lettre n° 55/14/HCECM du 6 février 2014.
- P. JOINTE** : Une annexe.

Depuis 2007, le Haut comité d'évaluation de la condition militaire a remis au Président de la République sept rapports portant sur l'attractivité de la condition militaire, la rémunération, la mobilité et ses modalités d'accompagnement, la reconversion, les pensions militaires de retraite, la condition du militaire en métropole et, enfin, la condition du militaire du rang et des femmes dans les forces armées françaises.

Vous avez souhaité être informé de l'état d'avancement des travaux et études complémentaires entrepris par le ministère de la défense sur les questions traitées par ces différents rapports, ainsi que des suites qui ont été données aux recommandations qu'ils formulent.

Afin de répondre aux préconisations des rapports du Haut Comité de 2007 à 2013, vous trouverez dans le tableau joint en annexe l'ensemble des mesures déjà prises ou engagées par le ministère de la défense.

Jean-Yves LE DRIAN

HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

ANNEXES

SOMMAIRE

LISTE DES ANNEXES

1. Articles du code de la défense (partie réglementaire) relatif au Haut Comité d'évaluation de la condition militaire..... *page 293*
 2. Composition du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire *page 297*
 3. Recrutement externe dans les armées..... *page 299*
 4. Rémunérations des militaires et des fonctionnaires civils de l'État - Évolution de 2002 à 2012..... *page 311*
- Glossaire *page 341*

ANNEXE 1

ARTICLES DU CODE DE LA DÉFENSE (PARTIE RÉGLEMENTAIRE) RELATIFS AU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

**ARTICLES DU CODE DE LA DÉFENSE (PARTIE RÉGLEMENTAIRE)
RELATIFS AU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION
MILITAIRE****Article D4111-1**

Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a pour mission d'éclairer le Président de la République et le parlement sur la situation et l'évolution de la condition militaire. Il prend en compte tous les aspects favorables ou défavorables, juridiques, économiques, sociaux, culturels et opérationnels susceptibles d'avoir une influence, notamment sur le recrutement, la fidélisation, les conditions de vie des militaires et de leurs familles et les conditions de réinsertion dans la société civile.

Article D4111-2

Dans son rapport annuel, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire formule des avis et peut émettre des recommandations.

Article D4111-3

Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire est composé de neuf membres nommés par décret du Président de la République :

1. Un membre du Conseil d'État, président, et un vice-président également membre du Conseil d'État ;
2. Le directeur général de l'Institut national de la statistique et des études économiques ou son représentant ;
3. Quatre personnalités civiles qualifiées, sur le rapport du Premier ministre ;
4. Deux officiers généraux en deuxième section, sur le rapport du ministre de la défense.

Article D4111-4

Le mandat des membres est d'une durée de quatre ans renouvelable. En cas de décès ou de démission d'un membre du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire, ou lorsque l'un d'eux cesse de remplir les conditions pour exercer les fonctions au titre desquelles il a été nommé, il est pourvu à son remplacement dans les mêmes conditions pour la durée du mandat restant à courir.

Article D4111-5

À la demande du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire, les administrations de l'État et les établissements publics de l'État lui communiquent les éléments d'information et les études dont ils disposent et qui lui apparaissent nécessaires à l'exercice de ses missions.

Article D4111-6

Le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire dispose d'un secrétariat général permanent dirigé par un secrétaire général, membre du corps militaire du contrôle général des armées, nommé par le ministre de la défense. Le secrétaire général assiste aux séances sans participer aux débats. Le ministre de la défense peut déléguer sa signature au secrétaire général pour les besoins de fonctionnement du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire.

Article D4111-7

Les crédits nécessaires au fonctionnement du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire sont inscrits au budget du ministère de la défense. Les fonctions de président et de membre du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire sont gratuites. Les frais de déplacement sont remboursés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils ou militaires sur le territoire métropolitain.

ANNEXE 2

COMPOSITION DU HAUT COMITÉ

ANNEXE 2

**COMPOSITION DU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA
CONDITION MILITAIRE**

PRÉSIDENT

Monsieur Bernard Pêcheur

Président de section au Conseil d'État, président de la section de l'administration

VICE-PRÉSIDENT

Monsieur Denis Prieur

Conseiller d'État, président adjoint de la section de l'administration

MEMBRES

Amiral (2^e section) Pierrick Blairon

Conseiller maître en service extraordinaire à la Cour des Comptes

Madame Martine de Boisdeffre

Conseiller d'État, présidente de la Cour administrative d'appel de Versailles

Madame Isabelle Delarbre

Directeur des Achats, Total Marketing Service

Monsieur Dominique Olivier

Chef d'entreprise

Madame Véronique Rouzaud

*Directrice des ressources humaines groupe AREVA,
membre du comité exécutif du groupe AREVA*

Monsieur Jean-Luc Tavernier

Directeur général de l'INSEE, membre de droit

Général d'armée (2^e section) Bernard Thorette

*Ancien chef d'état-major de l'armée de terre,
Ancien conseiller d'État en service extraordinaire*

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

Contrôleur général des armées Alain Valtaud

ANNEXE 3

RECRUTEMENT EXTERNE DANS LES ARMÉES

RECRUTEMENT EXTERNE DANS LES ARMÉES

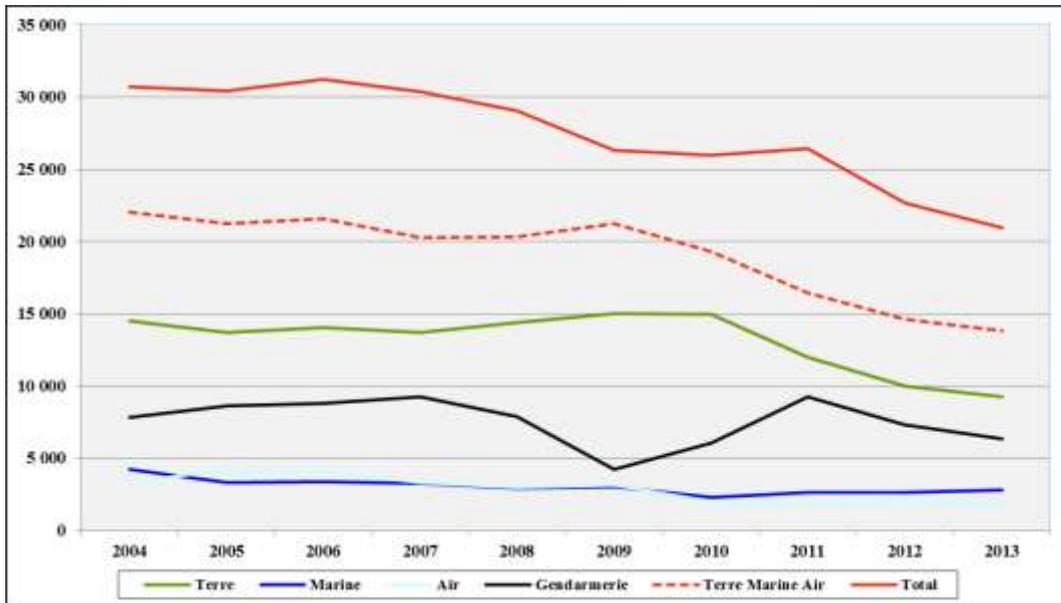
1 - RECRUTEMENTS EXTERNES DE MILITAIRES EN 2013

Tableau 1 - Nombre de militaires recrutés au sein de la société civile (recrutements externes) en 2013

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Total
Armée de terre	272	694	7 475	845	9 286 44,3 %
Marine	112	684	1 369	626	2 791 13,3 %
Armée de l'air	120	1 105	491	47	1 763 8,4 %
Gendarmerie	79	2 233	0	4 032	6344 30,3 %
Autres	276	256	140	95	767 3,7 %
Total 2013	859 4,1 %	4 972 23,7 %	9 475 45,2 %	5 645 26,9 %	20 951 100,0%
<i>Rappel 2012</i>	<i>1 001</i>	<i>4 582</i>	<i>9 784</i>	<i>7 729</i>	<i>22 596</i>
<i>Rappel 2011</i>	<i>1 048</i>	<i>4 402</i>	<i>11 623</i>	<i>9 286</i>	<i>26 359</i>
<i>Rappel 2010</i>	<i>1 009</i>	<i>3 618</i>	<i>13 803</i>	<i>7 542</i>	<i>25 972</i>
<i>Rappel 2009</i>	<i>1 087</i>	<i>3 463</i>	<i>14 708</i>	<i>7 068</i>	<i>26 326</i>
<i>Rappel 2008</i>	<i>1 071</i>	<i>5 289</i>	<i>13 807</i>	<i>8 893</i>	<i>29 060</i>
<i>Rappel 2007</i>	<i>1 101</i>	<i>5 060</i>	<i>13 003</i>	<i>11 213</i>	<i>30 377</i>
<i>Rappel 2006</i>	<i>1 039</i>	<i>8 835</i>	<i>13 766</i>	<i>10 565</i>	<i>31 205</i>

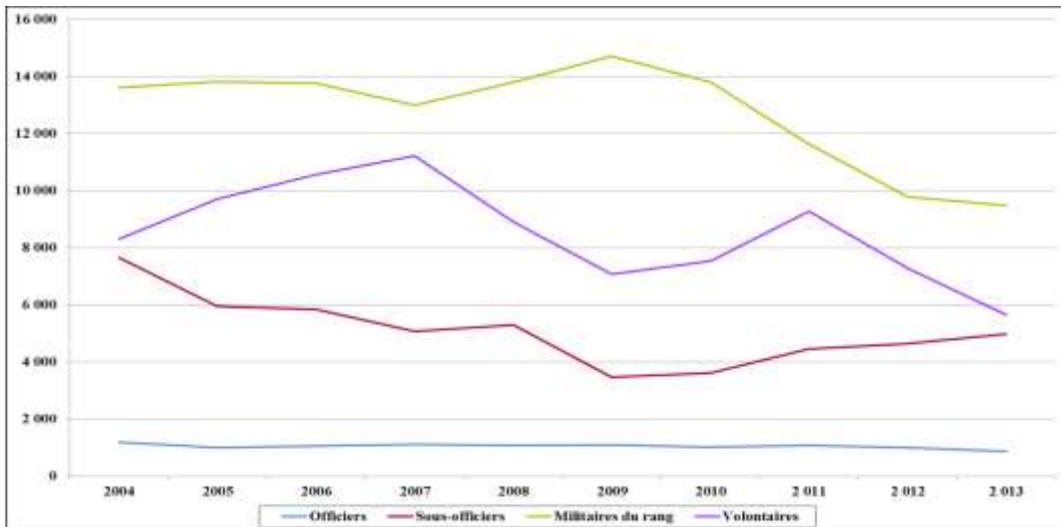
Source : ministère de la défense, Bilan social, éditions 2006 à 2013 - gendarmerie : Bilan social 2010 et 2011, questionnaire pour les années 2012 et 2013.

Graphique 1 - Évolution du nombre de recrutements externes de militaires par année de 2004 à 2013



Source : ministère de la défense, Bilan social, éditions 2004 à 2013 - gendarmerie : Bilan social 2010 et 2011, questionnaire pour les années 2012 et 2013.

Graphique 2 - Évolution du nombre de recrutements externes de militaires par catégorie de 2004 à 2013



Source : ministère de la défense, Bilan social, éditions 2004 à 2013 - gendarmerie : Bilan social 2010 et 2011, questionnaire pour les années 2012 et 2013.

2 - NOMBRE DE CANDIDATS POUR LE RECRUTEMENT EXTERNE DE MILITAIRES

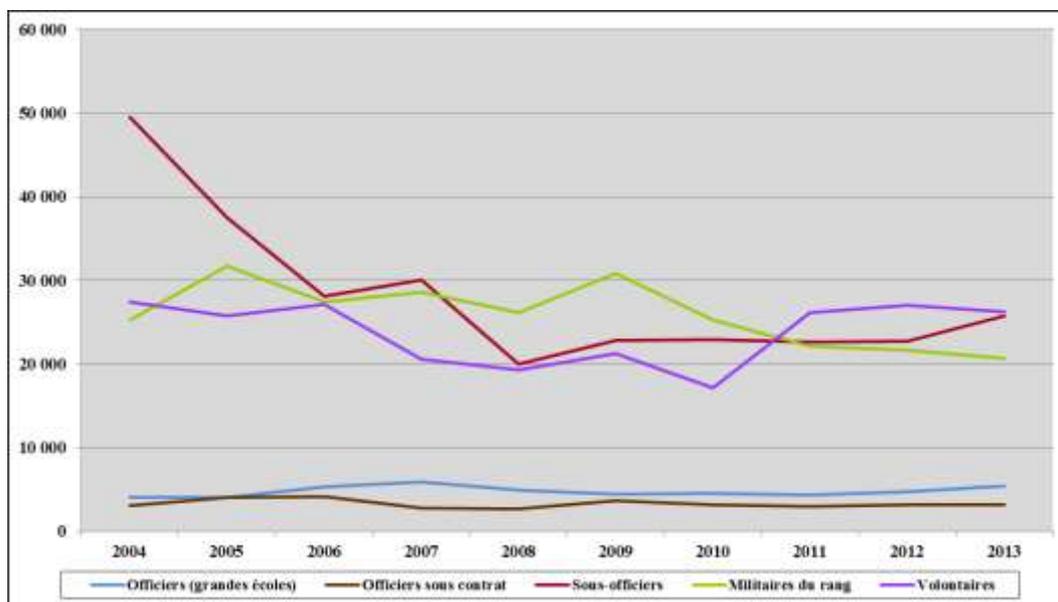
Tableau 2 - Évolution du nombre de candidats pour le recrutement externe de militaires de 2004 à 2013

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Officiers (grandes écoles)	3 994	4 040	5 297	5 890	4 904	4 473	4 516	4 319	4 704	5 399
Officiers sous contrat	3 206	4 006	4 084	2 773	2 654	3 604	3 170	2 959	3 120	3 125
Sous-officiers	49 509	37 499	28 140	30 038	19 938	22 819	22 900	22 578	22 723	25 735
Militaires du rang	25 299	31 706	27 456	28 632	26 180	30 833	25 222	22 101	21 654	20 620
Volontaires	27 457	25 716	27 139	20 605	19 344	21 261	17 113	26 128	26 933	26 218
Total	109 285	102 967	92 116	87 938	73 020	82 990	72 891	79 679	79 194	81 097

Source : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité.

Champ : terre, marine, air, gendarmerie. À partir de 2005, pour les sous-officiers de gendarmerie (hors CSTAGN), les candidats pris en compte sont exclusivement issus de la société civile.

Graphique 3 - Évolution du nombre de candidats pour le recrutement externe de militaires de 2004 à 2013



Source : idem tableau 2.

3 - SÉLECTIVITÉ DU RECRUTEMENT EXTERNE DE MILITAIRES

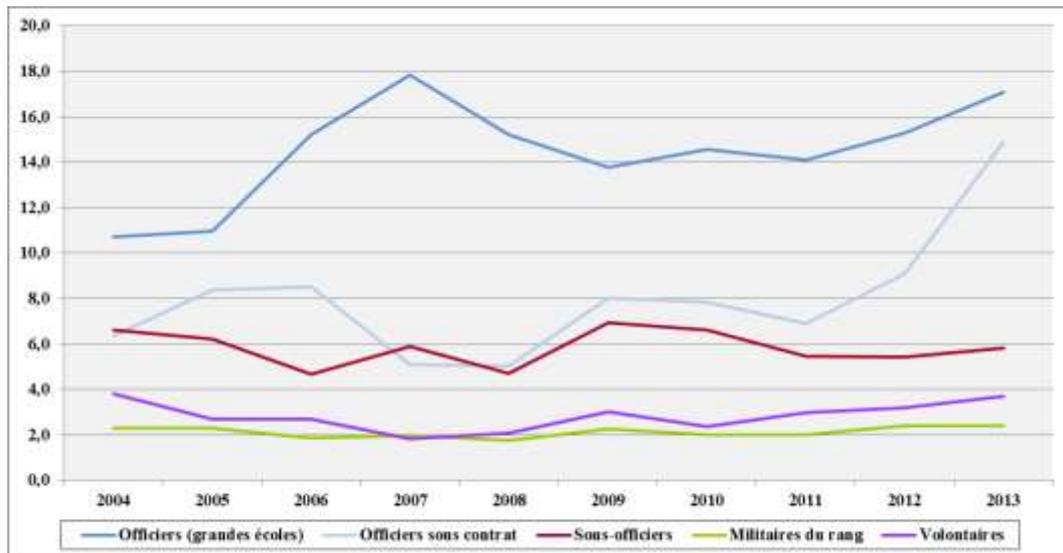
Tableau 3 - Nombre de candidats par poste offert pour l'ensemble des recrutements externes de militaires de 2004 à 2013

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Officiers (grandes écoles)	10,7	11,0	15,2	17,8	15,2	13,8	14,6	14,1	15,3	17,1
Officiers sous contrat	6,4	8,4	8,5	5,1	5,0	8,0	7,8	6,9	9,1	14,9
Sous-officiers	6,6	6,2	4,7	5,9	4,7	7,0	6,6	5,5	5,4	5,8
Militaires du rang	3,7	4,2	3,1	3,7	3,1	4,2	3,7	4,2	4,5	4,7
Volontaires	2,3	2,3	1,9	2,0	1,7	2,3	2,0	2,0	2,4	2,4

Source : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité.

Champ : terre, marine, air, gendarmerie. À partir de 2005, pour les sous-officiers de gendarmerie (hors CSTAGN), les candidats pris en compte sont exclusivement issus de la société civile (hors GAV).

Graphique 4 - Évolution du nombre de candidats par poste offert au recrutement externe, par catégorie, de 2004 à 2013



Source : idem tableau 3.

Tableau 4 - Nombre de candidats par poste de sous-officier offert au recrutement externe de 2004 à 2013

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Armée de terre	3,6	4,1	3,5	4,0	3,1	5,0	4,0	7,1	6,5	7,2
Marine	4,7	4,6	3,5	4,0	2,7	3,1	2,7	2,3	3,6	3,7
Armée de l'air	3,4	4,1	2,6	3,1	3,6	4,0	4,1	4,0	3,7	3,5
Ensemble	3,7	4,2	3,1	3,7	3,1	4,2	3,7	4,2	4,5	4,7

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité.

Champ : terre, marine, air.

Tableau 5 - Nombre de candidats par poste de militaire du rang offert au recrutement externe de 2004 à 2013

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Armée de terre	2,1	1,6	1,7	1,8	1,6	2,0	1,7	1,9	2,4	2,4
Marine	2,3	3,4	2,2	1,7	1,5	2,4	3,3	2,1	2,4	2,4
Armée de l'air	3,4	4,2	2,4	2,8	2,8	4,0	3,5	4,7	2,1	2,2
Ensemble	2,3	2,3	1,9	2,0	1,7	2,3	2,0	2,0	2,4	2,4

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité.

Champ : terre, marine, air.

Tableau 6 - Nombre de candidats par poste offert au recrutement externe en 2013, par armée et par catégorie

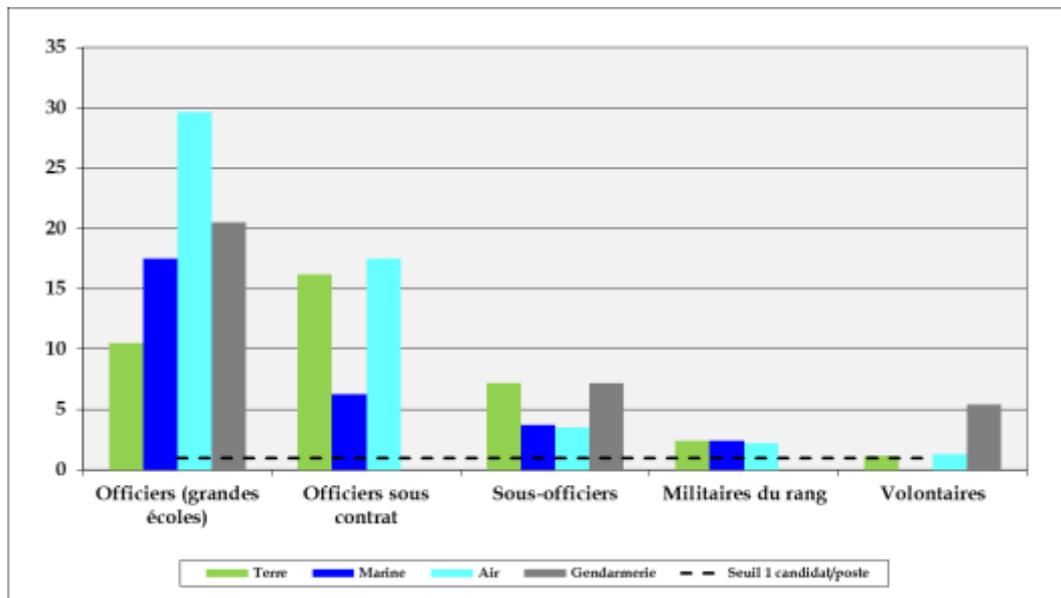
	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
Officiers (grandes écoles)	10,5	17,5	29,7	20,5
Officiers sous contrat	16,2	6,3	17,5	0
Sous-officiers	7,2	3,7	3,5	7,2 ⁽¹⁾
Militaires du rang	2,4	2,4	2,2	0
Volontaires	1,2	1,9	1,3	5,4

(1) Pour les sous-officiers de gendarmerie, il s'agit uniquement des candidats externes (hors GAV) à des postes de sous-officiers hors corps technique et administratif.

Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité.

Champ : terre, marine, air, gendarmerie.

Graphique 5 - Nombre de candidats par poste offert au recrutement externe en 2013, par armée et par catégorie



Source : *idem* tableau 6.

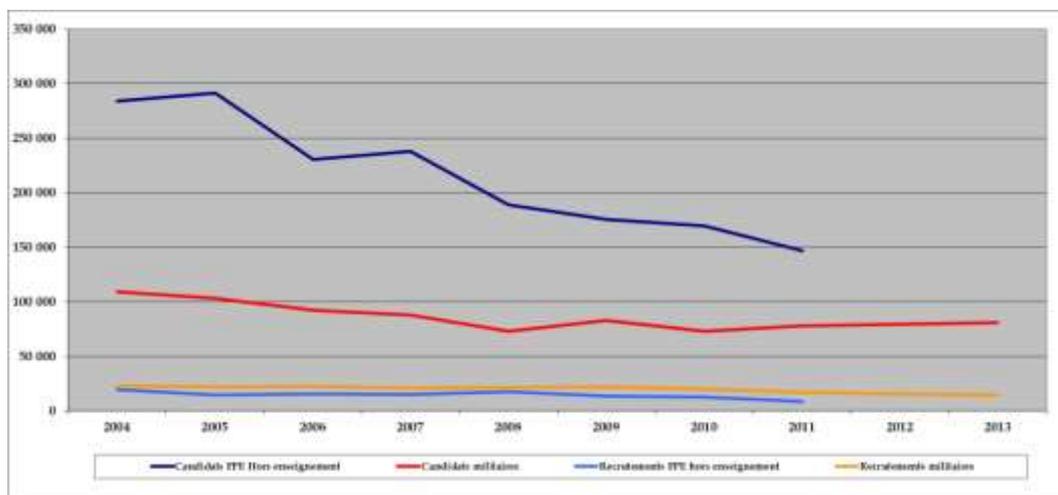
4 - COMPARAISON AVEC LES RECRUTEMENTS EXTERNES DE FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

Tableau 7 - Nombre de candidats et volume des recrutements externes de militaires et de fonctionnaires civils de l'État (hors enseignement) de 2004 à 2013

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Candidats FPE hors enseignement	283 981	291 259	230 443	237 908	188 732	175 406	169 629	146 573	150 494	n.d.
Candidats militaires	109 285	102 967	92 116	87 938	73 020	82 990	72 891	78 085	79 194	81 097
Recrutements FPE hors enseignement	19 359	14 397	15 245	14 989	17 400	13 284	12 593	8 710	7 639	n.d.
Recrutements militaires	22 877	21 850	22 400	21 134	21 157	22 068	19 914	17 170	15 364	14 607

Sources : Candidats militaires : réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité relatif au nombre de candidats aux recrutements d'officiers, de sous-officiers, de militaire du rang et de volontaires. Recrutements militaires : ministère de la défense, Bilan sociaux, éditions successives - Candidats fonctionnaires : DGAFP. Recrutements fonctionnaires : DGAFP, Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, éditions successives, chiffre du recrutement pas concours externe.

Graphique 6 - Nombre de candidats et volume des recrutements externes de militaires et de fonctionnaires civils de l'État (hors enseignement) de 2004 à 2013



Source : idem tableau 7.

Tableau 8 - Nombre de candidats par poste pour les recrutements externes de militaires et de fonctionnaires civils de l'État (hors enseignement) de 2004 à 2013

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Fonctionnaires cat. A hors enseignement	16,9	16,8	22,0	19,8	19,0	18,0	19,6	21,3	23,1	n.d.
Officiers grandes écoles	10,7	11,0	15,2	17,8	15,2	13,8	14,6	14,1	15,3	17,1
Officiers sous contrat	6,4	8,4	8,5	5,1	5,0	8,0	7,8	6,9	9,1	14,9
Fonctionnaires cat. B hors enseignement	28,6	27,3	14,5	14,9	12,7	23,3	25,5	21,9	15,7	n.d.
Sous-officiers	6,6	6,2	4,7	5,9	4,7	7,0	6,6	5,5	5,4	5,8
Fonctionnaires cat. C hors enseignement	19,6	20,9	25,8	22,4	12,1	17,4	13,6	17,0	20,7	n.d.
Militaires du rang	2,3	2,3	1,9	2,0	1,7	2,3	2,0	2,0	2,4	2,4

Sources : militaires : réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité - Fonctionnaires : DGAFP.

Tableau 9 - Nombre de candidats pour certains recrutements externes de fonctionnaires

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ENA	793	744	709	694	623	619	680	675	724
ENM	n.d.	1 803	n.d.	n.d.	1 361	1 046	1 087	1 533	1 624
IRA	3 774	4 312	3 887	3 208	3 383	3 860	3 669	3 508	3 654
Commissaire de police	1 138	573	482	449	438	535	549	393	408
Lieutenant de police	3 497	2 413	1 538	1 423	1 375	1 458	1 339	1 252	1 287
Gardien de la paix	34 407	49 661	21 056	16 870	12 384	11 875	12 054	9 263	11 102
Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)	n.d.	n.d.	n.d.	1 643	654	770	¹	680	¹
Surveillant pénitentiaire	26 449	11 720	11 798	17 779	9 546	13 907	16 418	18 206	11 827
Inspecteur des douanes	2 248	2 294	2 224	2 615	2 388	1 267	2 060	2 374	2 282
Contrôleur des douanes	8 435	6 153	5 409	8 242	5 485	4 727	7 950	10 019	5 332
Agent de constatation des douanes	12 633	19 986	9 131	7 777	5 148	²	1 254	864	617
Inspecteur des impôts	4 746	4 442	3 630	4 083	3 315	2 245	2 619	2 513	3 494
Contrôleur des impôts	14 107	9 968	13 241	8 728	6 488	6 231	6 056	5 889	344 ³
Agent de constatation des impôts	12 051	9 589	9 131	5 665	5 665	1 094	²	²	²
Secrétaire administratif	29 075	27 733	20 408	27 532	17 310	15 030	13 846	8 685	10 902
Adjoint administratif	55 671	46 710	35 965	39 224	51 786	55 054	66 579	24 953	24 981
Ingénieur des travaux publics de l'État	6 939	8 353	8 743	9 264	n.d.	87	58	10 472	11 044
Technicien supérieur de l'équipement	2 695	2 695	1 412	1 122	884	785	689	804	577
Contrôleur des TPE	995	770	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	208	n.d.	132
Agent d'exploitation des TPE	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	871	698	330
Professeur agrégé 2 nd degré	16 103	15 762	15 084	12 838	11 556	10 553	9 358	7 387	8 232
Professeur certifié et assimilé	69 213	64 462	60 815	51 726	43 853	40 203	35 691	20 153	20 432

Source : fichier DGAFP.

¹ Il n'y a pas eu de concours de chef de service pénitentiaire en 2010 et 2012.

² Les ministères économiques et financiers ont mutualisé certains concours de catégorie C. Ainsi, depuis 2009, les agents de constatation des douanes sont recrutés par concours commun avec les agents administratifs des impôts et du trésor public.

³ En 2012, seul le concours de contrôleur des impôts « spécialité programmeur » a été organisé.

Tableau 10 - Nombre de candidats par poste pour certains recrutements externes de fonctionnaires

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ENA	15,5	13,7	13,1	14,1	13	13	14,2	14,1	15,1
ENM	n.d.	8,0	n.d.	n.d.	15,5	12,3	11,9	8,2	7,0
IRA	9,2	9,1	8,5	6,3	8,4	9,3	9,3	9,0	9,4
Commissaire de police	42,1	14,0	15,5	15,0	14,6	17,2	21,9	18,7	20,4
Lieutenant de police	48,6	36,0	27,0	30,3	29,9	31,0	40,6	37,9	39,0
Gardien de la paix	9,2	14,7	8,2	6,2	6,5	47,7	53,6	41,2	10,1
Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)	n.d.	n.d.	n.d.	36,5	43,6	48,1	¹	56,6	¹
Surveillant pénitentiaire	20,5	12,7	11,9	14,6	6,4	8,0	11,2	24,4	23,1
Inspecteur des douanes	45,9	39,6	35,9	27,5	35,1	13,8	34,3	33,0	40,8
Contrôleur des douanes	61,6	29,9	34,2	34,6	23,8	40,4	90,3	112,6	213,3
Agent de constatation des douanes	28,4	97,0	50,6	65,8	76,8	²	24,6	27,0	32,5
Inspecteur des impôts	15,5	13,5	12,2	17,0	11,6	5,1	6,0	11,4	9,8
Contrôleur des impôts	35,0	37,8	37,9	27,2	24,8	25,3	23,3	20,4	9,6 ³
Agent de constatation des impôts	23,0	19,3	18,9	13,1	17,8	14,0	²	²	²
Secrétaire administratif	57,6	52,4	33,3	48,2	25,6	24,4	28,3	22,0	25,1
Adjoint administratif	60,6	44,5	39,7	25,4	28,4	50,5	24,2	15,2	29,5
Ingénieur des travaux publics de l'État	37,9	61,9	87,4	18,9	n.d.	3,3	3,1	73,2	73,1
Technicien supérieur de l'équipement	18,0	18,0	15,3	7,8	4,8	4,2	4,5	5,1	4,2
Contrôleur des TPE	14,2	13,1	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	26,0	n.d.	18,9
Agent d'exploitation des TPE	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	4,6	3,6	3,5
Professeur agrégé 2nd degré	9,2	8,2	10,5	8,9	9,3	8,5	7,6	6,3	6,7
Professeur certifié et assimilé	6,8	5,7	7,3	6,2	6,2	4,8	5,0	3,2	3,3

Source : fichier DGAFP.

¹ Il n'y a pas eu de concours de chef de service pénitentiaire en 2010.

² Les ministères économiques et financiers ont mutualisé certains concours de catégorie C. Ainsi, depuis 2009, les agents de constatation des douanes sont recrutés par concours commun avec les agents administratifs des impôts et du trésor public.

³ En 2012, seul le concours de contrôleur des impôts « spécialité programmeur » a été organisé.

ANNEXE 4

RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT – ÉVOLUTIONS DE 2002 À 2012

RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT – ÉVOLUTIONS DE 2002 À 2012

AVERTISSEMENTS

Les données relatives à l'année 2012 sont restreintes aux seuls agents titulaires civils travaillant à temps complet en France dans la fonction publique de l'État du fait de la qualité insuffisante des informations de cette même année, relatives aux rémunérations des militaires, affectées par les dysfonctionnements de l'écosystème LOUVOIS, figurant dans le fichier SIASP utilisé pour les travaux statistiques.

Le département études et statistiques de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique a ajouté dans sa production sur la période 2010-2013 des regroupements « hors militaires » de façon à faciliter les comparaisons avec les données restreintes aux agents civils des ministères.

Le passage en 2010 de la base de données « fichier général de l'État » (FGE) au « système d'information des agents des services publics » (SIASP-INSEE) a modifié les concepts utilisés en matière de catégories socioprofessionnelles employées pour la comparaison des rémunérations des militaires et des fonctionnaires civils de l'État. Ces changements affectent significativement les séries statistiques présentées dans les précédents rapports et font apparaître des ruptures statistiques, davantage marquées dans le domaine des primes, du fait de la non-concordance des champs des séries avant et après 2010.

Afin de disposer sur le temps long de séries permettant de déceler et interpréter des tendances remarquables, le Haut Comité a demandé à la DGAFP de continuer à lui transmettre des données selon le schéma post-2009. La courte période (trois ans) sur laquelle les données sont actuellement disponibles dans ce format, invite à les considérer avec prudence et à prendre les comparaisons avec précaution.

Par rapport aux données livrées en 2013 au HCECM, les données relatives à 2010 et 2011 produites cette année ont été révisées pour certaines catégories d'agents, afin de corriger certaines erreurs et d'intégrer un certain nombre d'avancées réalisées depuis l'an dernier pour mieux identifier certaines populations :

- meilleure identification de l'ensemble des catégories A+ civiles sur 2010 et 2011 ;
- meilleure identification des corps, grades et emplois-types d'administration centrale en 2010 et 2011, repérés au moyen des leurs grilles indiciaires théoriques (permettant de corriger un problème d'identification en particulier pour les attachés en 2011).

Des changements sont également intervenus au niveau de la source SIASP pour le suivi statistique des salaires :

- la méthode de calcul des équivalents temps plein annualisés (EQTP) a été modifiée en 2012, dans le système d'information des agents des services publics (SIASP, produit par l'INSEE), ce qui impacte le calcul de salaires en équivalent temps plein annualisés de certains agents ;
- pour les postes de la fonction publique de l'État issus des fichiers de paie de la DGFIP (les postes des agents civils des ministères, notamment), l'ensemble des composantes de la rémunération (primes et indemnités, traitement indiciaire brut, indemnité de résidence, supplément familial de traitement...) prennent désormais en compte le montant des rappels perçus par les agents. Cette amélioration a pour conséquence de modifier la répartition entre les composantes de la rémunération. Par conséquent, la part de primes et le taux de primes désormais calculés à partir des données 2012 ne sont pas pleinement comparables avec les indicateurs précédemment calculés. Par ailleurs, certaines indemnités non imposables, précédemment non prises en compte, ont été intégrées dans le salaire brut.

Ainsi, bien que l'impact de ces changements méthodologiques soient négligeables en moyenne sur l'ensemble de la fonction publique d'État et sur la plupart des catégories d'emploi, les niveaux de salaire calculés sur données 2012 ne sont pas directement comparables aux niveaux de salaires publiés précédemment pour 2011 et 2010.

Quelles données

Les éléments statistiques suivis, pour différentes catégories socioprofessionnelles de la fonction publique d'État et de la fonction militaire, sont :

- les évolutions du salaire net moyen ;
- les évolutions du traitement indiciaire brut moyen ;
- les évolutions des primes brutes moyennes.

Ces éléments étaient fournis par l'INSEE jusqu'à 2009, ceux relatifs aux années 2010 et 2011 ont été traités par le département études et statistiques de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique.

Sur quelle période les étudier ?

Afin de rendre compte des évolutions relatives des rémunérations des différentes catégories considérées et de répondre à la question du décalage entre la communauté militaire et la société civile, il convient d'inscrire les études sur des périodes de cinq à dix ans.

Par ailleurs, hors la revalorisation du point d'indice et l'attribution de points d'indice majoré supplémentaires, des plans distincts de revalorisations se succèdent alternativement dans la fonction publique et au sein des armées. Leurs effets s'étendent sur plusieurs années.

Il est donc nécessaire de proposer une vision des dernières tendances dans une perspective longue. Sauf à disposer d'une organisation entièrement différente comme celle dont les Britanniques¹¹⁰ disposent, il ne peut être question d'employer les résultats du rapport comme base d'une politique de rémunérations.

¹¹⁰ AFPRB : Armed Forces Pay Review Body.

1. ÉVOLUTION DU SALAIRE NET MOYEN DE 2002 À 2012

Tableau 1 - Évolution du salaire net annuel en monnaie courante

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net annuel en monnaie courante										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Cadres	39 038 €	39 324 €	40 088 €	40 879 €	41 205 €	42 324 €	43 045 €	44 076 €	38 213 €	39 074 €	
<i>Cadres (hors militaires)</i>									37 287 €	38 112 €	38 324 €
Cadres de catégorie A+ ⁽¹⁾									57 126 €	64 496 €	
<i>Cadres de catégorie A+ (hors militaires) ⁽¹⁾</i>									56 501 €	63 769 €	67 493 €
Encadrement et direction ⁽²⁾	75 182 €	76 291 €	78 372 €	79 941 €	82 456 €	83 395 €	84 636 €	85 213 €	76 624 €	79 074 €	78 842 €
<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	103 221 €	106 819 €	110 963 €	112 470 €	119 472 €	122 196 €	122 306 €	126 375 €	135 941 €	139 345 €	129 938 €
<i>dont chefs de service</i>	93 277 €	91 546 €	95 343 €	95 778 €	98 094 €	101 079 €	104 592 €	106 671 €	112 109 €	114 288 €	111 524 €
<i>dont sous-directeurs</i>	80 863 €	80 861 €	84 714 €	85 604 €	87 751 €	89 995 €	93 576 €	94 805 €	99 336 €	100 200 €	98 755 €
<i>dont sous-préfets</i>						58 958 €	61 260 €	64 562 €	74 995 €	76 453 €	77 406 €
<i>dont commissaires de police</i>						52 326 €	54 134 €	55 474 €	59 144 €	62 177 €	62 927 €
<i>dont administrateurs</i>	52 721 €	54 248 €	55 387 €	55 781 €	57 424 €	58 628 €	61 492 €	62 020 €			
<i>dont administrateurs et assimilés</i>									75 669 €	75 727 €	74 601 €
Magistrats de l'ordre judiciaire	49 059 €	50 614 €	52 328 €	53 025 €	54 150 €	55 091 €	55 834 €	56 726 €			
Juridictions, inspections, contrôle et expertise ⁽³⁾									68 634 €	69 429 €	69 793 €
Officiers généraux	76 838 €	75 400 €	79 724 €	85 958 €	88 324 €	89 918 €	92 308 €	85 817 €	94 927 €	94 774 €	
Cadres de catégorie A (hors A+)									36 322 €	37 096 €	
<i>Cadres de catégorie A (hors A+ et hors militaires)</i>									35 207 €	35 968 €	36 211 €
Attachés, inspecteurs	35 025 €	35 184 €	35 835 €	36 100 €	36 783 €	37 265 €	38 006 €	38 675 €	38 610 €	38 924 €	38 419 €
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>									49 615 €	50 243 €	48 110 €
Ingénieurs des grands corps	46 785 €	51 613 €	53 029 €	54 499 €	56 722 €	56 366 €	57 296 €	59 483 €			
Ingénieurs de l'État et assimilés									45 862 €	47 454 €	48 153 €
Officiers (sauf officiers généraux)	40 552 €	39 771 €	40 793 €	42 716 €	42 964 €	44 659 €	44 257 €	44 988 €	47 966 €	47 819 €	
<i>dont officiers supérieurs</i>	51 595 €	50 514 €	51 566 €	55 199 €	56 173 €	57 794 €	57 808 €	57 730 €	60 557 €	61 067 €	
<i>dont officiers subalternes</i>	33 777 €	32 928 €	33 708 €	34 960 €	35 035 €	36 384 €	36 049 €	37 219 €	40 736 €	40 553 €	
Commandants de police						37 046 €	38 344 €	39 734 €	49 484 €	48 789 €	49 631 €
Autres cadres de catégorie A ⁽⁵⁾									42 395 €	46 523 €	
Autres cadres de catégorie A ⁽⁵⁾ (hors militaires)									42 844 €	46 554 €	47 499 €

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB).

(2) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(3) Regroupe les corps ENA, les juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(4) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État. Dans l'édition précédente du Rapport annuel, cette catégorie comprenait des personnels militaires (ex. : ingénieurs de l'armement), désormais ventilés entre officiers généraux, officiers, etc.

(5) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net annuel en monnaie courante										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Professions intermédiaires	23 078 €	23 322 €	23 598 €	23 826 €	24 191 €	25 122 €	25 586 €	26 149 €	27 759 €	28 253 €	
<i>Professions intermédiaires (hors militaires)</i>									27 152 €	27 676 €	28 003 €
Professions intermédiaires de catégorie A									27 157 €	27 611 €	
Police (capitaines et lieutenants)									27 156 €	27 611 €	27 934 €
Professions intermédiaires de catégorie B					32 821 €	33 997 €	35 073 €	36 320 €	37 982 €	39 044 €	39 888 €
<i>Professions intermédiaires de catégorie B (hors militaires)</i>									28 806 €	29 396 €	
Personnel administratif et technique ⁽⁶⁾									27 113 €	28 150 €	28 580 €
<i>dont secrétaires administratifs</i>									27 367 €	28 309 €	28 757 €
Professions intermédiaires administratives, hors police	22 382 €	22 577 €	23 007 €	23 232 €	23 733 €	24 217 €	24 823 €	25 067 €			
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire ⁽⁷⁾	29 610 €	30 211 €	30 676 €	30 645 €	24 767 €	25 233 €	25 669 €	26 780 €			
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire ⁽⁸⁾					27 495 €	28 277 €	28 937 €	30 722 €	31 460 €	31 824 €	31 975 €
Professions intermédiaires police nationale					24 747 €	25 208 €	25 640 €	26 743 €			
Professions intermédiaires techniques	24 163 €	24 326 €	24 547 €	24 662 €	25 194 €	25 810 €	26 193 €	26 852 €			
Sous-officiers	24 393 €	24 577 €	24 866 €	25 199 €	25 438 €	25 993 €	26 343 €	26 872 €			
<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	28 954 €	29 429 €	30 019 €	30 523 €	30 857 €	31 587 €	31 747 €	32 127 €	32 438 €	32 869 €	
<i>dont sous-officiers subalternes</i>	22 015 €	22 054 €	22 187 €	22 309 €	22 436 €	22 821 €	23 195 €	23 696 €	24 093 €	24 340 €	
Autres professions intermédiaires de catégorie B ⁽⁹⁾									27 924 €	27 928 €	28 027 €

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(6) Secrétaires administratifs, contrôleurs, techniciens.

(7) Cette catégorie est, depuis 2006, scindée en « professions intermédiaires de l'administration pénitentiaire » qui devient en 2010 « corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire », et « professions intermédiaires police nationale ».

(8) Commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires.

(9) Par exemple : infirmiers des services de l'État, de l'éducation nationale ou de la défense. Corps de techniciens

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net annuel en monnaie courante										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
PCS employés et ouvriers	18 099 €	18 438 €	18 687 €	18 931 €	18 155 €	18 963 €	19 724 €	20 351 €	23 169 €	23 539 €	
<i>PCS employés et ouvriers (hors militaires)</i>									23 935 €	24 443 €	24 841 €
Employés et ouvriers de catégorie B									25 900 €	26 414 €	
<i>Employés et ouvriers de catégorie B (hors militaires)</i>									27 791 €	28 559 €	29 063 €
Personnel police, prisons	22 776 €	23 441 €	23 769 €	24 011 €	22 893 €	22 913 €	23 723 €	23 985 €			
Corps d'encadrement et d'application de la police ⁽¹⁰⁾									27 793 €	28 560 €	29 064 €
<i>dont brigadiers et brigadiers chefs ⁽¹¹⁾</i>	27 351 €	28 220 €	28 768 €	29 247 €	26 687 €	27 019 €	27 823 €	28 183 €	32 217 €	31 862 €	32 786 €
<i>dont gardiens de la paix</i>									25 283 €	25 819 €	26 297 €
<i>dont gardiens et surveillants</i>	21 795 €	22 427 €	22 665 €	22 727 €	21 979 €	21 737 €	22 400 €	22 465 €			
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire									25 388 €	25 248 €	25 753 €
Employés hors police	18 126 €	18 271 €	18 581 €	18 673 €	19 033 €	19 550 €	19 998 €	20 296 €			
Personnel de service	14 315 €	14 654 €	14 750 €	14 925 €	15 512 €	19 130 €	19 715 €	20 171 €			
Employés et ouvriers de catégorie C									21 045 €	21 286 €	
<i>Employés et ouvriers de catégorie C (hors militaires)</i>									21 775 €	22 059 €	22 371 €
Adjoints administratifs et adjoints techniques									21 157 €	21 542 €	21 781 €
Militaires du rang	16 343 €	16 449 €	16 731 €	17 268 €	17 690 €	18 368 €	18 868 €	19 138 €	19 457 €	19 710 €	
<i>dont caporaux-chefs</i>	18 209 €	18 102 €	18 321 €	18 721 €	19 110 €	19 677 €	20 166 €	20 484 €	20 687 €	20 867 €	
<i>dont caporaux et soldats</i>	15 536 €	15 481 €	15 739 €	16 324 €	16 824 €	17 405 €	17 828 €	18 046 €	18 555 €	18 873 €	
Ouvriers	15 706 €	16 090 €	16 092 €	16 284 €	16 811 €	17 384 €	18 317 €	19 451 €			
Ouvriers d'État	21 613 €	23 458 €	23 540 €	23 975 €	24 894 €	25 747 €	26 600 €	27 723 €	28 837 €	28 837 €	29 209 €

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(10) Brigadiers et gardiens de la paix.

(11) À compter de 2010, cette catégorie regroupe également les majors.

Tableau 2 - Évolution du salaire net mensuel en euros 2012

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net mensuel en euros 2012										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Cadres	3 874 €	3 823 €	3 816 €	3 822 €	3 791 €	3 837 €	3 795 €	3 883 €	3 316 €	3 320 €	
<i>Cadres (hors militaires)</i>									3 235 €	3 238 €	3 194 €
Cadres de catégorie A+ ⁽¹⁾									4 957 €	5 480 €	
<i>Cadres de catégorie A+ (hors militaires) ⁽¹⁾</i>									4 902 €	5 418 €	5 624 €
Encadrement et direction ⁽²⁾	7 461 €	7 417 €	7 461 €	7 475 €	7 586 €	7 560 €	7 462 €	7 506 €	6 648 €	6 718 €	6 570 €
<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	10 244 €	10 385 €	10 564 €	10 517 €	10 991 €	11 077 €	10 784 €	11 132 €	11 795 €	11 839 €	10 828 €
<i>dont chefs de service</i>	9 257 €	8 901 €	9 077 €	8 956 €	9 025 €	9 163 €	9 222 €	9 397 €	9 727 €	9 710 €	9 294 €
<i>dont sous-directeurs</i>	8 025 €	7 862 €	8 065 €	8 004 €	8 073 €	8 158 €	8 251 €	8 351 €	8 619 €	8 513 €	8 230 €
<i>dont sous-préfets</i>						5 345 €	5 401 €	5 687 €	6 507 €	6 496 €	6 451 €
<i>dont commissaires de police</i>						4 743 €	4 773 €	4 887 €	5 132 €	5 283 €	5 244 €
<i>dont administrateurs</i>	5 232 €	5 274 €	5 273 €	5 216 €	5 283 €	5 315 €	5 422 €	5 463 €			
<i>dont administrateurs et assimilés</i>									6 565 €	6 434 €	6 217 €
Magistrats de l'ordre judiciaire	4 869 €	4 921 €	4 982 €	4 958 €	4 982 €	4 994 €	4 923 €	4 997 €			
Juridictions, inspections, contrôle et expertise ⁽³⁾									5 955 €	5 899 €	5 816 €
Officiers généraux	7 626 €	7 331 €	7 590 €	8 038 €	8 126 €	8 151 €	8 139 €	7 560 €	8 236 €	8 052 €	
Cadres de catégorie A (hors A+)									3 152 €	3 152 €	
<i>Cadres de catégorie A (hors A+ et hors militaires)</i>									3 055 €	3 056 €	3 018 €
Attachés, inspecteurs	3 476 €	3 421 €	3 411 €	3 376 €	3 384 €	3 378 €	3 351 €	3 407 €	3 350 €	3 307 €	3 202 €
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>									4 305 €	4 269 €	4 009 €
Ingénieurs des grands corps	4 643 €	5 018 €	5 048 €	5 096 €	5 218 €	5 110 €	5 052 €	5 240 €			
Ingénieurs de l'État et assimilés									3 979 €	4 032 €	4 013 €
Officiers (sauf officiers généraux)	4 025 €	3 867 €	3 883 €	3 994 €	3 953 €	4 048 €	3 902 €	3 963 €	4 162 €	4 063 €	
<i>dont officiers supérieurs</i>	4 846 €	4 911 €	4 909 €	5 161 €	5 168 €	5 239 €	5 097 €	5 085 €	5 254 €	5 188 €	
<i>dont officiers subalternes</i>	3 352 €	3 201 €	3 209 €	3 269 €	3 223 €	3 298 €	3 178 €	3 279 €	3 534 €	3 446 €	
Commandants de police						3 358 €	3 381 €	3 500 €	4 294 €	4 145 €	4 136 €
Autres cadres de catégorie A ⁽⁵⁾									3 678 €	3 953 €	0 €
Autres cadres de catégorie A ⁽⁵⁾ (hors militaires)									3 717 €	3 955 €	3 958 €
Facteur de conversion monnaie courant => euros 2012	1,19093	1,1667	1,14239	1,12206	1,10399	1,0878	1,05805	1,05708	1,04119	1,01956	1

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB).

(2) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(3) Regroupe les corps ENA, les juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(4) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État. Dans l'édition précédente du Rapport annuel, cette catégorie comprenait des personnels militaires (ex. : ingénieurs de l'armement), désormais ventilés entre officiers généraux, officiers, etc.

(5) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net mensuel en euros 2012										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Professions intermédiaires	2 290 €	2 267 €	2 247 €	2 228 €	2 226 €	2 277 €	2 256 €	2 303 €	2 409 €	2 400 €	
<i>Professions intermédiaires (hors militaires)</i>									2 356 €	2 351 €	2 334 €
Professions intermédiaires de catégorie A									2 356 €	2 346 €	
Police (capitaines et lieutenants)					3 020 €	3 082 €	3 092 €	3 199 €	3 296 €	3 317 €	3 324 €
Professions intermédiaires de catégorie B									2 499 €	2 498 €	
<i>Professions intermédiaires de catégorie B (hors militaires)</i>									2 355 €	2 366 €	2 349 €
Personnel administratif et technique ⁽⁶⁾									2 352 €	2 392 €	2 382 €
<i>dont secrétaires administratifs</i>									2 375 €	2 405 €	2 396 €
Professions intermédiaires administratives, hors police	2 221 €	2 195 €	2 190 €	2 172 €	2 183 €	2 195 €	2 189 €	2 208 €			
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire ⁽⁷⁾	2 939 €	2 937 €	2 920 €	2 865 €	2 279 €	2 287 €	2 263 €	2 359 €			
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire ⁽⁸⁾					2 530 €	2 563 €	2 551 €	2 706 €	2 730 €	2 704 €	2 665 €
Professions intermédiaires police nationale					2 277 €	2 285 €	2 261 €	2 356 €			
Professions intermédiaires techniques	2 398 €	2 365 €	2 337 €	2 306 €	2 318 €	2 340 €	2 309 €	2 365 €			
Sous-officiers	2 421 €	2 389 €	2 367 €	2 356 €	2 340 €	2 356 €	2 323 €	2 367 €			
<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	2 874 €	2 861 €	2 858 €	2 854 €	2 839 €	2 863 €	2 799 €	2 830 €	2 815 €	2 793 €	
<i>dont sous-officiers subalternes</i>	2 185 €	2 144 €	2 112 €	2 086 €	2 064 €	2 069 €	2 045 €	2 087 €	2 090 €	2 068 €	
Autres professions intermédiaires de catégorie B ⁽⁹⁾									2 423 €	2 373 €	2 336 €
Facteur de conversion monnaie courant => euros 2012	1,19093	1,1667	1,14239	1,12206	1,10399	1,0878	1,05805	1,05708	1,04119	1,01956	1

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(6) Secrétaires administratifs, contrôleurs, techniciens.

(7) Cette catégorie est, depuis 2006, scindée en « professions intermédiaires de l'administration pénitentiaire » qui devient en 2010 « corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire », et « professions intermédiaires police nationale ».

(8) Commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires.

(9) Par exemple : infirmiers des services de l'État, de l'éducation nationale ou de la défense. Corps de techniciens

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire net mensuel en euros 2012										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
PCS employés et ouvriers	1 796 €	1 793 €	1 779 €	1 770 €	1 670 €	1 719 €	1 739 €	1 793 €	2 010 €	2 000 €	
<i>PCS employés et ouvriers (hors militaires)</i>								2 077 €	2 077 €	2 070 €	
Employés et ouvriers de catégorie B									2 247 €	2 244 €	
<i>Employés et ouvriers de catégorie B (hors militaires)</i>									2 411 €	2 426 €	2 422 €
Personnel police, prisons	2 260 €	2 279 €	2 263 €	2 245 €	2 106 €	2 077 €	2 092 €	2 113 €			
Corps d'encadrement et d'application de la police ⁽¹⁰⁾									2 411 €	2 427 €	2 422 €
<i>dont brigadiers et brigadiers chefs ⁽¹¹⁾</i>	2 744 €	2 739 €	2 735 €	2 455 €	2 449 €	2 453 €	2 483 €	2 744 €	2 795 €	2 707 €	2 732 €
<i>dont gardiens de la paix</i>									2 194 €	2 194 €	2 191 €
<i>dont gardiens et surveillants</i>	2 163 €	2 180 €	2 158 €	2 125 €	2 022 €	1 970 €	1 975 €	1 979 €			
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire									2 203 €	2 145 €	2 146 €
Employés hors police	1 799 €	1 776 €	1 769 €	1 746 €	1 751 €	1 772 €	1 763 €	1 788 €			
Personnel de service	1 421 €	1 425 €	1 404 €	1 396 €	1 427 €	1 734 €	1 738 €	1 777 €			
Employés et ouvriers de catégorie C									1 826 €	1 809 €	0 €
<i>Employés et ouvriers de catégorie C (hors militaires)</i>									1 889 €	1 874 €	1 864 €
Adjoint administratifs et adjoints techniques									1 836 €	1 830 €	1 815 €
Militaires du rang	1 622 €	1 599 €	1 593 €	1 615 €	1 627 €	1 665 €	1 664 €	1 686 €	1 688 €	1 675 €	
<i>dont caporaux-chefs</i>	1 807 €	1 760 €	1 744 €	1 751 €	1 758 €	1 784 €	1 778 €	1 804 €	1 795 €	1 773 €	
<i>dont caporaux et soldats</i>	1 542 €	1 505 €	1 498 €	1 526 €	1 548 €	1 578 €	1 572 €	1 590 €	1 610 €	1 604 €	
Ouvriers	1 559 €	1 564 €	1 532 €	1 523 €	1 547 €	1 576 €	1 615 €	1 713 €			
Ouvriers d'État	2 145 €	2 281 €	2 241 €	2 242 €	2 290 €	2 334 €	2 345 €	2 442 €	2 502 €	2 450 €	2 434 €
<i>Facteur de conversion monnaie courant => euros 2012</i>	1,19093	1,1667	1,14239	1,12206	1,10399	1,0878	1,05805	1,05708	1,04119	1,01956	1

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(10) Brigadiers et gardiens de la paix.

(11) À compter de 2010, cette catégorie regroupe également les majors.

2. SITUATION PAR RAPPORT AUX AUTRES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

Le Haut Comité a souhaité adopter ici une démarche plus globale, mettant en rapport, sur des champs comparables, les données de rémunérations des militaires avec celles des trois fonctions publiques et du secteur privé, par grande catégorie socioprofessionnelle.

Le Haut Comité insiste sur le caractère globalisant de la méthode retenue et du champ couvert. La démarche présente toutefois l'avantage d'offrir une vision d'ensemble du niveau moyen des rémunérations par catégories, transcendant les situations trop individualisées qui, par leurs aspects restrictifs, peuvent conduire à une perception déformée de la réalité.

2.1 SALAIRES NETS MENSUELS MOYENS PAR CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET LE SECTEUR PRIVÉ EN 2011 ET 2012

Les données présentées sont des montants moyens de rémunération par catégorie socioprofessionnelle. Les valeurs moyennes ont l'avantage de caractériser une population dans son ensemble, mais elles ont par là même un caractère globalisant qui ne saurait rendre compte de toute la diversité des situations individuelles. Les moyennes masquent en outre d'importants effets de structure :

- le premier tient aux différences dans la structure des qualifications au sein des populations comparées. Les militaires se caractérisent sur ce point par la proportion importante des professions intermédiaires (sous-officiers) qui représentent plus de la moitié de l'effectif militaire contre un quart environ dans le secteur privé ou la fonction publique civile de l'État (hors enseignement) ;
- le second résulte des différences dans les pyramides des âges. Les militaires sont en moyenne, plus jeunes d'une dizaine d'années que les fonctionnaires et leurs carrières sont plus courtes. En comparant par exemple le salaire moyen d'un militaire du rang et celui d'un fonctionnaire de catégorie C, il convient de garder à l'esprit que le premier est âgé en moyenne de 25 ans et le second de 43 ans.

Tableau 3 - Salaires mensuels moyens nets de prélèvement en équivalent temps pleins en euros courant

Années	Privé et entreprises publiques ⁽¹⁾		Fonction publique civile d'État ⁽²⁾		Fonction publique civile d'État hors enseignants		Fonction publique civile territoriale ⁽³⁾		Établissements publics de santé ⁽⁴⁾		Militaires ⁽⁵⁾	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Ensemble	2 130	2 163	2 434	2 465	2 367	n.d.	1 823	1 848	2 205	2 242	2 336	2 297
Cadres	3 988	4 033	3 042	3 053	3 583	n.d.	3 204	3 223	4 529	4 665	4 075	4 103
Professions intermédiaires	2 182	2 201	2 240	2 267	2 232	n.d.	2 172	2 188	2 264	2 288	2 753	2 660
Employés et ouvriers	1 596	1 619	1 903	1 940			1 609	1 634	1 657	1 680	1 852	1 812

(1) Salariés du secteur privé marchand non agricole et des entreprises publiques ; sont exclus les apprentis, les stagiaires, les bénéficiaires de contrats aidés et les salariés des particuliers-employeurs.

(2) Agents civils des ministères de l'État ; sont inclus les salariés des établissements publics, les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat, et les bénéficiaires de contrats aidés ; sont exclus les militaires.

(3) Agents titulaires ou non titulaires ; sont inclus les bénéficiaires de contrats aidés sont exclus les élus et les assistantes maternelles.

(4) Établissements publics de santé : hors bénéficiaires d'emplois aidés, internes et externes.

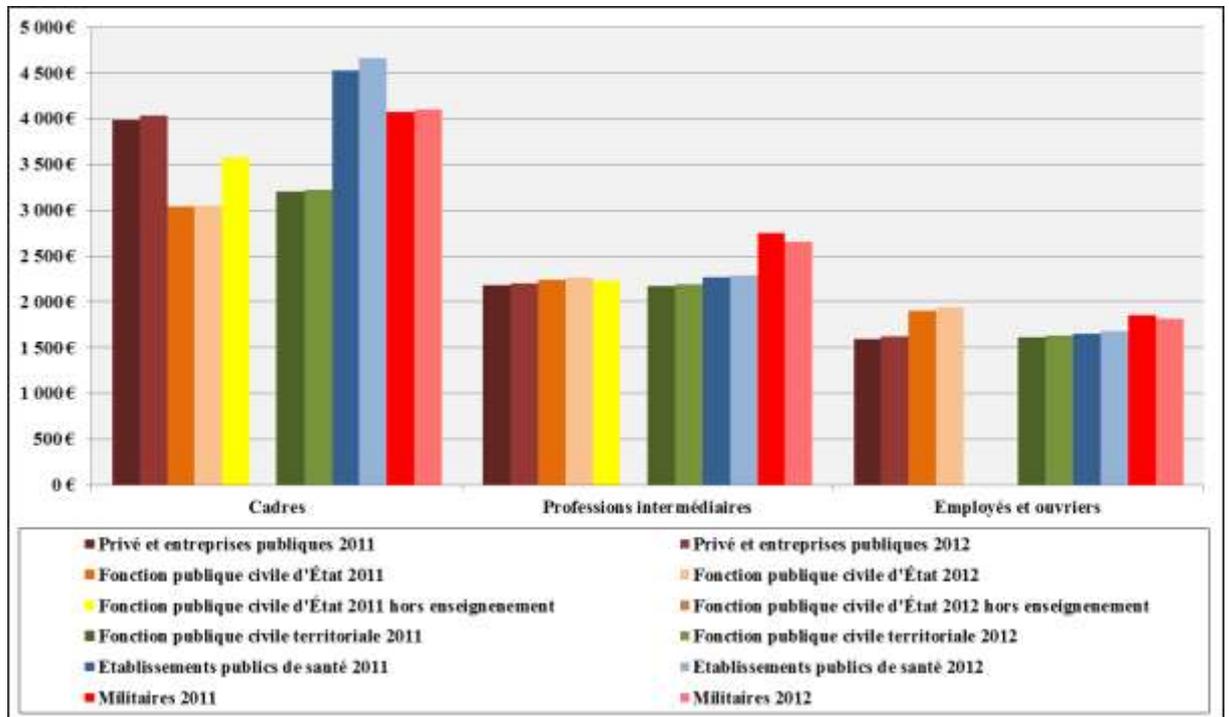
(5) Par convention pour les militaires : cadres = officiers - professions intermédiaires = sous-officiers - employés = militaires du rang.

Sources : INSEE, DADS (exploitation au 12^e semi-définitif) et SIASP.

Champ : France entière

Le graphique ci-dessous présente une vue d'ensemble de la rémunération mensuelle nette moyenne des officiers, sous-officiers et militaires du rang par rapport à celles des catégories socioprofessionnelles auxquelles il est communément admis de les comparer, respectivement cadre, professions intermédiaires et employés et ouvriers.

Graphique 1 - Salaires nets mensuels par catégorie socioprofessionnelles (PCS-INSEE) en euros courant



Sources : INSEE, DADS (exploitation au 12^e semi-définitif) et SIASP.

Champ : France entière

Remarques : idem tableau 3.

2.2 DÉCILES PARTICULIERS DE LA RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS

L'analyse globale des rémunérations mensuelles nettes a été précisée pour trois déciles particuliers :

- le 1^{er} décile (D1), regroupant, dans chaque catégorie, les 10 % d'agents ayant le niveau de salaire le plus faible ;
- la médiane, représentant le niveau de salaire en dessous et au-dessus duquel se situent 50 % de la population concernée ;
- le 9^e décile (D9), dans lequel se situent les 10 % de personnels les mieux rémunérés dans chaque catégorie.

Pour les officiers et les sous-officiers, on note encore que la plus faible durée des carrières militaires n'empêche pas le niveau de la rémunération moyenne nette des militaires, d'être, pour chacune des catégories, très proche voire supérieure à la catégorie correspondante de la fonction publique civile d'État et de la fonction publique civile territoriale.

Le tassement de l'échelle de rémunération en fonction de la catégorie socioprofessionnelle est également perceptible.

Pour les militaires du rang, la durée moyenne, beaucoup plus courte, de leurs carrières n'empêche pas le niveau de leur rémunération moyenne de se situer à un bon niveau par rapport à celui de la rémunération des employés et ouvriers.

Tableau 4 - 1^{er} décile, médiane et 9^e décile des salaires mensuels nets par grands secteurs d'emplois en Euros courant

		Fonction publique civile d'État		Fonction publique civile territoriale		Établissements publics de santé		Militaires	
		2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
Années									
Cadres	1^{er} décile	1 880	1 868	2 010	2 009	2 094	2 067	2 452	2 230
	Médiane	2 772	2 779	2 993	3 016	4 328	4 498	3 858	3 855
	9^e décile	4 467	4 503	4 632	4 662	7 113	7 287	5 968	6 141
Professions intermédiaires	1^{er} décile	1 624	1 647	1 543	1 561	1 638	1 643	2 174	2 085
	Médiane	2 175	2 196	2 129	2 151	2 215	2 225	2 698	2 599
	9^e décile	2 955	2 980	2 820	2 827	2 947	2 974	3 264	3 228
Employés et ouvriers	1^{er} décile	1 164	1 204	1 248	1 276	1 304	1 341	1 352	1 283
	Médiane	1 834	1 862	1 541	1 569	1 616	1 642	1 776	1 741
	9^e décile	2 651	2 685	2 037	2 059	2 074	2 083	2 455	2 360

Sources : INSEE, DADS (exploitation au 12^e semi-définitif) et SIASP.

Champ : France entière

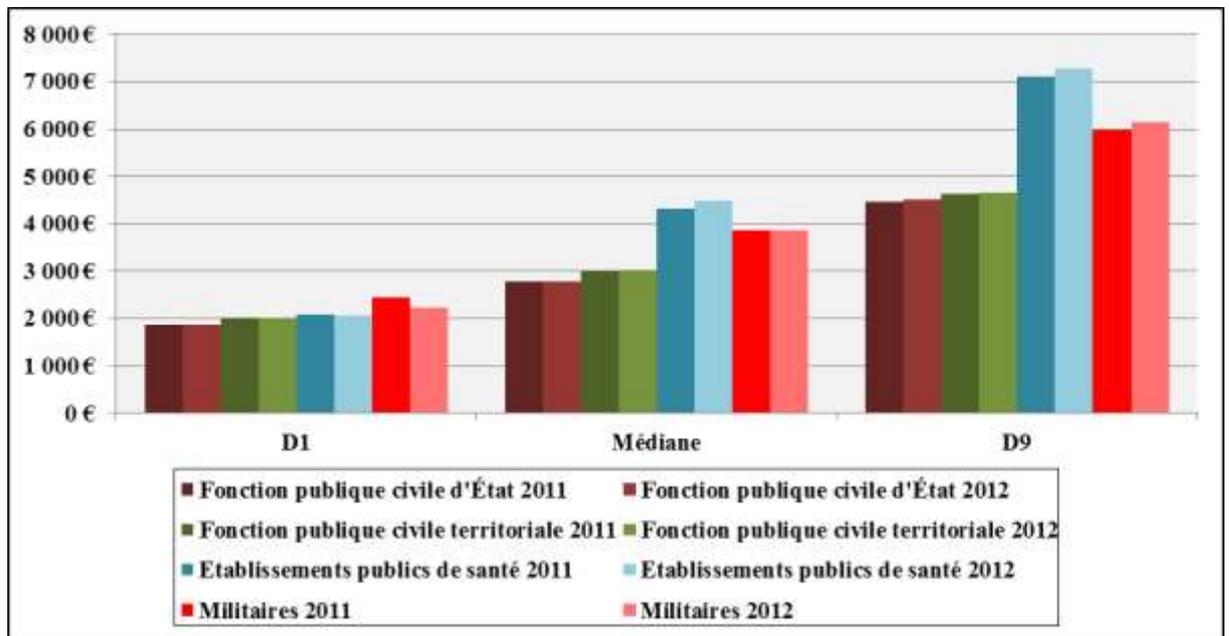
Agents civils des ministères de l'État ; sont inclus les salariés des établissements publics, les enseignants des établissements d'enseignement privé sous contrat, et les bénéficiaires de contrats aidés ; sont exclus les militaires.

Agents titulaires ou non titulaires de la fonction publique territoriale : sont inclus les bénéficiaires de contrats aidés sont exclus les élus et les assistantes maternelles.

Établissements publics de santé : hors bénéficiaires d'emplois aidés, internes et externes.

Par convention pour les militaires : cadres = officiers - professions intermédiaires = sous-officiers - employés = militaires du rang.

Graphique 2 - Déciles particuliers de salaires nets mensuels pour les catégories cadres et officiers en 2011 et 2012 en euros courants.

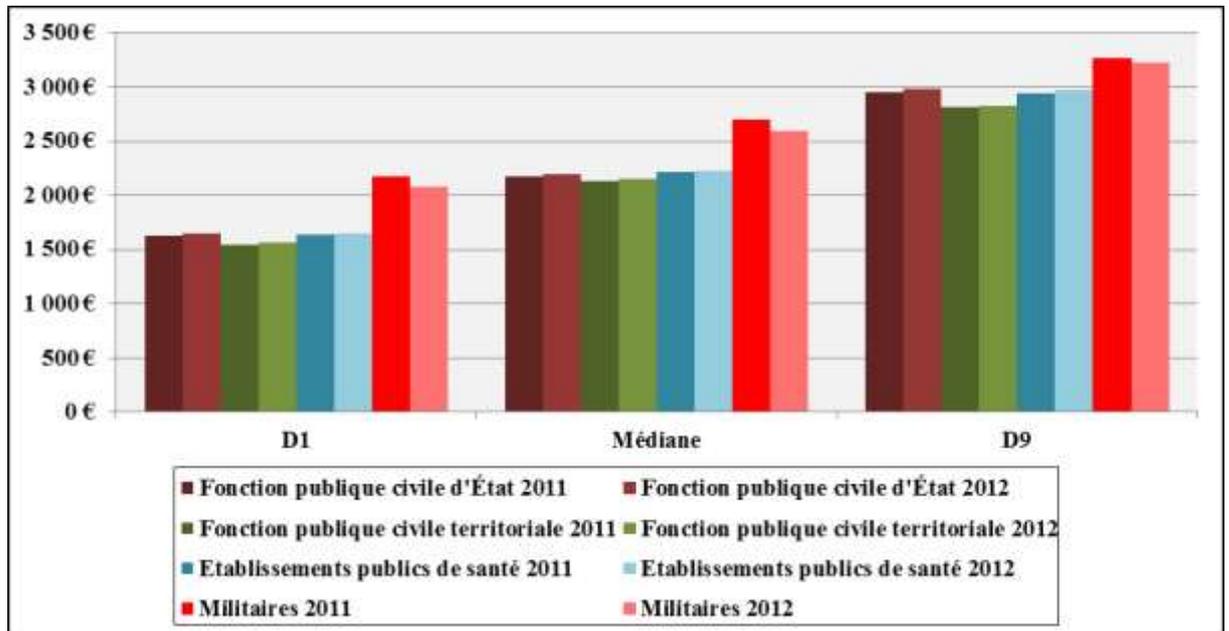


Sources : INSEE, DADS (exploitation au 12^e semi-définitif) et SIASP.

Champ : France entière

Remarques : idem tableau 3.

Graphique 3 - Déciles particuliers de salaires nets mensuels pour les catégories professions intermédiaires et sous-officiers en 2011 et 2012 en euros courants

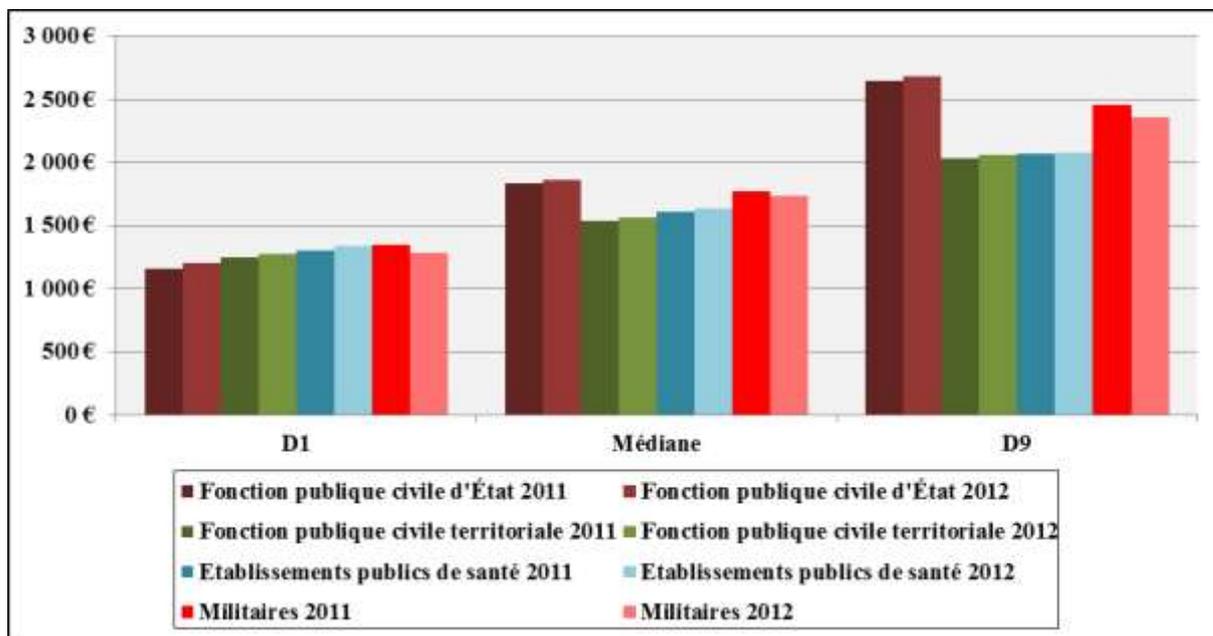


Sources : INSEE, DADS (exploitation au 12^e semi-définitif) et SIASP.

Champ : France entière

Remarques : idem tableau 3.

Graphique 4 - Déciles particuliers de salaires nets mensuels pour les catégories employés et ouvriers et militaires du rang en 2011 et 2012 en euros courants



Sources : INSEE, DADS (exploitation au 12^e semi-définitif) et SIASP.

Champ : France entière

Remarques : idem tableau 3.

3. ÉVOLUTION DU TRAITEMENT INDICIAIRE BRUT DE 2002 À 2012

Tableau 5 - Évolution du traitement indiciaire brut moyen en monnaie courante

Catégorie socioprofessionnelle	Traitement indiciaire brut annuel en monnaie courante										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Cadres	31 259 €	31 767 €	32 177 €	32 495 €	32 904 €	33 820 €	34 134 €	34 671 €	34 150 €	34 327 €	
<i>Cadres (hors militaires)</i>									3 425 €	34 378 €	34 690 €
Cadres de catégorie A+ ⁽¹⁾									47 338 €	48 732 €	
<i>Cadres de catégorie A+ (hors militaires) ⁽¹⁾</i>									47 052 €	48 322 €	49 219 €
Encadrement et direction ⁽²⁾	54 944 €	56 380 €	57 431 €	58 048 €	59 114 €	60 238 €	60 595 €	60 874 €	47 246 €	47 885 €	48 579 €
<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	63 598 €	65 688 €	65 891 €	66 025 €	67 556 €	69 473 €	67 054 €	67 030 €	65 760 €	66 397 €	62 860 €
<i>dont chefs de service</i>	57 307 €	58 128 €	58 606 €	58 128 €	59 272 €	61 179 €	61 364 €	61 533 €	60 430 €	61 035 €	60 513 €
<i>dont sous-directeurs</i>	49 966 €	50 518 €	51 607 €	52 429 €	53 295 €	53 920 €	53 878 €	53 690 €	53 887 €	53 857 €	54 023 €
<i>dont sous-préfets</i>						45 479 €	45 417 €	46 334 €	46 169 €	46 596 €	47 157 €
<i>dont commissaires de police</i>						39 423 €	40 835 €	40 740 €	41 472 €	42 312 €	43 042 €
<i>dont administrateurs</i>	39 796 €	41 076 €	41 779 €	42 046 €	43 183 €	44 597 €	45 409 €	44 925 €			
<i>dont administrateurs et assimilés</i>									44 440 €	44 640 €	43 683 €
Magistrats de l'ordre judiciaire	39 922 €	40 779 €	40 893 €	41 038 €	41 786 €	42 404 €	42 810 €	43 478 €			
Juridictions, inspections, contrôle et expertise ⁽³⁾									49 974 €	50 184 €	50 735 €
Officiers généraux	57 346 €	59 085 €	60 019 €	60 113 €	61 122 €	63 687 €	63 148 €	64 696 €	64 855 €	65 708 €	
Cadres de catégorie A (hors A+)									32 832 €	33 206 €	
<i>Cadres de catégorie A (hors A+ et hors militaires)</i>									32 864 €	33 208 €	33 637 €
Attachés, inspecteurs	29 766 €	29 910 €	30 291 €	30 602 €	31 290 €	31 596 €	32 026 €	32 067 €	30 303 €	30 396 €	30 312 €
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>									37 429 €	37 419 €	36 863 €
Ingénieurs des grands corps	39 713 €	41 101 €	41 675 €	41 971 €	42 103 €	43 304 €	44 114 €	45 147 €			
Ingénieurs de l'État et assimilés									31 534 €	31 707 €	32 339 €
Officiers (sauf officiers généraux)	28 249 €	29 032 €	29 335 €	29 536 €	29 899 €	31 641 €	31 234 €	32 109 €	32 864 €	33 204 €	
<i>dont officiers supérieurs</i>	35 434 €	36 276 €	36 466 €	36 914 €	37 672 €	40 155 €	39 613 €	39 972 €	40 065 €	41 158 €	
<i>dont officiers subalternes</i>	23 840 €	24 417 €	24 645 €	24 951 €	25 233 €	26 279 €	26 158 €	27 315 €	28 728 €	28 841 €	
Commandants de police						31 089 €	32 018 €	32 914 €	39 740 €	39 199 €	40 052 €
Autres cadres de catégorie A ⁽⁵⁾									37 794 €	39 995 €	
Autres cadres de catégorie A ⁽⁵⁾ (hors militaires)									38 173 €	40 056 €	40 422 €

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB).

(2) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(3) Regroupe les corps ENA, les juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(4) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État. Dans l'édition précédente du Rapport annuel, cette catégorie comprenait des personnels militaires (ex. : ingénieurs de l'armement), désormais ventilés entre officiers généraux, officiers, etc.

(5) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

Catégorie socioprofessionnelle	<i>Traitement indiciaire brut annuel en monnaie courante</i>										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Professions intermédiaires	21 135 €	21 226 €	21 323 €	21 435 €	21 441 €	21 987 €	22 232 €	22 491 €	27 260 €	27 675 €	
<i>Professions intermédiaires (hors militaires)</i>									27 615 €	28 068 €	28 561 €
Professions intermédiaires de catégorie A									29 141 €	29 573 €	30 128 €
Police (capitaines et lieutenants)					27 660 €	28 440 €	29 244 €	30 086 €	30 620 €	31 341 €	32 321 €
Professions intermédiaires de catégorie B									23 990 €	24 301 €	
<i>Professions intermédiaires de catégorie B (hors militaires)</i>									23 741 €	24 128 €	24 449 €
Personnel administratif et technique ⁽⁶⁾									23 231 €	23 888 €	24 379 €
<i>dont secrétaires administratifs</i>									23 268 €	23 688 €	24 371 €
Professions intermédiaires administratives, hors police	21 601 €	21 792 €	22 120 €	22 351 €	22 943 €	23 235 €	23 622 €	23 620 €			
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire ⁽⁷⁾	25 432 €	25 380 €	25 504 €	25 581 €	20 017 €	20 423 €	20 777 €	21 311 €			
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire ⁽⁸⁾					24 071 €	24 698 €	25 123 €	25 772 €	26 391 €	26 808 €	27 359 €
Professions intermédiaires police nationale					19 986 €	20 388 €	20 739 €	21 270 €			
Professions intermédiaires techniques	22 024 €	22 174 €	22 439 €	22 656 €	23 099 €	23 513 €	23 641 €	23 951 €			
Sous-officiers	19 381 €	19 796 €	19 851 €	20 049 €	20 366 €	20 981 €	21 122 €	21 450 €			
<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	22 580 €	23 140 €	23 241 €	23 464 €	23 838 €	24 843 €	24 705 €	24 916 €	24 538 €	24 669 €	
<i>dont sous-officiers subalternes</i>	17 712 €	18 057 €	18 090 €	18 195 €	18 444 €	18 791 €	19 033 €	19 356 €	19 195 €	19 331 €	
Autres professions intermédiaires de catégorie B ⁽⁹⁾									24 292 €	24 258 €	24 246 €

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(6) Secrétaires administratifs, contrôleurs, techniciens.

(7) Cette catégorie est, depuis 2006, scindée en « professions intermédiaires de l'administration pénitentiaire » qui devient en 2010 « corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire », et « professions intermédiaires police nationale ».

(8) Commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires.

(9) Par exemple : infirmiers des services de l'État, de l'éducation nationale ou de la défense. Corps de techniciens

Catégorie socioprofessionnelle	Traitement indiciaire brut annuel en monnaie courante										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
PCS employés et ouvriers	16 810 €	17 082 €	17 223 €	17 552 €	17 511 €	18 075 €	18 656 €	19 189 €	19 247 €	19 454 €	
<i>PCS employés et ouvriers (hors militaires)</i>									20 024 €	20 312 €	20 781 €
Employés et ouvriers de catégorie B									20 292 €	20 639 €	
<i>Employés et ouvriers de catégorie B (hors militaires)</i>									21 441 €	21 992 €	22 666 €
Personnel police, prisons	18 807 €	18 872 €	18 999 €	19 433 €	19 360 €	19 534 €	19 846 €	19 942 €			
Corps d'encadrement et d'application de la police ⁽¹⁰⁾									21 441 €	21 991 €	22 665 €
<i>dont brigadiers et brigadiers chefs ⁽¹¹⁾</i>	23 000 €	23 151 €	23 429 €	24 156 €	23 402 €	23 674 €	23 937 €	24 032 €	25 045 €	25 212 €	26 051 €
<i>dont gardiens de la paix</i>									19 218 €	19 577 €	20 147 €
<i>dont gardiens et surveillants</i>	17 908 €	17 963 €	18 020 €	18 275 €	18 388 €	18 347 €	18 526 €	18 461 €			
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire									20 203 €	20 314 €	20 727 €
Employés hors police	17 559 €	17 746 €	17 937 €	18 185 €	18 648 €	19 035 €	19 397 €	19 546 €			
Personnel de service	15 000 €	15 133 €	15 283 €	15 480 €	16 064 €	17 536 €	18 038 €	18 636 €			
Employés et ouvriers de catégorie C									18 415 €	18 508 €	
<i>Employés et ouvriers de catégorie C (hors militaires)</i>									19 207 €	19 317 €	19 662 €
Adjoints administratifs et adjoints techniques									19 106 €	19 293 €	19 610 €
Militaires du rang	14 040 €	14 552 €	14 702 €	15 207 €	15 672 €	16 056 €	16 958 €	17 245 €	16 694 €	16 859 €	
<i>dont caporaux-chefs</i>	15 244 €	15 728 €	15 854 €	16 190 €	16 640 €	16 989 €	17 727 €	18 020 €	17 482 €	17 559 €	
<i>dont caporaux et soldats</i>	13 520 €	13 864 €	13 983 €	14 569 €	15 082 €	15 370 €	16 341 €	16 617 €	16 116 €	16 353 €	
Ouvriers	15 873 €	16 101 €	16 144 €	16 327 €	16 796 €	17 535 €	18 217 €	18 968 €			
Ouvriers d'État	20 763 €	22 386 €	22 822 €	23 209 €	24 063 €	25 025 €	25 615 €	26 443 €	26 967 €	26 967 €	27 923 €

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(10) Brigadiers et gardiens de la paix.

(11) À compter de 2010, cette catégorie regroupe également les majors.

Tableau 6 - Évolution du traitement indiciaire mensuel en euros 2012

Catégorie socioprofessionnelle	Traitement indiciaire brut mensuel moyen en euros 2012										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Cadres	3 102 €	3 089 €	3 063 €	3 038 €	3 027 €	3 066 €	3 010 €	3 054 €	2 963 €	2 917 €	
<i>Cadres (hors militaires)</i>									297 €	2 921 €	2 891 €
Cadres de catégorie A+ ⁽¹⁾									4 107 €	4 140 €	
<i>Cadres de catégorie A+ (hors militaires) ⁽¹⁾</i>									4 083 €	4 106 €	4 102 €
Encadrement et direction ⁽²⁾	5 453 €	5 482 €	5 467 €	5 428 €	5 438 €	5 461 €	5 343 €	5 362 €	4 099 €	4 068 €	4 048 €
<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	6 312 €	6 387 €	6 273 €	6 174 €	6 215 €	6 298 €	5 912 €	5 905 €	5 706 €	5 641 €	5 238 €
<i>dont chefs de service</i>	5 687 €	5 651 €	5 579 €	5 435 €	5 453 €	5 546 €	5 411 €	5 420 €	5 243 €	5 186 €	5 043 €
<i>dont sous-directeurs</i>	4 959 €	4 912 €	4 913 €	4 902 €	4 903 €	4 888 €	4 750 €	4 730 €	4 676 €	4 576 €	4 502 €
<i>dont sous-préfets</i>						4 123 €	4 004 €	4 082 €	4 006 €	3 959 €	3 930 €
<i>dont commissaires de police</i>						3 574 €	3 600 €	3 589 €	3 598 €	3 595 €	3 587 €
<i>dont administrateurs</i>	3 950 €	3 994 €	3 977 €	3 932 €	3 973 €	4 043 €	4 004 €	3 957 €			
<i>dont administrateurs et assimilés</i>									3 856 €	3 793 €	3 640 €
Magistrats de l'ordre judiciaire	3 962 €	3 965 €	3 893 €	3 837 €	3 844 €	3 844 €	3 775 €	3 830 €			
Juridictions, inspections, contrôle et expertise ⁽³⁾									4 336 €	4 264 €	4 228 €
Officiers généraux	5 691 €	5 745 €	5 714 €	5 621 €	5 623 €	5 773 €	5 568 €	5 699 €	5 627 €	5 583 €	
Cadres de catégorie A (hors A+)									2 849 €	2 821 €	
<i>Cadres de catégorie A (hors A+ et hors militaires)</i>									2 851 €	2 821 €	2 803 €
Attachés, inspecteurs	2 954 €	2 908 €	2 884 €	2 861 €	2 879 €	2 864 €	2 824 €	2 825 €	2 629 €	2 583 €	2 526 €
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>									3 248 €	3 179 €	3 072 €
Ingénieurs des grands corps	3 941 €	3 996 €	3 967 €	3 924 €	3 873 €	3 926 €	3 890 €	3 977 €			
Ingénieurs de l'État et assimilés									2 736 €	2 694 €	2 695 €
Officiers (sauf officiers généraux)	2 804 €	2 823 €	2 793 €	2 762 €	2 751 €	2 868 €	2 754 €	2 828 €	2 851 €	2 821 €	
<i>dont officiers supérieurs</i>	3 328 €	3 337 €	3 285 €	3 264 €	3 277 €	3 443 €	3 304 €	3 331 €	3 339 €	3 497 €	
<i>dont officiers subalternes</i>	2 366 €	2 374 €	2 346 €	2 333 €	2 321 €	2 382 €	2 306 €	2 406 €	2 493 €	2 450 €	
Commandants de police						2 818 €	2 823 €	2 899 €	3 448 €	3 330 €	3 338 €
Autres cadres de catégorie A ⁽⁵⁾									3 279 €	3 398 €	
Autres cadres de catégorie A ⁽⁵⁾ (hors militaires)									3 312 €	3 403 €	3 369 €
Facteur de conversion monnaie courant => euros 2012	1,19093	1,1667	1,14239	1,12206	1,10399	1,0878	1,05805	1,05708	1,04119	1,01956	1

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB).

(2) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(3) Regroupe les corps ENA, les juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(4) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État. Dans l'édition précédente du Rapport annuel, cette catégorie comprenait des personnels militaires (ex. : ingénieurs de l'armement), désormais ventilés entre officiers généraux, officiers, etc.

(5) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

Catégorie socioprofessionnelle	Traitement indiciaire brut mensuel moyen en euros 2012										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Professions intermédiaires	2 098 €	2 064 €	2 030 €	2 004 €	1 973 €	1 993 €	1 960 €	1 981 €	2 365 €	2 351 €	
<i>Professions intermédiaires (hors militaires)</i>									2 396 €	2 385 €	2 380 €
Professions intermédiaires de catégorie A									2 528 €	2 513 €	2 511 €
Police (capitaines et lieutenants)					2 545 €	2 578 €	2 578 €	2 650 €	2 657 €	2 663 €	2 693 €
Professions intermédiaires de catégorie B									2 082 €	2 065 €	
<i>Professions intermédiaires de catégorie B (hors militaires)</i>									2 060 €	2 050 €	2 037 €
Personnel administratif et technique ⁽⁶⁾									2 016 €	2 030 €	2 032 €
<i>dont secrétaires administratifs</i>									2 019 €	2 013 €	2 031 €
Professions intermédiaires administratives, hors police	2 144 €	2 119 €	2 106 €	2 090 €	2 111 €	2 106 €	2 083 €	2 081 €			
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire ⁽⁷⁾	2 524 €	2 468 €	2 428 €	2 392 €							
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire ⁽⁸⁾					2 215 €	2 239 €	2 215 €	2 270 €	2 290 €	2 278 €	2 280 €
Professions intermédiaires police nationale					1 839 €	1 848 €	1 829 €	1 874 €			
Professions intermédiaires techniques	2 186 €	2 156 €	2 136 €	2 118 €	2 125 €	2 131 €	2 084 €	2 110 €			
Sous-officiers	1 923 €	1 925 €	1 890 €	1 875 €	1 874 €	1 902 €	1 862 €	1 890 €			
<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	2 241 €	2 250 €	2 213 €	2 194 €	2 193 €	2 252 €	2 178 €	2 195 €	2 129 €	2 096 €	
<i>dont sous-officiers subalternes</i>	1 758 €	1 756 €	1 722 €	1 701 €	1 697 €	1 703 €	1 678 €	1 705 €	1 665 €	1 642 €	
Autres professions intermédiaires de catégorie B ⁽⁹⁾	2 098 €	2 064 €	2 030 €	2 004 €	1 973 €	1 993 €	1 960 €	1 981 €	2 365 €	2 351 €	
<i>Facteur de conversion monnaie courant => euros 2012</i>	1,19093	1,1667	1,14239	1,12206	1,10399	1,0878	1,05805	1,05708	1,04119	1,01956	1

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(6) Secrétaires administratifs, contrôleurs, techniciens.

(7) Cette catégorie est, depuis 2006, scindée en « professions intermédiaires de l'administration pénitentiaire » qui devient en 2010 « corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire », et « professions intermédiaires police nationale ».

(8) Commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires.

(9) Par exemple : infirmiers des services de l'État, de l'éducation nationale ou de la défense. Corps de techniciens

Catégorie socioprofessionnelle	Traitement indiciaire brut mensuel moyen en euros 2012										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
PCS employés et ouvriers	1 668 €	1 661 €	1 640 €	1 641 €	1 611 €	1 638 €	1 645 €	1 690 €	1 670 €	1 653 €	
<i>PCS employés et ouvriers (hors militaires)</i>									1 737 €	1 726 €	1 732 €
Employés et ouvriers de catégorie B									1 761 €	1 754 €	
<i>Employés et ouvriers de catégorie B (hors militaires)</i>									1 860 €	1 869 €	1 889 €
Personnel police, prisons	1 866 €	1 835 €	1 809 €	1 817 €	1 781 €	1 771 €	1 750 €	1 757 €			
Corps d'encadrement et d'application de la police ⁽¹⁰⁾									1 860 €	1 868 €	1 889 €
<i>dont brigadiers et brigadiers chefs ⁽¹¹⁾</i>					2 153 €	2 146 €	2 111 €	2 117 €	2 173 €	2 142 €	2 171 €
<i>dont gardiens de la paix</i>									1 667 €	1 663 €	1 679 €
<i>dont gardiens et surveillants</i>	1 777 €	1 746 €	1 715 €	1 709 €	1 692 €	1 663 €	1 633 €	1 626 €			
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire									1 753 €	1 726 €	1 727 €
Employés hors police	1 743 €	1 725 €	1 708 €	1 700 €	1 716 €	1 726 €	1 710 €	1 722 €			
Personnel de service	1 489 €	1 471 €	1 455 €	1 447 €	1 478 €	1 590 €	1 590 €	1 642 €			
Employés et ouvriers de catégorie C									1 598 €	1 573 €	
<i>Employés et ouvriers de catégorie C (hors militaires)</i>									1 667 €	1 641 €	1 639 €
Adjoint administratifs et adjoints techniques									1 658 €	1 639 €	1 634 €
Militaires du rang	1 393 €	1 415 €	1 400 €	1 422 €	1 442 €	1 455 €	1 495 €	1 519 €	1 448 €	1 432 €	
<i>dont caporaux-chefs</i>	1 513 €	1 529 €	1 509 €	1 514 €	1 531 €	1 540 €	1 563 €	1 587 €	1 517 €	1 492 €	
<i>dont caporaux et soldats</i>	1 342 €	1 348 €	1 331 €	1 362 €	1 388 €	1 393 €	1 441 €	1 464 €	1 398 €	1 389 €	
Ouvriers	1 575 €	1 565 €	1 537 €	1 527 €	1 545 €	1 590 €	1 606 €	1 671 €			
Ouvriers d'État	2 061 €	2 176 €	2 173 €	2 170 €	2 214 €	2 269 €	2 258 €	2 329 €	2 340 €	2 291 €	2 327 €
<i>Facteur de conversion monnaie courant => euros 2012</i>	1,19093	1,1667	1,14239	1,12206	1,10399	1,0878	1,05805	1,05708	1,04119	1,01956	1

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(10) Brigadiers et gardiens de la paix.

(11) À compter de 2010, cette catégorie regroupe également les majors.

4. ÉVOLUTION DES PRIMES BRUTES DE 2002 À 2012

Toutes les primes et indemnités (sauf l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et l'indemnité compensatrice¹¹¹), allocations diverses, complément de traitement (y compris NBI) et rémunérations imposables déclarées par l'État et perçues par un même agent au cours de l'année sont cumulées en un montant unique désigné, pour simplifier, du terme de « primes ». Certaines indemnités non imposables sont toutefois prises en compte dans le montant des primes et en particulier :

- l'indemnité pour charges militaires ;
- les indemnités perçues à l'étranger ;
- les majorations de traitement, index de correction et indemnités d'éloignement perçues dans les DOM-COM.

¹¹¹ Servie en cas de changement de corps par concours interne ou promotion au choix tant que l'indice dans le nouveau corps demeure inférieur au dernier indice détenu dans l'ancien corps. L'INSEE l'inclut dans la variable « traitement ».

Tableau 7 - Évolution des primes brutes annuelles moyennes en monnaie courante

Catégorie socioprofessionnelle	Primes et indemnités brutes annuelles moyennes en monnaie courante										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Cadres	13 383 €	13 242 €	13 728 €	14 646 €	14 386 €	15 074 €	15 495 €	16 151 €	20 231 €	11 108 €	
<i>Cadres (hors militaires)</i>									9 143 €	10 020 €	10 115 €
Cadres de catégorie A+ ⁽¹⁾									18 504 €	25 485 €	
<i>Cadres de catégorie A+ (hors militaires) ⁽¹⁾</i>									18 085 €	25 063 €	28 622 €
Encadrement et direction ⁽²⁾	30 846 €	30 756 €	32 208 €	33 851 €	35 512 €	35 498 €	36 534 €	36 869 €	40 160 €	42 408 €	41 780 €
<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	52 891 €	54 482 €	59 195 €	60 963 €	67 344 €	68 331 €	70 654 €	75 250 €	87 062 €	90 357 €	93 713 €
<i>dont chefs de service</i>	47 195 €	44 869 €	48 897 €	50 290 €	51 828 €	53 034 €	56 798 €	58 510 €	65 843 €	67 986 €	65 809 €
<i>dont sous-directeurs</i>	40 665 €	40 308 €	43 683 €	44 329 €	45 873 €	47 786 €	51 692 €	53 111 €	58 182 €	59 349 €	57 882 €
<i>dont sous-préfets</i>						22 609 €	25 348 €	28 474 €	39 282 €	40 695 €	41 536 €
<i>dont commissaires de police</i>						22 081 €	21 295 €	22 682 €	27 787 €	30 507 €	30 886 €
<i>dont administrateurs</i>	20 347 €	21 004 €	21 638 €	22 271 €	23 100 €	23 194 €	25 132 €	26 173 €			
<i>dont administrateurs et assimilés</i>									41 070 €	41 109 €	41 050 €
Magistrats de l'ordre judiciaire	16 160 €	17 081 €	18 890 €	19 936 €	20 502 €	20 990 €	21 448 €	21 826 €			
Juridictions, inspections, contrôle et expertise ⁽³⁾									28 897 €	29 725 €	29 834 €
Officiers généraux	29 569 €	26 327 €	30 275 €	37 788 €	34 845 €	38 232 €	41 997 €	33 261 €	43 750 €	42 902 €	
Cadres de catégorie A (hors A+)									9 404 €	9 990 €	
<i>Cadres de catégorie A (hors A+ et hors militaires)</i>									8 175 €	8 758 €	8 775 €
Attachés, inspecteurs	10 757 €	10 802 €	11 193 €	11 550 €	11 695 €	11 935 €	12 096 €	12 806 €	14 438 €	14 774 €	14 430 €
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>									19 891 €	20 669 €	18 918 €
Ingénieurs des grands corps	14 094 €	18 093 €	19 121 €	20 798 €	23 125 €	21 723 €	22 021 €	23 433 €			
Ingénieurs de l'État et assimilés									21 043 €	22 698 €	22 996 €
Officiers (sauf officiers généraux)	16 825 €	15 291 €	16 122 €	18 415 €	16 902 €	18 671 €	19 052 €	19 155 €	21 890 €	21 682 €	
<i>dont officiers supérieurs</i>	21 456 €	19 544 €	20 511 €	24 302 €	22 938 €	24 231 €	25 187 €	24 955 €	28 180 €	28 058 €	
<i>dont officiers subalternes</i>	13 983 €	12 581 €	13 235 €	14 758 €	13 280 €	15 169 €	15 336 €	15 618 €	18 279 €	18 185 €	
Commandants de police						12 819 €	12 205 €	12 787 €	18 856 €	18 785 €	19 249 €
Autres cadres de catégorie A ⁽⁵⁾									11 778 €	14 263 €	
Autres cadres de catégorie A ⁽⁵⁾ (hors militaires)									11 921 €	14 243 €	15 136 €

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB).

(2) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(3) Regroupe les corps ENA, les juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(4) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État. Dans l'édition précédente du Rapport annuel, cette catégorie comprenait des personnels militaires (ex. : ingénieurs de l'armement), désormais ventilés entre officiers généraux, officiers, etc.

(5) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

Catégorie socioprofessionnelle	<i>Primes et indemnités brutes annuelles moyennes en monnaie courante</i>										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Professions intermédiaires	5 369 €	5 545 €	5 759 €	6 206 €	6 268 €	7 288 €	7 527 €	7 904 €	5 178 €	5 418 €	
<i>Professions intermédiaires (hors militaires)</i>									4 155 €	4 373 €	4 386 €
Professions intermédiaires de catégorie A									2 655 €	2 823 €	2 775 €
Police (capitaines et lieutenants)					11 221 €	11 815 €	11 173 €	11 663 €	14 273 €	14 890 €	15 176 €
Professions intermédiaires de catégorie B									9 565 €	10 035 €	
<i>Professions intermédiaires de catégorie B (hors militaires)</i>									7 966 €	8 435 €	8 619 €
Personnel administratif et technique ⁽⁶⁾									8 456 €	9 065 €	9 186 €
<i>dont secrétaires administratifs</i>									8 576 €	9 286 €	9 241 €
Professions intermédiaires administratives, hors police	4 443 €	4 476 €	4 669 €	4 930 €	4 948 €	5 240 €	5 456 €	5 745 €			
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire ⁽⁷⁾	9 320 €	10 087 €	10 461 €	10 691 €	9 278 €	9 427 €	8 716 €	9 349 €			
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire ⁽⁸⁾					8 749 €	9 026 €	8 343 €	9 654 €	11 126 €	11 198 €	11 022 €
Professions intermédiaires police nationale					9 282 €	9 430 €	8 720 €	9 346 €			
Professions intermédiaires techniques	5 867 €	5 923 €	5 929 €	6 086 €	6 272 €	6 574 €	6 883 €	7 323 €			
Sous-officiers	8 058 €	7 858 €	8 133 €	8 753 €	7 284 €	8 820 €	9 508 €	9 808 €			
<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	9 860 €	9 884 €	10 439 €	11 201 €	9 710 €	11 134 €	11 866 €	12 135 €	13 047 €	13 434 €	
<i>dont sous-officiers subalternes</i>	7 118 €	6 803 €	6 934 €	7 424 €	5 940 €	7 508 €	8 135 €	8 401 €	9 036 €	9 404 €	
Autres professions intermédiaires de catégorie B ⁽⁹⁾									8 259 €	8 236 €	8 424 €

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(6) Secrétaires administratifs, contrôleurs, techniciens.

(7) Cette catégorie est, depuis 2006, scindée en « professions intermédiaires de l'administration pénitentiaire » qui devient en 2010 « corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire », et « professions intermédiaires police nationale ».

(8) Commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires.

(9) Par exemple : infirmiers des services de l'État, de l'éducation nationale ou de la défense. Corps de techniciens

Catégorie socioprofessionnelle	<i>Primes et indemnités brutes annuelles moyennes en monnaie courante</i>										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
PCS employés et ouvriers	4 110 €	4 232 €	4 384 €	4 563 €	3 426 €	4 063 €	4 332 €	4 541 €	7 881 €	8 210 €	
<i>PCS employés et ouvriers (hors militaires)</i>									8 016 €	8 395 €	8 497 €
Employés et ouvriers de catégorie B									10 187 €	10 595 €	
<i>Employés et ouvriers de catégorie B (hors militaires)</i>									11 393 €	11 827 €	11 878 €
Personnel police, prisons	7 813 €	8 504 €	8 753 €	8 953 €	7 729 €	7 622 €	7 392 €	7 512 €			
Corps d'encadrement et d'application de la police ⁽¹⁰⁾									11 395 €	11 829 €	11 881 €
<i>dont brigadiers et brigadiers chefs ⁽¹¹⁾</i>	9 196 €	10 058 €	10 415 €	10 583 €	8 610 €	8 733 €	8 332 €	8 517 €	12 731 €	13 058 €	13 061 €
<i>dont gardiens de la paix</i>									10 572 €	10 908 €	11 003 €
<i>dont gardiens et surveillants</i>	7 516 €	8 174 €	8 386 €	8 554 €	7 517 €	7 304 €	7 089 €	7 148 €			
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire									9 733 €	9 543 €	9 818 €
Employés hors police	3 441 €	3 426 €	3 615 €	3 679 €	3 646 €	3 891 €	3 988 €	4 194 €			
Personnel de service	1 342 €	1 599 €	1 557 €	1 711 €	1 824 €	4 483	4 653	4 645			
Employés et ouvriers de catégorie C									6 118 €	6 368 €	
<i>Employés et ouvriers de catégorie C (hors militaires)</i>									6 165 €	6 444 €	6 546 €
Adjoints administratifs et adjoints techniques									5 518 €	5 819 €	5 859 €
Militaires du rang	4 621 €	4 216 €	4 376 €	4 713 €	3 676 €	5 273 €	5 084 €	5 105 €	6 015 €	6 213 €	
<i>dont caporaux-chefs</i>	5 409 €	4 759 €	4 875 €	5 182 €	4 078 €	5 619 €	5 596 €	5 646 €	6 479 €	6 676 €	
<i>dont caporaux et soldats</i>	4 280 €	3 898 €	4 064 €	4 408 €	3 431 €	5 020 €	4 673 €	4 665 €	5 674 €	5 878 €	
Ouvriers	15 706 €	16 090 €	16 092 €	16 284 €	16 811 €	17 384 €	18 317 €	19 451 €			
Ouvriers d'État	4 705 €	5 283 €	4 907 €	5 125 €	5 345 €	5 406 €	5 824 €	6 322 €	7 144 €	7 144 €	6 874 €

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(10) Brigadiers et gardiens de la paix.

(11) À compter de 2010, cette catégorie regroupe également les majors.

Tableau 8 - Évolution des primes brutes mensuelles en euros 2012

Catégorie socioprofessionnelle	Primes et indemnités brutes mensuelles moyennes en euros 2012										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Cadres	1 328 €	1 287 €	1 307 €	1 369 €	1 324 €	1 366 €	1 366 €	1 423 €	1 755 €	944 €	
<i>Cadres (hors militaires)</i>									793 €	851 €	843 €
Cadres de catégorie A+ ⁽¹⁾									1 606 €	2 165 €	
<i>Cadres de catégorie A+ (hors militaires) ⁽¹⁾</i>									1 569 €	2 129 €	2 385 €
Encadrement et direction ⁽²⁾	3 061 €	2 990 €	3 066 €	3 165 €	3 267 €	3 218 €	3 221 €	3 248 €	3 485 €	3 603 €	3 482 €
<i>dont directeurs d'administration centrale</i>	5 249 €	5 297 €	5 635 €	5 700 €	6 196 €	6 194 €	6 230 €	6 629 €	7 554 €	7 677 €	7 809 €
<i>dont chefs de service</i>	4 684 €	4 362 €	4 655 €	4 702 €	4 768 €	4 808 €	5 008 €	5 154 €	5 713 €	5 776 €	5 484 €
<i>dont sous-directeurs</i>	4 036 €	3 919 €	4 159 €	4 145 €	4 220 €	4 332 €	4 558 €	4 679 €	5 048 €	5 042 €	4 824 €
<i>dont sous-préfets</i>						2 050 €	2 235 €	2 508 €	3 408 €	3 458 €	3 461 €
<i>dont commissaires de police</i>						2 002 €	1 878 €	1 998 €	2 411 €	2 592 €	2 574 €
<i>dont administrateurs</i>	2 019 €	2 042 €	2 060 €	2 082 €	2 125 €	2 103 €	2 216 €	2 306 €			
<i>dont administrateurs et assimilés</i>									3 563 €	3 493 €	3 421 €
Magistrats de l'ordre judiciaire	1 604 €	1 661 €	1 798 €	1 864 €	1 886 €	1 903 €	1 891 €	1 923 €			
Juridictions, inspections, contrôle et expertise ⁽³⁾									2 507 €	2 526 €	2 486 €
Officiers généraux	2 935 €	2 560 €	2 882 €	3 533 €	3 206 €	3 466 €	3 703 €	2 930 €	3 796 €	3 645 €	
Cadres de catégorie A (hors A+)									816 €	849 €	
<i>Cadres de catégorie A (hors A+ et hors militaires)</i>									709 €	744 €	731 €
Attachés, inspecteurs	1 068 €	1 050 €	1 066 €	1 080 €	1 076 €	1 082 €	1 067 €	1 128 €	1 253 €	1 255 €	1 203 €
<i>dont attachés et inspecteurs principaux</i>									1 726 €	1 756 €	1 577 €
Ingénieurs des grands corps	1 399 €	1 759 €	1 820 €	1 945 €	2 127 €	1 969 €	1 942 €	2 064 €			
Ingénieurs de l'État et assimilés									1 826 €	1 928 €	1 916 €
Officiers (sauf officiers généraux)	1 670 €	1 487 €	1 535 €	1 722 €	1 555 €	1 693 €	1 680 €	1 687 €	1 899 €	1 842 €	
<i>dont officiers supérieurs</i>	2 015 €	1 798 €	1 848 €	2 149 €	1 996 €	2 078 €	2 101 €	2 080 €	2 348 €	2 384 €	
<i>dont officiers subalternes</i>	1 388 €	1 223 €	1 260 €	1 380 €	1 222 €	1 375 €	1 352 €	1 376 €	1 586 €	1 545 €	
Commandants de police						1 162 €	1 076 €	1 126 €	1 636 €	1 596 €	1 604 €
Autres cadres de catégorie A ⁽⁵⁾									1 022 €	1 212 €	
Autres cadres de catégorie A ⁽⁵⁾ (hors militaires)									1 034 €	1 210 €	1 261 €
Facteur de conversion monnaie courant => euros 2012	1,19093	1,1667	1,14239	1,12206	1,10399	1,0878	1,05805	1,05708	1,04119	1,01956	1

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(1) Les catégories A + correspondent à l'ensemble des corps ou emplois fonctionnels dont l'indice terminal du grade supérieur est au moins égal à la hors échelle B (HEB).

(2) Regroupe les emplois à la décision du gouvernement et assimilés, les autres corps et emplois d'encadrement et de direction (par exemple les dirigeants d'administration centrale).

(3) Regroupe les corps ENA, les juridictions administratives et financières (dont la Cour des comptes), les Juridictions judiciaires (dont les magistrats) ainsi que les corps d'inspection et de contrôle.

(4) Par exemple : ingénieurs des travaux publics de l'État. Dans l'édition précédente du Rapport annuel, cette catégorie comprenait des personnels militaires (ex. : ingénieurs de l'armement), désormais ventilés entre officiers généraux, officiers, etc.

(5) Par exemple : conseiller principal d'éducation.

Catégorie socioprofessionnelle	<i>Primes et indemnités brutes mensuelles moyennes en euros 2012</i>										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Professions intermédiaires	533 €	539 €	548 €	580 €	577 €	661 €	664 €	696 €	449 €	460 €	
<i>Professions intermédiaires (hors militaires)</i>									361 €	372 €	366 €
Professions intermédiaires de catégorie A									230 €	240 €	231 €
Police (capitaines et lieutenants)					1 032 €	1 071 €	985 €	1 027 €	1 238 €	1 265 €	1 265 €
Professions intermédiaires de catégorie B									830 €	853 €	0 €
<i>Professions intermédiaires de catégorie B (hors militaires)</i>									691 €	717 €	718 €
Personnel administratif et technique ⁽⁶⁾									734 €	770 €	766 €
<i>dont secrétaires administratifs</i>									744 €	789 €	770 €
Professions intermédiaires administratives, hors police	441 €	435 €	444 €	461 €	455 €	475 €	481 €	506 €			
Professions intermédiaires police et administration pénitentiaire ⁽⁷⁾	925 €	981 €	996 €	1 000 €	854 €	855 €	768 €	824 €			
Corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire ⁽⁸⁾					805 €	818 €	736 €	850 €	965 €	951 €	919 €
Professions intermédiaires police nationale					854 €	855 €	769 €	823 €			
Professions intermédiaires techniques	582 €	576 €	564 €	569 €	577 €	596 €	607 €	645 €			
Sous-officiers	800 €	764 €	774 €	818 €	670 €	800 €	838 €	864 €			
<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	979 €	961 €	994 €	1 047 €	893 €	1 009 €	1 046 €	1 069 €	1 132 €	1 141 €	
<i>dont sous-officiers subalternes</i>	706 €	661 €	660 €	694 €	546 €	681 €	717 €	740 €	784 €	799 €	
Autres professions intermédiaires de catégorie B ⁽⁹⁾									717 €	700 €	702 €
<i>Facteur de conversion monnaie courant => euros 2012</i>	1,19093	1,1667	1,14239	1,12206	1,10399	1,0878	1,05805	1,05708	1,04119	1,01956	1

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(6) Secrétaires administratifs, contrôleurs, techniciens.

(7) Cette catégorie est, depuis 2006, scindée en « professions intermédiaires de l'administration pénitentiaire » qui devient en 2010 « corps d'encadrement de l'administration pénitentiaire », et « professions intermédiaires police nationale ».

(8) Commandants, capitaines et lieutenants pénitentiaires.

(9) Par exemple : infirmiers des services de l'État, de l'éducation nationale ou de la défense. Corps de techniciens

Catégorie socioprofessionnelle	<i>Primes et indemnités brutes mensuelles moyennes en euros 2012</i>										
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
PCS employés et ouvriers	408 €	411 €	417 €	427 €	315 €	368 €	382 €	400 €	684 €	698 €	
<i>PCS employés et ouvriers (hors militaires)</i>									696 €	713 €	708 €
Employés et ouvriers de catégorie B									884 €	900 €	
<i>Employés et ouvriers de catégorie B (hors militaires)</i>									989 €	1 005 €	990 €
Personnel police, prisons	775 €	827 €	833 €	837 €	711 €	691 €	652 €	662 €			
Corps d'encadrement et d'application de la police ⁽¹⁰⁾									989 €	1 005 €	990 €
<i>dont brigadiers et brigadiers chefs ⁽¹¹⁾</i>	913 €	978 €	991 €	990 €	792 €	792 €	735 €	750 €	1 105 €	1 109 €	1 088 €
<i>dont gardiens de la paix</i>									917 €	927 €	917 €
<i>dont gardiens et surveillants</i>	746 €	795 €	798 €	800 €	692 €	662 €	625 €	630 €			
Personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire									844 €	811 €	818 €
Employés hors police	341 €	333 €	344 €	344 €	335 €	353 €	352 €	369 €			
Personnel de service	133 €	155 €	148 €	160 €	168 €	406 €	410 €	409 €			
Employés et ouvriers de catégorie C									531 €	541 €	
<i>Employés et ouvriers de catégorie C (hors militaires)</i>									535 €	548 €	546 €
Adjoint administratifs et adjoints techniques									479 €	494 €	488 €
Militaires du rang	459 €	410 €	417 €	441 €	338 €	478 €	448 €	450 €	522 €	528 €	
<i>dont caporaux-chefs</i>	537 €	463 €	464 €	485 €	375 €	509 €	493 €	497 €	562 €	567 €	
<i>dont caporaux et soldats</i>	425 €	379 €	387 €	412 €	316 €	455 €	412 €	411 €	492 €	499 €	
Ouvriers	1 559 €	1 564 €	1 532 €	1 523 €	1 547 €	1 576 €	1 615 €	1 713 €			
Ouvriers d'État	467 €	514 €	467 €	479 €	492 €	490 €	514 €	557 €	620 €	607 €	573 €
<i>Facteur de conversion monnaie courant => euros 2012</i>	1,19093	1,1667	1,14239	1,12206	1,10399	1,0878	1,05805	1,05708	1,04119	1,01956	1

Source : SIASP, Insee. Traitement DGAFP, Département des études et des statistiques.

Champ : France métropolitaine. Agents titulaires civils des ministères de l'État, travaillant à temps complet.

(10) Brigadiers et gardiens de la paix.

(11) À compter de 2010, cette catégorie regroupe également les majors.

GLOSSAIRE

GLOSSAIRE

A

ACR	Avec changement de résidence
AFPRB	<i>Armed Forces Pay Review Body</i>
ARD	Agence de reconversion de la défense

B

BdD	Base de défense
BIT	Bureau International du Travail
BOP	Budget opérationnel de programme

C

CAEC	Cellule d'aide à l'emploi du conjoint
CEMA	Chef d'état-major des armées
CEMAA	Chef d'état-major de l'armée de l'air
CNAMTS	Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés
COM	Collectivité d'outre-mer
CRDS	Contribution pour le remboursement de la dette sociale
CSG	Contribution sociale généralisée
CSTAGN	Corps de soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale

D

DADS	Déclaration annuelle de données sociales
DAF	Direction des affaires financières
DARES	Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
DASA	<i>Defence Analytical Services and Advice</i>
DDSC	Direction de la défense et de la sécurité civile
DGA	Direction général de l'armement
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DRH-MD	Direction des ressources humaines du ministère de la défense
DGFIP	Direction générale des finances publiques
DGGN	Direction générale de la gendarmerie nationale
DOM	Département d'outre-mer
DoDSER	<i>Department of defence suicide event report</i>

E

ENA	École nationale d'administration
ENM	École nationale de la magistrature
ETP	Équivalent temps plein
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
EVAT	Engagés volontaires de l'armée de terre
EVDG	École du Val-de-Grâce

F

FFSA	Forces françaises stationnées en Allemagne
FGE	Fichier général de l'État
FPE	Fonction publique de l'État

G

GAV	Gendarme adjoint volontaire
GIPA	Garantie individuelle du pouvoir d'achat
GRH	Gestion des ressources humaines
GSBdD	Groupement de soutien de la base de défense

H

HCECM	Haut Comité d'évaluation de la condition militaire
HEB	Hors échelle B
HIA	Hôpital d'instruction des armées

I

IGeSA	Institution de gestion sociale des armées
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IPC	Indice des prix à la consommation
IRA	Institut régional d'administration
IRSEM	Institut national de la santé et de la recherche médicale
ISAPB	Indemnité de sujétions d'absence du port-base
ISC	Indemnité de service en campagne
ISSE	Indemnité de sujétions pour service à l'étranger
ISSP	Indemnité de sujétions spéciales de police

L

LOUVOIS	Logiciel unique à vocation interarmées de la solde
---------	--

M

MCD	Mission de courte durée
MDR	Militaire du rang

N

NAO	<i>National Audit Office (Royaume-Uni)</i>
NBI	Nouvelle bonification indiciaire
NES	Nouvel espace statutaire

O

OED	Observatoire économique de la défense
ONU	Organisation des nations unies
OPEX	Opération extérieure
OPINT	Opération intérieure
OTAN	Organisation du traité de l'Atlantique Nord

P

PAGRE	Plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées
PMEA	Plafond ministériel des emplois autorisés
PCS	Professions et catégories socioprofessionnelles

R

RAE	Recensement des agents de l'État
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RTT	Réduction du temps de travail

S

<i>SAPRO</i>	<i>Sexual Assault in the Military Services</i>
SDEP	Sous-direction des études et de la prospective
SEA	Service des essences des armées
<i>SDSR</i>	<i>Strategic defence and security review</i>
SIASP	Système d'information des agents des services publics
SIRH	Système d'information des ressources humaines
SNCF	Société nationale des chemins de fer français
SSA	Service de santé des armées
SUFE	Supplément familial de solde à l'étranger

T

TAOPM	Temps d'activité et d'obligations professionnelles des militaires
TIB	Traitement indiciaire brut
TPE	Travaux publics de l'État

U

UC	Unité de consommation
UK	<i>United Kingdom (Royaume-Uni)</i>
USID	Unité de soutien de l'infrastructure de la défense

V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
VMP	Visite médicale périodique
VSA	Visite systématique annuelle

RETROUVEZ LES RAPPORTS DU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE SUR :

LE SITE INTERNET DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

[*www.defense.gouv.fr/hcecm*](http://www.defense.gouv.fr/hcecm)

LE SITE INTERNET DE LA DOCUMENTATION FRANÇAISE

[*www.ladocumentationfrancaise.fr*](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

