



HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

9^e RAPPORT

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

OCTOBRE 2015

9^e RAPPORT

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

1. Créé par l'article 1^{er} de la loi du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, devenu l'article L4111-1 du code de la défense, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a pour mission¹ « 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 Comité² 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 neuf 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 et, de nouveau, des rémunérations (2012), des femmes dans les forces armées françaises (2013), de l'administration des militaires (2014) et des perspectives de la condition militaire (2015).

2. Depuis 2013, le rapport annuel du Haut Comité est scindé 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 présenter dans la revue annuelle de la condition militaire les données chiffrées de référence les plus récentes, d'autre part, à exposer dans le rapport thématique annuel la synthèse de ses observations sur le thème qu'il a choisi.

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, a pris en compte ce contexte très difficile pour arrêter ses choix en matière de recommandations.

4. 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 militaire qui ont accepté de s'exprimer devant lui.

5. 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 constatées, favorables ou défavorables, sont analysées au regard de leur impact sur l'équilibre sujétions/compensations attachées à la condition militaire.

¹ Cf. annexe 1.

² Cf. annexe 2.

6. Le tableau de suivi des recommandations formulées dans les précédents rapports³ permet d'apprécier, à partir des réponses du ministère de la défense et de la direction générale de la gendarmerie nationale à un courrier annuel du Haut Comité, de quelle manière ces recommandations sont suivies d'effet.

7. 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 (notamment 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.

8. 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, également bénévoles, nommées par le Président de la République.

Au titre de l'année 2014, les dépenses de fonctionnement du HCECM se sont élevées à 20 697 €. Elles recouvrent pour l'essentiel les frais de déplacement de ses membres et le financement de ses publications.

Cet organisme dispose en outre d'un secrétariat général permanent, composé de cinq militaires. La masse salariale correspondante, hors pensions et charges, imputée sur les crédits du ministère de la défense, représente environ 275 000 €.

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 les sites intranet du ministère de la défense et de la gendarmerie.

³ Cf. p. 127.

SYNTHÈSE

« La condition militaire recouvre l'ensemble des obligations et des sujétions propres à l'état militaire, ainsi que les garanties et les compensations apportées par la Nation aux militaires. Elle inclut les aspects statutaires, économiques, sociaux et culturels susceptibles d'avoir une influence sur l'attractivité de la profession et des parcours professionnels, le moral et les conditions de vie des militaires et de leurs ayants droit, la situation et l'environnement professionnels des militaires, le soutien aux malades, aux blessés et aux familles, ainsi que les conditions de départ des armées et d'emploi après l'exercice du métier militaire ».

Cette définition de la condition militaire, établie par l'article 9 de loi du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019, vient s'insérer dans l'article L.4111-1 du code de la défense. Elle correspond à une approche large de la condition militaire, retenue de fait, depuis 2005, par le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire.

1° Le présent rapport, comme les précédents, est pour l'essentiel fondé sur des données statistiques relatives à l'année écoulée (en l'espèce, 2014) du fait du décalage temporel lié à la production et à l'exploitation des données statistiques.

2° Le Haut Comité appelle l'attention sur la fragilité de certaines de ces données, du fait de leur ancienneté, de l'hétérogénéité des systèmes d'information des ressources humaines concernés et des interruptions de séries, qui entraîne des difficultés de comparabilité. La question de la fiabilité des données et de leur suivi dans la durée se trouve ainsi posée.

3° Dans le domaine de la condition militaire, l'année 2014, tout comme 2013, est marquée par la prolongation des tendances précédentes, à savoir la poursuite des réformes, tant au ministère de la défense qu'au sein de la gendarmerie nationale, la réduction des effectifs des armées, un engagement soutenu en opérations extérieures, la persistance 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.

4° Plusieurs indicateurs appellent une grande vigilance. C'est le cas :

- de la baisse importante du nombre de candidats au recrutement de militaires du rang entamée il y a 5 ans (- 38 % entre 2009 et 2014), qui peut être corrélée, sur la même période et dans des proportions identiques, avec celle du nombre de demandes d'informations formulées au cours de la journée défense et citoyenneté. Ce constat conduit à s'interroger sur l'attractivité des perspectives offertes aux militaires du rang ;
- de la persistance, à catégorie socio-professionnelle comparable, des écarts de revenus entre les ménages dont la personne de référence est un militaire et ceux dont la personne de référence est un fonctionnaire civil ou un salarié du secteur privé ;
- de la poursuite de la baisse du taux de reclassement des militaires ayant quitté le service actif ;
- du faible nombre de jours de permissions pris, en moyenne, par les militaires des services de santé (SSA) et des essences des armées (SEA), situation qui, dans le cas du SEA, se conjugue à un recours accru aux réservistes et à une diminution de la durée moyenne du premier contrat des militaires du rang, et peut caractériser une suractivité ;
- du nombre toujours élevé de premières prises en charge de militaires des forces armées présentant un état de stress post-traumatique ;
- du nombre croissant de militaires de la gendarmerie blessés en service à l'occasion d'une agression ;
- du niveau important du taux de rupture des stocks d'habillement, singulièrement pour les militaires de l'armée de l'air.

5° À l'inverse, **certains indicateurs sont encourageants**. Ainsi :

- les forces armées continuent à bénéficier d'un niveau très élevé de bonnes opinions auprès des Français ;
- à l'exception des militaires du rang, la sélectivité au recrutement est dans l'ensemble satisfaisante ;
- après une forte hausse entre 2009 et 2012, le taux de mobilité géographique, revenu à la normale en 2013, s'est stabilisé en 2014 ;
- les dispositifs d'aide au départ prévus par la loi de programmation militaire pour les années 2014 à 2019 donnent globalement satisfaction, au risque toutefois de créer la déception des militaires dont la demande n'a pas pu être retenue.

6° **Le Haut Comité salue le travail important effectué par le ministère de la défense pour permettre le suivi des recommandations**. Pour éviter tout phénomène de stratification qui rendrait inexploitable, à l'avenir, le document de suivi tout en alourdissant le travail des services, le Haut Comité a, d'initiative, engagé une refonte des modalités du suivi. Cette refonte se traduit, dès cette année, par une nouvelle présentation du chapitre qui lui est consacré.

7° S'agissant de la **mise en œuvre des recommandations formulées dans l'ensemble des précédents rapports du Haut Comité**, on retiendra que sur un total de 169 recommandations :

- 75 (soit 44 %) ont été approuvées et mises en œuvre, notamment dans le domaine des rémunérations et des retraites ;
- 77 (soit 46 %) ont été approuvées et sont en cours de mise en œuvre ;
- 11 (soit 6 %) n'ont pas été approuvées mais sont maintenues par le Haut Comité ;
- 6 (4 %) restent sans réponse.

Ce constat fait ressortir l'attention portée par les ministres et l'autorité militaire aux recommandations du Haut Comité.

8° Au-delà, si le Haut Comité estime que les sujétions propres à l'état militaire font globalement l'objet de compensations équilibrées, il observe néanmoins, depuis plusieurs années, que la poursuite des efforts demandés aux militaires dans leur vie quotidienne pèse sur le moral et risque d'avoir des conséquences profondes et durables sur l'attractivité du métier.

Dans ce contexte, l'attention portée à la condition des militaires est un gage d'efficacité opérationnelle de nos forces armées.

1 - ÉTAT DES LIEUX

Statuts

Les militaires sont, parmi les agents de l'État, ceux qui présentent le plus fort taux de personnel sous contrat. Ainsi, 51 % des militaires sont contractuels contre 17 % des agents publics civils de l'État. Cette situation s'explique par l'impératif de jeunesse des forces et par le pyramidage accentué de la structure militaire. Elle est plus marquée dans les armées (73 % de contractuels dans l'armée de terre, 62 % dans la marine et 54 % dans l'armée de l'air) que dans la gendarmerie (23 % de contractuels).

Composition et répartition des effectifs

En 2014, les effectifs militaires s'établissent à 304 929 équivalents temps plein travaillé (dont 206 411 militaires des armées et des services et 98 518 militaires de la gendarmerie). Par rapport à 2013, ces effectifs ont baissé significativement au ministère de la défense, conformément aux objectifs fixés par la programmation militaire initiale pour les années 2014 à 2019. Ils sont restés stables dans la gendarmerie.

Les moyennes d'âge et d'ancienneté de service continuent d'augmenter dans les armées et les services, passant respectivement de 33 et 12,1 ans (2013) à 33,2 et 12,3 ans (2014). Dans la

gendarmerie, la moyenne d'âge est stable (37 ans) mais l'ancienneté moyenne de service croît de 6 mois et passe à 15,9 ans (2014).

Le taux de féminisation des forces armées, après une forte augmentation au début des années 2000 (il s'établissait à 9 % en 2000 et à 14 % en 2005), évolue désormais peu, passant de 15 % en 2010 à 15,7 % en 2014. Il s'élève à 10 % dans l'armée de terre et atteint près de 58 % au service de santé des armées.

Réserve opérationnelle

Les effectifs de la réserve opérationnelle ont baissé, passant de 56 193 (2013) à 54 789 (2014) dont 19 % de femmes. Ces réservistes ont effectué en moyenne 23 jours d'activité, seuls – en moyenne – les officiers et les sous-officiers du service des essences des armées ainsi que les sous-officiers de l'armée de terre dépassant la norme des 30 jours.

Perception des armées

Les armées bénéficient depuis 10 ans d'un niveau de bonnes opinions très élevé. Il est, depuis 2008, supérieur à 90 %.

Intérêt des jeunes pour la défense

Paradoxalement, l'intérêt des jeunes Français pour la défense, mesuré par le nombre de demandes d'informations formulées au cours de la journée défense et citoyenneté (JDC), fléchit nettement depuis plusieurs années. Il est passé d'un taux de 51 % (2006) à moins de 30 % aujourd'hui. Cette rupture doit appeler l'attention des pouvoirs publics.

Mesure du moral

Le moral des militaires, évalué par l'indicateur de mesure du moral (IMM), met en avant les facteurs qu'ils perçoivent positivement et négativement. Parmi les premiers, figurent avant tout le sentiment d'utilité, les responsabilités confiées et l'intérêt du travail. Les réformes en cours en 2014, le manque de moyens, le niveau des rémunérations, la reconversion, la communication interne et la progression professionnelle sont en revanche source d'insatisfaction.

Fidélisation

La durée moyenne du premier contrat des militaires du rang reste inférieure aux objectifs visés par les politiques des ressources humaines des armées et des services. Elle tend, en outre, à diminuer.

2 - ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES

Activités opérationnelles

En 2014, le nombre « instantané » de militaires projetés en opérations extérieures s'élève à 9 034 (7 771 en 2012, 9 657 en 2013). Le nombre de militaires de l'armée de terre faisant l'objet d'une dérogation aux règles usuelles de désignation pour les déploiements opérationnels augmente. Il passe de 373 (2012) à 1 098 (2013) et 1 257 (2014).

Suivi des décès et des blessures physiques et psychiques

En 2014, 9 militaires des armées et des services sont décédés en opérations extérieures, dont 4 par faits de guerre, et 66 y ont été blessés physiquement, également par faits de guerre. Six gendarmes sont décédés en service et 1 768 y ont été physiquement blessés à l'occasion d'une agression. Cette dernière donnée est en constante augmentation. Le nombre de premières prises en charge de militaires des forces armées présentant un état de stress post-traumatique s'élève à 311 (384 en 2013).

Reconnaissance de la Nation

Depuis 2006, le nombre de militaires nommés et promus dans les ordres nationaux diminue dans des proportions un peu supérieures à celles de la diminution des effectifs.

Après avoir augmenté de façon importante de 2010 à 2013, le nombre de décorations et de récompenses individuelles et collectives, attribuées par le chef d'état-major des armées au titre des opérations extérieures, a décliné de moitié en 2014, passant de 7 680 (2013) à 3 726. Cette baisse est liée à la diminution du nombre d'actions de feu.

Temps d'activité

À l'exception de la gendarmerie, les forces armées ne produisent pas de façon régulière et homogène de données statistiques sur le temps de service des militaires. Une nouvelle fois, le Haut Comité recommande de mettre en place une méthode et des outils de recueil d'informations, notamment si la directive européenne relative au temps de travail est transposée aux militaires.

Le nombre moyen de jours de permissions pris dans l'année, hors temps d'activité et d'obligations professionnelles des militaires (TAOPM), s'établit autour de 40, comme en 2013, à l'exception notable du service de santé des armées, où il est de 35,3 (35,9 en 2013) et du service des essences des armées où il est passé de 45 (2013) à 38 (2014). Le nombre moyen de jours de permissions pris dans l'année n'est pas disponible dans le cas des gendarmes départementaux.

Le taux d'absence reste dans l'ensemble modéré. Il est évalué de façon disparate d'une force armée à l'autre. Même s'il convient de rester prudent du fait de la diversité des méthodes employées, il paraît élevé au service de santé des armées.

3 - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Recrutement externe

En 2014, les armées et la gendarmerie ont recruté 20 123 militaires (20 184 en 2013) - dont 3 373 femmes (3 354 en 2013) - parmi 74 419 candidats (82 658 en 2013).

S'agissant des militaires du rang, le nombre de candidats au recrutement en 2014 continue à baisser. Il est ainsi passé de 30 833 en 2009 à 19 158 en 2014. Cette baisse doit être corrélée avec celle du nombre de demandes d'informations formulées au cours de la journée défense et citoyenneté. Elle nécessite une réaction vigoureuse.

Du fait de la diminution des volumes de recrutement, la sélectivité des militaires du rang reste stable néanmoins, à hauteur de 2,4 candidats par emploi. Une analyse détaillée par armée et par spécialité est nécessaire pour mesurer la diversité des situations.

La sélectivité pour les autres catégories de militaires est dans l'ensemble satisfaisante.

À catégorie professionnelle comparable, la sélectivité du recrutement des militaires est souvent moindre que celle des fonctionnaires civils. Ce constat s'explique 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.

Toutes ces particularités soulignent l'importance de la fonction recrutement et de la perception que la jeunesse a de son armée.

Promotion interne et avancement

La promotion interne reste une réalité particulièrement affirmée dans les armées qui résulte d'une politique volontariste. C'est un levier permettant d'agir sur l'attractivité, la fidélisation, l'efficacité et la cohésion des forces. Le taux global de recrutement interne dans les armées s'établit autour de 46 %. Il est supérieur d'environ 12 points à celui de la fonction publique d'État.

Dans les armées, s'agissant des officiers et des sous-officiers, la tendance générale est à la baisse des volumes de recrutement interne, dans des proportions un peu plus fortes que pour les recrutements externes. Il convient cependant de distinguer le cas de chacune d'elles, la politique de gestion de chaque armée répondant à des besoins et des contraintes propres. Ainsi, l'armée de terre a augmenté en 2014 le volume de recrutement interne de ses sous-officiers.

Le cas de la gendarmerie est différent. Il se caractérise avant tout par la proportion habituellement très élevée d'officiers recrutés parmi les sous-officiers. En 2014, 83 % des officiers de gendarmerie étaient ainsi recrutés en interne.

Mobilité géographique

Après cinq années consécutives de hausse, le taux de mobilité géographique a connu en 2013 un net fléchissement pour retrouver un niveau comparable à celui observé antérieurement. 2014 confirme ce retour à la normale. Sont ainsi mutés en 2014 avec changement de résidence 19 % des officiers (+ 0,6 point par rapport à 2013), 12,5 % des sous-officiers (- 0,1 point) et 7,6 % des militaires du rang (+ 1,2 point). Par comparaison, ce taux est de 6,4 % pour l'ensemble des fonctionnaires civils de l'État entre 2011 et 2012.

L'analyse de l'évolution de la durée des préavis de mutation est mitigée. Pour s'en tenir à la métropole, la part des mutations avec un préavis de moins de 3 mois, bien qu'en diminution, reste supérieure à 50 %. Celle des mutations avec un préavis de plus de 6 mois diminue également et s'établit un peu en-dessous de 15 %. Au total, ce sont les mutations avec un préavis compris entre 3 et 6 mois qui voient leur nombre augmenter.

Le taux de célibat géographique n'est évalué qu'à l'occasion d'enquêtes ponctuelles. Il s'échelonne entre 5 et près de 20 % selon la force armée concernée.

Concertation et dialogue interne

La concertation et le dialogue interne restent actifs. Ils s'organisent autour du conseil supérieur de la fonction militaire, des conseils de la fonction militaire, des représentants de catégorie et des instances locales de participation.

Si le Livre blanc de 2013 affirmait la nécessité de donner une nouvelle impulsion à cette organisation et de développer le rôle de la concertation, les faits les plus marquants, en 2014, restent la publication des deux arrêts de la Cour européenne des droits de l'Homme du 2 octobre remettant en question l'interdiction faite aux militaires de créer et d'adhérer à des groupements à caractère professionnel.

Départs du service actif

Hors volontaires et sur le périmètre des forces armées, le nombre total de départs recule depuis 2010 (28 355 départs) pour s'établir à 18 486 en 2014.

Les outils incitatifs d'aide au départ mis en place par la loi de programmation 2014-2019 connaissent un certain succès. À titre d'illustration, le pécule modulable d'incitation au départ a été attribué en 2014 à 612 officiers (1 020 demandes) et 639 sous-officiers (4 464 demandes). La même année, la pension afférente au grade supérieur a été accordée à 163 officiers (245 demandes) et 359 sous-officiers (919 demandes).

En corrélation avec l'évolution du volume des départs, le nombre de militaires ayant eu recours aux prestations de l'agence de reconversion de la défense ou au dispositif propre à la gendarmerie poursuit sa baisse et atteint 13 716 (13 941 en 2013 et 16 512 en 2012).

Le taux de reclassement des anciens militaires de plus de 4 ans de service continue également de diminuer : il s'établit à 64 % contre 68 % en 2013 et 74 % en 2012.

Corrélativement, le nombre d'anciens militaires indemnisés au titre du chômage augmente pour atteindre 12 927 allocataires (12 409 en 2013).

Risques psychosociaux

Le taux de suicide dans la population militaire s'établit à 14,7 pour 100 000 (2014). Il reste plus élevé dans l'armée de terre et dans la gendarmerie, forces dans lesquelles les militaires détiennent le plus fréquemment des armes à feu individuelles.

En 2014, 98 cas de violences présumées à l'encontre de militaires femmes et hommes (harcèlement moral ou sexuel, agression sexuelle, viol) sont recensés au sein des forces armées, sur la base de la procédure « événement grave ». Dans 74 de ces cas, il s'agit de violences présumées à l'encontre de militaires femmes.

Les militaires de la gendarmerie, du fait de la nature de leurs missions, sont de plus en plus souvent confrontés à des violences physiques et verbales. En 2014, on dénombre 2 377 agressions physiques (+ 2,5 %) qui ont occasionné des blessures à 1 768 d'entre eux et 3 788 agressions verbales (+ 12,9 %), dont 1 082 concomitantes à des agressions physiques.

4 - RÉMUNÉRATIONS ET PENSIONS

Avertissement méthodologique

Les difficultés rencontrées depuis fin 2011 dans la mise en œuvre du logiciel LOUVOIS perdurent et continuent à dégrader profondément la condition des militaires concernés.

D'un point de vue statistique, ces dysfonctionnements nécessitent une correction des données. Si un tel traitement s'est révélé impossible pour les données 2012, celles des années 2013 et 2014 ont pu être redressées grâce à un travail important de l'Observatoire économique de la défense (OED). Elles présentent une qualité statistique qui apparaît suffisante pour décrire les années 2013 et 2014 et leur évolution. En revanche, il n'a pas été possible à ce stade d'harmoniser les traitements des données relevant des différentes composantes du ministère de la défense et ceux mis en œuvre pour le reste de la fonction publique dans le système d'information sur les agents des secteurs publics (SIASP). Ceci empêche de procéder aux comparaisons habituelles en matière de rémunération et de pouvoir d'achat. La mise en œuvre de cette harmonisation des données du ministère de la défense avec celles du reste de la fonction publique fera l'objet d'un travail en commun de l'OED, de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) d'ici la rédaction de la prochaine revue.

Analyse de la solde annuelle moyenne

En 2014 et en euros courants, la solde annuelle moyenne, nette de prélèvements, d'un militaire des trois armées et de la gendarmerie s'élève à 30 949 € contre 30 649 € en 2013 (+ 1 %). Déduction faite de l'inflation, la solde annuelle moyenne nette s'accroît de 0,5 %. Il s'agit d'une donnée statistique moyenne qui ne reflète pas les évolutions individuelles, mais celles de la population militaire dans son ensemble et qui intègre les départs, les recrutements, les changements d'indice de rémunération, les activités exercées dès lors qu'elles donnent droit au versement d'une indemnité, etc.

À structure constante, la rémunération nette moyenne a augmenté de 0,1 % en euros constants. Cette mesure reflète l'évolution indiciaire moyenne pour l'ensemble des échelons des différents grades de tous les corps militaires.

La rémunération nette moyenne des personnes en place à la fois en 2013 et en 2014 a quant à elle augmenté de 2 %, en euros constants, en raison principalement de l'effet de carrière, c'est-à-dire des avancements d'échelon ou de grade qui se sont produits au cours de ces deux années.

Comme les années précédentes, le Haut Comité observe, à grade égal, un différentiel entre les rémunérations moyennes des militaires féminins et celles des militaires masculins. Ces écarts, qui ne résultent pas de différences statutaires – la fonction militaire, comme la fonction publique, n'opère pas de distinction selon le sexe – peuvent 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.

Revenu des ménages

L'étude du revenu des ménages réalisée chaque année par l'INSEE à la demande du Haut Comité confirme, sur la période 2007-2012, à l'instar des périodes précédentes, qu'à catégorie socio-professionnelle comparable, le niveau de vie des ménages dont la personne de référence est un militaire est inférieur à celui des ménages dont la personne de référence est soit un fonctionnaire civil, soit un salarié du secteur privé⁴.

⁴ À l'exception du cas où la comparaison porte entre le revenu d'un ménage dont la personne de référence est un militaire du rang et le revenu d'un ménage dont la personne de référence est un salarié du secteur privé.

Rémunération des militaires et des fonctionnaires civils de l'État

Le Haut Comité rappelle que la valeur du point d'indice permettant le calcul des traitements des personnels civils et militaires de l'État est gelée depuis le 1^{er} juillet 2010.

5 - ENVIRONNEMENT DU MILITAIRE

Habillement

La fonction habillement reste affectée par de nombreuses ruptures de stocks, singulièrement dans le cas des effets destinés aux militaires de l'armée de l'air.

Alimentation

Les textes et les pratiques des forces armées restent disparates. Ils ne permettent pas, en particulier dans les organismes interarmées, d'assurer la prise en charge des repas de façon égalitaire.

Logement

Dans son premier rapport (2007), le Haut Comité avait relevé que la proportion des 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. Ce constat reste d'actualité.

S'agissant du logement locatif, le parc du ministère de la défense permet d'attribuer un logement dans 51,6 % des cas où une demande est déposée. Ce taux est proche de 73 % en Île-de-France.

Action sociale

En valeur absolue, le volume de crédits affectés à l'action sociale baisse depuis trois ans, passant de 205 M€ (2011) à 182,5 M€ (2014). Rapportée aux effectifs civils et militaires, l'action sociale dispose, en 2014, d'environ 500 € par agent contre 525 € en 2011.

PREMIERS CONSTATS POUR L'ANNÉE EN COURS

Pour 2015, le Haut Comité observe dès à présent :

- une hausse du taux d'activité des militaires liée à leur engagement accru, depuis janvier 2015, dans les missions de protection du territoire national et de la population. À cet égard, le Haut Comité consacrera son prochain rapport thématique aux incidences de ces missions sur la condition des militaires et de leur famille ;
- la poursuite des dysfonctionnements du système de solde LOUVOIS ;
- les implications de la loi du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019, en termes de réduction des effectifs et de restructurations, même si ces effets ne sont pas visibles immédiatement, et en ce qu'elle consacre une large part à la condition militaire ;
- une hausse significative du nombre de nouveaux cas de stress post-traumatique, selon les premiers éléments portés à sa connaissance.

RECOMMANDATIONS

Au total, l'élaboration de cette revue annuelle de la condition militaire conduit le Haut Comité à formuler deux recommandations principales.

Le suivi et l'analyse des thématiques constitutives de la condition militaire nécessitent la mise à disposition de données statistiques fiables, homogènes et actualisées qui permettent les comparaisons. Or, cette exigence n'est pas satisfaite dans plusieurs domaines qu'il s'agisse des rémunérations, du temps d'activité et, d'une façon générale, des ressources humaines. C'est pourquoi **le Haut Comité recommande de produire un effort majeur pour harmoniser les données des systèmes d'information des ressources humaines des forces armées**. La réalisation jusqu'à son terme de ce chantier est en outre indispensable à l'élaboration et à la mise en œuvre de toute politique de la condition militaire.

La décision prise par le Gouvernement le 30 septembre 2015 d'appliquer dans l'ensemble de la fonction publique l'accord « Parcours professionnels, carrières et rémunérations », lequel comporte d'importantes mesures d'amélioration des carrières et des niveaux de rémunération, devrait, selon le Haut Comité, bénéficier également à l'ensemble de la fonction militaire. Cette orientation vaut naturellement pour d'éventuelles mesures générales qui affecteraient la valeur du point d'indice mais aussi pour les mesures de restructuration des carrières. **Le Haut Comité souligne, s'agissant de ces dernières mesures, combien il est important, pratiquement et psychologiquement, que la transposition, avec le cas échéant les adaptations requises, intervienne pour les militaires selon le même calendrier que celui décidé pour la fonction publique.**

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

SOMMAIRE

PARTIE 1 : ÉTAT DES LIEUX		17
1	STATUTS	17
1.1	GÉNÉRALITÉS	17
1.2	ÉVOLUTION AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE.....	19
2	COMPOSITION ET RÉPARTITION DES EFFECTIFS.....	20
2.1	DONNÉES DE CADRAGE	20
2.2	SITUATION DES EFFECTIFS DANS LES ORGANISMES INTERARMÉES	21
2.3	SITUATION DES EFFECTIFS DANS LES STRUCTURES INTERNATIONALES	22
2.4	RÉPARTITION PAR CATÉGORIE D'EMPLOI.....	22
2.5	ÂGE ET ANCIENNETÉ DE SERVICE	23
2.6	FÉMINISATION	24
2.7	NIVEAU DES DIPLÔMES DÉTENUS.....	26
3	RÉSERVE OPÉRATIONNELLE	27
4	PERCEPTION DES ARMÉES.....	28
5	INTÉRÊT DES JEUNES POUR LA DÉFENSE.....	29
6	MESURE DU MORAL.....	30
7	FIDÉLISATION.....	31
PARTIE 2 : ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES.....		33
1	ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES	33
1.1	DÉPLOIEMENTS HORS DU TERRITOIRE MÉTROPOLITAIN	33
1.2	RYTHME DE DÉPLOIEMENTS EN OPERATIONS EXTÉRIEURES.....	34
1.3	DÉPLOIEMENTS EN OPERATIONS INTÉRIEURES.....	36
2	SUIVI DES DÉCÈS ET DES BLESSURES PHYSIQUES ET PSYCHIQUES.....	36
2.1	DÉCÈS.....	36
2.2	BLESSURES PHYSIQUES.....	37
2.3	BLESSURES PSYCHIQUES.....	37
3	RECONNAISSANCE DE LA NATION	38
3.1	ORDRES NATIONAUX ET MÉDAILLE MILITAIRE	38
3.2	RÉCOMPENSES ET DÉCORATIONS DÉCERNÉES EN OPEX	39
4	TEMPS D'ACTIVITÉ.....	40
4.1	CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES.....	40
4.2	MESURE DU TEMPS DE SERVICE DES MILITAIRES.....	41
4.2.1	Dispositifs de mesure	41
4.2.2	Données disponibles	42
4.2.3	Permissions dans les forces armées.....	43
4.2.4	Absences du service	45

4.3	COMPARAISONS.....	45
4.3.1	Comparaisons avec la société civile	45
4.3.2	Comparaisons internationales	46
PARTIE 3 : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES		49
1	RECRUTEMENT EXTERNE	49
1.1	VOLUME ET SÉLECTIVITÉ	49
1.1.1.	Généralités.....	49
1.1.2.	Nombre de candidats pour le recrutement externe	51
1.1.3.	Sélectivité du recrutement externe	52
1.2	COMPARAISONS AVEC LES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT	56
1.2.1	Comparaisons d'ensemble	56
1.2.2	Fonctionnaires des catégories A et A+ et officiers	57
1.2.3	Fonctionnaires de catégorie B et sous-officiers	58
1.2.4	Fonctionnaires de catégorie C et militaires du rang	58
2	PROMOTION INTERNE ET AVANCEMENT	59
2.1	RECRUTEMENT INTERNE	59
2.1.1	Officiers.....	59
2.1.2	Sous-officiers	60
2.2	COMPARAISONS.....	62
2.3	AVANCEMENT	63
3	MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE.....	64
3.1	SUIVI DES MUTATIONS EN COURS DE CARRIÈRE	64
3.1.1	Nombre de mutations et taux de mobilité géographique	64
3.1.2	Comparaisons	66
3.2	PRÉAVIS DE MUTATIONS.....	67
3.2.1	Évolutions globales depuis 2006.....	67
3.2.2	Analyse selon les armées et services en 2013 et 2014.....	69
3.2.3	Analyse par catégorie hiérarchique	71
3.3	RYTHME DES MUTATIONS	73
3.4	CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE.....	73
4	CONCERTATION ET DIALOGUE INTERNE.....	74
4.1	CONSEILS DE LA FONCTION MILITAIRE.....	74
4.2	ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES NATIONALES DE MILITAIRES	75
5	DÉPARTS DU SERVICE ACTIF	76
5.1	DÉPARTS EN 2014.....	76
5.1.1	Départs spontanés	77
5.1.2	Départs précoces d'officiers de carrière de recrutement direct	79
5.1.3	Départs aidés.....	79

5.2	TRANSITIONS PROFESSIONNELLES.....	80
5.2.1	Valorisation des compétences.....	81
5.2.2	Prestations de reconversion.....	82
5.2.3	Congés de reconversion.....	83
5.2.4	Accès aux fonctions publiques.....	83
5.2.5	Reclassement dans le secteur privé.....	84
5.2.6	Chômage indemnisé des anciens militaires.....	84
6	RISQUES PSYCHOSOCIAUX.....	85
6.1	SUIVI DES SUICIDES.....	85
6.2	SUIVI DES VIOLENCES EN SERVICE.....	87
6.3	SUIVI DES CONDUITES ADDICTIVES.....	89
6.4	COMPARAISONS.....	89
6.4.1	Données relatives à certains agents de la société civile.....	89
6.4.2	Données relatives aux armées étrangères.....	90
PARTIE 4 : RÉMUNÉRATIONS ET PENSIONS.....		93
1	ÉTUDES STATISTIQUES DE LA RÉMUNÉRATION MOYENNE DES MILITAIRES.....	93
1.1	AVERTISSEMENT MÉTHODOLOGIQUE.....	93
1.2	ANALYSE DE LA SOLDE MOYENNE ANNUELLE.....	94
1.2.1	Évolution 2013-2014 de la rémunération nette moyenne.....	94
1.2.2	Structure de la rémunération des militaires.....	95
1.2.3	Distribution des rémunérations nettes.....	96
1.2.4	Analyse par sexe.....	97
1.2.5	Ventilation de la solde brute.....	97
1.2.6	Différentiel de solde par armée.....	99
1.3	REVENU DES MÉNAGES.....	99
1.3.1	Niveau de vie annuel moyen 2007-2012.....	100
1.3.2	Comparaisons avec les autres catégories socio-professionnelles.....	102
1.4	RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT EN 2013.....	105
2	PENSIONS DES MILITAIRES.....	105
PARTIE 5 : ENVIRONNEMENT DU MILITAIRE.....		111
1	HABILLEMENT.....	111
2	ALIMENTATION.....	112
3	HÉBERGEMENT ET LOGEMENT FAMILIAL.....	113
3.1	HÉBERGEMENT.....	113
3.2	LOGEMENT FAMILIAL.....	113
3.3	ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ.....	114

4	ACTION SOCIALE.....	115
4.1	PRÉSENTATION GÉNÉRALE.....	115
4.1.1	Activités.....	115
4.1.2	Budget.....	115
4.2	PRESTATIONS ET INTERVENTIONS.....	116
4.2.1	Soutien à la vie professionnelle.....	116
4.2.2	Soutien à la vie personnelle et familiale.....	116
4.2.3	Vacances et loisirs.....	117
4.3	ENDETTEMENT ET SURENDETTEMENT.....	117

	ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES SURVENUES DEPUIS LE HUITIÈME RAPPORT ET SUSCEPTIBLES D’AFFECTER LA CONDITION MILITAIRE (1 ^{er} JUIN 2014 AU 31 JUILLET 2015).....	119
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

	SUIVI DES RECOMMANDATIONS.....	127
--	--------------------------------	-----

	ANNEXES.....	157
--	--------------	-----

	GLOSSAIRE.....	171
--	----------------	-----

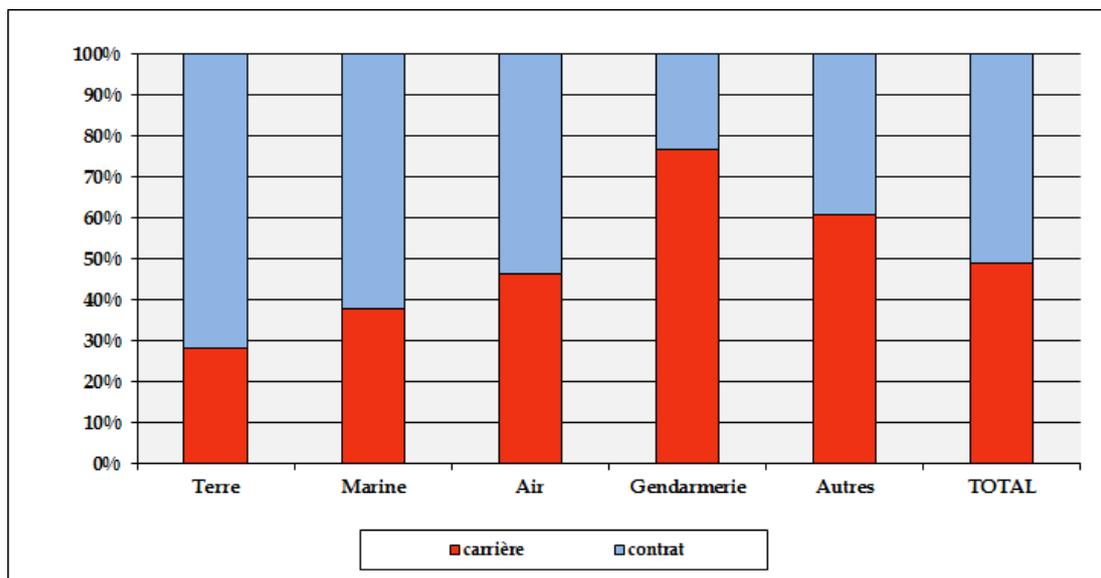
PARTIE 1 : ÉTAT DES LIEUX

1 STATUTS

1.1 GÉNÉRALITÉS

Les militaires sont, parmi les agents de l'État, ceux qui présentent le plus fort taux de personnel sous contrat. En 2014, 154 112 militaires des armées, des services et de la gendarmerie servent dans cette situation, ce qui représente 51,1 % de l'ensemble du personnel militaire (51 % en 2013). Hors gendarmerie, le nombre de militaires sous contrat est, en 2014, de 131 842, soit 63,9 % des effectifs (63,4 % en 2013).

Graphique 1 - Répartition du personnel militaire selon le statut carrière ou contractuel par force armée⁵ en 2014



Autres = SSA, DGA, SEA, Soutien des forces, DIRISI, SGA, SCA, SIMu, DICOd, DRM, DPSD, DGSE, EMA (partie centrale), etc.

Sources : Bilan social 2014 du ministère de la défense - ministère de l'intérieur, DGGN.

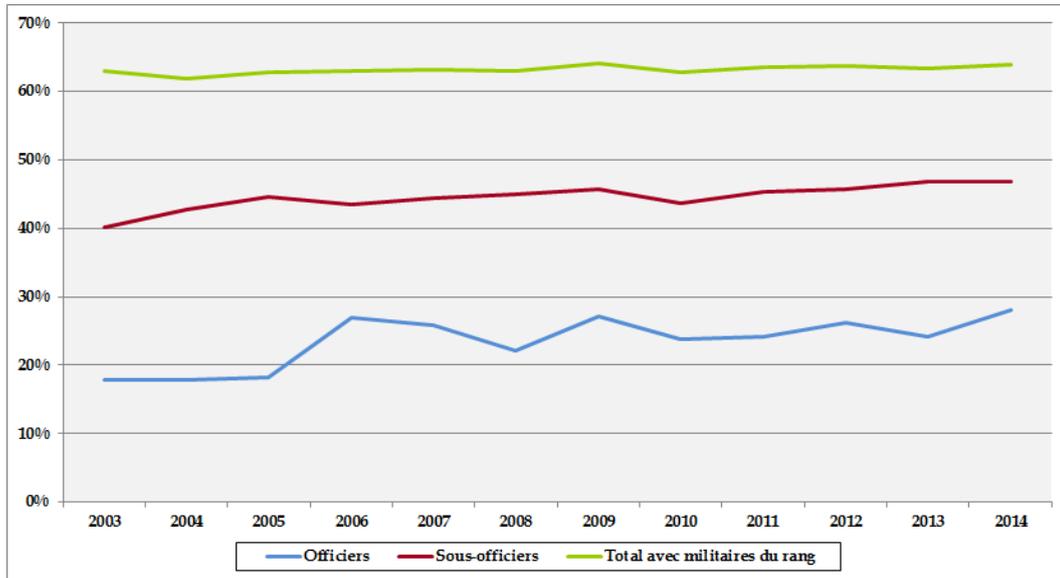
Champ : tous militaires.

Cette situation s'explique par l'impératif de jeunesse des forces, plus marqué dans les armées que dans la gendarmerie, et par le pyramidage accentué de la structure militaire.

Les militaires sous contrat, bien que régis par le même statut général que les militaires de carrière, ne bénéficient que de contrats à durée déterminée, ce qui induit logiquement un sentiment de précarité, plus sensible chez les plus anciens d'entre eux dont le contrat a été renouvelé à plusieurs reprises.

⁵ L'article L3211-1 du code de la défense dispose que les forces armées comprennent : les armées (armée de terre, marine nationale et armée de l'air), la gendarmerie nationale ainsi que des services de soutien interarmées.

Graphique 2 - Évolution du taux de personnel sous contrat par catégorie, hors gendarmerie, de 2003 à 2014



Source : Bilan social du ministère de la défense, éditions successives.

Champ : tous militaires sauf gendarmes.

Sur la période 2003-2014 et sur le périmètre des armées, si la part relative des militaires sous contrat, toutes catégories hiérarchiques confondues, est restée stable dans l'ensemble, celle des sous-officiers et des officiers a crû, respectivement de 7 et 10 points.

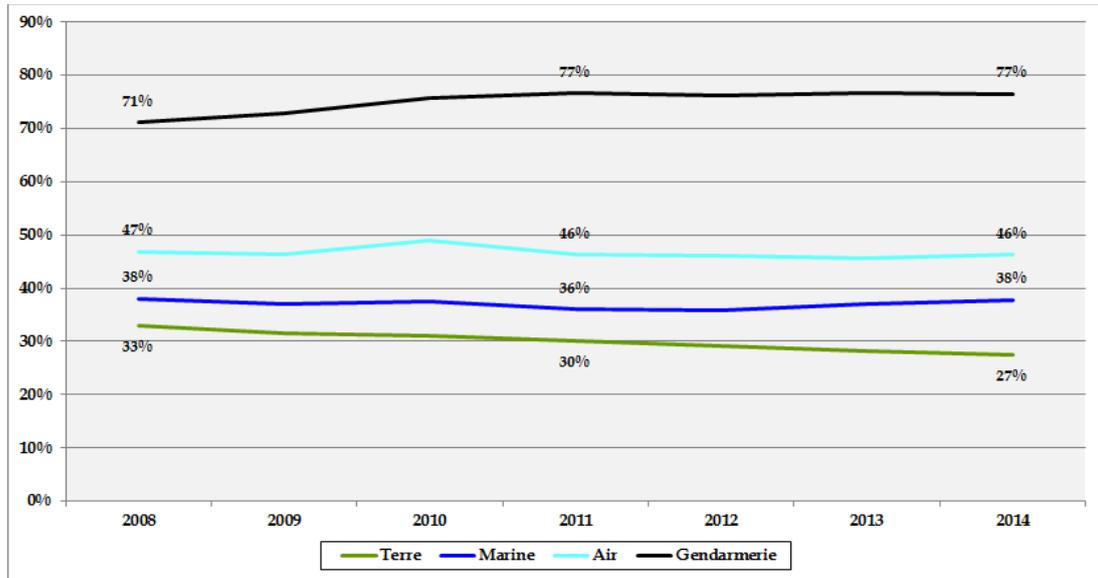
Dans son 6^e rapport⁶, le Haut Comité avait appelé à une vigilance particulière sur la situation juridique des militaires du rang en recommandant, tout en conservant le régime de militaire engagé, de mettre en place un statut particulier. Présenté en juin 2014 au Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM), un projet de statut a reçu un avis négatif au motif que le projet de texte présenté « ne constitue qu'une synthèse des textes existants et n'apporte aucune avancée significative à la condition des militaires du rang, notamment en termes de possibilité d'un statut de carrière, au choix ou sur proposition de l'institution⁷. »

Le Haut Comité qui avait proposé en 2012 un cadre juridique pour les militaires du rang tout en maintenant le caractère contractuel du lien qui les unit aux forces armées, réitère sa recommandation dans les mêmes formes.

En effet, si l'octroi d'un statut de carrière n'est pas souhaitable pour maintenir la jeunesse des effectifs, une reconnaissance plus marquée des spécificités des militaires du rang semble aujourd'hui une nécessité.

⁶ HCECM, 6^e rapport, « La condition des militaires du rang », juillet 2012, p. 21.

⁷ Communiqué de la 91^e session du Conseil supérieur de la fonction militaire, 13 au 20 juin 2014, p. 2.

Graphique 3 - Évolution du taux de personnel de carrière de 2008 à 2014

Sources : Bilan social du ministère de la défense, éditions successives - ministère de l'intérieur, DGGN.
 Champ : officiers, sous-officiers.

Le taux de personnel de carrière diffère fortement selon les armées. En 2014, il est de 77 % dans la gendarmerie, 27 % dans l'armée de terre, 38 % dans la marine et 46 % dans l'armée de l'air.

Depuis 2010, ce taux est relativement stable sauf dans l'armée de terre.

1.2 ÉVOLUTION AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Sur le périmètre des trois versants de la fonction publique (État, collectivités territoriales et hôpitaux), la part des non-titulaires est passée en moyenne de 15,3 % à 18 % des effectifs entre fin 2000 et fin 2012. Entre 2011 et 2012, elle a augmenté de 0,3 point soit près de 27 803 agents. En douze ans, le nombre de non-titulaires a augmenté de 12,3 % alors que les effectifs n'ont augmenté que de 0,9 % sur la période.

En considérant uniquement la fonction publique d'État (FPE), la part des non-titulaires est passée de 13,4 % en 2000 à 17 % en 2012.

Tableau 1 - Évolution des effectifs, par statut, des agents de la fonction publique et des militaires des forces armées.

		2000	2010	2011	2012
Fonction publique d'État	Titulaires	1 749 261	1 581 958	1 551 763	1 538 853
	Non titulaires	301 322	369 202	347 920	351 759
	Autres	205 527	184 634	180 698	178 281
Part des non titulaires		13,4 %	17,3 %	16,7 %	17,0 %
Fonction publique territoriale	Titulaires	998 698	1 412 335	1 410 016	1 429 935
	Non titulaires	267 036	340 303	359 836	369 653
	Autres	62 193	58 387	60 811	62 831
Part des non titulaires		20,1 %	18,8 %	19,7 %	19,8 %
Fonction publique hospitalière	Titulaires	717 902	821 427	824 797	829 638
	Non titulaires	121 483	180 142	193 793	192 719
	Autres	91 337	108 985	110 848	114 616
Part des non titulaires		13,1 %	16,2 %	17,2 %	17,0 %
TOTAL fonction publique		4 514 759	5 057 373	5 040 482	5 068 285
TOTAL part des non titulaires		15,3 %	17,6 %	17,9 %	18,0 %
Militaires	Carrière	326 416	160 848	156 356	152 936
	Contrat		169 526	166 018	162 638
Part de militaires contractuels		n.d⁸	51,3 %	51,5 %	51,5 %

Sources : DGAFP, Faits et chiffres 2013, figure V1.2-5, p. 112, 2014, figure V1-8, p. 91. Traitement Haut Comité - Militaires des forces armées : Bilan social 2000 et 2010 à 2012 ; questionnaire adressé par le Haut Comité à la DGGN.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires d'emplois aidés. France entière = Métropole et DOM (hors COM et étranger).

2 COMPOSITION ET RÉPARTITION DES EFFECTIFS

2.1 DONNÉES DE CADRAGE

En 2014, 301 329 militaires sont employés dans les forces armées, selon la répartition précisée dans le tableau ci-dessous. Ils dépendent du ministère de la défense ou du ministère de l'intérieur.

Tableau 2 - Situation des effectifs militaires en 2014, en équivalent temps plein travaillé (ETPT)⁹

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Total	%
Terre	14 418	38 740	57 826	644	111 628	37 %
Marine	4 617	23 905	6 765	757	36 044	12 %
Air	6 679	25 584	11 259	75	43 597	14 %
Gendarmerie	6 710	75 037	-	13 171	94 918	31 %
Gend. spécialisées⁽¹⁾	280	2 565	-	755	3 600	1 %
Autres⁽²⁾	9 081	4 990	878	193	15 142	5 %
TOTAL	41 785	170 821 ⁽³⁾	76 728	15 595	304 929	
%	14 %	56 %	25 %	5 %		

⁽¹⁾ Commandement des forces aériennes de la gendarmerie, gendarmerie des transports aériens, de l'air, de l'armement, gendarmerie maritime et gendarmerie de sécurité des armements nucléaires.

⁽²⁾ Service de santé des armées, service des essences des armées, direction générale de l'armement, service du commissariat des armées, affaires pénales militaires, contrôle général des armées, service d'infrastructure de la défense, poste interarmées.

⁽³⁾ Parmi les 170 821 sous-officiers, 45,4 % sont employés par la gendarmerie.

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

⁸ n.d = non disponible.

⁹ L'équivalent temps plein travaillé est une unité de décompte des effectifs. Un militaire présent toute l'année correspond à un ETPT.

L'évolution des effectifs des personnels civils des forces armées est détaillée dans le tableau ci-après. Depuis 2010, on constate de façon générale une baisse du taux de civilianisation dans les armées et une augmentation dans les services en raison du transfert d'une partie des personnels civils vers les services de soutien des bases de défense.

Tableau 3 - Évolution des effectifs des personnels civils et taux de civilianisation des forces armées de 2008 à 2014

	Terre	Marine	Air	Gend.	Autres ⁽¹⁾	Total
2008	23 774 15,3 %	8 142 16,6 %	8 232 12,8 %	1 901 1,8 %	34 784 69,8 %	76 833 18,2 %
2009	21 578 14,4 %	7 091 14,9 %	7 970 12,7 %	2 212 2,1 %	35 768 70,5 %	74 619 18,1 %
2010	19 345 13,4 %	6 118 13,3 %	7 491 12,5 %	2 702 2,7 %	37 036 71,4 %	72 692 18,0 %
2011	14 920 10,9 %	4 752 11,0 %	6 706 11,9 %	3 099 3,1 %	41 459 73,3 %	70 936 18,0 %
2012	9 522 7,4 %	2 857 7,0 %	5 618 10,6 %	3 225 3,2 %	47 854 76,0 %	69 076 17,9 %
2013	8 726 7,1 %	2 909 7,3 %	5 440 10,7 %	3 547 3,6 %	46 621 75,4 %	67 243 17,9 %
2014	8 403 7,0 %	2 830 7,3 %	5 187 10,6 %	3 412 3,5 %	45 513 75,0 %	65 345 17,82 %

⁽¹⁾ SSA, DGA, SEA, Soutien des forces, DIRISI, SGA, SCA, SIMu, DICOd, DRM, DPSD, DGSE, EMA (partie centrale), etc.

Sources : Bilan social du ministère de la défense et Bilan social des personnels de la gendarmerie.

Champ : ensemble du personnel civil.

2.2 SITUATION DES EFFECTIFS DANS LES ORGANISMES INTERARMÉES¹⁰

Dans ses 8^e et 9^e rapports thématiques, le Haut Comité recommande de porter une attention particulière au personnel militaire en service dans les organismes interarmées. Il identifie l'éloignement du militaire de son armée d'origine comme un facteur de risque pouvant fragiliser la cohésion.

Au 31 décembre 2014, 30 236 militaires - 10,6 % des effectifs militaires - dont 7 820 femmes servent dans des organismes interarmées en et hors métropole. Ce volume est légèrement inférieur, en valeur absolue, à celui constaté en fin d'année 2012 (31 607 - 10,0 % des effectifs) et 2013 (32 326 - 11,0 % des effectifs). Dans ces organismes, 21 % du personnel sont des officiers, 51 % des sous-officiers et 28 % des militaires du rang. Le personnel militaire féminin est représenté à hauteur de 26 %.

9,3 % des effectifs militaires servent dans des organismes interarmées en métropole et 1,3 % hors métropole.

En métropole, l'armée de l'air contribue pour 23,6 % de ses effectifs (10 249), la marine pour 14,4 % (5 090) et l'armée de terre pour 9,3 % (10 366). Hors métropole, ces parts sont respectivement de 2,5 %, 2,3 % et 1,2 %.

¹⁰ D'après l'instruction n° 21340/DEF/CAB relative aux principes d'organisation des organismes interarmées (OIA) et à vocation interarmées du 4 juin 1996, un OIA est un organisme « dont la mission principale s'exerce au profit de plusieurs armées, directions ou services de soutien ; dont le personnel provient au moins de deux armées, directions ou services de soutien et qui n'est pas rattaché organiquement à une armée, ou un service de soutien. »

Tableau 4 - Militaires en service dans les organismes interarmées en métropole au 31 décembre 2014

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Total	Part des effectifs
Terre	1 702	4 118	4 546	10 366	9,3 %
Marine	1 063	3 580	447	5 090	14,4 %
Air	1 506	5 727	3 016	10 249	23,6 %
Gendarmerie	3	0	0	3	n.s ⁽¹⁾
SSA	57	13	0	70	5,6 %
SEA	18	5	0	23	
DGA	183	-	-	183	
SCA	558	-	-	558	

⁽¹⁾ non significatif.

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

Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang (hors volontaires) des forces armées.

2.3 SITUATION DES EFFECTIFS DANS LES STRUCTURES INTERNATIONALES

Au 31 décembre 2014, tout comme en 2013 et 2012, près de 1 100 militaires servent au sein de structures internationales.

Parmi eux, 60 % sont des officiers et 40 % des sous-officiers. La part de militaires du rang est infime.

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

Tableau 5 - Militaires en service dans des structures internationales au 31 décembre 2014

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Ensemble
UE	108	93	2	203
OTAN	521	322	0	843
ONU	20	8	0	28
Total	649	423	2	1 074

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

Champ : officiers, sous-officiers et militaires du rang (hors volontaires) des forces armées.

2.4 RÉPARTITION PAR CATÉGORIE D'EMPLOI

Avertissement :

Les agents civils de la fonction publique sont répartis en trois catégories A, B et C tandis que les militaires le sont dans les catégories d'officiers, de sous-officiers et de militaires du rang.

Par convention et au regard des indices de rémunération, les officiers sont assimilés aux agents de catégorie A, les sous-officiers aux agents de catégorie B et les militaires du rang aux agents de catégorie C.

Les corps de catégorie A sont prépondérants dans la fonction publique d'État en raison de l'importance des effectifs des corps enseignants¹¹. Cette proportion est beaucoup plus forte que dans les deux autres fonctions publiques et que dans la fonction militaire.

60,8 % des agents publics civils de l'État appartiennent à la catégorie A contre seulement 13 % des militaires¹². Les différences de structure entre les trois fonctions publiques tiennent à la nature et à la diversité des exigences des métiers exercés.

¹¹ 98 % des enseignants et chercheurs appartiennent à la catégorie A en 2012.

¹² DGAFP, *Faits et chiffres 2014*, p. 92 et 93.

Tableau 6 - Répartition des effectifs par catégorie (en pourcentage)

	Catégorie A ou assimilés		Catégorie B ou assimilés		Catégorie C ou assimilés	
	2002	2012	2002	2012	2002	2012
Militaires	12,7	13,0	58,2	54,3	29,1	32,7
Agents civils						
<i>fonction publique de l'État</i>	48,9	60,8	19,6	20,9	31,5	18,3
<i>fonction publique territoriale</i>	7,8	9,2	13,6	13,6	78,7	77,1
<i>fonction publique hospitalière</i>	13,7	30,2	36,9	20,4	49,4	49,4

Sources : DGAFP, *Faits et chiffres 2014*, p. 92 (Figure V 1-9) - FGE, Colter, DADS, SIASP, INSEE, enquête statistique annuelle des établissements (SAE), Drees.

Champ : emplois principaux, tous statuts. Hors bénéficiaires de contrats aidés. France entière.

De 2002 à 2012, la part des agents de catégories A et B dans l'ensemble de la fonction publique d'État continue de progresser, passant de 48,9 % à 60,8 % pour les premiers (+ 11,9 points) et de 19,6 % à 20,9 % pour les seconds. Sur la même période, la proportion d'agents de catégorie C décroît de 13,2 points.

S'agissant des militaires, la part des agents assimilés à la catégorie A évolue, entre 2002 et 2012, de 12,7 % à 13 %, celle de la catégorie B de 58,2 % à 54,3 % et celle de la catégorie C de 29,1 % à 32,7 %.

L'évolution de plus de 10 points du poids de la catégorie A dans la fonction publique d'État est en grande partie due à la mise en extinction du corps des instituteurs classé en catégorie B, auquel a succédé, à partir de 1990, le corps des professeurs des écoles classé en catégorie A.

2.5 ÂGE ET ANCIENNETÉ DE SERVICE

La moyenne d'âge du personnel militaire des forces armées (hors gendarmerie) entre 2010 et 2014 s'accroît progressivement, passant de 32,6 à 33,3 ans pour les hommes et de 31 à 33,2 ans pour les femmes.

Pour le personnel masculin de la gendarmerie, la moyenne d'âge, plus élevée que dans les armées et services, s'établit à 38,1 ans. Suivant une légère évolution à la hausse, celle des femmes de la gendarmerie est passée de 30,5 (2012) à 31,5 ans (2014). Cette moyenne est légèrement en-dessous de celle des armées et services.

Tableau 7 - Moyenne d'âge du personnel militaire

		Hommes	Femmes	Moyenne
Terre, Marine, Air, Services	2012	32,9	31,9	32,7
	2013	33,2	32,3	33,0
	2014	33,3	33,2	33,2
Gendarmerie	2012	38,1	30,5	36,1
	2013	38,1	31,2	37
	2014	38,1	31,5	37

Sources : 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 d'environ une dizaine d'années.

Tableau 8 - Comparaison des moyennes d'âge avec la fonction publique d'État

	2010	2011	2012
Militaires y compris volontaires	33,7	32,6	34,0
Agents civils de la Fonction publique d'État	42,4	42,9	43,2

Source : DGAFP, *Faits et chiffres, éditions successives (Figure 2.5-1)*.

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 continuent à s'observer dans son accroissement sur la période 2012-2014 (+ 0,4 an).

Sur cette période, l'ancienneté de service moyenne des militaires masculins est ainsi passée de 12,2 à 12,5 ans, celle des femmes de 10,3 à 11,1 ans.

Pour les militaires de la gendarmerie, l'ancienneté de service moyenne était de 15,8 ans en 2012. Elle est passée à 15,3 ans en 2013 avant de remonter à 15,9 ans en 2014.

Tableau 9 - Ancienneté moyenne de service du personnel militaire

		Hommes	Femmes	Moyenne
Terre, Marine, Air, Services	2012	12,2	10,3	11,9
	2013	12,4	10,8	12,1
	2014	12,5	11,1	12,3
Gendarmerie	2012	17,1	8,2	15,8
	2013	17,3	8,9	15,3
	2014	17,1	9,1	15,9

Sources : 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.

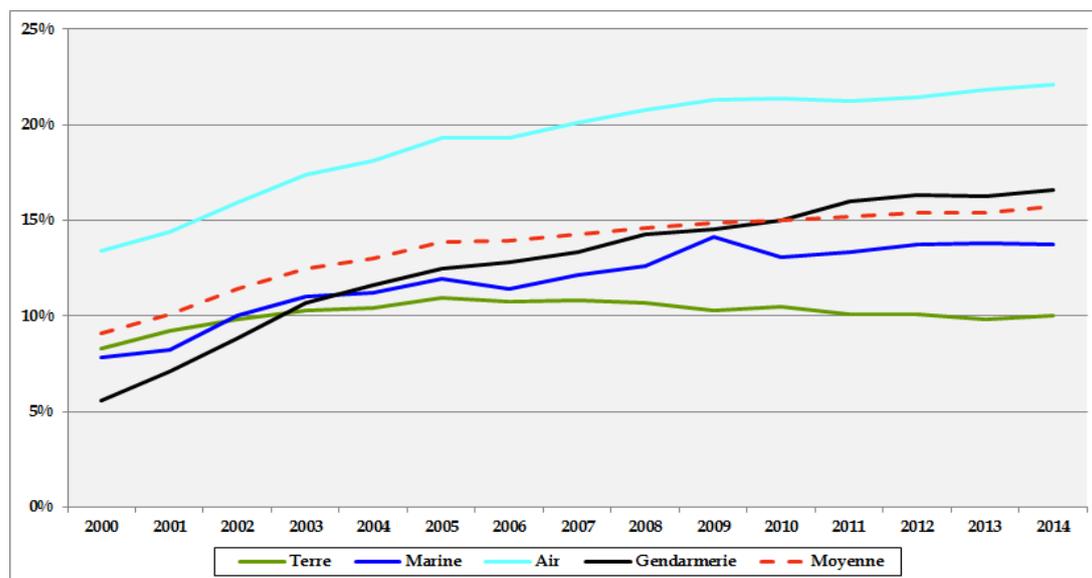
2.6 FÉMINISATION

La place des femmes dans les forces armées 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 2014, il s'établit à 15,7 % des effectifs contre 15,4 % en 2013, 15,4 % en 2012 et 15,2 % en 2011.

En augmentation constante dans l'armée de l'air et la gendarmerie, le taux de féminisation reste stable depuis 2012 dans la marine et dans l'armée de terre. Le service de santé des armées se distingue des armées par un taux de féminisation élevé, qui atteint 57,6 %¹³ en 2014.

¹³ Source : tableau de bord de la féminisation des armées au 1^{er} octobre 2014.

Graphique 4 - Évolution du taux de féminisation par force armée de 2000 à 2014



Sources : ministère de la défense, Bilan social, éditions 2000 à 2014. Ministère de l'intérieur : DGGN.
Champ : ensemble des femmes militaires des forces armées.

L'étude du taux de féminisation montre que la catégorie des volontaires reste la plus féminisée même si ce taux fléchit entre 2013 et 2014, passant de 31,1 % à 30,0 %.

Concernant les corps d'officiers et de sous-officiers, leurs taux de féminisation continuent à croître en 2014, atteignant respectivement 13,2 % et 16,2 % contre 12,4 % et 15,8 % en 2013. Pour la sixième année consécutive, le taux de féminisation des militaires du rang diminue pour s'établir à 13,2 %, contre 13,4 % en 2013. Il était de 14,4 % en 2008.

L'âge moyen d'accès aux différents grades et aux responsabilités est en général moins élevé pour les officiers féminins que pour les officiers masculins. Ces données sont toutefois à prendre avec prudence en raison du nombre encore faible de femmes concernées.

Tableau 10 - Âge moyen d'accès aux responsabilités

	Commandant d'unité élémentaire		Commandant de formation administrative	
	Ensemble	Femmes	Ensemble	Femmes
Terre	37,0	n.d	46,0	n.d
Marine	36,2	31,7	40,8 ⁽¹⁾ / 44,1 ⁽²⁾	n.d
Air	41,1	38,6	46,1	43
Gendarmerie	42,4	36,6	46,2	n.s ⁽³⁾

⁽¹⁾ Niveau 2.

⁽²⁾ Niveau 3.

⁽³⁾ Une seule femme.

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

Champ : officiers des forces armées en situation de commandement.

La fonction publique se caractérise par une population fortement féminisée.

En 2012, la fonction publique d'État, la moins féminisée des trois fonctions publiques, employait plus de 54,1 % de femmes contre 44,3 % dans le secteur privé et 15,2 % dans les forces armées.

Tableau 11 - Taux de femmes par catégorie dans la fonction publique et le secteur privé en 2012

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Autres (contractuels, stagiaires)	Total
FPE	60,5	42,1	51,5	57,3	54,1
FPT	60,3	63,5	60,0	68,4	60,7
FPH	73,1	83,2	77,7	51,1	77,4
Secteur privé	-	-	-	-	44,3

Source : DGAFP, *Faits et chiffres 2014* (Figure 2.4-1), p. 285.

Champ : emplois principaux, tous statuts, France entière.

2.7 NIVEAU DES DIPLÔMES DÉTENUS

En 2014, environ 17 % des militaires des forces armées sont diplômés de l'enseignement supérieur, 40 % détiennent un baccalauréat de l'enseignement général, technologique ou professionnel, 27 % ont un diplôme inférieur au baccalauréat et 8 % n'ont aucun diplôme.

Il existe cependant des disparités en fonction des différentes catégories de personnel mais aussi entre les forces armées. Les militaires de l'armée de terre sont globalement moins diplômés que ceux des autres forces armées dont les chiffres sont disponibles.

À l'image de la société française, une légère élévation du niveau de diplôme de l'Éducation nationale est observée dans la population militaire.

Tableau 12 - Diplômes détenus par les militaires des forces armées en 2014

	Terre	Marine	Air	Gend.	Ensemble	Rappel 2013
> Bac. + 5 ou D.	3 %	3 %	n.d	1 %	3,2 %	2,7 %
Bac. + 5 ou M2			n.d	2 %		
Bac. + 4 ou M1	4 %	3 %	n.d	2 %	4,4 %	4,4 %
Bac. + 3 ou L.			n.d	4 %		
Bac. + 2	5 %	18 %	n.d	11 %	9,4 %	9,9 %
Baccalauréat	34 %	47 %	n.d	45 %	40,4 %	38,4 %
BEPC, CAP, BEP	27 %	17 %	n.d	32 %	27,1 %	29,3 %
Sans diplôme	14 %	3 %	n.d	3 %	8,2 %	9,2 %
Non connu⁽¹⁾	13 %	9 %	n.d	0 %	7,3 %	6,1 %

⁽¹⁾ Donnée non renseignée dans le SIRH.

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

Champ : officiers, sous-officiers et officiers marinières et militaires du rang y compris les volontaires de la gendarmerie détenant ou non un diplôme délivré par l'Éducation nationale.

La proportion d'agents publics qui ne détiennent aucun diplôme ou qui ont un niveau scolaire inférieur au baccalauréat est sensiblement identique à celle observée au sein des forces armées.

Tableau 13 - Diplômes détenus par les agents des trois versants de la fonction publique en 2012

	FPE	FPT	FPH	Ensemble
Sans diplôme	2,4 %	14,2 %	6,1 %	7,4 %
Inférieur au baccalauréat	14,7 %	44,7 %	32,6 %	29,3 %
Baccalauréat	18,4 %	17,1 %	16,1 %	17,4 %
Diplôme supérieur	64,5 %	24,0 %	45,1 %	45,8 %

Source : DGAFP, *Faits et chiffres 2014*, figure 2.8-1, p. 309.

Champ : France métropolitaine.

3 RÉSERVE OPÉRATIONNELLE

La réserve militaire est composée de la réserve citoyenne, dont la mission est de promouvoir l'esprit de défense dans le monde civil, et de la réserve opérationnelle, qui peut être amenée à servir en opérations extérieures ou sur le territoire national.

La réserve opérationnelle est composée de citoyens français volontaires - anciens militaires ou non - qui souscrivent pour un à cinq ans un engagement à servir dans la réserve (ESR) afin de compléter l'action des forces d'active. Le Livre blanc de 2013 en a réaffirmé l'importance.

En 2014, 54 789 réservistes dont 19 % de femmes ont servi au profit des armées (24 473), des services (3 241) et de la gendarmerie (27 075). Ils étaient 56 231 en 2012 et 56 193 en 2013.

Tableau 14 - Évolution des effectifs par catégorie dans la réserve opérationnelle de 2012 à 2014

	Officiers			Sous-officiers			Militaires du rang		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Terre	4 327	4 124	4 058	4 602	4 564	4 505	6 653	6 737	6 890
Marine	1 379	1 329	1 361	1 998	2 172	2 186	1 274	1 326	1 149
Air	1 109	1 140	1 144	1 856	1 910	1 832	1 103	1 306	1 348
Gendarmerie	1 821	1 830	1 753	11 193	11 964	11 788	15 796	14 788	13 534
SSA	1 883	1 790	1 832	1 062	1 081	1 162	98	50	45
SEA	21	23	24	27	29	28	5	6	12
DGA	n.d	n.d	111	-	-	-	-	-	-
SCA	24	24	27	0	0	0	0	0	0
Total	10 564	10 260	10 310	20 738	21 720	21 501	24 929	24 213	22 978

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

Champ : réservistes opérationnels des forces armées.

Les périodes d'activité effectuées au titre d'un ESR sont normalement de 30 jours par année civile. En fonction des besoins, le code de la défense autorise des dépassements pouvant aller jusqu'à 210 jours pour des emplois présentant un intérêt national ou international.

En 2014, les militaires de la réserve opérationnelle ont réalisé en moyenne 23 journées d'activité. Seuls les officiers (40 jours) et les sous-officiers du service des essences des armées (46 jours) et de l'armée de terre (32 jours) dépassent la norme des 30 journées d'activité.

Tableau 15 - Évolution du taux d'activité des réservistes opérationnels entre 2012 et 2014 (en jours)

	Officiers			Sous-officiers			Militaires du rang		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Terre	27,9	29,5	29,8	27,9	30,6	32	17,4	18,5	18,3
Marine	22,6	23,9	22,8	25,4	26,7	25,5	18,2	21,1	16,4
Air	26	29	29	26	28	28	21	22	20
Gendarmerie	18,8	14,2	14,8	22,8	16,5	19,8	15,1	14,4	15,5
SSA	18,1	17,1	19,5	16,6	17,8	20,9	6,8	10,4	6,9
SEA	35	32	40	39	42	46	19	14	27
DGA	n.d	n.d	12,9	-	-	-	-	-	-
SCA	20,1	23,1	20,4	-	-	-	-	-	-

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

Commentaire : le taux d'activité par an et par réserviste = nombre total de jours d'activité effectués par rapport au nombre total de réservistes sous contrat. Le nombre de jours d'activité effectués = nombre de jours d'activité effectués réellement et finalisés, exceptés les alertes « guépard » et les reprises d'activité.

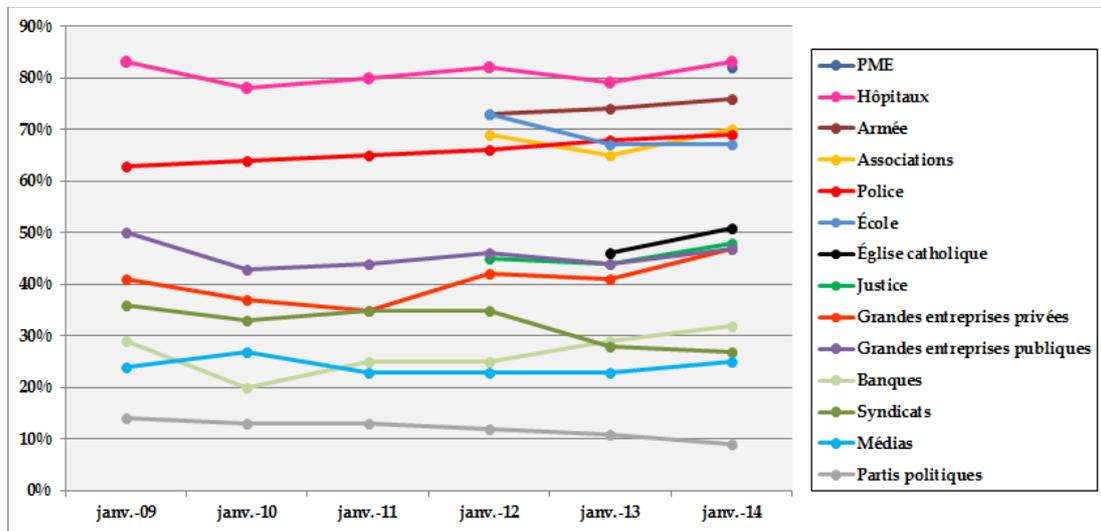
Même si elle porte sur des effectifs peu nombreux, le Haut Comité constate, entre 2012 et 2014, une hausse significative du taux d'activité des réservistes opérationnels au sein du service des essences des armées.

4 PERCEPTION DES ARMÉES

La façon dont les armées sont perçues détermine pour une part leur attractivité et conditionne également la fidélisation des militaires. Tout en étant conscient des limites d'utilisation et d'interprétation des sondages d'opinion, le Haut Comité est sensible à l'observation, dans la durée, des tendances qu'ils mettent en évidence.

Le baromètre annuel du Centre d'études de la vie politique (CEVIPOF)¹⁴ de janvier 2015 montre que l'armée est une des organisations dans lesquelles les Français ont un niveau élevé de confiance (15 % « très confiance » et 61 % « confiance »).

Graphique 5 - Niveau de confiance dans certaines organisations

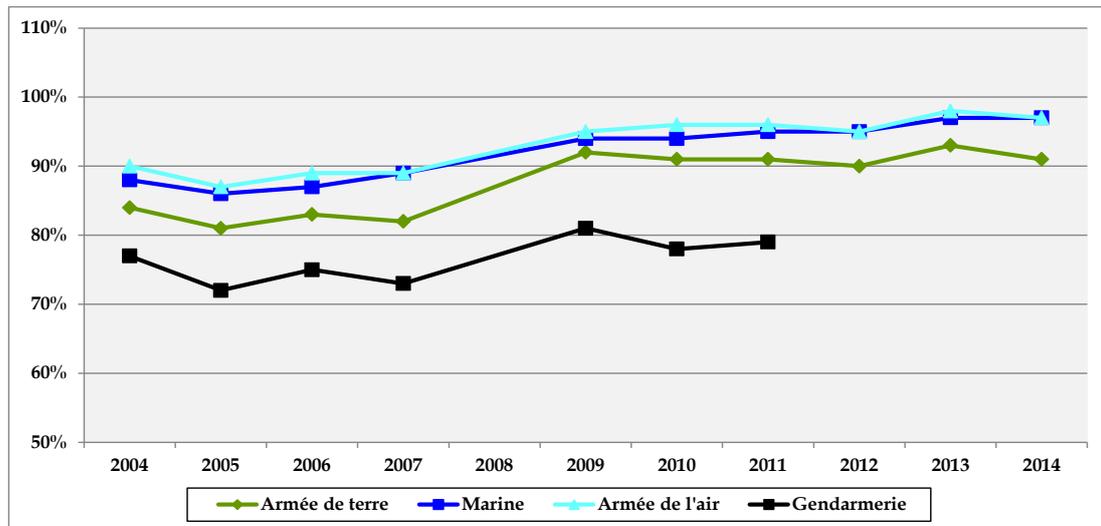


Source : CEVIPOF, janvier 2015, vague 6, p.27 et 28.

Champ : échantillon de 1 524 personnes. Question 25 : Avez-vous très confiance, plutôt confiance, plutôt pas confiance ou pas confiance du tout dans chacune des organisations suivantes ? Synthèse des réponses « très confiance » et « plutôt confiance ».

Le baromètre externe DICOd-BVA confirme le niveau très élevé de la perception positive des forces armées par les Français, notamment dans les cas de l'armée de l'air et de la marine.

¹⁴ Le centre de recherche politique de Sciences Po, connu sous son ancien nom « CEVIPOF » est une unité de recherche qui publie depuis 2009 le baromètre de la confiance politique. Cet instrument de référence compte six vagues.

Graphique 6 – Perception positive des forces armées par les Français

Source : baromètre externe DCoD – BVA/LH2.

Champ : sondage par téléphone de 2004 à 2011, par Internet à compter de 2012 auprès d'un échantillon de 1 000 Français représentatif de la population française âgée de 15 ans et plus. Pas de sondage en 2008. Méthode des quotas. Graphique présentant le sous-total des « bonnes opinions ».

5 INTÉRÊT DES JEUNES POUR LA DÉFENSE

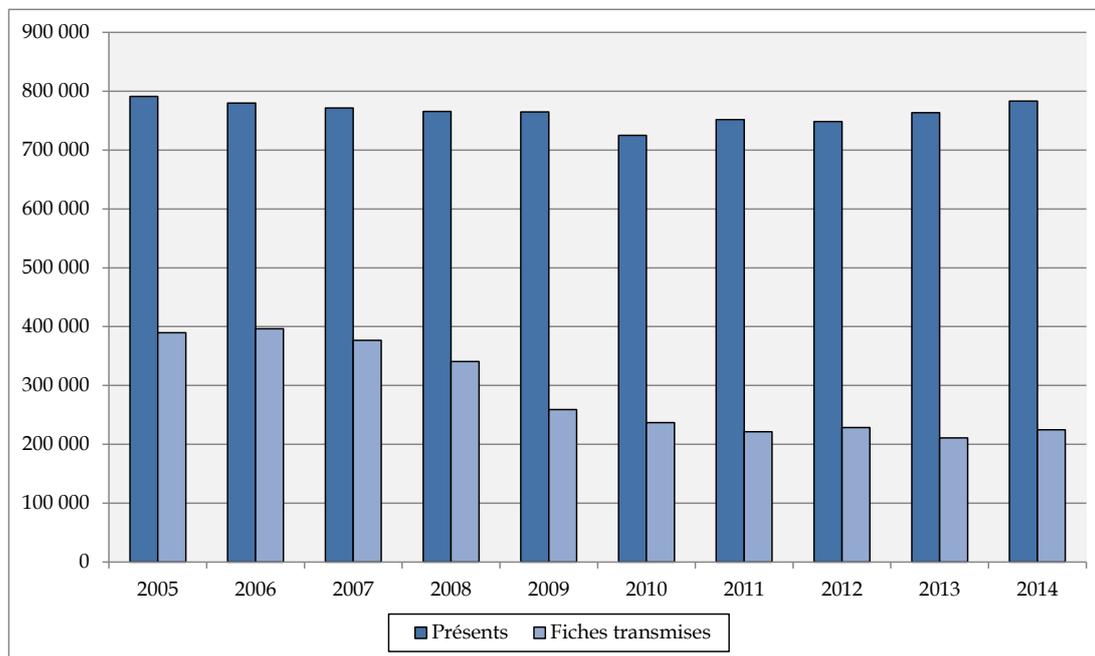
La journée défense et citoyenneté (JDC) permet à chaque jeune Français de recevoir une information sur les parcours professionnels possibles dans les forces armées.

En 2014, au terme de cette étape du parcours citoyen, 224 749 jeunes sur les 783 266 qui y ont participé (soit 29 % d'entre eux) ont désiré recevoir davantage d'informations sur les carrières de la défense.

Sur les dix dernières années, il est constaté une baisse continue de l'intérêt des jeunes Français pour les métiers de la défense avec un décrochage marqué en 2009. À cette date, 34 % d'entre eux seulement ont souhaité recevoir une information complémentaire contre 45 % en 2008, 49 % en 2007 et en 2005 et 51 % en 2006. Cette rupture ne manque pas d'interpeller et doit appeler l'attention des pouvoirs publics.

À cet égard, le Haut Comité observe que cette diminution du nombre de jeunes Français désirant recevoir une information sur les carrières militaires à l'issue de la JDC est à corrélérer avec la diminution du nombre de candidats au recrutement.

Graphique 7 - Évolution de 2005 à 2014 de la part des jeunes Français intéressés par la défense parmi les participants aux journées défense et citoyenneté en métropole et outre-mer



Source : direction du service national.

Champs : jeunes présents aux JDC en métropole et outre-mer et intéressés par un engagement dans les forces armées.

Lecture : en 2014, 783 266 jeunes se sont présentés aux JDC et 224 749 fiches ont été transmises aux services de recrutement en vue d'un complément d'information ou d'un éventuel engagement.

6 MESURE DU MORAL

Le moral des militaires des armées et des services est mesuré semestriellement par un indicateur produit par le ministère de la défense que le Haut Comité a présenté dans ses 8^e et 9^e rapports thématiques¹⁵.

Si le recueil et le calcul de l'indicateur de mesure du moral (I2M) peuvent paraître compliqués, il est cependant un outil intéressant qui permet d'appréhender, par armée, par service et par catégorie hiérarchique, le degré de satisfaction des militaires et son évolution dans plusieurs domaines qui concourent à la formation de la condition militaire.

Pour l'année 2014, ce sont les items sur les conditions de travail¹⁶ qui donnent le plus satisfaction. Le sentiment d'utilité, les responsabilités confiées et l'intérêt de la mission sont également perçus par tous comme étant particulièrement positifs.

À l'opposé, les évolutions des armées et des services en 2014 et les manques de moyens humains et matériels influent négativement sur le moral des militaires, tout comme le niveau des rémunérations, parfois jugé trop faible, la reconversion, la communication interne et la progression professionnelle.

¹⁵ HCECM, 8^e rapport, « L'administration des militaires », mai 2014, p.137 à 143 ; 9^e rapport, *Perspectives de la condition militaire*, juin 2015, p.111 et s.

¹⁶ Les conditions de travail comprennent : l'alimentation au travail, les moyens matériels, les moyens humains (effectifs, qualifications, motivation, présence), la charge de travail, la disponibilité, l'efficacité de l'unité (préparation à la mission, atteinte des objectifs), l'utilité du travail, les responsabilités exercées, l'intérêt du travail, les conditions physiques de travail (nuisances, hygiène, pénibilité), la cohésion au sein de l'unité (ambiance, solidarité), les relations avec les supérieurs et la reconnaissance du travail.

Tableau 16 - Points les plus positifs et les plus négatifs extraits de l'indicateur de mesure du moral 2014, par armée et par catégorie

		Points positifs	Points négatifs
Terre	Officiers	Utilité, responsabilités, relations avec les supérieurs	Évolutions de l'armée, reconversion, moyens matériels et humains
	Sous-officiers	Utilité, responsabilités, intérêt du travail	Évolutions de l'armée, rémunération, moyens humains
	Militaires du rang	Notation, utilité, intérêt du travail	Évolutions de l'armée, rémunération, moyens matériels
Marine	Officiers	Adhésion aux valeurs, responsabilités, intérêt du travail	Évolutions de l'armée, soutien social, aides au logement
	Officiers-mariniers	Affectation géographique, adhésion aux valeurs, intérêt du travail	Évolutions de l'armée, rémunération, progression professionnelle
	Équipages	Affectation géographique, utilité, responsabilités	Évolutions de l'armée, rémunération, progression professionnelle
Air	Officiers	Intérêt du travail, utilité, responsabilités	Évolutions de l'armée, reconversion, moyens humains
	Sous-officiers	Utilité, intérêt du travail, responsabilités	Évolutions de l'armée, moyens matériels, communication interne
	Militaires du rang	Responsabilités, affectation géographique, intérêt du travail	Rémunération, évolutions de l'armée, communication interne

Source : SGA/MAP, Indicateur de mesure du moral 2014.

Champ : échantillon représentatif de militaires des armées interrogé dans le cadre de l'I2M.

7 FIDÉLISATION

La fidélisation de la ressource humaine et notamment des militaires du rang est l'un des objectifs majeurs poursuivis par les forces armées.

Entre 2012 et 2014, la durée moyenne du premier contrat des militaires du rang de l'armée de terre est passée sous la barre des 6 ans alors que pour atteindre l'équilibre de son modèle de ressources humaines, il serait nécessaire de porter à 8 ans la durée moyenne de service.

C'est dans le service des essences des armées que la durée moyenne du premier contrat a le plus fortement baissé passant de 7 ans en 2012 à 5 ans en 2014.

Avertissement :

Les indicateurs présentés ci-dessous sont difficiles à manier car une faible durée du premier contrat peut tout autant signifier un départ anticipé qu'une promotion interne ou un changement de la politique des ressources humaines.

Tableau 17 - Évolution de la durée moyenne du premier contrat des militaires du rang ou volontaires par armée ou service de 2012 à 2014

	2012	2013	2014
Terre	6 ans	5 ans 5 mois	5 ans 8 mois
Marine	5 ans 5 mois	5 ans 2 mois	5 ans ⁽¹⁾
Air	3 ans 1 mois	3 ans 10 mois	4 ans
Santé (volontaires)	n.c	2 ans 10 mois	0 an 11 mois
Essences	7 ans	6 ans	5 ans

⁽¹⁾ Environ 50 % des QMF de la marine passent le BAT et deviennent officiers-mariniers au cours de leur premier contrat.

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

Champ : militaires du rang des armées et du service des essences des armées et volontaires du service de santé des armées.

Tableau 18 - Évolution du taux de renouvellement du premier contrat des militaires du rang ou volontaires par armée ou service de 2012 à 2014

	2012	2013	2014
Terre	n.c.	64,6 %	64,0 % ⁽¹⁾
Marine	70,2 %	69,7 %	89,2 %
Air	59,0 %	49,8 %	48,4 %
Santé (volontaires)	n.c.	n.c.	93,5 %
Essences	69,0 %	48,8 %	58,8 %

⁽¹⁾ 64 % des militaires du rang de l'armée de terre sont renouvelés à l'échéance de leur contrat de 5 ans en 2014, soit 34,3 % du volume global des militaires du rang recrutés 5 ans avant dont 4,5 % ont été recrutés comme sous-officier pendant leur premier contrat.

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

Champ : militaires du rang des armées et du service des essences des armées et volontaires du service de santé des armées.

PARTIE 2 : ACTIVITÉS DES FORCES ARMÉES

1 ACTIVITÉS OPÉRATIONNELLES

Avertissement :

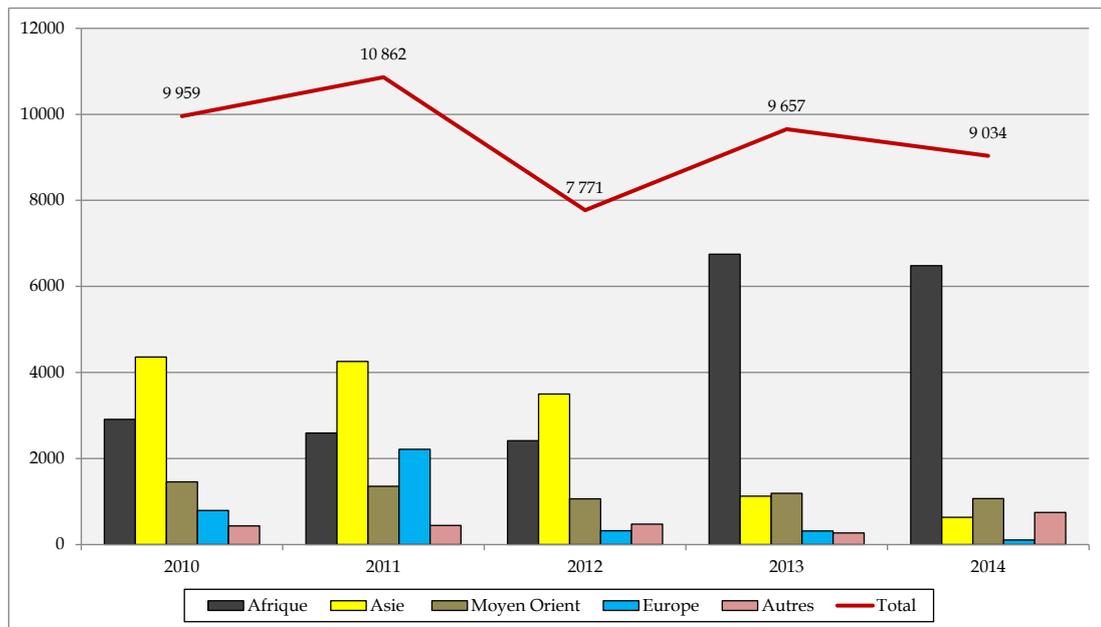
La modification des sources des données entraîne quelques écarts avec les informations publiées dans la revue annuelle 2014 de la condition militaire.

1.1 DÉPLOIEMENTS HORS DU TERRITOIRE MÉTROPOLITAIN

Le nombre de militaires engagés en opérations extérieures sous le contrôle opérationnel du chef d'état-major des armées fluctue en fonction des engagements et des désengagements (Afghanistan 2012-2013) sur les théâtres d'opérations.

Les opérations conduites au Mali, dans la bande sahélo-saharienne et en République centrafricaine expliquent, pour l'essentiel, l'augmentation du nombre de militaires engagés en opérations extérieures en 2013 et en 2014 par rapport à 2012.

Graphique 8 - Évolution des effectifs moyens mensuels par année projetés en opérations extérieures



Source : EMA/CPCO.

Champ : tous militaires sous contrôle opérationnel de l'état-major des armées, tous théâtres d'opérations extérieures. Effectifs au 31 décembre.

Tableau 19 - Personnel des armées déployé en opérations et stationné hors du territoire métropolitain

	Effectifs moyens instantanés en OPEX	% des effectifs militaires en OPEX	Effectifs moyens instantanés stationnés hors du territoire métropolitain, hors OPEX	% de l'effectif hors du territoire métropolitain	Effectif total
2010	9 939	4,3 %	14 702	6,1 %	231 422
2011	10 862	4,9 %	13 244	7,6 %	223 846
2012	7 771	3,6 %	11 834	5,5 %	217 114
2013	9 657	4,6 %	11 732	5,6 %	209 783
2014	9 034	4,4 %	11 111	5,5 %	203 646

Sources : EMA/CPCO pour les effectifs en OPEX - DRH-MD pour les effectifs.

Champ : militaires des forces armées placés sous le contrôle opérationnel du CEMA.

1.2 RYTHME DE DÉPLOIEMENTS EN OPERATIONS EXTÉRIEURES

Dans l'armée de terre, les unités effectuent en moyenne une projection de quatre ou six mois, selon le théâtre d'opération, tous les deux ans. Des disparités existent cependant selon la spécialité des unités élémentaires (compagnies). À titre d'exemple, en 2014, sur les 95 unités élémentaires d'infanterie, 41 ont été projetées tandis que sur les 10 unités élémentaires de défense sol-air, 6 l'ont été.

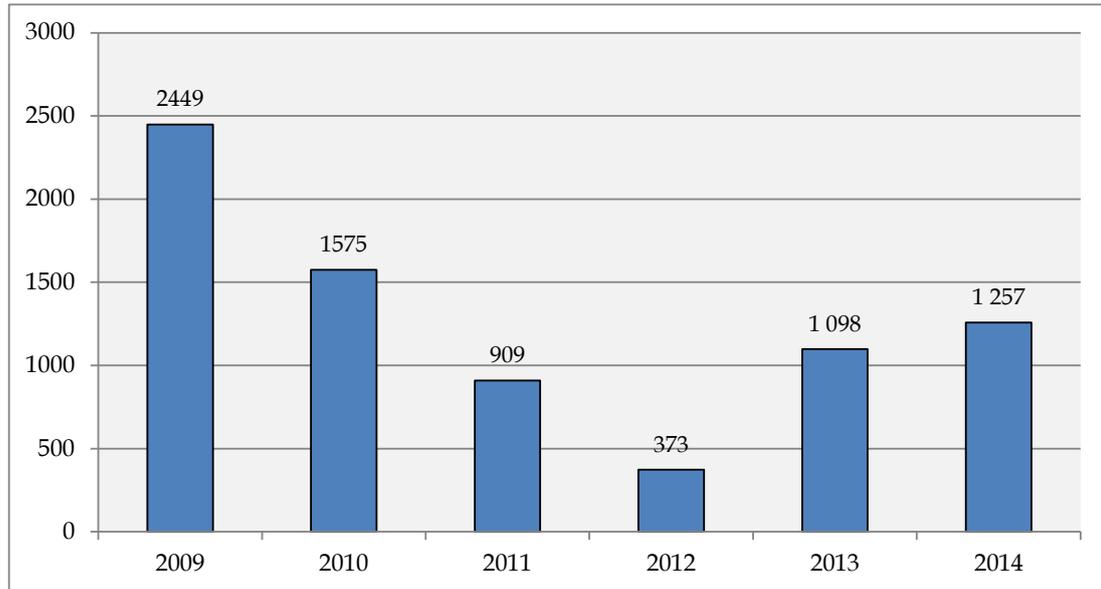
Le personnel inséré au sein d'un état-major multinational adopte le rythme de relève de cette unité, généralement tous les six mois. Des adaptations peuvent être consenties pour certaines catégories de personnel, particulièrement sollicitées sur une même année ou occupant des postes sensibles. La durée 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 en principe de huit mois. Cette durée peut être soumise à dérogation sur décision du commandement.

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 forte diminution entre 2009 et 2012, repart à la hausse, passant de 373 en 2012 à 1 098 en 2013 et 1 257 en 2014.

Graphique 9 – Évolution des effectifs de l'armée de terre ayant fait l'objet d'une dérogation aux règles usuelles de désignation pour les déploiements opérationnels



Source : commandement des forces terrestres (CFT).

Champ : militaires de l'armée de terre, hors réservistes.

Le maintien à un haut niveau des déploiements opérationnels, tant dans leur durée que dans leur fréquence, s'accompagne de la préparation opérationnelle qui entraîne aussi une tension sur la vie personnelle des militaires. En 2014, le personnel de l'armée de terre a effectué, en moyenne, 83,7 journées de préparation opérationnelle (JPO)¹⁷ et 39,2 journées d'activités opérationnelles (JAO)¹⁸.

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. 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 personnels 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. Certaines opérations extérieures sont conduites depuis les bases aériennes de la métropole.

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. Une légère reprise est constatée pour l'année 2014 avec 173 jours.

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

¹⁷ Tout ce qui concourt à préparer aux activités de l'armée de terre en projection (mise en condition avant projection, jours de préparation opérationnelle générique et jours de formation individuelle).

¹⁸ Tout ce qui concourt à préparer les opérations extérieures et les missions intérieures.

1.3 DÉPLOIEMENTS EN OPERATIONS INTÉRIEURES

Les chiffres dont dispose le Haut Comité ne sont pas établis de façon homogène d'une armée ou d'un service à l'autre. Par ailleurs, ils ne traduisent 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. Il n'a pas paru pertinent au Haut Comité de les publier dans cette revue annuelle.

Pour autant, le Haut Comité se saisit de cette question et insérera dans son 10^e rapport thématique des données chiffrées consolidées.

Sans attendre d'avoir pris connaissance de l'ensemble des chiffres concernant la participation des forces armées à la sécurité du territoire national, le Haut Comité recommande la plus grande attention sur les conséquences de l'accroissement du rythme des projections extérieures et intérieures en matière de condition militaire.

2 SUIVI DES DÉCÈS ET DES BLESSURES PHYSIQUES ET PSYCHIQUES

Les caractéristiques particulières des missions accomplies par les forces armées, l'intensité et la nature des engagements opérationnels, notamment en Afghanistan, dans la bande sahélo-saharienne et en République centrafricaine, ont conduit le Haut Comité à se montrer particulièrement attentif aux décès reconnus imputables au service ainsi qu'aux blessures physiques et psychiques de militaires.

2.1 DÉCÈS

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 maladies et hors accidents de trajet.

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
26	34	34	23	27	37	29	25	21	8 ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Au 30 septembre 2015, 17 dossiers de décès sont à l'instruction et l'administration ne s'est toujours pas prononcée sur l'imputabilité.

Source : service des pensions des armées.

Champ : militaires des forces armées.

Les décès survenus en opérations extérieures (155 de 2005 à 2014) concernent principalement des militaires de l'armée de terre.

Au sein de la gendarmerie, 6 militaires ont trouvé la mort en service au cours de l'année 2014.

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

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Décès en OPEX	7	16	17	15	15	27	28	11	10	9
<i>Dont décès par faits de guerre</i>	1	7	3	10	8	14	22	11	9	4
Rappel : Effectif déployé en OPEX au 31 décembre de l'année	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	9 939	10 862	7 771	9 657	9 034

Sources : décès en OPEX : service de santé des armées - effectifs en OPEX : EMA/CPCO.

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

2.2 BLESSURES PHYSIQUES

Le nombre de militaires blessés lors des opérations extérieures est élevé : 565 militaires ont été ainsi blessés par arme à feu ou engin explosif en OPEX de 2005 à 2014, à la suite de faits de guerre.

Tableau 22 - Nombre de militaires blessés à la suite de faits de guerre en OPEX

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
7	15	5	94	55	91	168	40	24	66

Source : service de santé des armées.

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

En 2014, 5 362 militaires de la gendarmerie ont été blessés en service dont 1 768 à l'occasion d'une agression.

2.3 BLESSURES PSYCHIQUES

Les nouveaux cas de militaires présentant un état de stress post-traumatique (ESPT) sont recensés annuellement dans le cadre de la surveillance épidémiologique des armées.

Sur la période 2009-2014, le Haut Comité constate une augmentation importante du nombre de primo prises en charge qui peut s'expliquer par l'amélioration des moyens de détection mis en place par le service de santé des armées mais aussi par le décalage dans le temps de la manifestation de ce type de pathologie (plusieurs années après le traumatisme).

Les premiers éléments à la disposition du Haut Comité semblent en outre montrer, en dépit de la baisse observée en 2014, une hausse significative du nombre de nouveaux cas en 2015.

Tableau 23 - Nombre de primo prises en charge de militaires des forces armées présentant un état de stress post-traumatique

	Terre	Marine	Air	Gend.	Services communs	Total
2009	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	55
2010	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	<i>n.d</i>	133
2011	246	7	12	20	12	297
2012	236	2	6	28	11	283
2013	306	4	20	39	12	384
2014	245	12	24	20	10	311

Source : service de santé des armées.

Champ : militaires des forces armées.

La détection des cas de stress post-traumatique s'est améliorée grâce à la mise en œuvre d'un plan d'action par le service de santé des armées¹⁹ avec notamment l'ouverture, en janvier 2014, d'un numéro de téléphone « Écoute défense ».

Tableau 24 - Nombre d'appels au numéro « Écoute défense » de militaires en activité, d'anciens militaires ou de proches

	Terre	Marine	Air	SSA	Gend	SEA	Indét.	Proches	Total
Militaires en activité (anciens militaires)	181 (33)	18 (2)	22 (2)	8 (1)	9 (1)	1 (1)	43 (4)	97 (0)	379 (44)
<i>dont appels avec souffrance psy</i>	166 (29)	15 (2)	22 (2)	6 (1)	9 (1)	1 (1)	38 (0)	94 (0)	351 (36)
<i>dont HDV⁽¹⁾</i>	6 (0)	0 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (0)	4 (0)	42 (0)
<i>dont ESPT⁽²⁾</i>	78 (14)	6 (2)	3 (0)	1 (1)	3 (1)	0 (0)	11 (1)	24 (0)	126 (19)

⁽¹⁾ Harcèlement, discriminations, violences.

⁽²⁾ État de stress post-traumatique.

Source : service de santé des armées.

Champ : usagers du numéro vert « Écoute défense » en 2014.

Commentaire : les motifs d'appels recensés se basent sur les déclarations des appelants, et non sur un diagnostic clinique. Le total des appels concernant les HDV et les ESPT n'est pas égal aux appels avec souffrance psychologique, qui recouvrent toutes les formes de cette dernière, quelle qu'en soit la cause.

Aux 379 appels recensés en 2014 s'ajoutent 44 communications avec des anciens militaires. 19 de ces appels concernaient des ESPT.

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

3 RECONNAISSANCE DE LA NATION

Qu'elles soient individuelles ou collectives, les récompenses et décorations sont les représentations concrètes et visibles de la reconnaissance que la Nation accorde à ses soldats. À ce titre, elles font partie intégrante de la condition militaire.

3.1 ORDRES NATIONAUX ET MÉDAILLE MILITAIRE

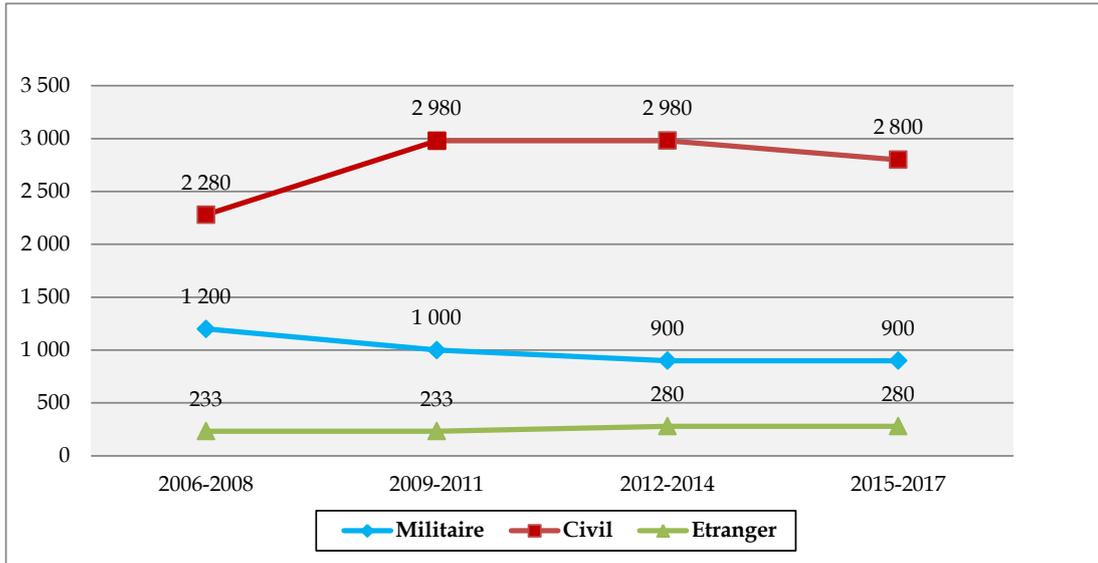
Les contingents de Croix de la Légion d'honneur, de Croix de l'ordre national du Mérite et de Médailles militaires sont fixés par la grande chancellerie de la Légion d'honneur pour trois ans.

D'une manière générale, les contingents de Croix pour le personnel militaire décroissent depuis 2006-2008 dans des proportions un peu supérieures à celles de la déflation des effectifs militaires. Dans le même temps, les contingents pour les non-militaires, qui ont augmenté sensiblement sur la période 2006-2014, connaissent une décroissance sur la période 2015-2017.

Les contingents de Médailles militaires, fixés à 3 500, restent stables.

¹⁹ 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.

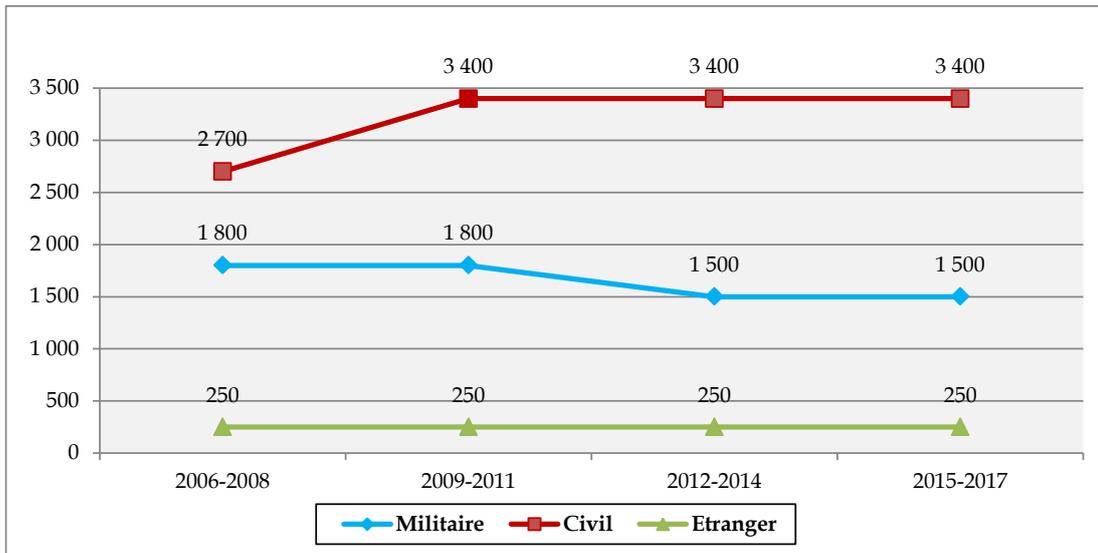
Graphique 10 - Évolution des contingents annuels militaire, civil et étranger de Croix de la Légion d'honneur



Source : Journal officiel.

Champ : tous grades.

Graphique 11 - Évolution des contingents annuels militaire, civil et étranger de Croix de l'ordre national du Mérite



Source : Journal officiel.

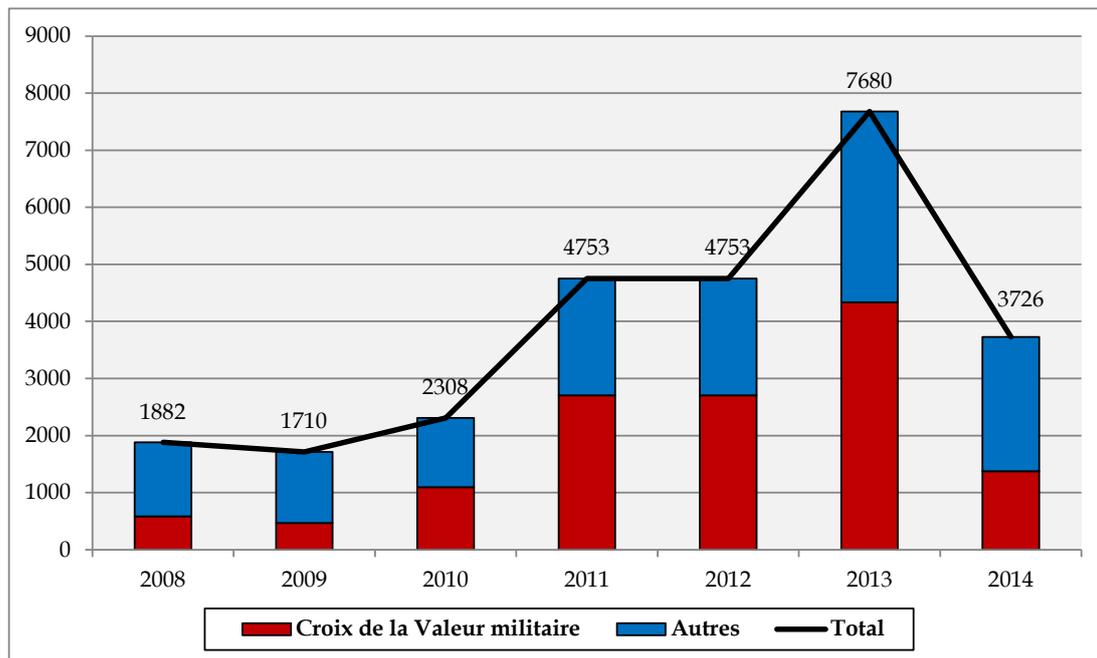
Champ : tous grades.

3.2 RÉCOMPENSES ET DÉCORATIONS DÉCERNÉES EN OPEX

Les actions opérationnelles permettent aux militaires de se voir décerner des récompenses, décorations, titres, médailles auxquels ils sont particulièrement sensibles.

De 2009 à 2013, le nombre des décorations et récompenses individuelles et collectives attribuées par le chef d'état-major des armées croît fortement. La baisse du nombre d'attributions de Croix de la Valeur militaire observée en 2014 est liée à la diminution du nombre d'actions de feu.

Graphique 12 - Évolution du nombre de décorations et récompenses individuelles et collectives attribuées au titre des opérations extérieures par le CEMA (décompte arrêté au 31 décembre 2014)



Source : EMA.

Champ : tous militaires, tous théâtres. Croix de la Valeur militaire, citations avec attribution de la médaille d'or de la défense nationale, citations simples, témoignages de satisfaction, lettres de félicitations.

4 TEMPS D'ACTIVITÉ

4.1 CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Comme l'a mentionné le Haut Comité dans son 9^e rapport thématique sur les perspectives de la condition militaire²⁰, une directive européenne de 2003 sur le temps de travail²¹ pourrait être transposée au personnel militaire²². Cette directive détermine, entre autres, la durée hebdomadaire de travail ainsi que les périodes minimales de repos. Cette directive prévoit certes des possibilités de dérogations pour certaines activités spécifiques dans la fonction publique, par exemple dans les forces armées ou la police, mais la Cour de justice de l'Union européenne a restreint les limites de ces exclusions²³ à certaines missions.

Sans préjudice de cette transposition, le Haut Comité recommandait dans ses précédents rapports que les armées se dotent d'indicateurs précis permettant de mesurer la durée de leur temps d'activité afin de mieux évaluer leur condition.

Plus précisément, le Haut Comité constatait qu'à la notion de « temps de travail » devait se substituer celle, plus pertinente, de « temps de service », entendue comme le temps durant lequel le militaire :

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

²⁰ HCECM, 9^e rapport, « Les perspectives de la condition militaire », juin 2015, p. 50.

²¹ Directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003.

²² En Allemagne, dans un contexte d'emploi fort différent de celui des forces armées françaises, les dispositions de la directive n° 2003/88/CE sur le temps de travail ont été transposées aux militaires dans le cadre de la loi relative à l'augmentation de l'attractivité de la Bundeswehr adoptée par le Bundestag le 26 février 2015. Les nouvelles dispositions sur le temps de travail doivent entrer en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2016.

²³ CJUE, *Guardia civil*, 12 janvier 2006.

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.

4.2 MESURE DU TEMPS DE SERVICE DES MILITAIRES

4.2.1 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'air²⁴ et la marine²⁵ 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 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, astreinte, 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 nationale²⁶.

²⁴ Directive n° 3628/DEF/CEMAA du 14 novembre 2008 relative à l'organisation de l'activité des militaires de l'armée de l'air.

²⁵ 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.

²⁶ Cf. rapport du groupe de travail intérieur-défense « *Police-gendarmerie : vers la parité globale au sein d'un même ministère* », janvier-mars 2008.

4.2.2 Données disponibles

Temps de service dans les armées et les services

En 2014, l'armée de terre a communiqué au Haut Comité des données statistiques sur le temps de service des militaires²⁷. Depuis 2010, leur temps de service hebdomadaire, y compris les heures de garde et de permanences dans l'enceinte militaire, augmente légèrement passant de 43,2 heures à 43,8 heures. Le nombre annuel moyen d'heures d'activité effectives passe quant à lui, sur la même période, de 1 866 à 1 902,2²⁸.

Les autres armées et services ne disposent pas de données statistiques globales sur la durée du temps d'activité.

Astreintes

Seul le service de santé des armées dispose de données statistiques sur les astreintes effectuées par le personnel (par exemple, le nombre moyen de jours de garde ou de permanence).

Entre 2012 et 2014, le nombre moyen de jours consacrés aux gardes²⁹ dans une enceinte militaire les jours ouvrables augmente notablement :

- les gardes médicales passent de 23,5 jours à 24,5 jours ;
- les gardes des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées pour service nocturne passent de 25,7 jours à 28,6 jours ;
- les gardes de sécurité³⁰ passent de 9,8 jours à 10,8 jours.

Concernant les jours non ouvrables, les gardes médicales passent de 10 jours à 8,4 jours ; les gardes des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées pour service nocturne passent de 5,4 jours à 6,1 jours et les gardes de sécurité passent de 7,3 jours à 8,6 jours.

²⁷ 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 des militaires mais d'estimations issues d'enquêtes internes et déclaratives.

²⁸ 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).

²⁹ Seules sont comptabilisées dans le SIRH, les gardes entraînant une indemnisation.

³⁰ Les gardes de sécurité sont cumulables avec d'autres gardes.

Temps de service dans la gendarmerie nationale

Tableau 25 - Temps de service dans la gendarmerie (en heures)

	Gendarmerie départementale et gendarmeries spécialisées		Gendarmerie mobile		Garde républicaine	
Nombre hebdomadaire moyen d'heures d'activité effectives						
	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte
2009	42,5	52,4	47,3	55,0	49,5	70,3
2010	42,5	52,4	48,1	56,4	50,1	70,3
2011	43,0	52,5	48,4	57,4	49,4	70,3
2012	43,0	53,4	48,8	59,8	49,5	63,5
2013	42,5	51,5	49,2	59,6	49,4	70,4
2014	42,3	53,3	50,0	57,2	49,2	65,3
Nombre annuel moyen d'heures d'activité effectives						
	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte	Activité	Astreinte
2009	1 772	2 177	1 967	2 277	2 063	2 915
2010	1 790	2 212	2 013	2 365	2 094	2 947
2011	1 798	2 208	2 031	2 407	2 076	2 947
2012	1 780	2 208	2 004	2 466	2 060	2 645
2013	1 761	2 132	2 026	2 468	2 042	2 908
2014	1 752	2 201	2 086	2 390	2 124	2 919

Source : direction générale de la gendarmerie nationale – Réponses 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 2014, un gendarme affecté en gendarmerie départementale a effectué, en moyenne dans la semaine, 42,32 heures d'activité effectives auxquelles se sont ajoutées 53,25 heures d'astreinte.

Depuis 2011, le temps de service annuel moyen dans la gendarmerie départementale et les gendarmeries spécialisées baisse légèrement. Après avoir baissé en 2013, le temps consacré aux astreintes repart à la hausse (+ 69 heures).

Dans la gendarmerie mobile, les temps d'activité hebdomadaire et annuel augmentent légèrement.

Au sein de la garde républicaine, le Haut Comité constate une augmentation sensible du nombre annuel moyen d'heures d'activité effectives conjuguée à une relative stabilité du nombre d'heures d'astreinte.

4.2.3 Permissions dans les forces armées

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-mer, etc.

Les données disponibles font apparaître qu'en 2014, aucune force armée n'atteint le volume des droits théoriques (45 jours ouvrables).

La tension perceptible dans les armées et la gendarmerie, en termes d'intensité de la durée du temps de service, ne doit pas occulter celle des services de soutien, qui sont placés dans une situation que le Haut Comité estime préoccupante.

Le nombre de jours de permissions pris par les militaires du service des essences des armées diminue sensiblement, avec 38 jours en 2014, contre 45 en 2013. Pour autant, ce sont les militaires

du service de santé des armées qui prennent le moins de jours de permissions avec une moyenne de 35,3 jours par an.

Tableau 26 - Permissions prises par les militaires, hors TAOPM³¹ de 2006 à 2014 (en nombre moyen de jours)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Terre	39,5	39,5	39,8	39,8	39,1	39,1	39	39	39,7
Marine	n.d	42 36 ⁽¹⁾	42 36 ⁽¹⁾	40,0 37 ⁽¹⁾	40,5 35 ⁽¹⁾	39,9 39,9 ⁽¹⁾	39,7 38 ⁽¹⁾	40,3 39,5 ⁽¹⁾	40 40 ⁽¹⁾
Air	42	41,3	42	42	n.d	n.d	40	40	40,8
Gend. Départ.	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d
Gend. Mobile	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	39	41	43	42,5
Santé	n.d	n.d	n.d	n.d	34	37	42	35,9	35,3
Essences	43,6	45	43,1	44	43,7	45	45	45	38
Armement	43	43	43	43	39	39	38	38	38

⁽¹⁾ Personnel embarqué.

Source : réponses des forces armées à un questionnaire du Haut Comité. Données non disponibles pour le service du commissariat des armées.

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 forces armées.

Ainsi, les militaires de l'armée de terre ne jouissent en moyenne que de 3,4 jours de PCP et ceux de l'armée de l'air de 5 jours. Les militaires de la marine et des directions ou services communs bénéficient de la quasi-totalité de leurs droits.

Tableau 27 - Permissions complémentaires planifiées prises par les militaires de 2006 à 2014 (en nombre moyen de jours)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Terre	n.d	n.d	3,8	3,8	3,9	3,9	3,7	3,7	3,4
Marine⁽¹⁾	n.d	7	7	6,5	6,9	6,7	6,9	6,8	6,7
Air	7	7	6,5	6,5	n.d	n.d	5	5	5
Gend. départ.	Compensation financière								
Santé	n.d	n.d	n.d	n.d	7 ⁽²⁾ 0 ⁽³⁾	7 ⁽²⁾ 0 ⁽³⁾	7 ⁽²⁾ 0 ⁽³⁾	n.d	n.d
Essences	6,3	7	7	6,8	6,9	7	7	7	7
Armement	7	7	7	7	7	7	7	7	7

⁽¹⁾ Y compris le personnel embarqué. 6,5 pour les unités opérationnelles en 2014.

⁽²⁾ Personnel du SSA affecté hors HIA.

⁽³⁾ Indemnisation totale pour le personnel affecté dans les HIA.

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

Commentaires : 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.

³¹ Temps d'activité et d'obligations professionnelles des militaires.

4.2.4 Absences du service

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 privé³².

Dans son dernier rapport³³, la DGAFP précise que « des progrès ont été réalisés dans le sens de l'harmonisation des concepts et des indicateurs, avec en particulier la prise en compte stricte de l'absentéisme pour raison de santé, distinctivement des autres types d'absence (maternité/paternité/adoption, formation etc.) » mais des difficultés persistent notamment quant aux définitions retenues. Ces difficultés peuvent être constatées au sein du ministère de la défense.

Chaque force armée possède sa propre méthode de calcul ce qui impose la plus grande prudence dans les comparaisons interarmées. Le Haut Comité relève néanmoins un taux d'absence du service au sein du service de santé des armées qui pourrait être révélateur d'une certaine tension.

Tableau 28 – Taux d'absence du service par force armée en 2014

Terre	Marine	Air	Gend.	Santé	Essences	Armement	SCA
2,8 %	2,5 %	2,0 %	2,5 %	4,6 %	n.d	1,0 %	n.d

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

Champ : tous militaires, toutes absences.

Commentaire : Chaque armée ou service possède sa propre méthode de calcul.

4.3 COMPARAISONS

4.3.1 Comparaisons avec la société civile

4.3.1.1 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).

En 2013, la durée annuelle du travail³⁴ et la durée habituelle hebdomadaire³⁵ de travail de l'ensemble des salariés à temps complet s'établissent respectivement à 1 665 heures et 39,2 heures. Ces durées sont sensiblement plus élevées que les équivalents annuels et hebdomadaires des durées légales.

Depuis 2003, la durée annuelle habituelle du travail des salariés à temps complet a évolué entre 1 621 heures (2003) et 1 683 heures (2011) et leur durée hebdomadaire effective entre 38,9 heures (2003) et 39,5 heures (2011).

³² « 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.

³³ DGAFP, « Faits et chiffres 2014 », p. 479.

³⁴ Temps de travail réellement effectué par les salariés au cours d'une période de référence.

³⁵ Durée de travail qui s'applique à une semaine normale sans événement exceptionnel (jour férié, congé, etc.). Elle inclut toutes les heures effectuées, y compris les heures supplémentaires régulières, rémunérées ou non.

Tableau 29 - Évolution de la durée du travail des salariés à temps complet entre 2003 et 2013 (en heures)

	2003	2005	2007	2009	2011	2013
Durée annuelle effective	1 621	1 661	1 659	1 641	1 683	1 665
Durée habituelle hebdomadaire	38,9	39,1	39,2	39,4	39,5	39,2

Source : INSEE, enquête Emploi en continu 2003-2013.

Champ : ensemble des salariés à temps complet, âgés de 15 ans ou plus ; 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 sera intéressant 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.

4.3.1.2 Absences dans les services publics et le secteur privé

Les comparaisons en matière d'absences pour raison de santé entre le secteur public et le secteur privé restent délicates en raison notamment des disparités dans les méthodes de calcul.

Tableau 30 - Taux d'absence et nombre moyen de jours d'absence des salariés du secteur privé

	Taux d'absence	Nombre de jours d'absence
2009	4,0 %	16,6
2010	4,0 %	16,4
2011	3,8 %	14,0
2012	4,5 %	16,6
2013	4,3 %	15,6
2014	4,6 %	16,7

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, réalisé à partir d'un échantillon de 252 DRH d'entreprises du secteur privé et 587 salariés représentatifs de la population française - avril-mai 2014.

Au sein de la fonction publique d'État, le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé s'élève à 12,3 jours en 2012. Il existe également des disparités entre les ministères. Ainsi, le nombre moyen de jours d'absence varie de six jours (ministère de la jeunesse et des sports) à vingt-trois jours (ministère des outre-mer).

4.3.2 Comparaisons internationales

4.3.2.1 Temps de service des militaires au 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 britannique 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 qu'en 2014, la durée hebdomadaire moyenne du travail des salariés britanniques du secteur privé, employés à temps complet était de 37,5 heures³⁶. À cette durée moyenne de travail, 3,9 heures supplémentaires peuvent s'ajouter.

³⁶ AFPRB, 44^e rapport, 2015, p. 8.

Pour les militaires, il n'existe pas de directive sur le temps de travail. Le volume d'heures de service effectif réalisé par ceux-ci reste, dans tous les cas, sensiblement supérieur à la durée hebdomadaire moyenne du travail du secteur civil.

Tableau 31 - Temps de service dans les armées britanniques de 2010 à 2014 (en heures)

	Nombre moyen d'heures de service effectif par semaine - Tous les services (<i>working hours</i> ³⁷)	Nombre moyen d'heures de service par semaine (<i>duty hours</i> ³⁸)	Nombre moyen d'heures de service par semaine en opérations ou lors d'exercices à la mer
2010	45,9	68,6	61,1 à 68,2
2011	46,8	67,3	59,0 à 74
2012	46,3	67,0	57,9 à 72,8
2013	47,9	70,7	62,4 à 72,9
2014	45,2	65,3	63,1 à 69,3

Source : rapports 2011 à 2015 de l'AFPRB.

Champ : tous militaires.

Le pourcentage de militaires dépassant la norme des 70 heures³⁹ de service par semaine a baissé de 2 points par rapport à 2013 pour s'établir à 7 %.

4.3.2.2 Les permissions

Dans l'armée britannique, le total des droits à permissions d'un militaire correspond à l'*Individual Leave Allowance (ILA)*, qui comprend :

- l'*Annual Leave Allowance* ;
- le *Seagoer's Leave* (droits supplémentaires accordés aux marins à la mer hors opérations : 1 jour de permission 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).

Tableau 32 - 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	38 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 ⁽²⁾	45 j

⁽¹⁾ Depuis 2009, l'*Annual Leave Allowance* (droits annuels) est de 38 jours, y compris les jours fériés. Le personnel doit prendre un minimum de 28 jours.

⁽²⁾ Dans la fonction publique d'État, les cycles hebdomadaires de travail des agents peuvent donner lieu à l'attribution de jours ARTT en compensation. D'après l'enquête DGAFP Temps de travail de 2003, 20 jours ARTT s'ajoutent, en moyenne, aux congés annuels.

Sources : 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.

³⁷ Temps effectif de service au sein de l'unité ou du service.

³⁸ Temps de service, y compris le temps d'astreinte et les pauses repas.

³⁹ 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).

Au cours de l'année 2013-2014, 85 % des militaires britanniques ont pu bénéficier de l'ensemble de leurs jours de permissions. Ce taux était de 83 % en 2012 et 80 % en 2013.

Le Haut Comité regrette l'aspect lacunaire et hétérogène des outils de mesure du temps de service au sein des forces armées. Il recommande la mise en place d'un groupe de travail DRH-MD-DGGN sur l'harmonisation et la collecte des données, notamment si la directive européenne n° 2003/88/CE relative au temps de travail est transposée aux militaires.

Plus généralement, le processus d'harmonisation pourrait concerner, à terme, l'ensemble du domaine des ressources humaines militaires (SIRH).

PARTIE 3 : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

1 RECRUTEMENT EXTERNE

Avertissement :

Les données relatives aux recrutements dans les armées se rapportent à l'année 2014. Les données disponibles pour la fonction publique se rapportent à l'année 2013.

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

Des données complémentaires concernant ce chapitre sont fournies en annexe 3.

1.1 VOLUME ET SÉLECTIVITÉ

1.1.1. Généralités

L'année 2014 correspond à la dernière tranche de réductions d'effectifs telle que le prévoyait la loi de programmation militaire pour la période 2009-2014, adoptée en décembre 2013, avec la fermeture de 7 881 postes de civils et de militaires⁴⁰. Cette contrainte forte, dans un contexte de tassement du volume des départs, oblige les armées à réduire en conséquence le volume des recrutements.

En 2014, les armées et la gendarmerie ont recruté 3 373 femmes et 16 750 hommes (soit un total de 20 123 militaires, inférieur de 0,3 % à celui de 2013), volontaires, militaires du rang, sous-officiers ou officiers-mariniers et officiers, parmi 74 419 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 (RGPP) - pendant laquelle ont été recrutés 29 533 militaires, dont 5 813 femmes, parmi un total de 87 938 candidats. Entre 2007 et 2014, le volume de recrutement a donc baissé de 32 % tandis que le nombre de candidats diminuait de 15 %.

⁴⁰ Sur l'ensemble de la loi de programmation militaire 2009-2014, 75 % des 54 900 fermetures de postes incombaient aux militaires et 25 % au personnel civil.

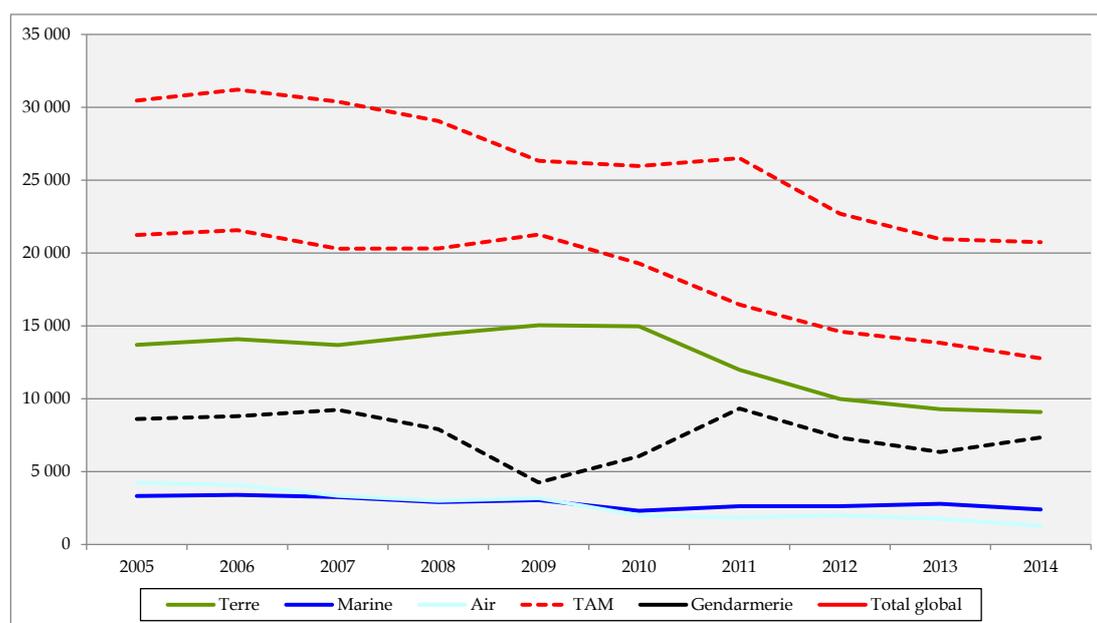
Tableau 33 - Nombre de militaires recrutés au sein de la société civile (recrutements externes) en 2014

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang	Volontaires	Total
Armée de terre	255	674	7 297	865	9 091 43,8 %
Marine	92	546	1 242	523	2 403 11,6 %
Armée de l'air	131	791	351	9	1 282 6,2 %
Gendarmerie	65	1 647	0	5 635	7 347 35,4 %
Autres⁽¹⁾	218	205	107	90	620 3,0 %
Total 2014	761 3,7 %	3 863 18,6 %	8 997 43,4 %	7 122 34,3 %	20 743 100 %
<i>Rappel 2013</i>	859	4 972	9 475	5 645	20 951
<i>Rappel 2012</i>	1 001	4 582	9 784	7 729	22 596
<i>Rappel 2011</i>	1 048	4 402	11 623	9 286	26 359
<i>Rappel 2010</i>	1 009	3 618	13 803	7 542	25 972
<i>Rappel 2009</i>	1 087	3 463	14 708	7 068	26 326
<i>Rappel 2008</i>	1 071	5 289	13 807	8 893	29 060
<i>Rappel 2007</i>	1 101	5 060	13 003	11 213	30 377
<i>Rappel 2006</i>	1 039	8 835	13 766	10 565	31 205

⁽¹⁾ Autres : SSA – SEA – DGA – SCA – SID.

Sources : ministère de la défense, Bilan social, éditions 2006 à 2014 - gendarmerie : Bilan social 2010 et 2011, réponses à un questionnaire pour les années 2012 à 2014.

Champ : forces armées.

Graphique 13 - Évolution du nombre de recrutements externes de militaires dans l'ensemble des forces armées de 2005 à 2014

TAM = terre, air, mer.

Sources : idem tableau 33.

Champ : forces armées. Les services sont inclus dans le total global.

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 gestion, l'attractivité réelle des emplois et carrières militaires.

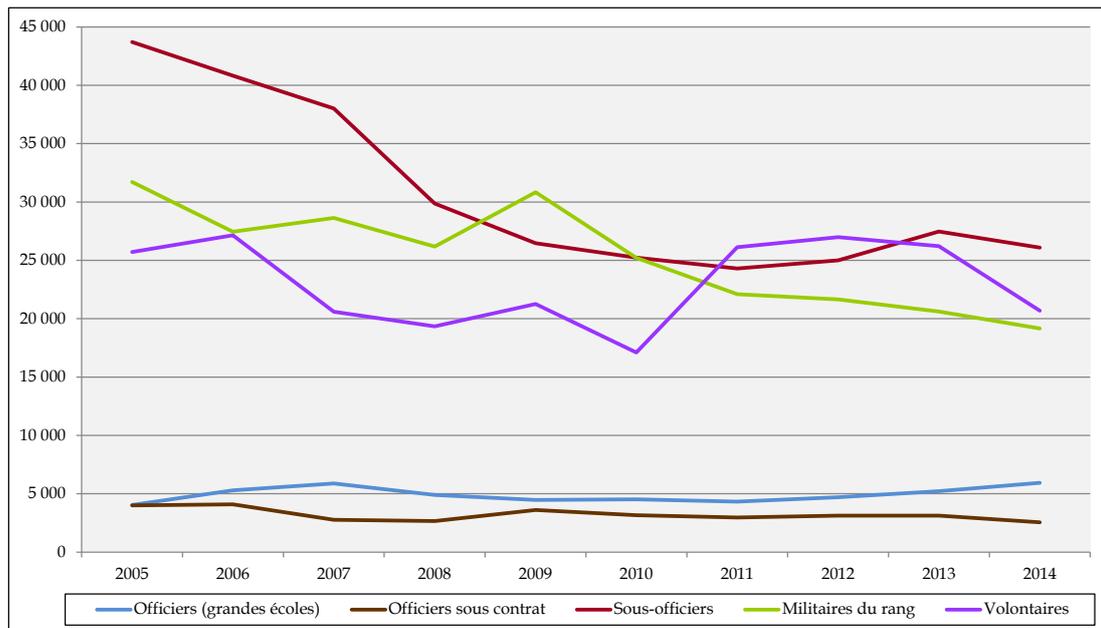
Le nombre global de candidats au recrutement externe de militaires (armées et gendarmerie), resté globalement stable depuis 2011, autour des 80 000 postulants, accuse une diminution sensible en 2014, entraînée principalement par la baisse du nombre de candidats au recrutement de volontaires et la poursuite de la baisse du nombre de candidats au recrutement de militaires du rang.

Tableau 34 - Nombre de candidats au recrutement externe de militaires de 2005 à 2014

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Officiers (grandes écoles)	4 040	5 297	5 890	4 904	4 473	4 516	4 319	4 704	5 228	5 928
Officiers sous contrat	4 006	4 084	2 773	2 654	3 604	3 170	2 959	3 120	3 125	2 547
Sous-officiers (armées)	15 285	11 331	11 058	9 116	12 126	10 747	9 922	10 863	11 017	9 046
Sous-officiers (gendarmerie)	28 419	29 499	26 960	20 756	14 339	14 485	14 387	14 138	16 450	17 053
Militaires du rang	31 706	27 456	28 632	26 180	30 833	25 222	22 101	21 654	20 620	19 158
Volontaires	25 716	27 139	20 605	19 344	21 261	17 113	26 128	26 933	26 218	20 687
Total	102 967	92 116	87 938	73 020	82 990	72 891	79 816	81 472	82 658	74 419

Source : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité.
Champ : terre, marine, air, gendarmerie.

Graphique 14 - Évolution du nombre de candidats au recrutement externe de militaires par catégorie dans les trois armées et la gendarmerie de 2005 à 2014



Source et champ : idem tableau 34.

Le nombre de candidats aux grandes écoles d'officiers est en légère augmentation depuis 2011.

Après la chute de près de la moitié du nombre de candidats aux emplois de sous-officiers entre 2005 et 2010, ce nombre s'est stabilisé jusqu'en 2012 aux alentours de 25 000 et semble désormais atteindre un nouveau palier à hauteur de 27 000.

La décroissance du nombre de candidats aux emplois de militaires du rang se confirme. Le Haut Comité renouvelle sa préoccupation quant à cette désaffection.

Le volume de recrutement des volontaires chute de 20 % sur la dernière année. Le Haut Comité restera vigilant sur l'évolution de cette tendance si elle devait se confirmer dans la mesure où une part importante de ces volontaires est ensuite candidate à l'engagement.

Au vu de ces constatations, il a paru intéressant de comparer ces chiffres à ceux du chômage en France depuis dix ans pour rechercher une éventuelle corrélation.

Tableau 35 - Taux de chômage en France de 2005 à 2014 au sens du Bureau international du travail (BIT) - 4^e trimestre de chaque année

%	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Taux de chômage total	9,5	8,0	7,2	7,4	9,2	8,8	9,0	9,7	9,7	10,1
Taux de chômage des 15-24 ans	20,8	20,9	18,0	19,9	23,2	21,6	22,0	25,4	22,8	23,9

Source : INSEE, Enquêtes Emploi.

Champ : France métropolitaine, données CVS.

Il n'apparaît pas de relation manifeste entre les variations du taux de chômage et celles du nombre de candidats aux emplois militaires, ce qui laisse présumer l'existence d'un certain tropisme des candidats pour les carrières militaires.

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 36 - Nombre de candidats⁴¹ par poste offert pour l'ensemble des recrutements externes de militaires de 2005 à 2014

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Officiers (grandes écoles)	11,0	15,2	17,8	15,2	13,8	14,6	14,1	15,3	16,5	21,5
Officiers sous contrat	8,4	8,5	5,1	5,0	8,0	7,8	6,9	9,1	14,9	11,7
Sous-officiers (hors gendarmerie)	4,2	3,1	3,7	3,1	4,2	3,7	4,2	4,5	4,7	4,4
Sous-officiers de gendarmerie	9,2	7,0	9,2	8,4	28,4	23,1	7,0	6,7	7,2	10,2
Militaires du rang	2,3	1,9	2,0	1,7	2,3	2,0	2,0	2,4	2,4	2,4
Volontaires	2,7	2,7	1,8	2,1	3,0	2,4	3,0	3,2	3,7	2,9

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

Champ : terre, marine, air, gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif).

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 ».

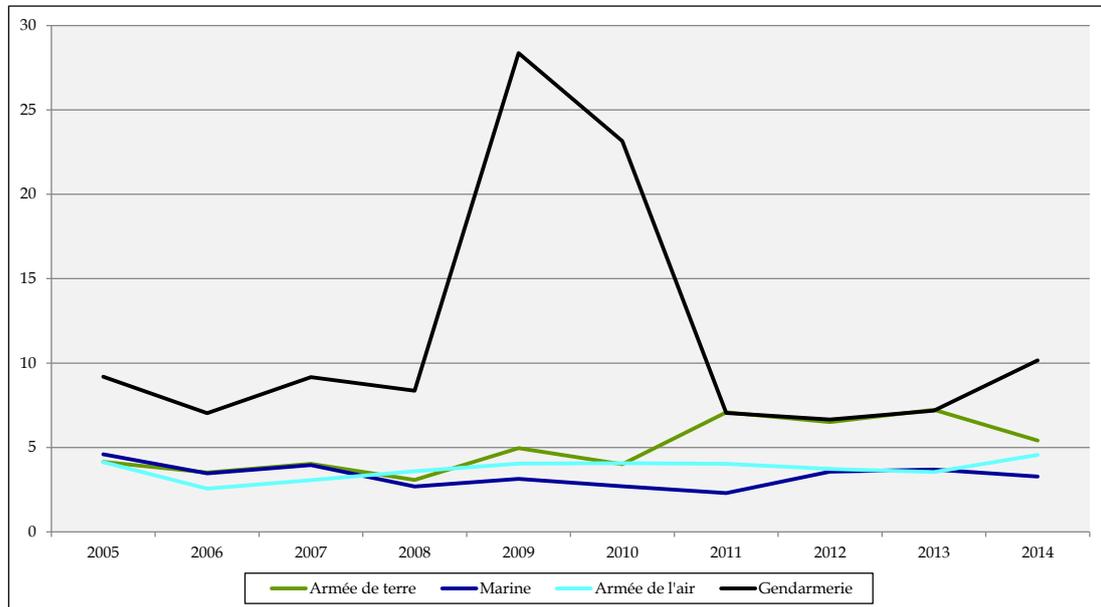
Les graphiques qui suivent illustrent l'évolution de l'indicateur de sélectivité du recrutement externe des sous-officiers et des militaires du rang dans chacune des armées et la gendarmerie.

Les taux de recrutement externe pour chacune des forces armées doivent être analysés au regard de la diminution du nombre de postes pourvus qui entraîne, à volume de candidats constant, leur augmentation mécanique.

⁴¹ Nombre de candidats ayant composé.

Sous-officiers

Graphique 15 – Évolution du nombre de candidats par poste de sous-officier offert au recrutement externe de 2005 à 2014

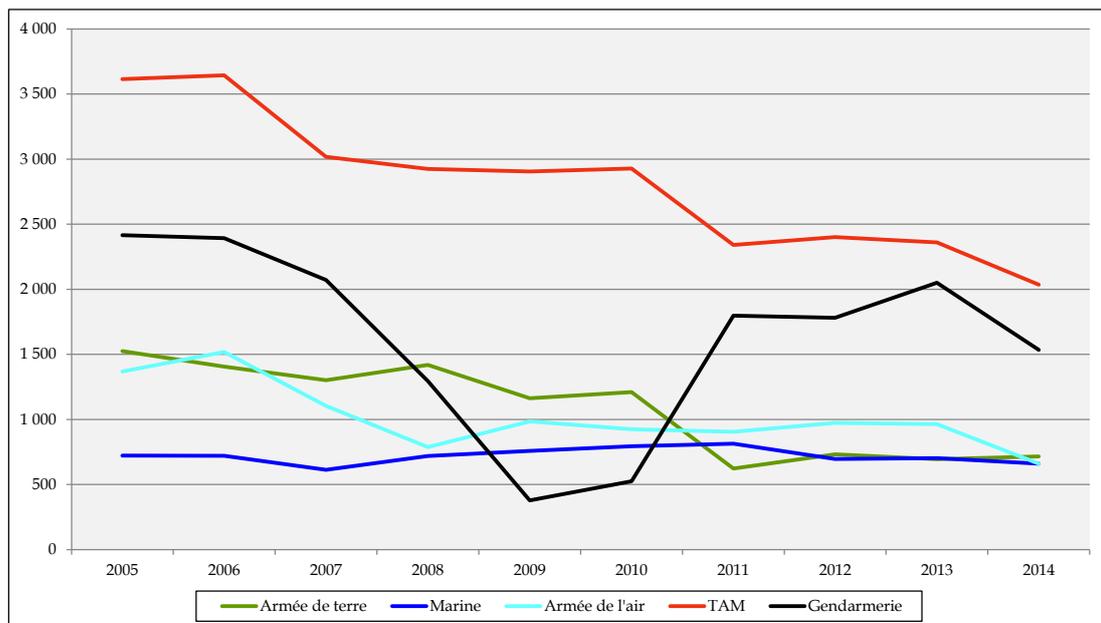


Source : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité.

Champ : terre, marine, air et gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif).

Le pic des années 2009 et 2010 constaté pour la gendarmerie semble être un effet induit de la RGPP (- 2 500 postes environ sur cette même période) qui se serait traduit par une diminution de l'offre de recrutement externe de sous-officiers et qui fait suite à des années de fort recrutement et à l'atteinte du format prévu à l'issue du plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées (PAGRE).

Graphique 16 – Évolution du nombre de postes de sous-officiers pourvus, de 2005 à 2014



TAM = terre, air et marine.

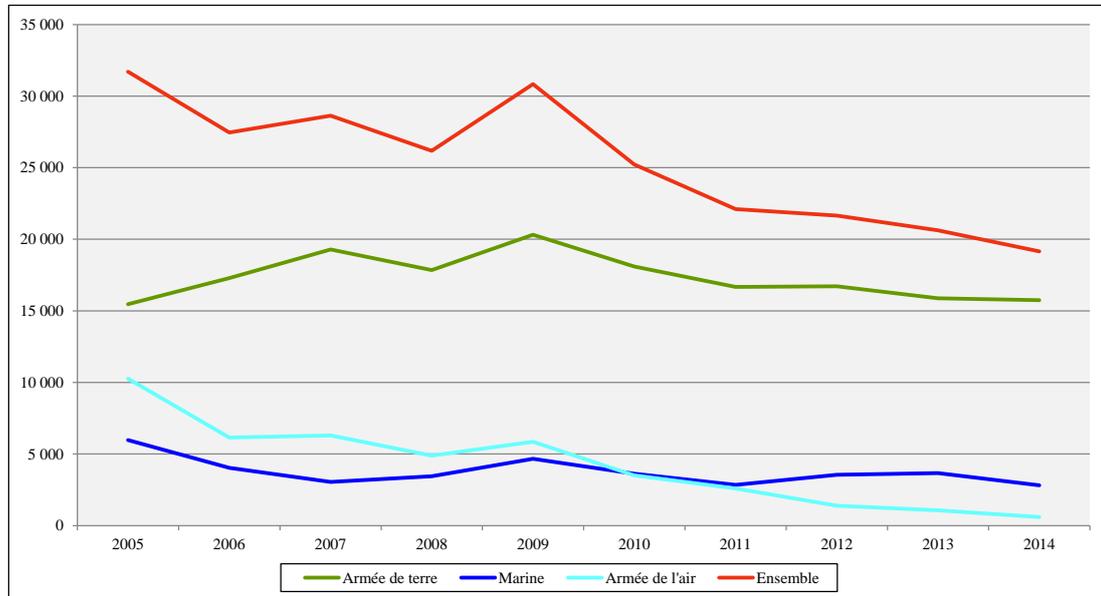
Source : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité.

Champ : terre, marine, air, gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif).

On remarquera la lente érosion des recrutements de sous-officiers dans les armées, corollaire de la baisse des effectifs et de la diminution des départs.

Militaires du rang

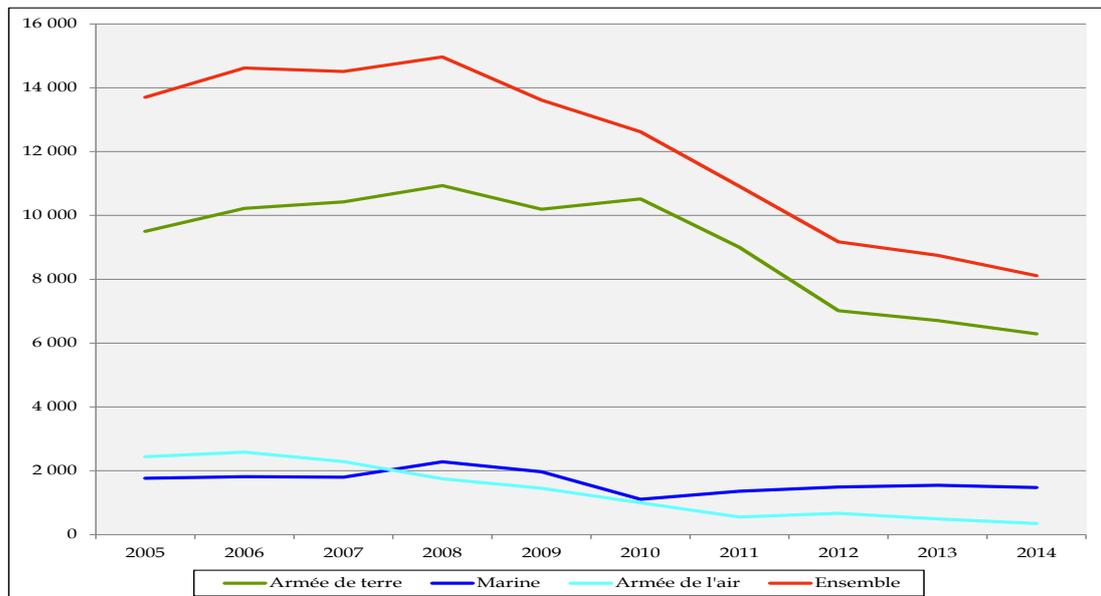
Graphique 17 - Évolution du nombre de candidats au recrutement externe de militaires du rang par armée de 2005 à 2014



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

Champ : terre, marine, air.

Graphique 18 - Évolution du nombre de postes de militaires du rang pourvus par armée, de 2005 à 2014



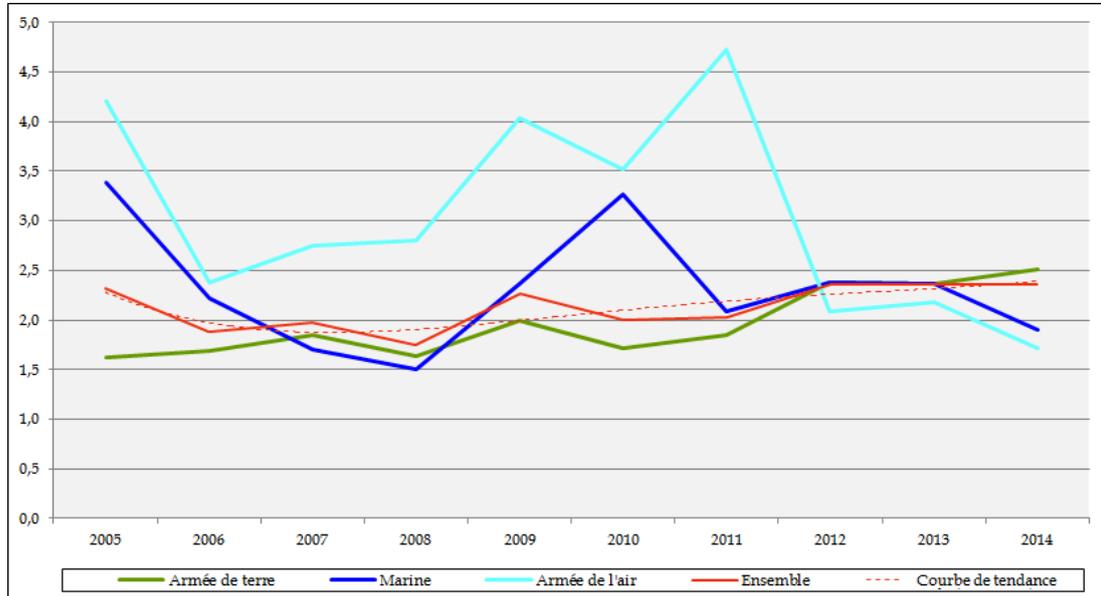
Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité.

Champ : terre, marine, air.

En moyenne, pour les trois armées, le nombre de candidats par poste de militaire du rang à pourvoir s'élève à 2,4, comme l'illustre le graphique suivant. Les taux de sélectivité de la marine et de l'armée de l'air se révèlent en 2014 inférieurs à 2. Les fluctuations observées des taux de recrutement des militaires du rang restent difficiles à interpréter. Il est probable que le contexte

d'emploi des recrues et la diminution des volumes de recrutement aient des effets sur les comportements des candidats à l'engagement.

Graphique 19 - Évolution du nombre de candidats par poste de militaire du rang offert au recrutement externe, dans les trois armées, de 2005 à 2014

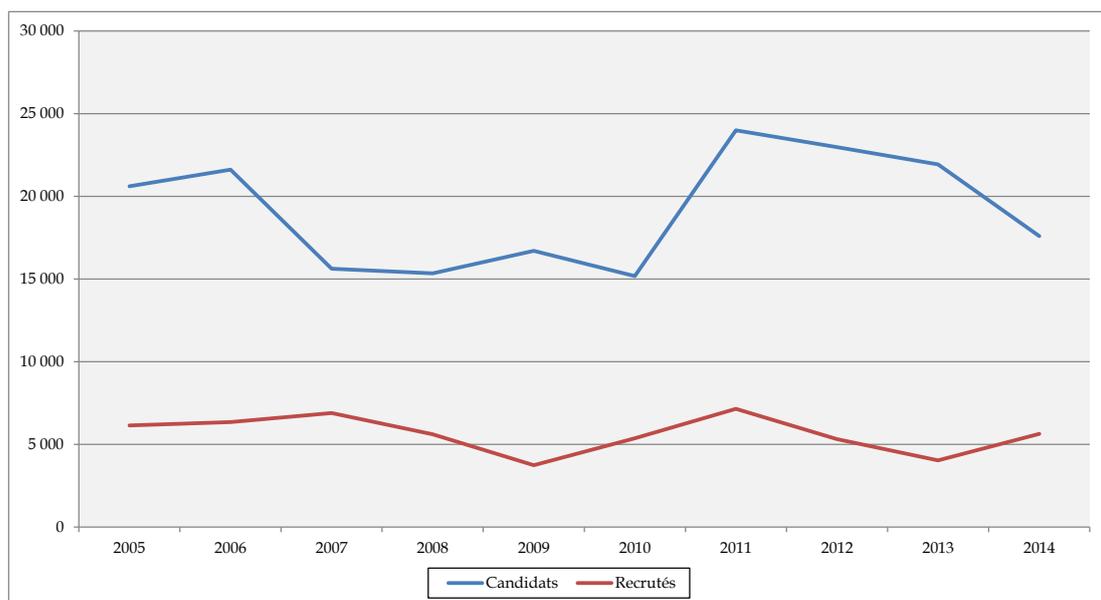


Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité.
Champ : terre, marine, air.

L'étude des chiffres transmis par le service de santé des armées fait par ailleurs apparaître qu'environ 5 % des candidats au recrutement externe de militaires du rang sont déclarés définitivement inaptes et qu'environ 13 % sont temporairement inaptes.

Volontaires dans la gendarmerie

Graphique 20 - Évolution du nombre de recrutements de volontaires dans la gendarmerie, de 2005 à 2014



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

Les volontaires dans la gendarmerie représentent plus de la moitié de la population des volontaires.

La gendarmerie recrute en moyenne 5 500 volontaires par an. Le recrutement de gendarmes adjoints volontaires (GAV) paraît particulièrement attractif et autorise un taux moyen de sélectivité de l'ordre de 3,9 sur les quatre dernières années.

Au total, s'agissant du recrutement externe, le Haut Comité estime qu'il conviendrait de s'interroger sur une éventuelle corrélation entre les déflations d'effectifs et l'attractivité du métier militaire.

Afin de mieux connaître l'impact des grandes orientations de la défense sur les jeunes ainsi que les événements qui les incitent à souscrire ou non un engagement, il serait également opportun d'engager des études qui permettraient de mieux appréhender les raisons des fluctuations du nombre des candidatures.

Le Haut Comité recommande, comme il l'a souligné dans son 9^e rapport thématique, de conduire une réflexion sur une politique globale du recrutement dans la fonction publique civile et militaire.

1.2 COMPARAISONS AVEC LES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

1.2.1 Comparaisons d'ensemble

La comparaison du nombre de candidats⁴² par poste offert entre chaque catégorie hiérarchique du personnel militaire et les catégories correspondantes de l'ensemble de la fonction publique de l'État (hors enseignants) indique que la sélectivité du recrutement des militaires est souvent inférieure à celle du recrutement des fonctionnaires. Cette comparaison a cependant ses limites, car autant le recrutement pour chacune des catégories de fonctionnaires est diversifié, autant celui des militaires est relativement circonscrit. Aussi, comparer par exemple le nombre de candidats par poste pour l'ensemble de la catégorie A à celui des officiers n'est pas très significatif.

Il a donc paru plus 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 de l'État.

Il faut également prendre en considération le nombre de candidats aux emplois militaires et celui, très variable, des candidats qui briguent un emploi de fonctionnaire civil.

⁴² 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.

1.2.2 Fonctionnaires des catégories A et A+ et officiers

Tableau 37 - Nombre de candidats par poste pour certains recrutements externes d'officiers et de fonctionnaires des catégories A et A+

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Recrutement universitaire des officiers de gendarmerie	19,7	20,8	22,3	16,2	15,9	19,7	16,1	15,3	15,6	16,4
Grandes écoles militaires (Saint-Cyr, Navale, École de l'air)	9,5	14,2	17,3	15,1	13,5	13,9	13,9	15,3	16,7	22,1
Officier sous contrat (hors gendarmerie)	6,2	6,2	4,8	4,7	7,8	7,9	6,9	9,1	14,9	11,7
École nationale d'administration	13,7	13,1	14,1	13,0	13,0	14,2	14,1	15,1	15,2	n.d
École nationale de la magistrature	8,0	-	-	15,5	12,3	11,9	8,2	7,0	7,0	n.d
Commissaire de police	14,0	15,5	15,0	14,6	17,2	21,9	18,7	20,4	20,1	n.d
Instituts régionaux d'administration	9,1	8,5	6,3	8,4	9,3	9,3	9,0	9,4	10,3	n.d
Lieutenant de police	36,0	27,0	30,3	29,9	31,0	40,6	37,9	39,0	34,7	n.d
Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)	-	-	36,5	43,6	48,1	⁽¹⁾	56,6	⁽¹⁾	32,4	n.d
Inspecteur des douanes	39,6	35,9	27,5	35,1	13,8	34,3	33,0	40,8	35,8	n.d
Inspecteur des impôts	13,5	12,2	17,0	11,6	5,1	6,0	11,4	9,8	20,9	n.d

⁽¹⁾ Année sans concours.

Sources : militaires : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité - Fonctionnaires : DGAFP.

Les considérations du Haut Comité relatives au taux de sélectivité à l'entrée des trois grandes écoles militaires (École spéciale militaire de Saint-Cyr - ESM, École navale, École de l'air) produites dans la précédente revue⁴³ de la condition militaire restent d'actualité.

Cette année, le Haut Comité a tenté d'apprécier le degré d'appétence des candidats aux concours des grandes écoles militaires en étudiant d'une part « les désistements croisés » et d'autre part le rang de l'école dans les choix des candidats admis.

Les « désistements croisés » sont obtenus au travers d'une des fonctionnalités offertes par l'interface informatique de la « banque⁴⁴ de concours » à laquelle l'école collabore. L'École spéciale militaire de Saint-Cyr et l'École de l'air participent à la banque des écoles polytechniques tandis que l'École navale est attachée à la banque du groupe des écoles Centrale-Supélec. Cette différence ne facilite pas les rapprochements, mais il ressort néanmoins, pour Saint-Cyr et l'École de l'air, que plus de la moitié des candidats admis mais qui se désistent de ces écoles se réorientent vers les autres grandes écoles militaires⁴⁵. Ce comportement traduit donc un fort intérêt pour la chose militaire, et dans un second temps, un intérêt pour le milieu (terrestre, maritime ou aérien).

Pour Saint-Cyr et l'École de l'air, l'étude du rang auquel les candidats reçus ont classé l'école qu'ils ont finalement intégrée démontre une forte motivation : environ 86 % des admis ont placé ces deux écoles parmi leur premier ou deuxième vœu. Sinon la qualité, ce fort taux, que l'on peut présumer équivalent pour l'École navale, démontre la cohérence de la stratégie des lauréats.

⁴³ HCECM, « Revue annuelle de la condition militaire 2014 », p. 82 et s.

⁴⁴ Par souci de rationalisation, les grandes écoles mettent en commun leurs épreuves écrites par le biais d'une « banque » ; ainsi les candidats passent un groupe d'épreuves dont les résultats valent pour plusieurs écoles.

⁴⁵ Désistement de Saint-Cyr en faveur de l'École navale ou de l'École de l'air ou désistement de l'École de l'air en faveur de Saint-Cyr ou de l'École navale.

1.2.3 Fonctionnaires de catégorie B et sous-officiers

Tableau 38 – Nombre de candidats par poste pour certains recrutements externes de sous-officiers et de fonctionnaires de catégorie B

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Sous-officier de gendarmerie⁽¹⁾	9,2	7,0	9,2	8,4	28,4	23,1	7,0	6,7	7,2	10,2
Sous-officier terre, mer, air	4,2	3,1	3,7	3,1	4,2	3,7	4,2	4,5	4,7	4,4
Contrôleur des douanes	29,9	34,2	34,6	23,8	40,4	90,3	112,6	213,3	163,0	n.d
Contrôleur des impôts	37,8	37,9	27,2	24,8	25,3	23,3	20,4	9,6	32,0	n.d
Secrétaire administratif	52,4	33,3	48,2	25,6	24,4	28,3	22,0	25,1	28,4	n.d
Gardien de la paix	14,9	8,2	6,2	6,5	47,7	53,6	41,2	10,1	8,0	n.d

⁽¹⁾ Hors corps de soutien technique et administratif.

Sources : militaires : réponse à un questionnaire adressé aux forces 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 militaire peuvent expliquer en partie ce phénomène, comme l'illustre notamment la sélectivité du recrutement des sous-officiers de gendarmerie comparée à celle des gardiens de la paix.

En outre, dans la fonction publique, le taux de sélectivité est important car le nombre de postes à pourvoir est faible. L'ensemble de ces chiffres doit donc 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 procéder à un nombre important de recrutements annuels. Ainsi, le nombre de postes de contrôleur des douanes à pourvoir en 2013 s'élevait à 61 tandis que les forces armées ont recruté la même année 4 410 sous-officiers.

1.2.4 Fonctionnaires de catégorie C et militaires du rang

Tableau 39 - Nombre de candidats par poste pour certains recrutements externes de militaires du rang et de fonctionnaires de catégorie C

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Militaire du rang	2,3	1,9	2,0	1,7	2,3	2,0	2,0	2,4	2,4	2,4
Agent de constatation des douanes	97,0	50,6	65,8	76,8	14,0 ⁽¹⁾	24,6	27,0	32,5	37,4	n.d
Agent de constatation des impôts	19,3	18,9	13,1	17,8						
Adjoint administratif	44,5	39,7	25,4	28,4	50,5	24,2	15,2	29,5	29,1	n.d
Surveillant pénitentiaire	12,7	11,9	14,6	6,4	8,0	11,2	24,4	23,1	37,6	n.d

⁽¹⁾ 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 : réponse à un questionnaire adressé 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. 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.

2 PROMOTION INTERNE ET AVANCEMENT

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

2.1 RECRUTEMENT INTERNE

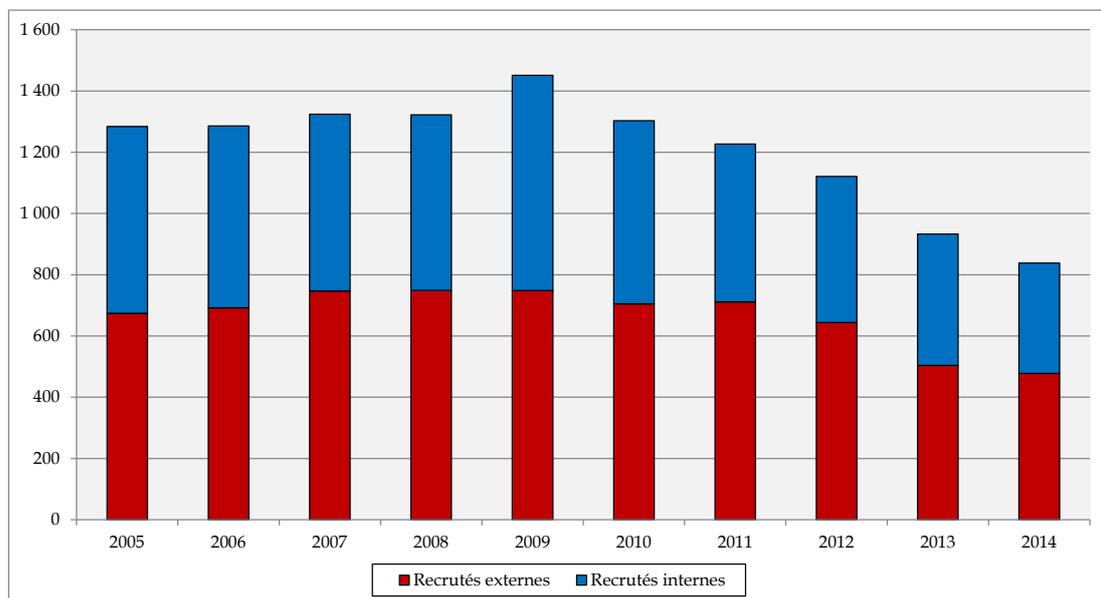
L'année 2014 a été particulièrement exigeante en termes de gestion des ressources humaines afin d'atteindre les objectifs définis par la loi de programmation et de respecter les contraintes de contingentement par grade. Pour autant, la part de recrutement interne demeure élevée. Elle permet aux armées de garantir une complémentarité et une diversité des expériences en disposant de combattants expérimentés et mieux formés. Elle permet également de fidéliser le personnel en lui offrant des opportunités de carrière et présente pour le gestionnaire la possibilité d'élargir sa base de recrutement tout en réduisant l'empreinte de la formation.

Le Haut Comité suit l'évolution du recrutement interne dans les trois armées à partir des changements de catégorie hiérarchique.

La gendarmerie dont une proportion importante de personnel est de carrière (77 % des effectifs totaux sur ces quatre dernières années) et dont le plan d'adaptation des grades aux responsabilités exercées (PAGRE) a eu des effets importants sur la physionomie de la pyramide des grades est un cas spécifique qui doit être apprécié séparément des armées.

2.1.1 Officiers

Graphique 21 - Évolution des volumes de recrutements interne et externe d'officiers dans les armées, de 2005 à 2014



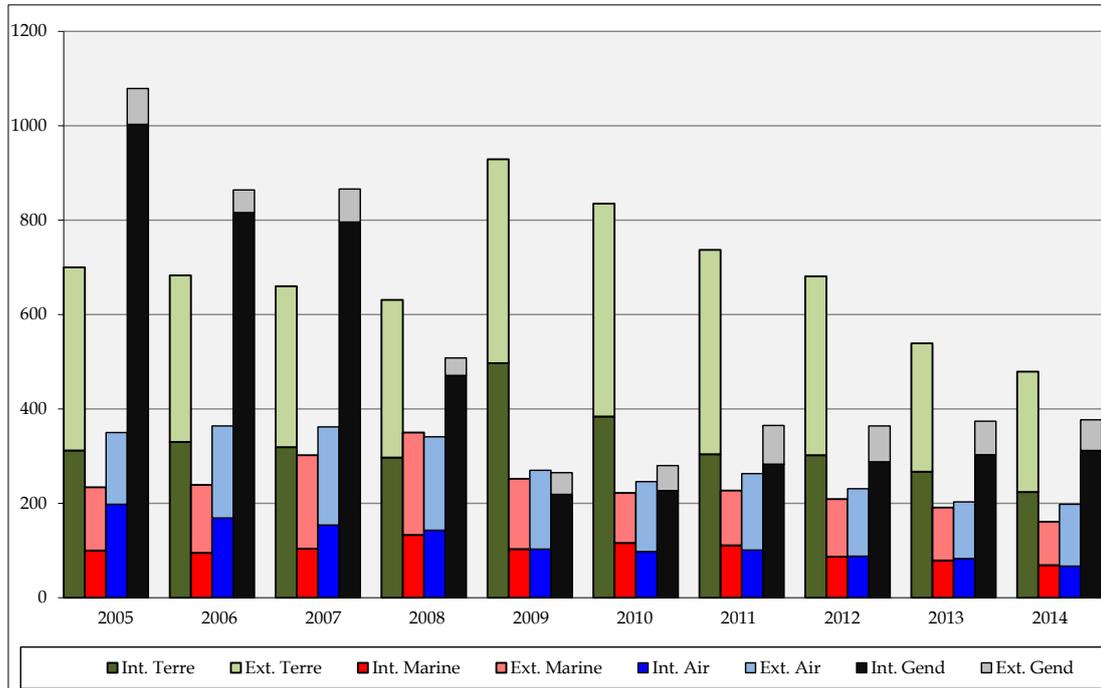
Source : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2005 à 2014.

Champ : tous officiers, terre, marine, air.

Pour les trois armées, la tendance quinquennale est globalement à la baisse des volumes de recrutement, dans une proportion plus forte pour le recrutement interne que pour le recrutement externe.

Depuis trois ans, le taux de recrutement interne de la marine reste stable autour de 42 % tandis que ceux de l'armée de terre et de l'armée de l'air varient sensiblement (respectivement entre 44 et 49 % et entre 34 et 41 %). Ces évolutions doivent être mises en perspective avec les contraintes de gestion des ressources humaines évoquées *supra*.

Graphique 22 - Évolution des volumes de recrutements interne et externe d'officiers par force armée, de 2005 à 2014



Sources : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2005 à 2014 pour les armées ; réponses à un questionnaire spécifique pour la gendarmerie.

Champ : tous officiers, terre, marine, air, gendarmerie.

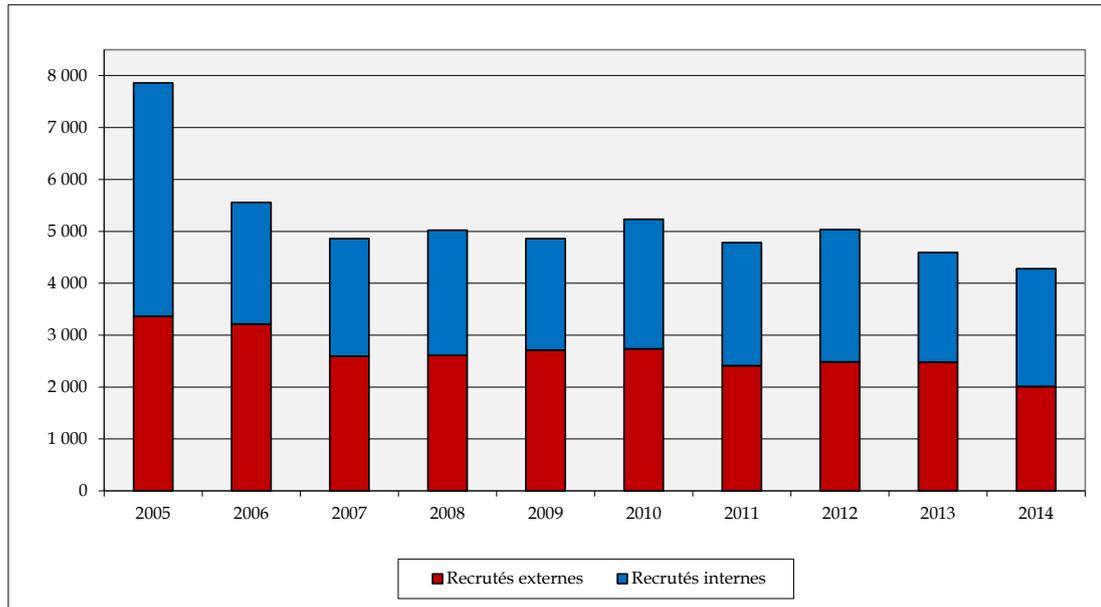
Dans la gendarmerie, le flux de recrutement global se normalise désormais après la période 2005-2008 marquée par l'effet du PAGRE. La gendarmerie se distingue tout particulièrement des armées par un nombre important d'officiers recrutés parmi les sous-officiers.

2.1.2 Sous-officiers

Après une forte baisse au tournant des années 2004-2006, le volume total de recrutement des sous-officiers dans les armées s'est globalement stabilisé entre 2007 et 2012. Une tendance à la diminution réapparaît depuis, à mettre en regard de la diminution des effectifs des armées.

L'armée de terre se singularise en 2014 par une hausse de 15 % de ses recrutements par rapport à 2013, principalement assurée au moyen de la promotion interne (+ 28 %).

Graphique 23 - Évolution des volumes de recrutements interne et externe de sous-officiers dans les armées, de 2005 à 2014

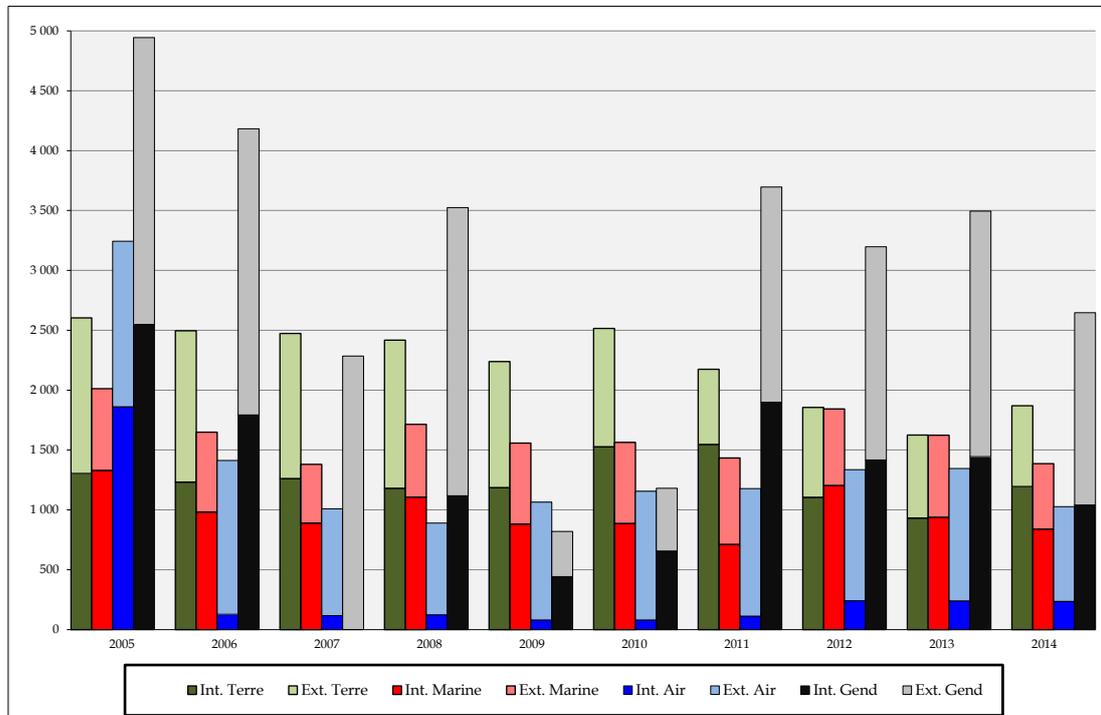


Source : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2005 à 2014.

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

À l'instar des observations sur le recrutement interne des officiers, le graphique suivant traduit les différences de politique de gestion d'une force armée à l'autre, chacune d'elles répondant à des besoins et à des contraintes propres.

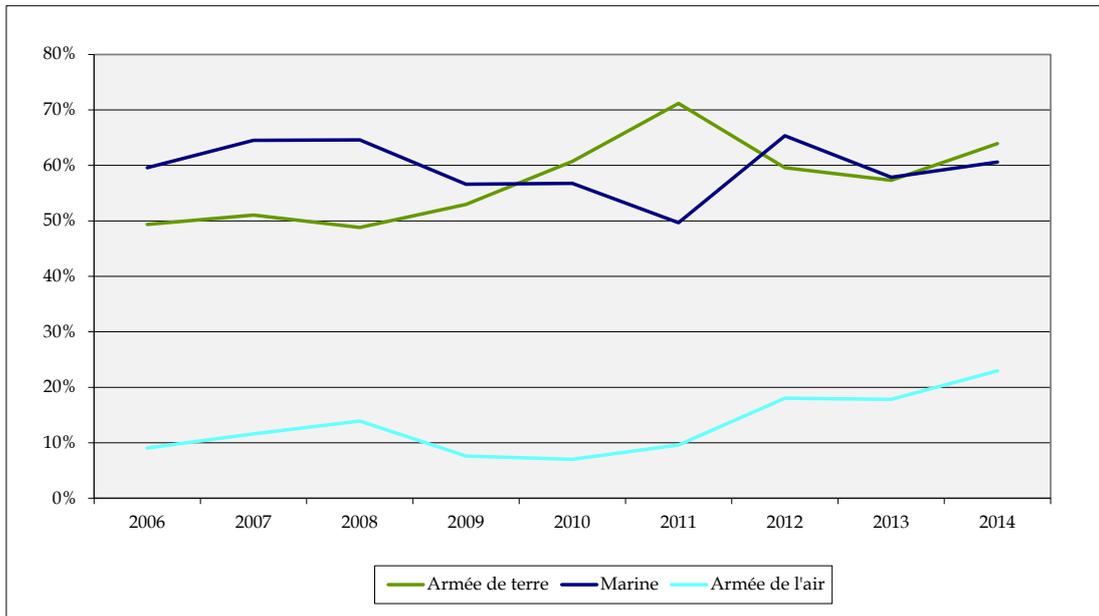
Graphique 24 - Évolution des volumes de recrutements interne et externe de sous-officiers par force armée, de 2005 à 2014



Sources : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2005 à 2014 pour les armées ; réponses à un questionnaire spécifique pour la gendarmerie.

Champ : tous officiers, terre, marine, air, gendarmerie.

Graphique 25 - Évolution de la part de recrutement interne dans le recrutement total de sous-officiers par armée, de 2006 à 2014



Source : ministère de la défense - Bilan social, éditions 2006 à 2014.

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

En moyenne sur les trois dernières années, la proportion de recrutement interne dans le recrutement total de sous-officiers se situe aux alentours de 60 % pour l'armée de terre et la marine et de 20 % pour l'armée de l'air.

Elle a progressé entre 2013 et 2014 pour chacune des armées à raison de + 6,6 points pour l'armée de terre, + 2,7 points pour la marine et + 5,2 points pour l'armée de l'air.

Il convient par ailleurs de rapporter ces parts de recrutement interne de sous-officiers aux viviers de militaires du rang qui sont, en 2014, de l'ordre de 60 000 pour la première et de 7 000 pour la seconde.

2.2 COMPARAISONS

Le Haut Comité compare régulièrement la part du recrutement interne dans les corps d'officiers et de sous-officiers avec celle observée dans les corps des catégories A et B de la fonction publique civile de l'État.

Les tendances observées dans le passé se retrouvent, notamment la part de recrutement interne plus forte dans la fonction militaire. Plus généralement, les chiffres mettent en évidence l'importance accordée à la promotion sociale, tant dans les armées que dans la fonction publique civile de l'État.

Tableau 40 - Recrutement interne - Comparaison fonction militaire / fonction publique civile de l'État

	Fonction militaire (hors gendarmerie)	Fonction publique civile de l'État
Part du recrutement interne moyenne 2010-2013	47,7 %	38,6 %
Part du recrutement interne en 2013	46,2 %	34,0 %

Sources : ministère de la défense – Bilan social (éditions 2010 à 2013) ; DGAFP.

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

2.3 AVANCEMENT

Le Haut Comité a souhaité présenter des éléments d'appréciation sur l'avancement, notamment l'ancienneté moyenne dans le grade ainsi que le taux de sélection à l'avancement.

Ces tableaux doivent toutefois être observés avec précaution, chaque force armée mettant en œuvre des règles de gestion propres.

Tableau 41 - Ancienneté moyenne dans le grade précédent au moment de la promotion, en 2014

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
Colonel ou capitaine de vaisseau	5 ans 2 mois	7 ans	5 ans 10 mois	6 ans
Lieutenant-colonel ou capitaine de frégate	4 ans 8 mois	5 ans	5 ans 2 mois	5 ans 2 mois
Commandant ou capitaine de corvette	7 ans 3 mois	7 ans	6 ans 8 mois	5 ans 2 mois
Capitaine ou lieutenant de vaisseau	4 ans	4 ans	3 ans 8 mois	4 ans
Lieutenant ou enseigne de vaisseau de 1^{re} classe	1 an	1 an	1 an	1 an
Major	5 ans 9 mois	5 ans 1 mois	7 ans 3 mois	4 ans 7 mois
Adjudant-chef ou maître principal	6 ans 8 mois	7 ans	7 ans 11 mois	5 ans 2 mois
Adjudant ou premier maître	5 ans 10 mois	4 ans 10 mois	7 ans 2 mois	4 ans 5 mois
Sergent-chef ou maître	5 ans 4 mois	7 ans 7 mois	8 ans 3 mois	10 ans 8 mois
Sergent ou second maître		2 ans 7 mois	2 mois	
Caporal-chef ou quartier- maître de 1^{re} classe	2 ans 11 mois	2 ans 3 mois	3 ans 9 mois	
Caporal ou quartier- maître de 2^e classe	2 ans 6 mois	2 ans 4 mois	1 an 7 mois	

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

Champ : tous militaires. Pour les officiers de gendarmerie, hors corps de soutien technique et administratif.

Lecture : en moyenne, promotion au grade de capitaine de corvette après 7 ans et 3 mois de grade de lieutenant de vaisseau.

Le précédent tableau met en évidence les différences de parcours professionnels et qualifiants selon les forces armées d'appartenance et les niveaux hiérarchiques.

Tableau 42 – Ratio promus-promouvables en 2014 (en %)

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
Colonel ou capitaine de vaisseau	4,8	5,5	4,4	n.d
Lieutenant-colonel ou capitaine de frégate	13,2	16,4	12,3	n.d
Commandant ou capitaine de corvette	14,2	13,7	10,1	n.d
Major	46,0	96,3	44,7	14,8
Adjudant-chef ou maître principal	17,2	8,1	18,9	17,1
Adjudant ou premier maître	25,5	14,4	52,2	31,8
Sergent-chef ou maître	25,6	9,9	39,0	30,9
Caporal-chef ou quartier-maître de 1 ^{re} classe	n.d	n.d	92,1	n.d
Caporal ou quartier-maître de 2 ^e classe	n.d	n.d	92,1	n.d

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

Champ : tous militaires. Pour les officiers, seuls les officiers des armées sont pris en compte.

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 et taux de mobilité géographique

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 2007⁴⁶ : « 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.

⁴⁶ 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.

La fréquence des mutations peut être appréhendée à travers le taux de mobilité géographique⁴⁷. Celui-ci, pour une population donnée (par exemple : les sous-officiers ou les militaires de l'armée de terre), est égal au rapport :

Nombre de militaires mutés avec changement de résidence
pendant l'année

Effectif total

Si, de 2009 à 2012, l'étude de ce taux permet de constater une rupture importante à la hausse de la fréquence des mutations avec changement de résidence en cours de carrière, évidemment liée aux restructurations, 2013 marquait un retour à des valeurs moins importantes, proches de celles observées au milieu des années 2000. L'année 2014 se caractérise, pour l'ensemble de la population militaire, par l'augmentation d'un demi-point du taux de mobilité géographique. Si le taux de mobilité des sous-officiers reste stable, celui des officiers (+ 0,6 point) et des militaires du rang (+ 1,2 point) augmente légèrement.

Tableau 43 - Évolution, de 2005 à 2014, du nombre de mutations avec changement de résidence (en valeur absolue), et du taux de mobilité géographique, hors retour à la vie civile et hors première affectation après formation initiale (en %)

	Officiers		Sous-officiers		Militaires du rang		Ensemble	
	Nbre	Taux	Nbre	Taux	Nbre	Taux	Nbre	Taux
2005	7 474	17,8	20 003	10,2	4 770	5,0	32 247	9,7
2006	7 794	18,1	21 697	11,2	4 449	4,9	33 940	10,3
2007	7 950	18,4	24 236	12,3	4 785	5,2	36 971	11,1
2008	8 324	19,7	22 270	11,6	4 811	5,3	35 465	10,9
2009	9 381	21,5	26 355	14,1	7 877	8,7	43 613	13,6
2010	8 873	20,4	25 701	14,2	8 832	9,9	43 406	13,8
2011	9 573	22,7	28 638	16,1	8 095	9,4	46 306	15,1
2012	9 342	22,0	28 471	16,4	7 612	9,1	45 425	15,2
2013	7 704	18,4	21 481	12,6	5 119	6,4	34 304	11,7
2014	7 584	19,0	21 044	12,5	5 827	7,6	34 455	12,1

Sources : bilans annuels de la mobilité élaborés par les armées et services pour les années 2005 et 2006. Réponses à un questionnaire adressé aux forces armées 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 2014, 19 % de l'effectif des officiers ont été mutés avec changement de résidence.

Mutations avec changement de résidence liées aux restructurations

En 2013, 4 007 établissements⁴⁸ ont fait l'objet d'une réorganisation contre 3 046 en 2012 et 540 en 2011. Pour l'année 2014, les armées ont connu 69 dissolutions, 273 créations, 104 transferts et 237 réorganisations.

Les volumes de mutations avec changement de résidence induits par les restructurations sont particulièrement importants de 2009 à 2012 pour toutes les catégories de personnel. Ils sont plus faibles aujourd'hui. Cependant, le poids de ces mutations est hétérogène d'une armée à l'autre, en raison des différences entre les systèmes, les organisations et les implantations des formations administratives de chacune d'elles.

⁴⁷ « 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.

⁴⁸ Établissements : régiments, bases aériennes, unités élémentaires, détachements, états-majors, centres techniques, directions régionales, etc.

D'une manière générale, après le tassement observé en 2013, succède une reprise en 2014, notamment pour le personnel sous-officier et davantage encore pour les militaires du rang des armées de terre et de l'air.

Tableau 44 - 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 %
	2014	5,7 %	0,2 %	6,8 %
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 %
	2014	13,3 %	0,4 %	19,5 %
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 %
	2014	28,7 %	0,6 %	18,5 %

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

Champ : tous militaires terre, marine et air. Toutes mutations avec changement de résidence liées aux restructurations.

Lecture : en 2014, 28,7 % des militaires du rang de l'armée de terre mutés avec changement de résidence l'ont été à la suite d'une restructuration.

Dans son 8^e rapport sur l'administration des militaires⁴⁹, 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.

3.1.2 Comparaisons

C'est en mettant en regard le taux de mobilité géographique des militaires avec 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 zone d'emploi entre l'année N et l'année N+1 et l'effectif des agents titulaires civils de l'État présents les deux années consécutives (N et N+1).

Entre 2011 et 2012, 6,4 % des agents titulaires civils des ministères ont changé de zone d'emploi. Ce taux de mobilité, bien que supérieur aux années précédentes (4,6 % en 2011 et 2010, 5,6 % en 2009) reste cependant bien inférieur à celui observé pour les militaires des armées de terre et de l'air.

⁴⁹ HCECM, 8^e rapport, « L'administration des militaires », mai 2014, p. 74.

Tableau 45 - Taux de changement de zone d'emploi des agents de l'État

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
Catégories					
A+	7,8 %	6,7 %	7,8 %	5,0 %	4,9 %
A	4,5 %	4,6 %	4,2 %	4,3 %	6,5 %
B	6,7 %	7,0 %	5,4 %	5,5 %	6,2 %
C	4,0 %	5,2 %	5,0 %	4,4 %	6,4 %
Indéterminée	-	-	-	2,5 %	9,6 %
Ministères					
Affaires étrangères	19,8 %	13,9 %	16,6 %	9,9 %	1,9 %
Intérieur	7,3 %	7,6 %	4,9 %	5,1 %	5,3 %
Justice	9,3 %	11,5 %	11,9 %	10,5 %	10,7 %
Enseignement	3,8 %	3,5 %	3,3 %	3,3 %	6,1 %
Ensemble	4,9 %	5,2 %	4,6 %	4,6 %	6,4 %

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), 2014, p. 366 (figures 4.6-14 et 4.6-15).

Champ : agents titulaires civils de l'État présents sur les deux années considérées, hors ministère de la défense.

Lecture : 6,5 % des agents de catégorie A de la fonction publique de l'État, présents en 2011 et 2012, ont connu une mobilité géographique en 2012.

Par ailleurs, sur l'ensemble de la société française, le Haut Comité a souligné dans son premier rapport⁵⁰ 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 rapport⁵¹, 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 ».

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 mutation⁵².

3.2 PRÉAVIS DE MUTATIONS

3.2.1 Évolutions globales depuis 2006

3.2.1.1 En métropole

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

Les données statistiques montrent, en 2014, une légère amélioration par rapport à 2013, alors que le nombre de mutations pour restructurations reste important. Toutefois, la situation demeure moins satisfaisante qu'elle ne l'était à la fin des années 2000.

Ainsi, 51 % des mutations sont prononcées avec un préavis inférieur à trois mois, contre 57 % en 2013 (50 % en 2012, 48 % en 2011 et 42 % en 2010).

⁵⁰ HCECM, 1^{er} rapport, « L'attractivité de la condition militaire et les rémunérations », 1^{er} février 2007, p. 20.

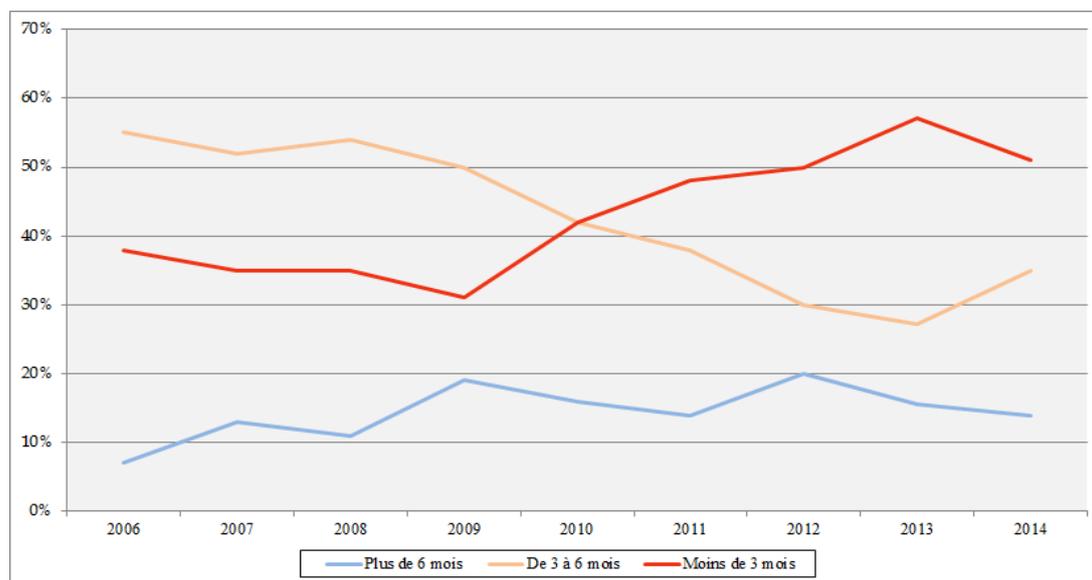
⁵¹ HCECM, 2^e rapport, « La mobilité des militaires », 1^{er} février 2008, p. 34.

⁵² 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.

Dans le même temps, le taux des mutations avec changement de résidence prononcées avec un préavis de trois à six mois augmente de 8 points, passant de 27 % en 2013 à 35 % en 2014.

Celui des mutations avec changement de résidence dont le préavis est supérieur à six mois est passé de 16 % en 2013 à 14 % en 2014 (16 % en 2010, 14 % en 2011, 20 % en 2012).

Graphique 26 - Durée des préavis de mutation pour l'ensemble des militaires mutés avec changement de résidence à l'intérieur de la métropole (2006 à 2014)



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

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

Lecture : en 2014, la durée du préavis de mutation a été inférieure à 3 mois pour 51 % des militaires mutés en métropole.

En 2013, le Haut Comité constatait que la part des mutations dont la durée du préavis est inférieure à un mois ne cessait d'augmenter depuis 2009, passant de 9 % à 28 %. En 2014, elle reste stable à 28 %.

Ces très courts préavis concernent essentiellement les mutations des officiers et sous-officiers de la gendarmerie (en 2014, près de 44 % des mutations des gendarmes, hors volontaires, sont prononcées avec un préavis inférieur à un mois contre 37 % en 2013).

Le Haut Comité souligne, comme il l'a fait dans le passé, qu'une telle situation ne peut pas permettre aux militaires et à leur famille de faire face aux contraintes de la mobilité notamment en termes d'emploi du conjoint, de scolarisation des enfants, de logement⁵³, etc.

Tableau 46 - 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 2014)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
De 2 à 3 mois	11 %	10 %	14 %	12 %	14 %	14 %	11 %	12 %	12 %
De 1 à 2 mois	13 %	9 %	12 %	10 %	14 %	13 %	15 %	17 %	11 %
Moins d'1 mois⁽¹⁾	14 %	16 %	9 %	9 %	14 %	21 %	24 %	28 %	28 %

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

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

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

Lecture : en 2014, 28 % des mutations à l'intérieur de la métropole étaient prononcées avec un préavis de moins d'un mois.

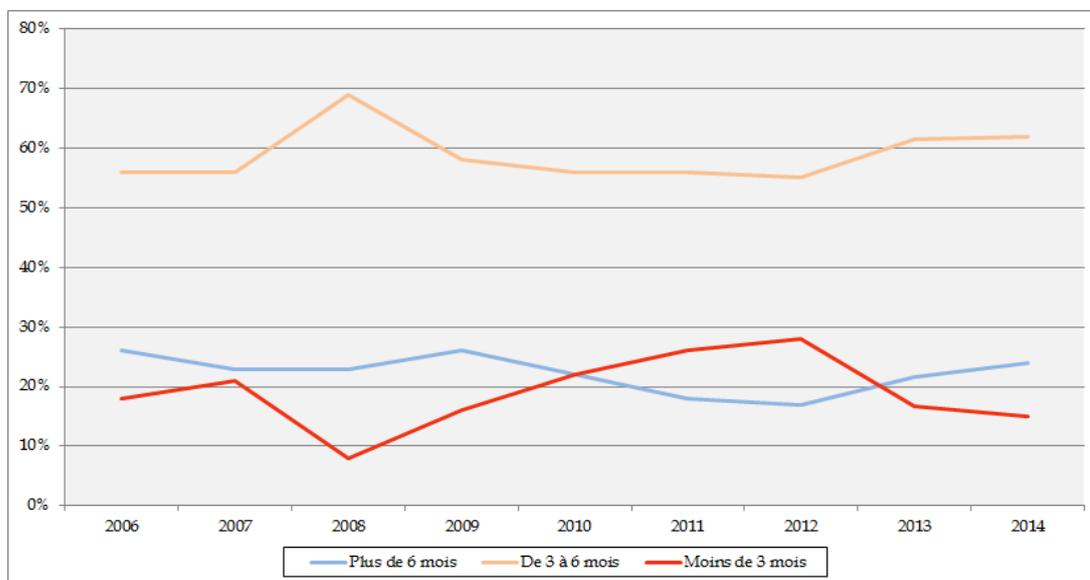
⁵³ Hors cas des gendarmes logés par nécessité absolue de service.

3.2.1.2 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, supérieur depuis plusieurs années à 50 %, dépasse depuis 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 15 % en 2014. Sur cette même période, la proportion des mutations avec un préavis de plus de six mois s'accroît, passant de 17 à 24 %.

Graphique 27 - Durée des préavis de mutation pour l'ensemble des militaires mutés hors métropole (2006 à 2014)



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

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

Lecture : en 2014, la durée du préavis de mutation a été inférieure à 3 mois pour 15 % des militaires mutés hors métropole.

Tableau 47 - Évolution de la proportion des préavis de moins de trois mois pour les militaires mutés avec changement de résidence hors métropole (2006 et 2014)

	2006 ⁽¹⁾	2007 ⁽²⁾	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
De 2 à 3 mois	15 %	10 %	5 %	13 %	12 %	16 %	13 %	9 %	8 %
De 1 à 2 mois	5 %	7 %	2 %	3 %	6 %	5 %	5 %	4 %	3 %
Moins d'1 mois	0,7 %	4 %	1 %	0 %	4 %	5 %	9 %	4 %	4 %

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

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

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

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

Lecture : en 2014, 4 % des mutations hors métropole étaient prononcées avec un préavis de moins d'un mois.

3.2.2 Analyse selon les armées et services en 2013 et 2014

3.2.2.1 En métropole

Pour la troisième 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 2014, 14 % des mutations avec changement de résidence ont été prononcées avec ce préavis contre 13 % en 2013 et 16 % en 2012. En revanche, la proportion des mutations

avec un préavis inférieur à trois mois a atteint 41 % en 2014 alors qu'elle n'était que de 25 % en 2009 (contre 44 % en 2013 et 37 % en 2012).

En 2014, la marine nationale a prononcé seulement 10 % des mutations avec changement de résidence avec un préavis supérieur à six mois, contre 56 % en 2013 et 57 % en 2012. Pour la première fois depuis une dizaine d'années, la durée moyenne des préavis de mutation dans la marine a diminué. Ils sont désormais majoritairement prononcés (67 %) entre 3 et 6 mois.

Pour la deuxième année consécutive, l'armée de l'air prononce 39 % de ses mutations avec changement de résidence avec un préavis de moins de 3 mois. Le taux de mutations prononcées avec un préavis de plus de 6 mois passe de 37 % en 2013 à 34 % en 2014.

Après une augmentation du taux des préavis de mutation d'une durée inférieure à trois mois entre 2011 (27 %) et 2013 (39 % en 2012 et 2013) au sein du service de santé des armées, cette tendance s'inverse en 2014 (14 %). Corrélativement, la part des préavis de plus de six mois augmente significativement (6 % en 2013 et 47 % en 2014).

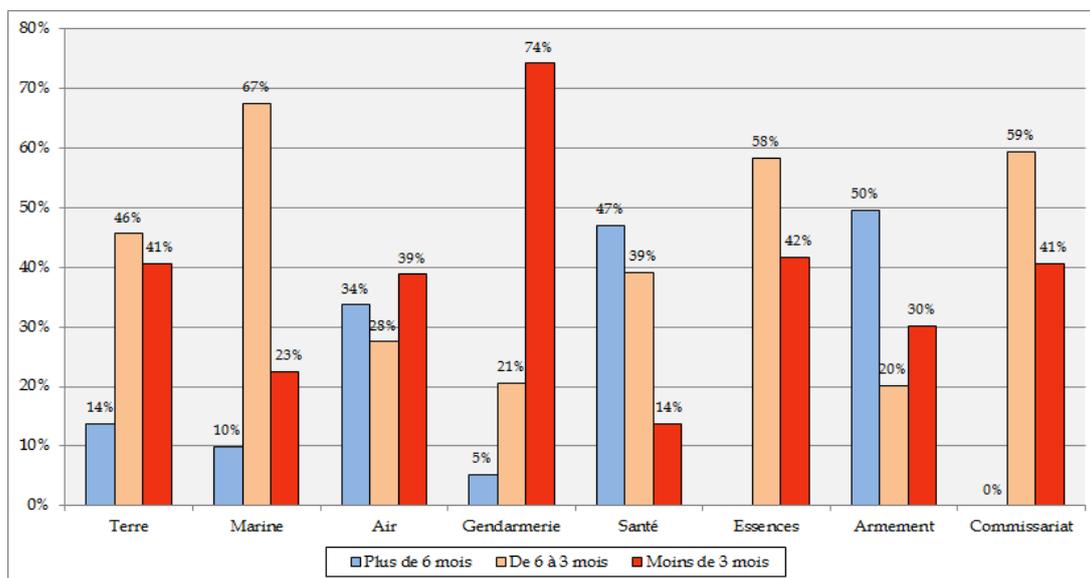
Au sein du service des essences des armées, la proportion de préavis de moins de 3 mois s'accroît. Elle était de 29 % en 2012, 35 % en 2013 et 42 % en 2014.

En 2013, au sein de la direction générale de l'armement, les mutations avec changement de résidence étaient majoritairement prononcées avec un préavis inférieur à 3 mois (60 %). En 2014, les mutations sont désormais prononcées avec un préavis supérieur à 6 mois (50 % contre 3 % en 2013).

Concernant le service du commissariat des armées, les mutations avec changement de résidence sont majoritairement (59 %) prononcées avec un préavis compris entre 3 et 6 mois. La part des mutations avec un préavis de moins de 3 mois a augmenté, passant de 34 % (2013) à 41 % (2014).

Enfin, 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 absolue de service. Le Haut Comité souligne que le taux de mutations prononcées avec un préavis de moins de trois mois est passé de 84 % en 2013 à 74 % en 2014.

Graphique 28 - Durée des préavis de mutation pour les militaires mutés en 2014 à l'intérieur de la métropole (analyse par armée et service)



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

Champ : tous militaires sauf volontaires de la gendarmerie.

3.2.2.2 *Hors métropole*

Dans l'armée de terre et la marine, les mutations hors métropole dont la durée du préavis est inférieure à 3 mois ont légèrement augmenté en 2014 par rapport à 2013. Les taux s'établissent respectivement à 22 % et 7 % alors qu'ils étaient de 18 et 3 % en 2013.

Dans la marine, 40 % des mutations hors métropole sont réalisées avec un préavis de plus de 6 mois contre 73 % en 2013.

Dans l'armée de l'air, le service de santé des armées et le service du commissariat des armées, la durée du préavis des mutations hors métropole est majoritairement comprise entre 3 et 6 mois (respectivement 89 %, 73 % et 83 % en 2014 contre 67 %, 50 % et 57 % en 2013). La part des mutations prononcées avec un préavis de moins de trois mois diminue sensiblement (- 11 points dans l'armée de l'air, - 33 points au SSA et - 26 points au SCA) entre 2013 et 2014.

Au sein du service des essences des armées, la totalité des préavis ont une durée supérieure à 6 mois.

Au sein de la DGA, 89 % des préavis ont une durée supérieure à 6 mois.

Dans la gendarmerie, le taux de mutations hors métropole prononcées avec un préavis de moins de 3 mois, bien qu'en diminution, reste important (45 % en 2014 contre 59 % en 2013).

3.2.3 *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.

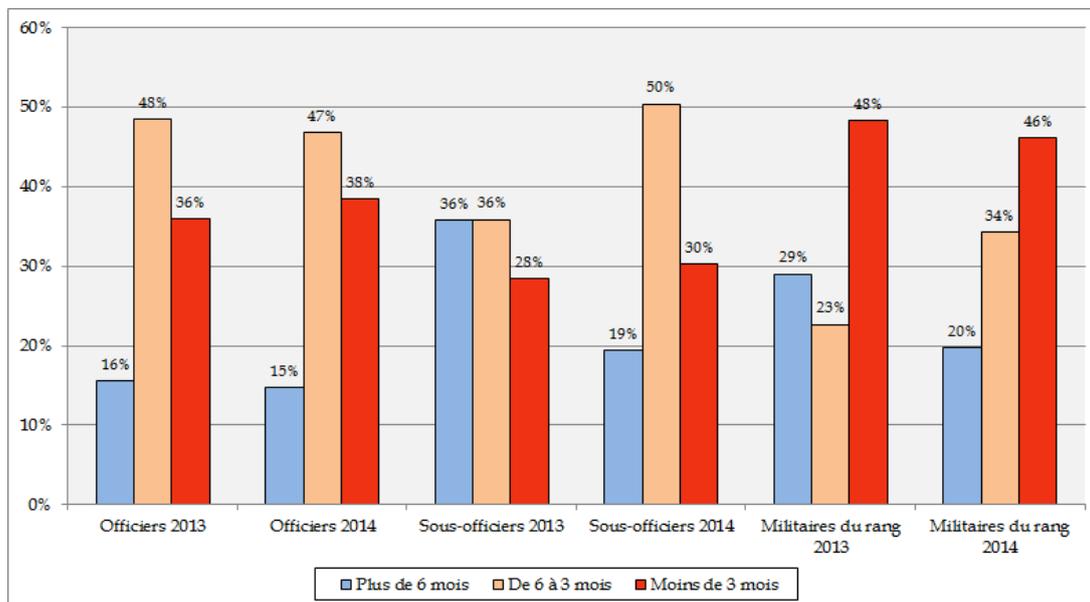
Dans les armées

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 2014 (20 %) qu'en 2013 (29 %). Parallèlement, la part des mutations avec un préavis de moins de trois mois s'améliore peu, passant de 48 % en 2013 à 46 % en 2014. Elle reste très élevée.

Pour les sous-officiers des trois armées, la situation s'est légèrement dégradée. La part des mutations avec changement de résidence prononcées avec un préavis supérieur à six mois passe sous la barre des 20 % (19 % en 2014 contre 36 % en 2013). La part des mutations avec un préavis inférieur à trois mois augmente légèrement, passant de 28 % en 2013 à 30 % en 2014, tandis que celle avec un préavis compris entre 3 et 6 mois augmente sensiblement, passant de 36 % (2013) à 50 % (2014).

La situation des officiers est quasiment identique à celle observée en 2013. La part des mutations avec changement de résidence dont le préavis est supérieur à six mois reste stable, autour de 15 %, tout comme celle des mutations avec un préavis inférieur à trois mois (38 % en 2014, 36 % en 2013).

Graphique 29 - Durée des préavis de mutation pour les militaires mutés en 2013 et 2014 à l'intérieur de la métropole (analyse par catégorie hiérarchique)



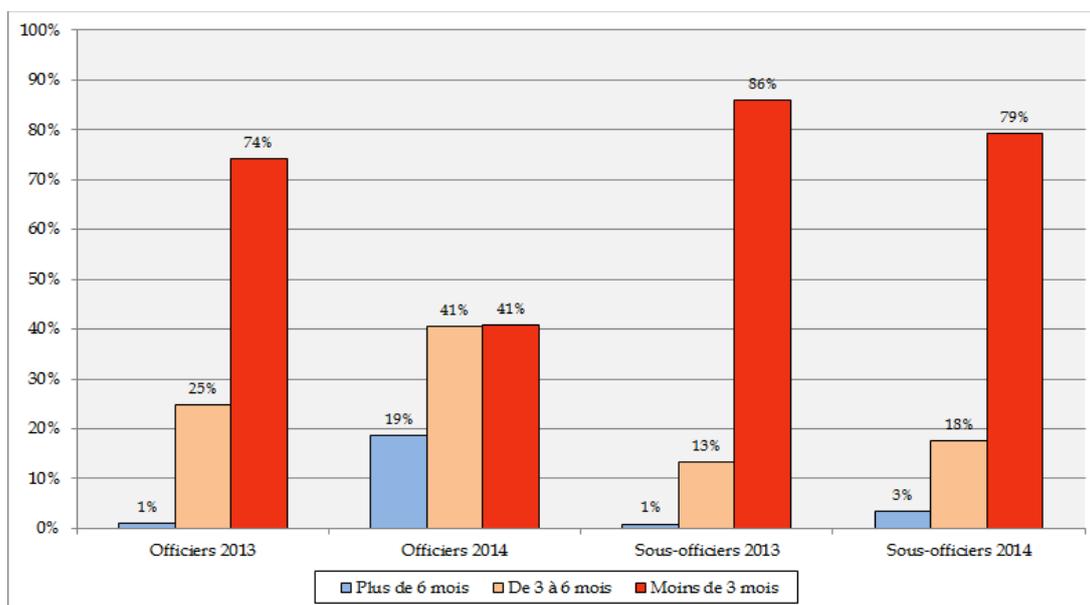
Source : réponses à un questionnaire adressé aux armées par le Haut Comité.

Champ : terre, marine, air.

Dans la gendarmerie

Dans la gendarmerie, la durée des préavis de mutation avec changement de résidence des militaires augmente entre 2013 et 2014. Pour les officiers, la part de ces mutations sur préavis supérieur à six mois constitue 19 % de l'ensemble, contre 1 % en 2013 ; celle des mutations sur préavis inférieur à trois mois représente 41 % de l'ensemble, contre 74 % en 2013. En 2014, 79 % des sous-officiers de la gendarmerie ont été mutés avec changement de résidence avec un préavis inférieur à trois mois contre 86 % en 2013.

Graphique 30 - Durée des préavis de mutation pour les officiers et sous-officiers de la gendarmerie mutés en 2013 et 2014 à l'intérieur de la métropole



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

Champ : officiers et sous-officiers de la gendarmerie (tous statuts).

3.3 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 en 2014 comptabilisent sur la durée de leur carrière majoritairement moins de trois mutations avec changement de résidence (ACR). Ce même constat avait été fait en 2011. La comparaison des situations des années 2011 et 2014 permet d'observer un sensible ralentissement du nombre de mutations avec changement de résidence.

Tableau 48 – Évolution du taux de militaires en activité au 31 décembre 2011 et 31 décembre 2014 selon le nombre de mutations ACR

	Officiers		Sous-officiers		Militaires du rang		Ensemble	
	2011	2014	2011	2014	2011	2014	2011	2014
Moins de 3 mutations ACR	24 %	29 %	43 %	56 %	95 %	96 %	60 %	65 %
3 mutations ACR	11 %	11 %	20 %	18 %	3 %	2 %	13 %	12 %
4 mutations ACR	11 %	11 %	16 %	12 %	1 %	1 %	10 %	8 %
5 mutations ACR	11 %	11 %	10 %	7 %	0 %	0 %	7 %	5 %
6 mutations ACR	10 %	10 %	6 %	4 %	0 %	0 %	4 %	3 %
7 mutations ACR	10 %	8 %	3 %	2 %	0 %	0 %	3 %	2 %
8 mutations ACR	8 %	6 %	1 %	1 %	0 %	0 %	2 %	1 %
9 mutations ACR	6 %	5 %	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %
10 mutations ACR et plus	9 %	8 %	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %

Source : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées 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 des réalités plus nuancées, selon la catégorie hiérarchique.

En effet, 20 % des officiers mutés en 2014 ont moins de 14 mois de présence dans leur ancienne unité (19 % en 2012 et 2013) ; ils étaient 27 % dans ce cas en 2011. Environ le tiers des officiers mutés en 2014 (31 %), 2013 (34 %) et 2012 (31 %) ont entre trois et cinq ans de présence dans leur ancienne unité.

27 % des sous-officiers mutés en 2014 ont entre trois et cinq ans de présence dans leur ancienne affectation (24 % en 2012 et 2013) et 17 % ont plus de sept ans de présence en 2014 (18 % en 2013 et contre 21 % en 2012). Les sous-officiers mutés en 2014 après moins de 14 mois de présence constituent 13 % des sous-officiers mutés avec changement de résidence (19 % en 2013 et 15 % en 2012).

25 % des militaires du rang mutés en 2014 ont moins de 14 mois de présence. Ils étaient 46 % en 2013 et 30 % en 2012 à être dans ce cas.

3.4 CÉLIBAT GÉOGRAPHIQUE⁵⁴

Les raisons qui conduisent 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.

⁵⁴ Le célibat géographique correspond à la situation du personnel marié, pacsé ou en concubinage notoire, dont le conjoint réside à une distance du lieu de travail ne permettant pas au militaire de le rejoindre chaque soir lorsque l'intéressé n'est pas retenu pour des raisons professionnelles et que cette situation dure ou est appelée à durer plus de six mois.

Compte tenu de la diversité des 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. Cependant, toutes s'accordent à dire que le nombre de militaires concernés augmente.

Les forces armées ne disposent d'aucun moyen de comptabiliser précisément le nombre de célibataires géographiques. Les chiffres disponibles sont issus d'enquêtes annuelles internes dont le périmètre n'est pas identique. Les chiffres présentés dans le tableau ci-dessous ne représentent qu'une image approximative de la réalité.

Tableau 49 - Taux de célibat géographique selon la force armée

Terre	Marine	Air	Gendarmerie	Essences	Armement
15,1 %	10,8 %	5,0 %	19,5 %	4,6 %	6,3 %

Source : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité. Ces taux sont issus d'enquêtes internes à chaque force armée et sont basés sur les déclarations d'un échantillon représentatif de militaires.

Champ : tous militaires.

Le célibat géographique, par son impact d'une part sur la vie personnelle et professionnelle des militaires et de leur famille et d'autre part sur l'équilibre financier des ménages concernés⁵⁵, est une des caractéristiques actuelle de la condition militaire. Le Haut Comité recommande que soit mis en place un outil de mesure du taux de célibataires géographiques afin de mieux en appréhender l'ampleur.

4 CONCERTATION ET DIALOGUE INTERNE

La concertation et le dialogue interne s'organisent autour du conseil supérieur de la fonction militaire, des conseils de la fonction militaire (CFM), des représentants de catégorie et des instances locales de participation.

Si le Livre blanc de 2013 affirmait la nécessité de donner une nouvelle impulsion à cette organisation et de développer le rôle de la concertation, les évolutions les plus marquantes sont consécutives à deux arrêts de la Cour européenne des droits de l'Homme du 2 octobre 2014 remettant en question l'interdiction faite aux militaires de créer et d'adhérer à des groupements à caractère professionnel.

La loi actualisant la programmation militaire pour les années 2014-2019, publiée en juillet 2015, ouvre en effet aux militaires la possibilité de créer et d'adhérer à des associations professionnelles nationales de militaires.

4.1 CONSEILS DE LA FONCTION MILITAIRE

La loi de juillet 2015 donne la possibilité au CSFM de se faire entendre par le HCECM. Celui-ci apportera la plus grande attention aux observations et aux informations que la représentation du CSFM portera à sa connaissance. Il en rendra compte dans son rapport annuel.

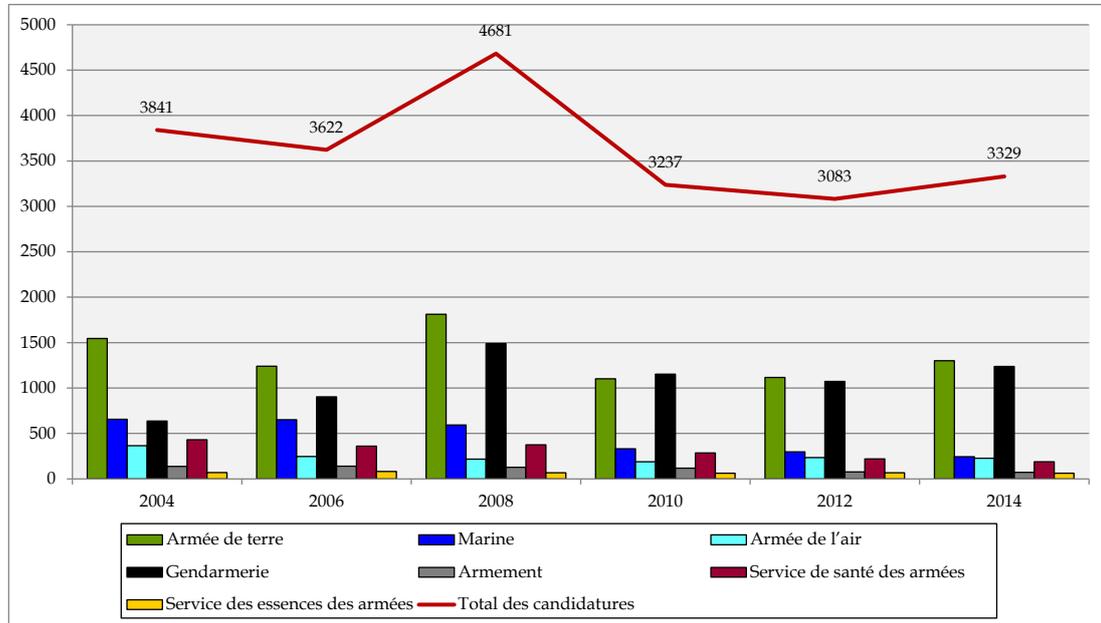
L'étude de l'évolution du nombre de militaires de tous grades faisant acte de volontariat pour être membre, par voie de tirage au sort, des conseils de la fonction militaire permet de tirer quelques conclusions sur l'intérêt porté par les militaires au dialogue interne.

Entre 2004 et 2014 et à l'exception du pic de 2008, le Haut Comité observe une baisse globale du nombre de ces candidatures d'environ 13 %, comparable à la baisse des effectifs sur la même période. Ce constat est toutefois à nuancer en fonction de chaque force armée. Dans le cas de la gendarmerie, les candidatures ont augmenté de 38,8 % sur la période alors que dans les armées,

⁵⁵ HCECM, « Revue annuelle de la condition militaire 2014 », novembre 2014, p. 106 à 110.

les candidatures ont chuté à raison de 15,8 % dans l'armée de terre, 26,7 % dans la marine et 8,9 % dans l'armée de l'air⁵⁶.

Graphique 31 – Évolution du nombre de candidatures lors du renouvellement des conseils de la fonction militaire, par forces armée, entre 2004 et 2014



Source : CFM.

Champ : candidatures des officiers, sous-officiers et officiers marins et militaires du rang.

L'augmentation de l'intérêt des gendarmes pour la concertation s'explique en partie par un renouveau du dispositif local de représentation et de participation, à compter de la fin de l'année 2010. En l'espace de quelques mois, 2 000 gendarmes officiers et sous-officiers ont été élus pour exercer un mandat de représentation locale. En 2014, le mode de désignation des membres du CFM gendarmerie s'est effectué par tirage au sort parmi ces gendarmes élus et exerçant un mandat de représentation locale.

Dans les armées, directions et services, si les militaires renouvellent leur attachement au principe de concertation et de représentation, la disponibilité des militaires appartenant aux forces opérationnelles peut parfois représenter un frein à leur engagement dans les instances de concertation.

4.2 ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES NATIONALES DE MILITAIRES (APNM)

La loi de juillet 2015 a reconnu aux militaires le droit de créer et d'adhérer à des associations professionnelles nationales. Les conditions de représentativité⁵⁷ sont les suivantes :

- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale d'un an ;
- une influence significative mesurée en fonction de l'effectif des adhérents, des cotisations perçues et de la diversité des groupes de grades.

Seules les APNM reconnues représentatives d'au moins trois forces armées et de deux formations rattachées pourront siéger au CSFM.

Les associations représentatives seront appelées à s'exprimer chaque année devant le Haut Comité et pourront demander à être entendues pour toute question générale intéressant la condition militaire.

⁵⁶ Entre 2004 et 2014, les effectifs de la gendarmerie ont diminué de 3,0 %, ceux de l'armée de terre de 17,0 %, de la marine 17,3 % et de l'armée de l'air 28,1 %.

⁵⁷ Articles L.4126-8 et L.4126-9 du code de la défense.

Le Haut Comité sera attentif aux conditions de mise en place de ces nouvelles dispositions.

Il importera de veiller à la vitalité du dialogue interne.

5 DÉPARTS DU SERVICE ACTIF

Du point de vue des effectifs, l'année 2014 s'inscrit dans une trajectoire de déflations importantes décidées à la suite des Livres blancs de 2008 et de 2013 et précisées par les lois de programmation militaire pour les périodes 2009-2014 et 2014-2019. La réduction des déflations décidée par la loi d'actualisation de la programmation militaire adoptée à l'été 2015 sera perceptible dès cette année.

Tableau 50 - Évolution des réductions d'effectifs militaires sur la période 2014-2019 (en ETP)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Trajectoire des réductions d'effectifs	- 7 881	- 7 500	- 7 397	- 7 397	- 3 500	0	- 33 675
Actualisation	-	0	+ 2 300	- 2 600	- 2 800	- 3 818	- 6 918

Sources : LPM 2014-2019 et loi d'actualisation de la LPM 2015-2019.

Le Haut Comité s'est exprimé dans son 8^e rapport sur *l'administration des militaires* sur les conséquences possibles des déflations d'effectifs dans le domaine du soutien. Dans son 9^e rapport sur *les perspectives de la condition militaire*, il a en outre souligné les effets induits par les déflations sur le rythme des activités militaires (augmentation des services de garde, OPEX, OPINT).

Dans ce chapitre, le Haut Comité s'attache à observer, d'une part, la physionomie de la population des militaires ayant quitté le service actif en 2014, d'autre part, certains aspects de leurs transitions professionnelles, au travers notamment de la validation des acquis de l'expérience et des résultats de la politique d'accompagnement mise en place par l'agence de reconversion de la défense (ARD) et son réseau Défense mobilité.

Une attention particulière sera portée aux militaires du rang, population la plus précaire et la moins qualifiée par comparaison aux officiers et aux sous-officiers, ainsi qu'aux officiers, particulièrement visés par les déflations. L'année 2014 est d'ailleurs marquée par la création d'une mission reconversion des officiers (MRO) au sein de l'ARD.

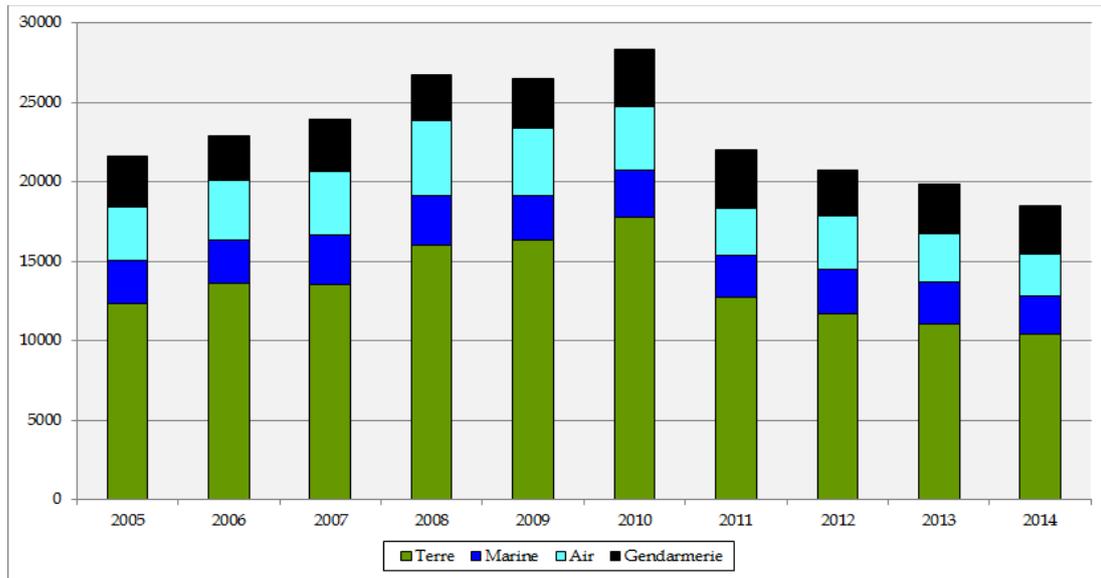
5.1 DÉPARTS EN 2014

La réduction des effectifs est mise en œuvre dans le cadre d'une manœuvre des ressources humaines qui se caractérise, notamment, par un dépyramidage des grades - ceux des officiers - et le recours à plusieurs mesures d'incitation au départ.

Dans un même temps, des militaires du rang doivent être attirés et fidélisés et d'autres accompagnés vers un nouvel emploi au terme de leurs contrats.

Alors que le marché de l'emploi - public et privé - reste sous tension, l'ARD, désignée par le ministre de la défense responsable du « projet reconversion », a pour mission de traduire concrètement les objectifs ministériels en matière de transition professionnelle.

La diminution du nombre de départs de militaires observée depuis 2011 se confirme.

Graphique 32 - Évolution des départs réels de militaires de 2005 à 2014 (hors volontaires)

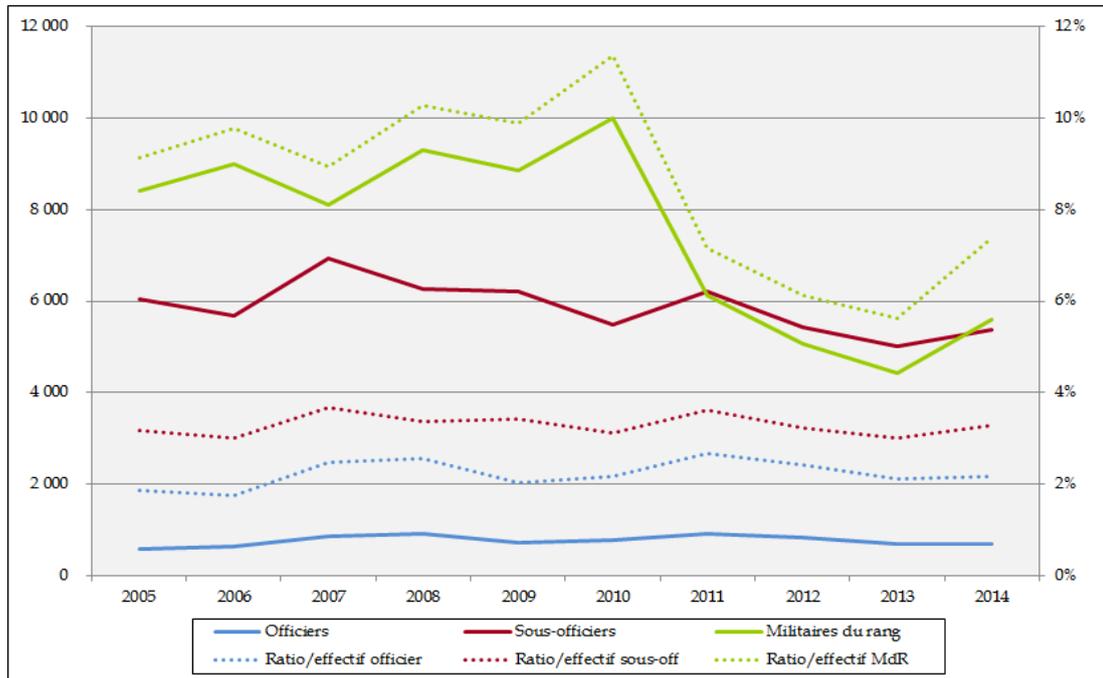
Sources : ministère de la défense – Bilan social, éditions 2005 à 2014 ; réponses à un questionnaire adressé à la gendarmerie par le Haut Comité.

5.1.1 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).

Entre 2010 et 2014, le nombre de départs spontanés (qui ne comprend pas les départs aidés), hors volontaires, a diminué de près de 30 %. Mais si les départs spontanés d'officiers et de sous-officiers restent relativement stables sur cette période, ceux des militaires du rang passent de 9 985 militaires (2010) à 4 427 (2013). On en compte 5 605 en 2014.

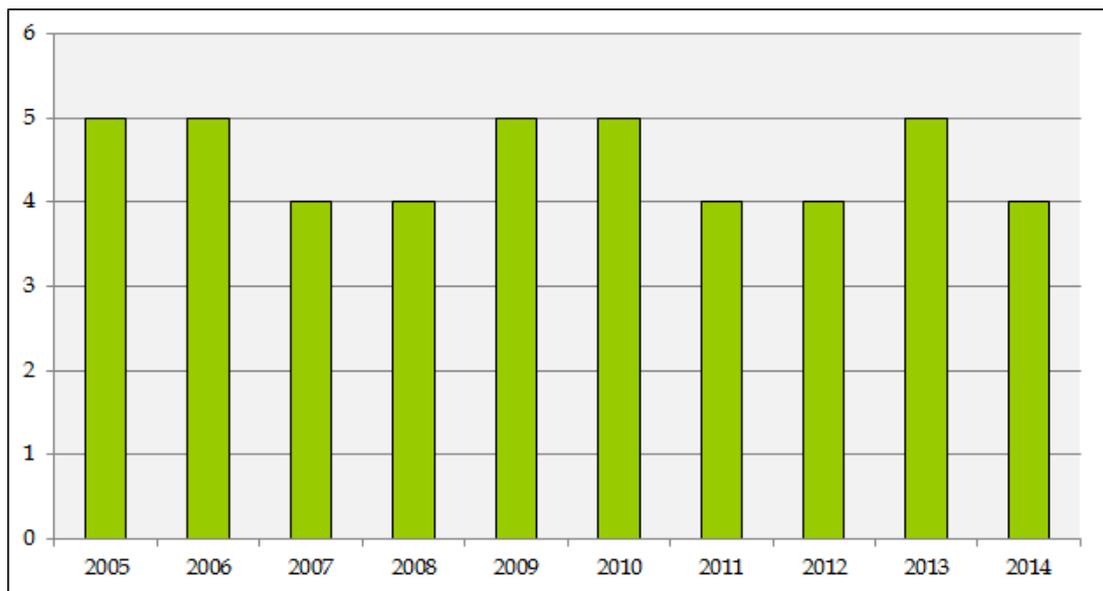
Graphique 33 - Évolution des départs spontanés de militaires de 2005 à 2014



Sources : ministère de la défense/SDEP, historique des départs de militaires de 2005 à 2014 ; réponses à un questionnaire adressé à la gendarmerie par le Haut Comité.

Au sein de l’armée de terre, dont les effectifs de militaires du rang sont les plus importants, la durée moyenne de service recherchée est de 8 années. Le graphique ci-dessous montre que le choix de partir est généralement opéré au terme du premier contrat, dont la durée moyenne est de 5 ans, voire avant.

Graphique 34 - Ancienneté moyenne de service au départ pour les militaires du rang de l’armée de terre (départs spontanés)



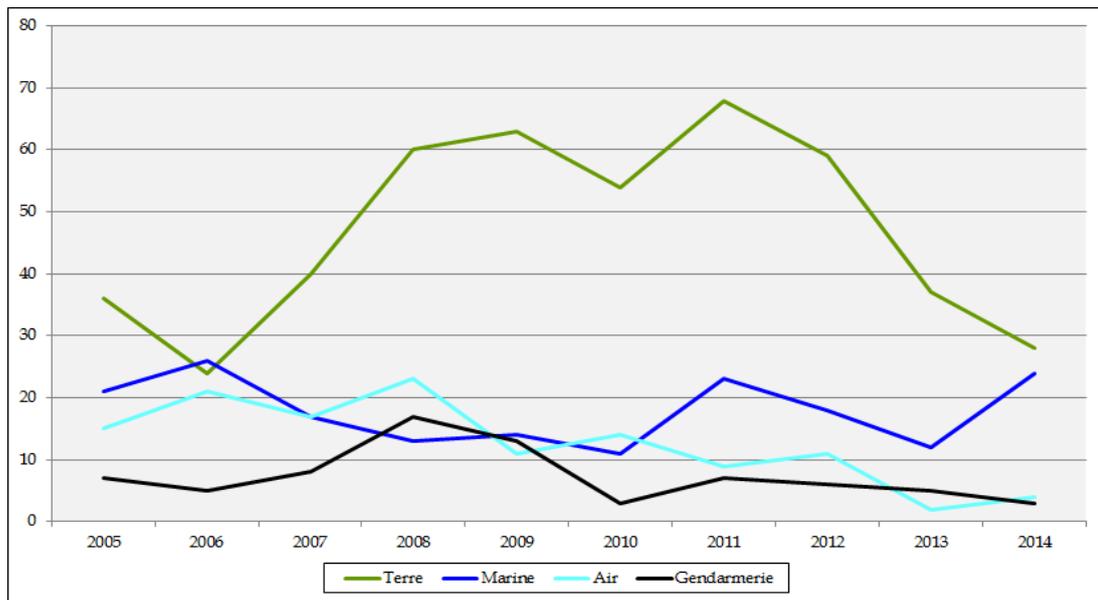
Source : DRH-MD, SDEP - Fichiers des départs du personnel militaire.
 Champ : militaires du rang de l’armée de terre hors volontaires – Départs spontanés.

5.1.2 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 appelés à effectuer, dans les armées et la gendarmerie, une carrière longue et qui partent avant 25 ans de service.

L'année 2014 est marquée par la poursuite de la diminution du nombre de ces départs dans l'armée de terre et par leur augmentation dans la marine principalement, mais aussi dans l'armée de l'air, deux armées pour lesquelles les métiers exercés sont plus facilement transposables dans le secteur civil. Dans la gendarmerie, le nombre de ces départs reste faible.

Graphique 35 - Évolution des départs précoces d'officiers de carrière de recrutement direct par armée



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

Champ : officiers de carrière de recrutement direct - terre, marine, air, gendarmerie.

5.1.3 Départs aidés

L'atteinte des objectifs de déflation pour les officiers et les sous-officiers doit être facilitée par la mise en œuvre des quatre dispositifs de départs aidés prévus par la loi de programmation militaire 2014-2019 : le pécule modulable d'incitation au départ (PMID), la pension afférente au grade supérieur (PAGS), la disponibilité rénovée et la promotion fonctionnelle⁵⁸.

En 2014, 1 251 PMID et 522 PAGS ont été accordés à des officiers et à des sous-officiers des armées et des services en fonction des politiques de gestion en vigueur au sein de leurs directions des ressources humaines respectives.

En 2014, 73 % des officiers de l'armée de terre ayant demandé le bénéfice du PMID ont obtenu satisfaction. Ils sont 70 % dans la marine et 44 % dans l'armée de l'air.

S'agissant de la PAGS, 76 % des demandes faites par des officiers ont été honorées dans l'armée de terre, contre 71 % dans l'armée de l'air et 59 % dans la marine.

Pour les sous-officiers, ces taux, aussi bien pour le PMID que pour la PAGS, sont nettement inférieurs.

⁵⁸ La promotion fonctionnelle n'entre en vigueur qu'à compter de 2015.

Les différences relevées résultent de la diversité des politiques en place, des spécialités des demandeurs et des impératifs de gestion.

Tableau 51 - Nombre de pécules demandés et accordés en 2014

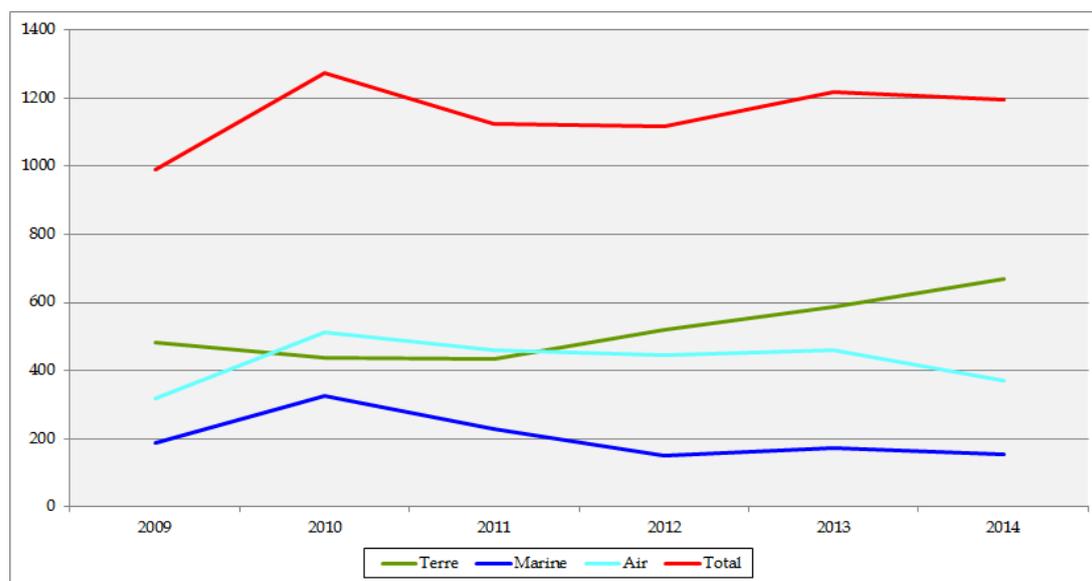
	PMID				PAGS			
	Demandés		Accordés		Demandés		Accordés	
	Off	S-off	Off	S-off	Off	S-off	Off	S-off
Terre	465	1 631	341	318	68	406	52	127
Marine	134	864	94	60	17	147	10	17
Air	256	1 943	112	256	73	355	52	214
Gendarmerie	n.c	n.c	n.c	n.c	n.c	n.c	n.c	n.c
SSA	92	5	24	4	45	0	19	0
SEA	9	21	3	1	3	11	1	1
DGA	50	-	27	-	30	-	22	-
SCA	14	-	11	-	9	-	7	-
Total	1 020	4 464	612	639	245	919	163	359

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

Champ : officiers et sous-officiers des forces armées.

Commentaire : la gendarmerie n'est pas concernée par les mesures d'incitation au départ.

Graphique 36 - Évolution du nombre de bénéficiaires du pécule d'incitation à une seconde carrière entre 2009 et 2013 et du pécule modulable d'incitation au départ en 2014



Source : réponses de la DRH-MD à un questionnaire du Haut Comité

Champ : officiers et sous-officiers des armées ayant quitté le service actif en 2014.

5.2 TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

En 2014, 13 716 militaires ont sollicité Défense mobilité, ou le dispositif propre à la gendarmerie, par le biais d'au moins un entretien diagnostique (13 941 en 2013 et 16 512 en 2012). Ce chiffre continue de baisser, en corrélation avec l'évolution du nombre de départs.

En 2014, le nombre de reclassements dans le secteur privé est en diminution tandis que celui dans le secteur public est en légère hausse.

Le taux de reclassement dans le secteur privé ou dans la fonction publique des anciens militaires de plus de 4 ans de services s'établit à 64 % en 2014 contre 68 % l'année précédente. Cette baisse

des reclassements traduit les difficultés rencontrées par nombre de militaire pour trouver un emploi sur le marché du travail.

Parallèlement, au 31 décembre 2014, les effectifs de Défense mobilité s'élevaient à 686 agents civils et militaires. Ils étaient 732 en 2013 et 783 en 2012.

5.2.1 Valorisation des compétences

La certification professionnelle acquise pendant la carrière militaire facilite la transition vers un nouvel emploi. Elle rassure d'une part le futur employeur sur les compétences et la qualification du candidat et facilite d'autre part le positionnement sur les grilles salariales définies par les conventions collectives. L'évolution du nombre de titres enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et celle du nombre de validations des acquis de l'expérience (VAE)⁵⁹ délivrées restent peu dynamiques, notamment en comparaison de la situation observée à la fin des années 2000.

5.2.1.1 Certification professionnelle

Tableau 52 - Évolution du nombre de titres de la défense inscrits au RNCP

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Niveau I⁽¹⁾	2	2	2	2	4	6
Niveau II⁽²⁾	20	8	4	6	8	10
Niveau III⁽³⁾	60	54	40	15	15	19
Niveau IV⁽⁴⁾	40	35	27	13	12	20
Niveau V⁽⁵⁾	2	4	4	7	8	8
Ensemble	124	103	80	43	47	63

⁽¹⁾ Bac+5 et plus : master, DEA, doctorat...

⁽²⁾ Bac+3, Bac+4 : licence, master 1, maîtrise...

⁽³⁾ Bac+2 : DEUG, BTS...

⁽⁴⁾ Baccalauréat.

⁽⁵⁾ CAP, BEP...

Source : ministère de la défense /DRH-MD, Bilan reconversion (éditions successives).

Champs : forces armées. Titres de la défense.

En 2014, 63 titres sont certifiés et enregistrés au RNCP, dont 33 pour la marine, 13 pour l'armée de l'air et 5 pour l'armée de terre.

5.2.1.2 Validation des acquis de l'expérience

La VAE permet d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle au vu des compétences acquises par l'expérience et, en cas de validation partielle, de bénéficier d'une évaluation complémentaire dans un délai maximal de cinq ans pour obtenir la totalité de la certification professionnelle visée.

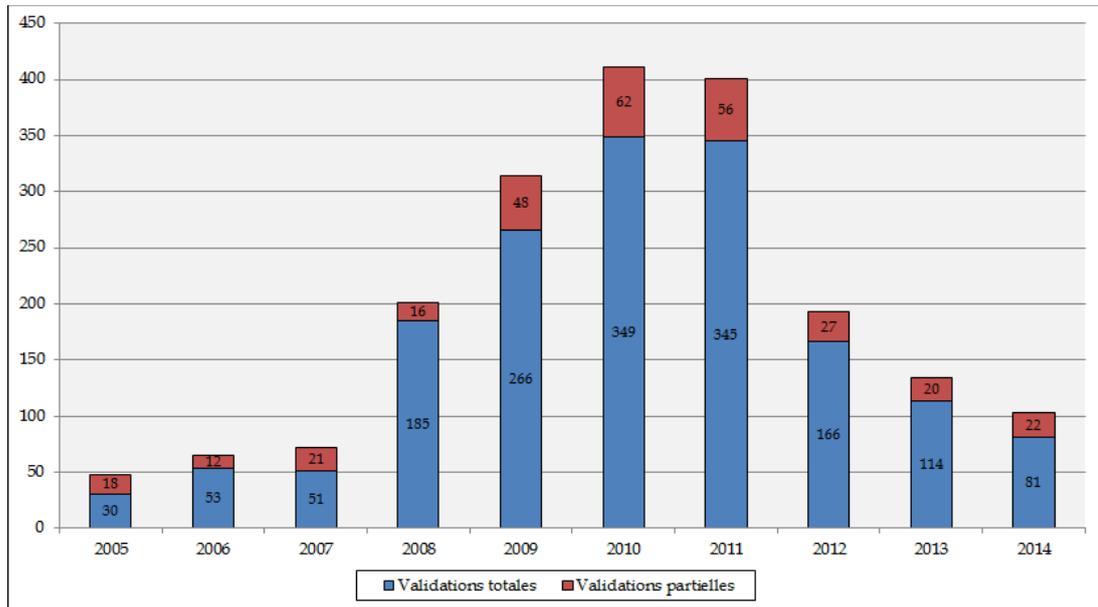
La procédure de VAE, qui est une démarche individuelle, comprend plusieurs étapes⁶⁰ souvent longues et difficiles en dépit de l'accompagnement proposé par Défense mobilité. Par ailleurs, l'issue incertaine du parcours au regard de l'investissement à fournir rend le dispositif très peu attractif.

En 2014 comme en 2013, la baisse du nombre de candidatures à une validation des acquis de l'expérience se poursuit (239 candidatures contre 250 en 2013 et 289 en 2012). Le nombre de validations, totales et partielles en 2014, suit la même tendance (103 validations contre 134 et 193 en 2013 et 2012).

⁵⁹ Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale.

⁶⁰ Information - Conseil - Orientation / Recevabilité de la candidature et élaboration du dossier / Évaluation du dossier par un jury / Validation totale, partielle ou refus de la validation.

Graphique 37 – Évolution du nombre de validations des acquis de l'expérience



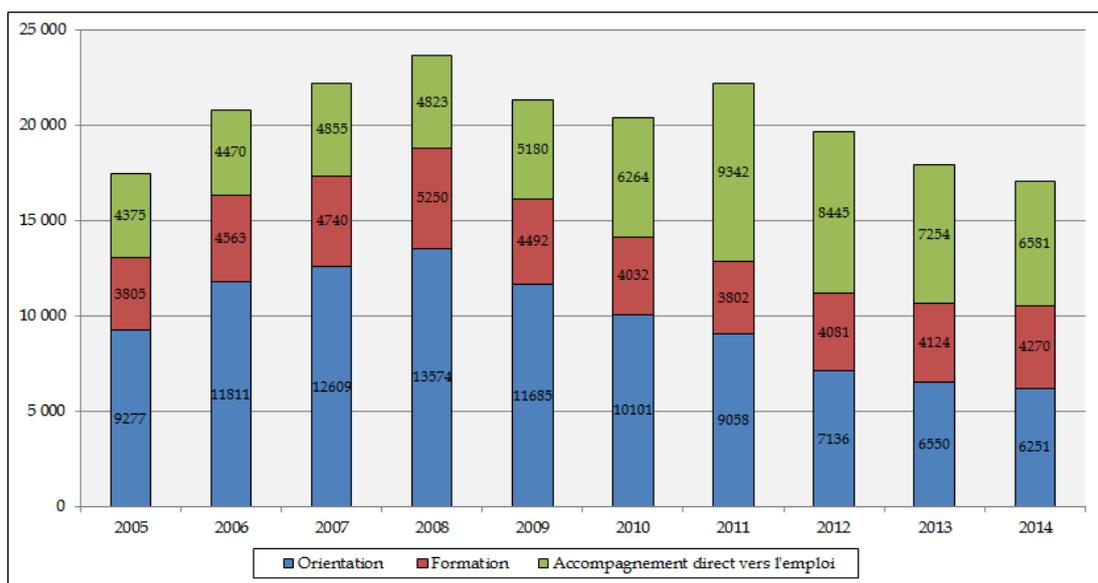
Source : ministère de la défense /DRH-MD, Bilan reconversion (éditions successives).
 Champ : personnel militaire du ministère de la défense.

5.2.2 Prestations de reconversion

Le nombre de prestations de reconversion accordées en 2014 continue de diminuer pour atteindre 17 102, soit 4,6 % de moins qu'en 2013.

Néanmoins, le nombre de prestations de formation professionnelle, qui facilitent l'accès à l'emploi des moins qualifiés, augmente, passant de 4 124 en 2013 à 4 270 en 2014.

Graphique 38 - Évolution des prestations de reconversion



Source : ministère de la défense /DRH-MD, Bilan reconversion (éditions successives).
 Champ : forces armées.

5.2.3 Congés de reconversion

En 2014, le nombre de congés de reconversion accordés par les directions des ressources humaines des forces armées baisse de 6,6 % par rapport à 2013, pour s'établir à 3 756.

La durée moyenne des congés de reconversion passe, entre 2012 et 2014, de 134 à 82 jours ouvrés ; cette durée est harmonisée entre les trois armées.

Tableau 53 - Nombre de congés de reconversion accordés

	Terre	Marine	Air	Gend.	DGA	SSA	SEA	SCA	Tot.
2009	2 725	590	819	406	3	44	37	-	4 624
2010	2 510	621	765	420	1	54	63	2	4 436
2011	2 129	677	667	490	0	62	64	4	4 093
2012	2 225	776	567	380	1	58	51	3	4 061
2013	2 202	768	566	344	0	68	71	1	4 020
2014	2 223	537	526	339	1	54	69	7	3 756

Source : ministère de la défense /DRH-MD, Bilan reconversion (éditions successives).

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

Le nombre de congés complémentaires de reconversion augmente de 6,2 % entre 2013 et 2014. Leur durée moyenne est de 85 jours ouvrés en 2014, contre 91 jours l'année précédente.

Tableau 54 - Nombre de congés complémentaires de reconversion accordés

	Terre	Marine	Air	Gend.	DGA	SSA	SEA	SCA	Tot.
2009	125	4	212	n.c	0	0	0	-	341
2010	118	2	57	101	1	0	0	-	279
2011	383	3	49	123	0	1	2	-	561
2012	143	1	54	121	0	0	0	0	320
2013	472	0	182	102	0	0	0	0	756
2014	535	1	158	104	0	2	1	2	803

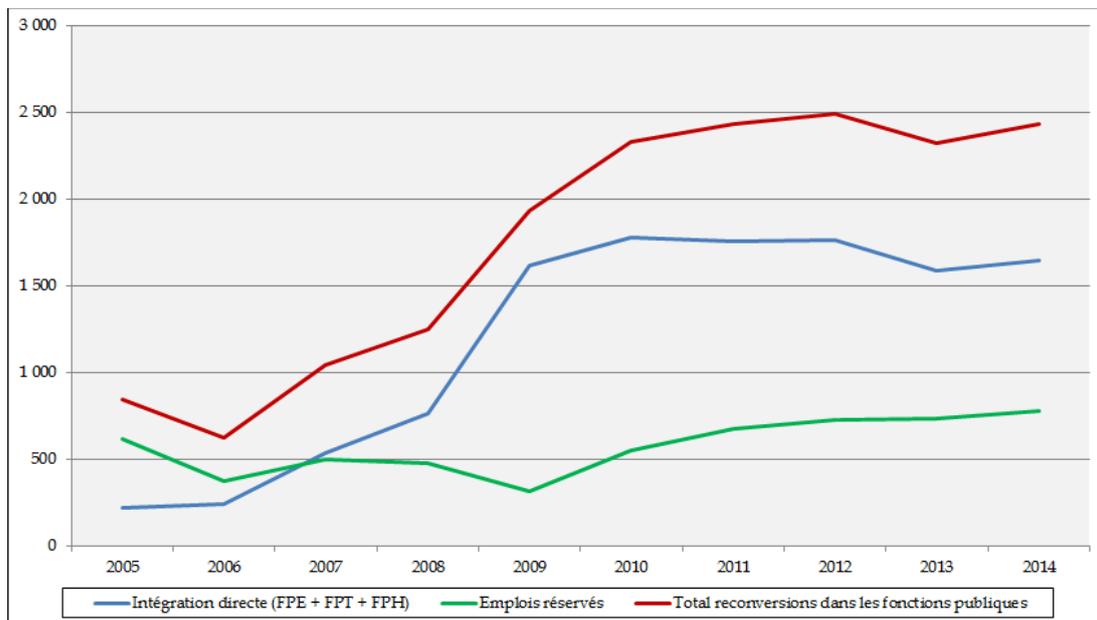
Source : ministère de la défense /DRH-MD, Bilan reconversion (éditions successives).

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

5.2.4 Accès aux fonctions publiques

En 2014, dans un contexte économique défavorable, 2 435 militaires - dont 300 appartenant à la gendarmerie nationale - ont été reclassés dans la fonction publique, soit 4,8 % de plus qu'en 2013.

4 militaires blessés en opération ont été reclassés dans la fonction publique en 2014, contre 5 en 2013.

Graphique 39 – Évolution des intégrations de militaires dans la fonction publique de 2005 à 2014

Source : ministère de la défense /DRH-MD, Bilan reconversion (éditions successives).

Champ : militaires des forces armées.

5.2.5 Reclassement dans le secteur privé

En 2014 et par rapport à 2013, le nombre de militaires reclassés dans le secteur privé et ayant recouru aux prestations de Défense mobilité et du service propre à la gendarmerie, diminue de 4,8 %, passant de 11 597 à 11 038. Le contexte économique défavorable est probablement une des explications de cette baisse.

10 militaires blessés en opération ont été reclassés dans le secteur privé en 2014.

Les trois secteurs professionnels dans lesquels les militaires se reclassent le mieux sont le transport et la logistique (30 %), les services à la personne et à la collectivité (14 %) ainsi que l'installation et la maintenance (14 %).

5.2.6 Chômage indemnisé des anciens militaires

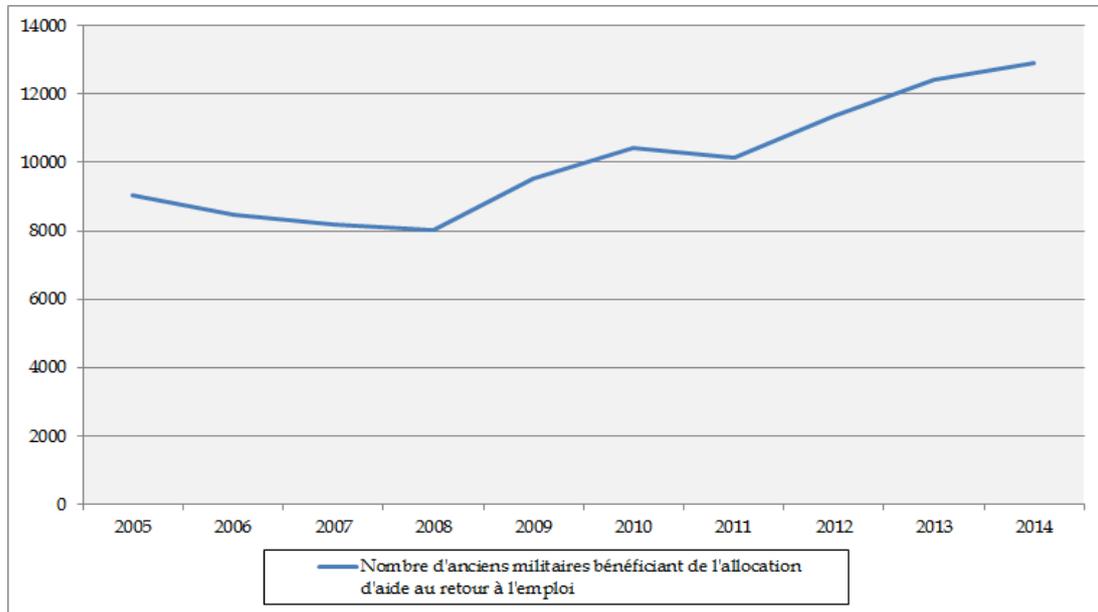
Le nombre d'anciens militaires des trois armées et de la gendarmerie indemnisés au titre du chômage continue de croître, pour atteindre 12 927 allocataires. Les anciens militaires de l'armée de terre constituent la part la plus importante (72 %) de ce contingent.

En restreignant le périmètre aux trois armées, les anciens militaires du rang représentent 80 % de la population indemnisée et les sous-officiers 18 %. Les anciens militaires ayant moins de huit années de service représentent 67 % de la population indemnisée.

En janvier 2015, 315 anciens militaires des armées indemnisés par l'assurance chômage arrivaient en fin de droit⁶¹.

⁶¹ Est en fin de droit une personne qui n'a pas trouvé de travail à la fin de la période durant laquelle elle a droit à une indemnisation par l'assurance chômage, comprise entre 4 mois et 2 ans (si elle a 50 ans ou plus).

Graphique 40 - Nombre moyen annuel d'anciens militaires (y compris de la gendarmerie) bénéficiant de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) de 2005 à 2014



Source : ministère de la défense /DRH-MD, Bilan reconversion (éditions successives).
Champ : anciens militaires au chômage, bénéficiaires de l'ARE.

En 2014, le montant des dépenses consacrées au paiement des indemnités de chômage des anciens militaires s'est élevé à 125,7 M€, soit 3,4 % d'augmentation par rapport à 2013.

6 RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les risques psychosociaux recouvrent les suicides, les conduites addictives et le risque de violences au travail.

L'étude des résultats relatifs aux suicides confirme que la valeur du taux de suicide au sein des forces armées est identique, dans l'ensemble, à celle mesurée dans le milieu civil.

S'agissant des violences en service, 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.

Le cas particulier des militaires de la gendarmerie, au contact quotidien de situations difficiles, doit également être souligné.

6.1 SUIVI DES SUICIDES

Selon les données épidémiologiques rassemblées par le service de santé des armées⁶², 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 sa 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.

⁶² « Résultats de la surveillance épidémiologique 2002-2012 » - Rapport n° 141/CESPA/SAINT MANDÉ du 25 avril 2013. Ce rapport n'a pas été actualisé en 2014.

Pour les années 2013 et 2014, les données transmises par le service de santé des armées montrent que les suicides continuent à représenter environ 30 % des décès de militaires (31,1 % en 2013 et 27,5 % en 2014). En revanche, le taux de suicide pour 100 000 militaires diminue sensiblement, passant de 17,8 en 2013 à 14,7 en 2014.

Tableau 55 - Taux de suicide parmi les décès de militaires (en %)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Nombre total de décès	388	406	331	346	329	314	295	328	291	295	237	n.c	n.c
Taux de suicide	17,0	18,7	19,3	24,9	20,4	22,0	19,3	21,0	22,7	26,1	30,0	31,1	27,5

Source : service de santé des armées.

Champ : suicides déclarés en service et suicides hors service.

Tableau 56 - Nombre de suicides et taux de suicide pour les militaires⁽¹⁾

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Nombre de suicides	64	86	67	69	57	69	66	77	71	59	54
Taux de suicide pour 100 000 militaires	18,7	24,8	19,2	20,0	16,6	20,3	19,0	23,4	21,8	17,8	14,7

⁽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, forces armées.

Le taux de suicide dans la population française est estimé, selon les auteurs, entre 18 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. Pour autant, le taux de suicide chez les militaires n'est pas très différent de celui observé au sein de la population civile, étant entendu que cette comparaison doit être relativisée par la structure d'âge.

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.

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 psychologique⁶³ avant de passer à l'acte et un sur neuf (11,8 %) avait déjà commis une tentative de suicide.

⁶³ Difficultés affectives (67,7 %) ou socio-familiales (62,5 %), difficultés d'adaptation en milieu militaire (18,2 %).

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'absences du service.

Les violences à caractère sexuel

Précisions méthodologiques :

Les données présentées dans ce chapitre sont issues de deux sources différentes.

D'une part, l'analyse par les forces armées des procédures de compte rendu « ÉVÉNEMENT GRAVE⁶⁴ » entre 2011 et 2014.

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.

D'autre part, les indicateurs mis en place à compter du mois d'avril 2014 par la cellule THÉMIS au sein du contrôle général des armées « contribuent à la mise au jour des cas de harcèlement, discriminations et violences d'ordre sexuel, ou à connotation sexiste ou liées à l'orientation sexuelle, commis soit en service, soit à l'occasion de l'exécution du service »⁶⁵. Le harcèlement moral en service ne relève pas de son champ de compétence. Cette cellule ne concerne que le personnel du ministère de la défense.

Le Haut Comité, faisant suite à son 7^e rapport sur les femmes dans les forces armées, s'est notamment attaché à analyser les violences faites aux femmes.

Les violences retenues par le Haut Comité sont constituées par les différentes formes de harcèlement, les agressions à caractère sexuel et les viols.

En 2014, 98 cas de violences sont recensés au sein des forces armées. Dans 74 de ces cas, une ou plusieurs des victimes présumées sont des femmes.

Sur cette période, on dénombre 108 victimes présumées, dont 85 femmes. Sur ces 85 femmes, 15 sont des officiers, 21 sont des sous-officiers et 49 des militaires du rang ou des volontaires.

Tableau 57 - Nombre d'« ÉVÉNEMENT GRAVE » concernant des faits de violences aux militaires femmes et hommes en 2014

	Cas de violences présumées à l'encontre des militaires femmes et hommes	dont cas de violences présumées à l'encontre des militaires femmes
Harcèlement moral	52	29
Harcèlement sexuel	32	31
Agression sexuelle	11	11
Viol	3	3
Ensemble	98	74

Source : réponses des forces 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 des forces armées.

⁶⁴ 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.

⁶⁵ Note n° 15-00046-DEF/DEF/CGA du 16 janvier 2015 relative aux modalités d'intervention de la cellule Thémis.

Entre sa création en avril 2014 et le 31 décembre de la même année, la cellule THÉMIS a été contactée 212 fois soit par intranet (33 %), soit par téléphone (51 %) soit par d'autres moyens (Internet 10 %, lettre 3 % et bordereau d'envoi 3 %).

Elle s'est saisie de 58 cas où les victimes présumées sont des militaires de l'armée de terre (50 %), de la marine (10 %), de l'armée de l'air (26 %) et autres (14 %).

Sur ces cas, 90 % concernaient des femmes.

La cellule THÉMIS dénombre 52 femmes militaires victimes présumées dont 10 % sont officiers, 42 % sous-officiers et 48 % militaires du rang.

Tableau 58 - Bilan des cas signalés à la cellule THÉMIS concernant le personnel militaire entre avril et décembre 2014

	2014 (avril-décembre)
Viol⁽¹⁾	7
Agression sexuelle	12
Harcèlement sexuel	13
Harcèlement sexiste dont discriminations	23
Violences / menaces physiques (visant une femme)	3
Ensemble	58

⁽¹⁾ d'après un rapport de 2014 du ministère des droits des femmes, en moyenne chaque année en France, 83 000 femmes âgées de 18 à 59 ans se déclarent victimes de viol. 11 % déposent plainte.

Source : cellule THÉMIS.

Champs : personnel militaire des armées et services uniquement.

Les agressions physiques et verbales à l'encontre des militaires de la gendarmerie

Les militaires de la gendarmerie, au regard des missions d'aide aux populations qui sont les leurs, sont confrontés au quotidien à des violences physiques et verbales différentes de celles rencontrées par les militaires des armées.

En 2014, 5 083 gendarmes ont été victimes d'agressions physiques et verbales en service, soit une augmentation de 8,8 % par rapport à l'année 2013.

Parmi ces cas, on distingue 2 377 agressions physiques (+ 2,5 %) et 3 788 agressions verbales dont 1 082 concomitantes à des agressions physiques (+ 12,9 %).

1 768 militaires agressés ont été blessés en 2014 contre 1 706 en 2013 soit une augmentation de 3,7 %.

Tableau 59 - Évolution du nombre de militaires de la gendarmerie blessés en service à la suite d'agressions

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
1 008	1 346	1 408	1 439	1 342	1 706	1 768

Source : Bilan social de la gendarmerie.

Le Haut Comité constate que la mise en place de la cellule THÉMIS ainsi que l'insertion au code de la défense de la notion de harcèlement libèrent la parole des victimes.

L'opération *Sentinelle* est susceptible de faire apparaître de nouvelles formes de violences en service à l'encontre du personnel militaire des armées et services, à l'instar des agressions auxquelles les gendarmes sont exposés. Le Haut Comité recommande d'apporter une grande vigilance quant à l'apparition éventuelle de ce type d'agressions et leur prise en charge médicale et juridique.

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 armées⁶⁶ 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 valide la politique de prévention et la fermeté disciplinaire du ministère de la défense à l'encontre du personnel qui présenterait des addictions à l'alcool et aux produits stupéfiants.

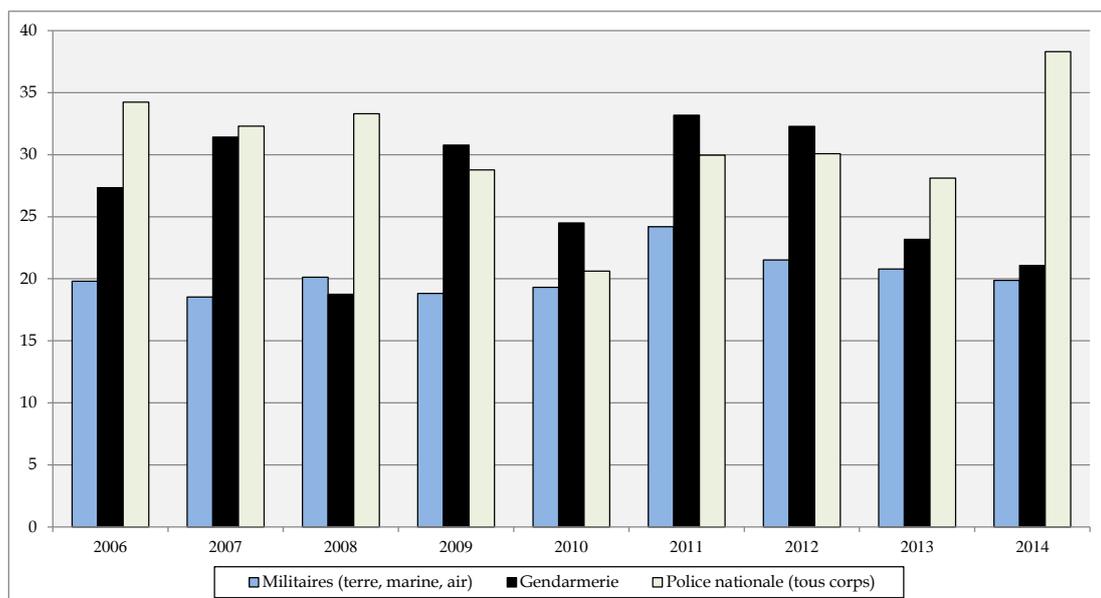
6.4 COMPARAISONS

6.4.1 Données relatives à certains agents de la société civile

6.4.1.1 Suicides

La comparaison des taux de suicide chez les militaires des armées et de la gendarmerie avec ceux des fonctionnaires de la police nationale montre que, jusqu'en 2012, le taux de suicide des militaires de la gendarmerie est élevé et proche de celui des agents de la police nationale. En 2013 et en 2014, le taux de suicide des gendarmes a baissé. Il est comparable à celui des militaires des armées.

Graphique 41 - 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 de la gendarmerie à un questionnaire du Haut Comité pour le nombre de suicides.

Champ : suicides en et hors service.

⁶⁶ « 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.

Dans l'Union européenne, le taux standardisé de suicide est de 12 pour 100 000 en 2010.

Selon une étude de l'observatoire national du suicide⁶⁷, le taux de suicide en 2011 au sein de la population française métropolitaine est de 18 pour 100 000 habitants, avec une différence marquée entre les hommes (27,7 pour 100 000) et les femmes (8,1 pour 100 000). D'après cette étude, ce phénomène est plus faible chez les jeunes (15-24 ans) que chez les personnes âgées et s'associe souvent 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 enquêtes⁶⁸ apportent des données statistiques sur ce thème.

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.

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 Sénat⁶⁹ 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* ».

6.4.2 Données relatives aux armées étrangères

6.4.2.1 Suicides

Dans l'armée britannique, le nombre de suicides est faible (3,8 pour 100 000) comparativement aux armées françaises (14,7 pour 100 000 en 2014) et allemandes (15,8 pour 100 000).

Tableau 60 - Nombre de suicides et taux de suicide dans l'armée britannique

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Suicides (en et hors service)	20	22	12	10	10	15	7	15	16	8	6
Taux de suicide pour 100 000 militaires	9,7	10,9	6,1	5,2	5,4	8,0	3,7	8,0	8,9	4,7	3,8

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.

Commentaire : 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).

⁶⁷ Observatoire national du suicide, 1^{er} rapport, novembre 2014.

⁶⁸ 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 contre les violences faites aux femmes au travail (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 ».

⁶⁹ Rapport d'information n° 610, 2011-2012, sur le projet de loi relatif au harcèlement sexuel.

Tableau 61 - Nombre de suicides et taux de suicide dans la Bundeswehr

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Suicides (en et hors service)	41	27	29	19	20	24	23	18	25	21	29
<i>dont en OPEX</i>	3	0	2	2	0	1	0	0	1	1	1
Taux de suicide pour 100 000 militaires	15,5	10,7	11,6	7,6	8,1	9,6	10,0	8,5	11,8	11,4	15,8

Source : Bundeswehr, « Tote und Verletzte seit Gründung der Bundeswehr », données disponibles sur le site www.bundeswehr.de.

Commentaire : 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).

6.4.2.2 Violences en service

Un « commissaire aux plaintes », mis en place par le ministère de la défense britannique en 2006, enregistre depuis 2008 les écarts de comportement portant atteinte à l'intégrité physique et psychique de son personnel.

En 2014, 894 plaintes ont été enregistrées, tous motifs confondus. Parmi celles-ci se trouvent 107 cas de harcèlement moral, 7 cas de harcèlement sexuel et 2 cas liés à l'orientation sexuelle. Les autres plaintes concernent des brimades (107), des discriminations religieuses ou raciales (17), des affaires concernant l'exécution du service ou des affaires diverses.

Tableau 62 - Détail, par armée et par sexe, des dossiers liés à des violences en service déposés auprès de la commission des plaintes de l'armée britannique (extrait)

	Naval service		Army		RAF		Total
	H	F	H	F	H	F	
Harcèlement moral	3	3	72	21	4	4	107
Harcèlement sexuel	0	1	0	6	0	0	7
Harcèlement ou discrimination sur l'orientation sexuelle	0	0	1	1	0	0	2
Harcèlement ou discrimination religieuse ou raciale	1	0	14	2	0	0	17
Brimade	19	6	36	10	23	13	107

Source : rapport annuel de la commission des plaintes 2014. D'après le tableau 1.4., p. 36.

Champ : plaintes déposées par les militaires et les anciens militaires, hommes et femmes, de l'armée britannique.

Commentaire : les autres plaintes concernent les statuts, la rémunération et le domaine médical.

Sur la totalité des plaintes, seules 457 entrent réellement dans le champ de compétence de la commission et sont instruites. Le détail de ces affaires par type de plainte n'est pas communiqué.

PARTIE 4 : RÉMUNÉRATIONS ET PENSIONS

Le calculateur de paye LOUVOIS continue de souffrir de dysfonctionnements, ce qui ne manque pas de préoccuper le Haut Comité. La condition militaire reste durablement marquée par les défaillances récurrentes de ce logiciel. Le Haut Comité sera particulièrement vigilant aux premières expérimentations du projet « Source Solde », appelé à succéder à LOUVOIS. C'est un sujet sur lequel une attention extrême doit être portée pendant plusieurs années, jusqu'à disposer d'un système de solde totalement opérationnel et fiable.

Concernant les mesures d'ordre général, le Haut Comité rappelle que la valeur du point d'indice permettant le calcul des traitements des personnels civils et militaires est gelée depuis le 1^{er} juillet 2010 et ce, jusqu'en 2017.

Dans le domaine des mesures catégorielles, les principales évolutions réglementaires⁷⁰ en matière de rémunération relevées entre 2013 et 2014 par le Haut Comité sont :

- la poursuite du processus de transposition de la nouvelle grille indiciaire du personnel civil de catégorie B aux sous-officiers, dénommée nouvel espace statutaire de catégorie B (NES B), débuté en janvier 2012 et devant s'achever en 2015, et notamment la mise en application le 1^{er} septembre 2014 du décret n° 2014-988 du 29 août 2014 fixant de nouveaux indices de solde pour l'année 2014 ;
- la poursuite des travaux relatifs au NES C visant à transposer aux militaires du rang ainsi qu'aux jeunes sous-officiers (respect d'une cohérence intra et inter-catégorielle) le rééchelonnement indiciaire dont ont bénéficié les fonctionnaires de catégorie C. Ce processus s'étalera entre 2015 et 2019 ;
- la transposition du relèvement en 2014 de l'indice plancher de la fonction publique (IPFP communément appelé « mesure bas salaire », lié à la revalorisation annuelle du SMIC) au personnel militaire dont les indices majorés se situent entre 309 et 312 points, avec le décret n° 2014-1257 du 29 octobre 2014 modifiant plusieurs décrets fixant les indices de solde applicables à certains militaires.

1 ÉTUDES STATISTIQUES DE LA RÉMUNÉRATION MOYENNE DES MILITAIRES

Les difficultés rencontrées depuis fin 2011 dans la mise en œuvre du LOGiciel Unique à Vocation Interarmées de la Solde (LOUVOIS) continuent toujours d'affecter les bases de données relatives aux rémunérations des militaires, notamment en ce qui concerne l'armée de terre et la marine. Ces données font donc l'objet de corrections. Celles relatives à l'année 2014 présentent cependant une qualité statistique satisfaisante.

1.1 AVERTISSEMENT MÉTHODOLOGIQUE

L'Observatoire économique de la défense⁷¹ (OED) établit chaque année le fichier du recensement des agents de l'État (RAE) qui rassemble, outre des informations relatives aux ressources humaines, toutes les données afférentes à la rémunération des personnels civils et militaires du ministère de la défense. Ce recensement sert à alimenter le système d'information sur les agents des services publics (SIASP) de l'INSEE et de la DGAFP mais également, sous forme de statistiques agrégées, plusieurs publications (annuaire statistique de la défense, bilan social du ministère de la défense, revue annuelle du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire).

Cette année encore, compte tenu des problèmes rencontrés par le logiciel LOUVOIS, l'OED a procédé à un certain nombre de corrections statistiques. Elles permettent de publier les données de l'année 2014 et les comparaisons entre 2013 et 2014 (tableaux 63 et suivants). En revanche, l'imprécision s'est avérée encore trop grande pour une alimentation correcte à un niveau

⁷⁰ Les évolutions législatives et réglementaires survenues depuis la publication de la dernière revue annuelle de la condition militaire sont récapitulées à la fin de la revue.

⁷¹ L'OED est un service de la direction des affaires financières du ministère de la défense.

individuel pour l'année 2013 du SIASP. Ceci empêche une nouvelle fois que soient publiés les tableaux de comparaison avec la fonction publique.

L'OED, l'INSEE et la DGAFP vont s'attacher, au cours des prochains mois, à assurer une alimentation correcte du SIASP pour l'année de référence 2014 et à estimer les données correspondantes de l'année 2013 de manière à fournir une estimation fiable et comparable de l'évolution 2014/2013 des données détaillées habituelles. Cette alimentation du SIASP est la seule manière de garantir la comparabilité des données relatives aux personnels de la défense avec le reste de la fonction publique.

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.

1.2 ANALYSE DE LA SOLDE MOYENNE ANNUELLE

1.2.1 Évolution 2013-2014 de la rémunération nette moyenne

Tableau 63 - Éléments de la solde moyenne annuelle en 2014

	Solde moyenne annuelle en euros courants		Évolution 2013-2014 en %	
	2013	2014	€ courants	€ constants ⁽³⁾
Solde brute (a)	36 109	36 655	1,5 %	1,0 %
<i>Traitement brut (solde indiciaire)</i>	22 158	22 670	2,3 %	1,8 %
<i>Indemnités de résidence et suppléments familiaux⁽¹⁾</i>	1 085	635	<i>n.d⁽¹⁾</i>	<i>n.d⁽¹⁾</i>
<i>Primes et rémunérations annexes</i>	12 866	13 350	3,8 %	3,2 %
Cotisations⁽²⁾ (b)	5 460⁽⁵⁾	5 706	4,5 %	4,0 %
Solde nette = (a)-(b)	30 649	30 949	1,0 %	0,5 %
Effectifs ETP⁽⁴⁾	274 966	269 806	-	

⁽¹⁾ La nomenclature de ces primes et indemnités a fait l'objet d'une révision qui ne permet pas la comparaison statistique entre les deux années. Ainsi par exemple, les variables liées à l'éloignement à l'étranger rejoignent la catégorie « indemnités liées à la zone », ce qui explique la baisse des montants observée.

⁽²⁾ Les cotisations recouvrent les retenues pour pension, retenue sécurité sociale, contribution solidarité, CSG, CRDS, fond de prévoyance militaire et cotisation retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

⁽³⁾ Taux d'inflation en 2014 : 0,50 % (source : INSEE, indice des prix à la consommation).

⁽⁴⁾ Équivalent temps plein.

⁽⁵⁾ Dans l'édition 2014 de la revue annuelle, les cotisations 2013 n'incluaient pas le RAFP.

Source : RAE 2014, ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Champ : personnel militaire (tous ministères) de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de la gendarmerie, hors volontaires et élèves.

Commentaire : la solde brute comprend tous les éléments de la rémunération (solde indiciaire, primes, indemnités,...) sans déduction des cotisations.

Évolution 2013-2014 de la rémunération nette moyenne

En 2014, la solde brute moyenne d'un militaire des trois armées et de la gendarmerie s'élève à environ 3 055 € par mois. Déduction faite des prélèvements sociaux, **la solde nette mensuelle moyenne avoisine 2 580 €.**

Sous réserve de la validité des corrections apportées à la base de données, la solde brute moyenne progresse entre 2013 et 2014 de 1,5 % en euros courants, la solde nette n'évolue que de 1,0 % du fait de la progression des cotisations. **En euros constants, c'est-à-dire après déduction du taux**

d'inflation, la solde brute moyenne augmente de 1,0 %, la solde nette moyenne s'accroît légèrement de 0,5 %.

Les chiffres présentés ci-dessus sont des données statistiques moyennes 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 sociales, etc. Les variations constatées résultent donc de l'effet conjugué de ces multiples facteurs et ne matérialisent pas des évolutions individuelles, mais l'évolution de la masse salariale rapportée aux effectifs.

Évolution 2013-2014 de la rémunération nette moyenne à structure constante

L'évolution du salaire à structure constante est calculée en figeant la structure des effectifs par corps, grades et échelons au niveau de l'année N-1.

Elle retrace la moyenne des évolutions de solde propres à chaque échelon dans chaque grade de chaque corps.

Le calcul de cet indicateur élimine donc l'impact des évolutions de salaires induites par le changement de structure des effectifs (les avancements de grade et d'échelon ainsi que les engagements et départs du service actif).

A structure constante, la rémunération nette moyenne aurait augmenté de 0,1 % en euros constants.

Évolution de la rémunération nette moyenne des personnels en place en 2013 et 2014

La rémunération moyenne des personnes en place (RMPP) est une notion salariale qui mesure l'évolution moyenne de la rémunération des agents présents d'une année sur l'autre.

L'évolution de la RMPP prend ainsi en compte les mesures portant sur la valeur du point (mesures générales), les mesures statutaires et indemnitaires (mesures catégorielles), de même que l'impact des mesures d'avancement de grade et d'échelon (effet de carrière).

Cet indicateur permet d'estimer la variation moyenne du pouvoir d'achat du salaire des agents en place.

Pour les seuls militaires en place en 2013 et 2014, la solde nette moyenne aurait augmenté, en euros constants, d'environ 2,0 % majoritairement dûs à l'effet de carrière.

1.2.2 Structure de la rémunération des militaires

Tableau 64 - Soldes annuelles moyennes nettes de prélèvements, selon la catégorie, en 2014

	Effectifs ⁽¹⁾	Solde nette de prélèvements en euros courants
Ensemble	269 806	30 949
Officiers	33 206	55 957
<i>dont officiers généraux</i>	404	101 476
<i>dont officiers supérieurs</i>	13 282	71 139
<i>dont officiers subalternes</i>	19 520	44 684
Sous-officiers	161 374	29 790
<i>dont sous-officiers supérieurs</i>	63 354	35 840
<i>dont sous-officiers subalternes</i>	98 020	25 879
Militaires du rang	75 227	22 810

⁽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 la marine, de l'armée de l'air et de la gendarmerie, sauf volontaires et élèves.

Sous réserve de la validité des corrections apportées à la base de données, ce tableau fait apparaître, par rapport à l'année 2013, une augmentation du niveau moyen des soldes.

1.2.3 Distribution des rémunérations nettes

Sous réserve de la validité des corrections apportées à la base de données, les militaires du champ retenu (tableau ci-dessous) ont statistiquement, pour la moitié d'entre eux, perçu une solde mensuelle nette de prélèvements inférieure à 2 270 € (solde médiane). À l'extrémité inférieure, 10 % des militaires ont gagné moins de 1 504 € mensuel alors qu'à l'autre extrémité, 10 % des militaires ont disposé de plus de 3 915 € mensuel, soit 2,6 fois plus.

Tableau 65 - Distribution des soldes annuelles nettes selon la catégorie en 2014

	Ensemble	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
D1	18 045 €	33 576 €	19 812 €	16 816 €
Q1	21 530 €	40 971 €	23 156 €	18 091 €
M	27 244 €	49 953 €	28 573 €	21 027 €
Q3	34 431 €	63 748 €	33 254 €	25 520 €
D9	46 984 €	83 238 €	39 134 €	30 505 €
D9/D1	2,6	2,5	2,0	1,8

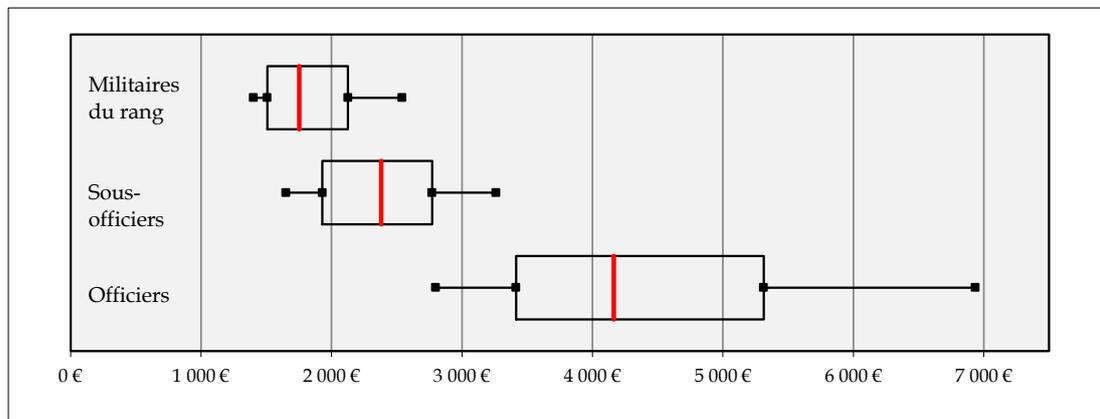
Source : ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Champ : tous militaires de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air 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 2014, 10 % des sous-officiers ont perçu une solde annuelle nette de prélèvements inférieure à 19 812 €. La solde médiane nette de prélèvements des sous-officiers s'est élevée à 28 573 €. 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 1,98.

Graphique 42 - Distribution par catégorie hiérarchique des soldes mensuelles nettes des militaires en 2014



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.

Par rapport à l'an dernier, l'ensemble des distributions des soldes des militaires du rang et des sous-officiers se décalent vers la droite ce qui traduit un progrès. En revanche, pour les officiers, seul le premier décile (10 % des soldes les plus faibles) évolue dans ce sens.

1.2.4 Analyse par sexe

La fonction militaire, comme la fonction publique, n'opère pas de distinction selon le sexe. Les rémunérations des hommes et des femmes résultent de l'application de règles identiques en matière de diplôme, qualification et ancienneté. Néanmoins, les écarts révélés par les précédents rapports se confirment ; les soldes des militaires masculins sont, en moyenne, supérieures aux soldes des militaires féminins et la différence augmente avec la catégorie hiérarchique.

Par rapport à l'année 2013, une baisse du différentiel des soldes moyennes nettes selon le sexe est observable chez les sous-officiers (- 0,5 point) et les officiers (- 2,2 points) alors qu'à l'inverse, cet écart de solde augmente chez les militaires du rang (+ 1,2 point).

Ce différentiel des soldes selon le sexe s'explique 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.

Tableau 66 - Différentiel des soldes moyennes nettes de prélèvement selon le sexe en 2014

	Ensemble	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Écart de solde Hommes / Femmes	24,3 %	36,5 %	18,9 %	15,1 %

Source : ministère de la défense – Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Champ : tous militaires de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de la gendarmerie, sauf volontaires et élèves.

Lecture : la solde des officiers masculins est en moyenne, pour l'année 2014, supérieure de 36,5 % à celle des officiers féminins.

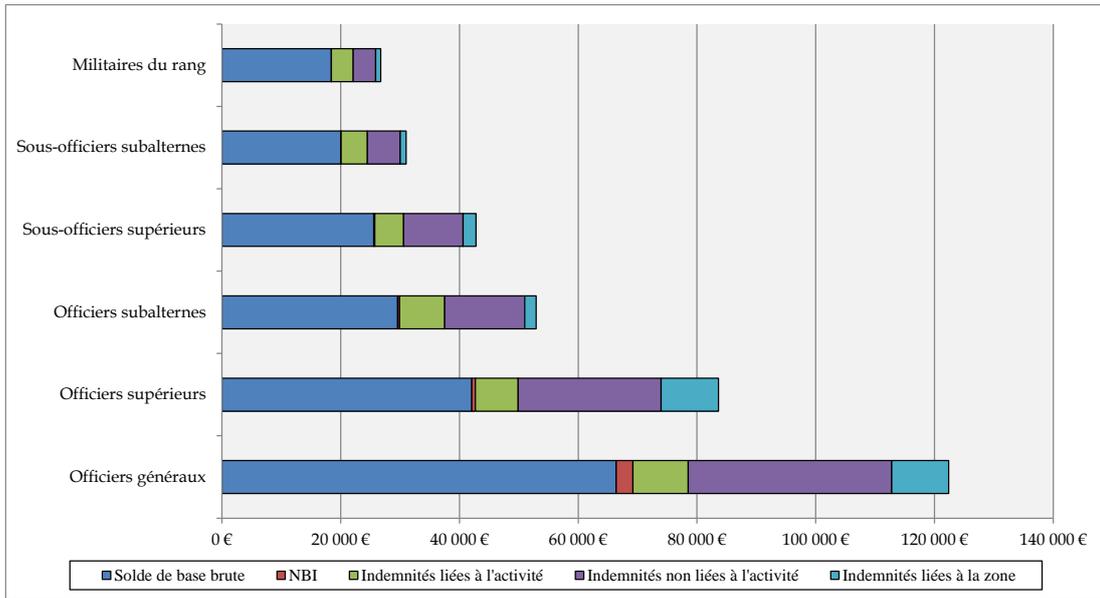
1.2.5 Ventilation de la solde brute

La solde brute des militaires a été décomposée selon la nature des éléments qui la constituent :

- solde indiciaire ;
- nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- primes et indemnités liées à l'activité (services aériens, indemnité de sujétions spéciales de police, indemnité de service en campagne, majoration d'embarquement, la majoration pour services en sous-marins, indemnité 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.).

La distribution des primes et indemnités dans les différentes catégories listées ci-dessus a été améliorée en 2014, tout particulièrement en ce qui concerne les indemnités liées à la zone. Ce changement de nomenclature rend la statistique non comparable avec celle de l'an dernier.

Graphique 43 - Solde brute annuelle moyenne par catégorie en 2014 en euros



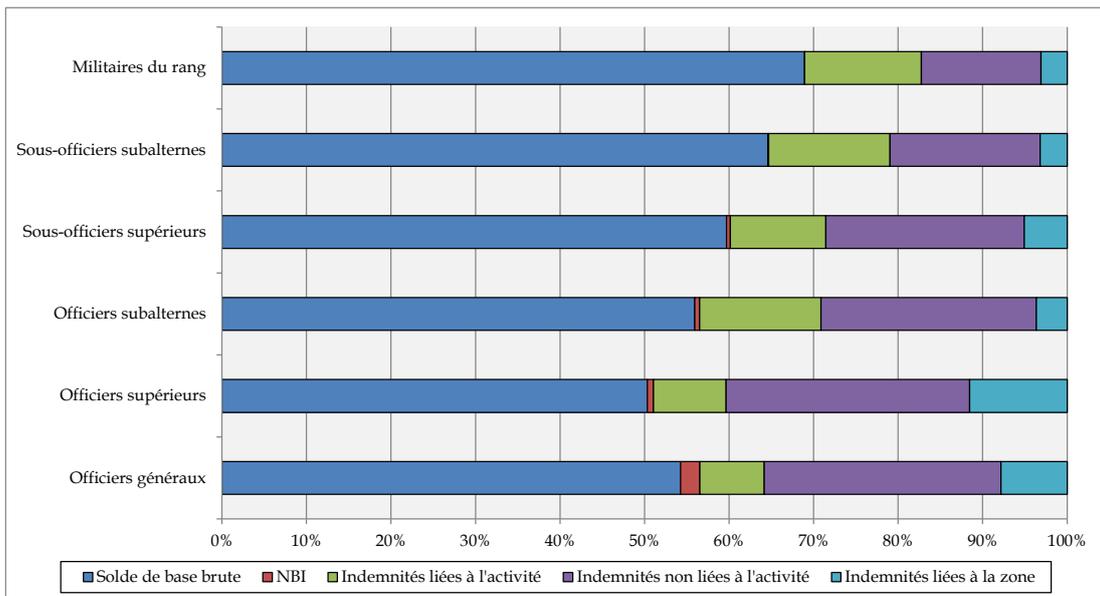
Source : ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Champ : tous militaires de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air 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 due au ratio entre le personnel bénéficiant de ces primes et celui qui n'en bénéficie pas ;
- l'importance des primes et indemnités de nature statutaires, notamment les primes de qualification.

Graphique 44 - Ventilation de la solde brute annuelle moyenne par catégorie en 2014 (%)

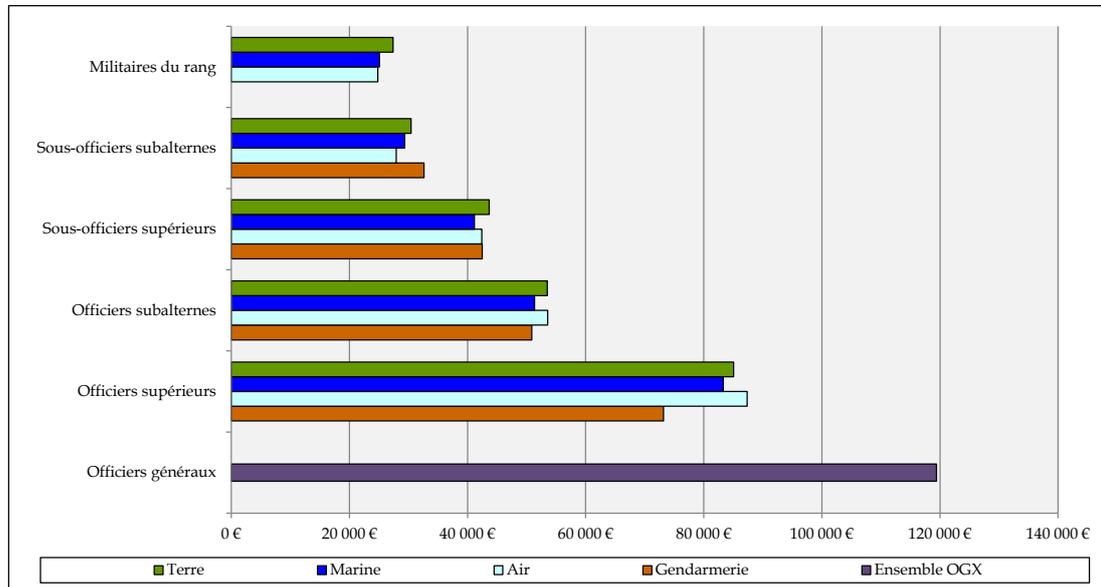


Source : ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Champ : tous militaires de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de la gendarmerie, sauf volontaires et élèves.

1.2.6 Différentiel de solde par armée

Graphique 45 - Solde brute annuelle moyenne par armée et par catégorie en 2014



Source : ministère de la défense - Direction des affaires financières (SGA/DAF/SDQEFI/OED).

Champ : tous militaires de l'armée de terre, de la marine, de l'armée de l'air et de la gendarmerie, sauf volontaires et élèves.

Commentaire : les effectifs par armée des officiers généraux étant trop faibles pour une analyse statistique viable, leurs données ont été fusionnées.

Le graphique précédent fait apparaître des décalages entre les rémunérations moyennes des militaires des forces armées au sein d'une même catégorie. Ils peuvent s'expliquer par différents facteurs comme le placement des militaires dans les échelles indiciaires ou l'accès aux diverses primes et indemnités.

Ces facteurs, listés dans la précédente revue annuelle, restent d'actualité :

- différences entre les grilles indiciaires des armées et de la gendarmerie ;
- spécificités d'emploi et niveaux de qualification (ex. : la solde des sous-officiers subalternes de la 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 de sujétions spéciales de police) ;
- caractéristiques des populations respectives (effectif dans chaque grade, ancienneté, âge) ;
- logement et situation familiale (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 la gendarmerie perçoivent, en moyenne, moins de supplément familial de solde que leurs homologues des armées).

1.3 REVENU DES MÉNAGES

Introduction

Dans le 6^e rapport, le Haut Comité porte une attention toute particulière à la dimension familiale, qu'il considère comme un élément indissociable de la condition militaire. Cette conception a d'ailleurs été consacrée par la loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense.

À la demande du Haut Comité, l'INSEE continue donc d'observer le niveau de vie des ménages, par catégorie socio-professionnelle, en distinguant dans son étude les ménages dont la personne

de référence est un militaire. Les chiffres présentés cette année portent sur la période 2007-2012, décalée d'un an en comparaison du précédent rapport, et ont été calculés en euros 2012.

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 socio-professionnelle.

L'étude du revenu des ménages illustre une réalité matérielle différente de celle présentée dans la partie précédente relative uniquement aux militaires.

1.3.1 Niveau de vie annuel moyen 2007-2012

Le revenu individuel employé ici est la somme de tous les revenus d'une personne. 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 comptabiliser les revenus des conjoints qui ne sont pas salariés, par exemple lorsqu'ils exercent une profession indépendante. Le concept de « revenu individuel » 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. Les personnes seules, les familles monoparentales et les ménages complexes⁷² ne sont pas pris en compte, 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 UC 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.

⁷² Ménages constitués de plusieurs familles habitant le même logement.

Tableau 67 - Niveau de vie annuel moyen 2007-2012 des ménages

	2007-2012 (euros 2012)
Personne de référence : militaire avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	30 540 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 030 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	23 880 €
Personne de référence : fonctionnaire titulaire civil de l'État (FPE)⁷³ avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	32 540 €
Revenu individuel moyen du conjoint	20 630 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	28 620 €
Toutes catégories socio-professionnelles confondues avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	23 500 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 680 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	25 680 €

Source : INSEE, enquête revenus fiscaux et sociaux 2007 à 2012.

Champ : tous militaires, exceptés officiers généraux, des forces armées - fonctionnaires civils titulaires de l'État.

Sur la période 1996-2001⁷⁴, 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 2007-2012, cet écart se réduit à 16,6 %.

Les ordres de grandeurs observés dans le passé n'évoluent guère : le revenu individuel moyen des militaires est inférieur de 6,1 % à celui des fonctionnaires civils de l'État, celui du conjoint de militaire est inférieur de 32 % 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.

⁷³ Fonction publique de l'État.

⁷⁴ Cf. éléments figurant dans le 6^e rapport du Haut Comité, chapitre « Le revenu des ménages, un point de vue plus complet ».

1.3.2 Comparaisons avec les autres catégories socio-professionnelles (PCS⁷⁵-INSEE)

Tableau 68 - Niveau de vie annuel moyen 2007-2012 des ménages - Militaires et fonctionnaires civils titulaires, par catégorie hiérarchique

	2007-2012 (euros 2012)
Personne de référence : militaire officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	44 980 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 570 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	30 420 €
Personne de référence : fonctionnaire civil titulaire de catégorie A (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	42 280 €
Revenu individuel moyen du conjoint	24 780 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	35 290 €
Personne de référence : militaire sous-officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	28 500 €
Revenu individuel moyen du conjoint	13 740 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	22 810 €
Personne de référence : fonctionnaire civil titulaire de catégorie B (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	29 460 €
Revenu individuel moyen du conjoint	19 830 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	26 660 €
Personne de référence : militaire du rang avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	22 910 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 070 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 270 €
Personne de référence : fonctionnaire civil titulaire de catégorie C (FPE) avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	23 820 €
Revenu individuel moyen du conjoint	16 750 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	22 580 €

Source : INSEE, enquête revenus fiscaux et sociaux 2007 à 2012.

Champ : tous militaires, exceptés officiers généraux, des forces armées - 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 13,8 % pour les catégories officiers/catégorie A, 14,4 % pour les sous-officiers/catégorie B et 5,8 % pour les militaires du rang/catégorie C.

Le revenu individuel annuel moyen du conjoint dans un ménage où la personne de référence est militaire est d'environ 14 030 €.

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 41,2 % pour les conjoints de militaires officiers comparés à ceux de fonctionnaires civils de la catégorie A. Il est de 30,7 % pour les conjoints de sous-officiers comparés à ceux de fonctionnaires civils de la catégorie B et de 10 % 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 (cf. partie 3, chapitre 3 : mobilité géographique).

⁷⁵ Professions et catégories socio-professionnelles : nomenclature INSEE en vigueur depuis 2010.

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 militaire apportent au ménage une contribution moindre en termes de revenus.

Le revenu individuel annuel moyen du conjoint dans un ménage où la personne de référence est un militaire est de niveau comparable (+ 4 / - 6 % de la valeur moyenne), quelle que soit la catégorie hiérarchique considérée du militaire.

Tableau 69 - Niveau de vie annuel moyen 2007-2012 des ménages - Militaires et agents du secteur privé, par catégorie hiérarchique ou socio-professionnelle

	2007-2012 (euros 2012)
Personne de référence : militaire officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	44 980 €
Revenu individuel moyen du conjoint	14 570 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	30 420 €
Personne de référence : « cadre » avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	51 880 €
Revenu individuel moyen du conjoint	22 750 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	38 780 €
Personne de référence : militaire sous-officier avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	28 500 €
Revenu individuel moyen du conjoint	13 740 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	22 810 €
Personne de référence : « profession intermédiaire » avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	27 600 €
Revenu individuel moyen du conjoint	17 900 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	25 340 €
Personne de référence : militaire du rang avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	22 910 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 070 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 270 €
Personne de référence : « employé » avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	20 850 €
Revenu individuel moyen du conjoint	15 360 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	21 040 €
Personne de référence : « ouvrier » avec conjoint	
Revenu individuel moyen de la personne de référence	19 470 €
Revenu individuel moyen du conjoint	12 190 €
Niveau de vie annuel moyen du ménage	18 910 €

Source : INSEE, enquête revenus fiscaux et sociaux 2007 à 2012.

Champ : tous militaires, exceptés officiers généraux, des forces armées – Agents du secteur privé : France métropolitaine, couples avec ou sans enfants dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul.

Hors un glissement à la hausse des revenus et niveaux de vie, 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 21,6 % pour les catégories officiers/cadres et 10 % pour les sous-officiers/professions intermédiaires.

En revanche, le niveau de vie annuel moyen d'un ménage dont la personne de référence est un militaire du rang est de 1,1 % supérieur à celui dont la personne de référence est « employé » et 12,5 % 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 pas uniquement les catégories présentées dans les tableaux précédents.

Tableau 70 - Comparaison « ensemble de la population française » et ménage dont la personne de référence est un militaire

Période 2007-2012 (euros 2012)	Personne de référence			
	Ensemble population	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Revenu disponible médian des ménages ⁷⁶	29 890 €	53 010 €	37 540 €	32 520 €
Niveau de vie médian des ménages ⁷⁷	19 820 €	28 880 €	21 030 €	19 350 €

Source : INSEE, enquête revenus fiscaux et sociaux 2007 à 2012.

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 2007-2012, la moitié des ménages dont la personne de référence est militaire du rang ont, en moyenne, un revenu disponible inférieur à 32 520 € et ont, en moyenne, un niveau de vie annuel inférieur à 19 350 €.

Comme il l'a formulé dans le 9^e rapport thématique (juin 2015), le Haut Comité recommande :

- que la DGAFP et la direction du budget associent le ministère de la défense pour les armées, et le ministère de l'intérieur pour la gendarmerie, à la définition de la politique salariale, afin de garantir l'application simultanée aux militaires des mesures de portée générale affectant la rémunération des fonctionnaires civils de l'État ;
- que la transposition à la fonction militaire des conclusions des négociations dites de « parcours professionnels, carrières et rémunérations » soit engagée le plus rapidement possible.

Le Haut Comité renouvelle sa recommandation, déjà émise dans le 1^{er} rapport, de replacer toutes les mesures de soutien aux familles, notamment en matière d'emploi des conjoints⁷⁸, (...), au centre d'une politique d'ensemble qui prenne en compte les évolutions de la société, et qui serait régulièrement évaluée.

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.

⁷⁶ Le revenu disponible comprend les revenus déclarés à l'administration fiscale (revenus d'activité, retraites et pensions, indemnités de chômage, revenus du patrimoine), les revenus financiers non déclarés et imputés (produits d'assurance-vie, livrets exonérés, plans et comptes épargne logement, etc.), les prestations sociales perçues, net d'impôts directs.

⁷⁷ Le niveau de vie médian est égal à la médiane des revenus disponibles rapportés au nombre d'unités de consommation du ménage.

⁷⁸ 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'aide à l'emploi des conjoints.

1.4 RÉMUNÉRATION DES MILITAIRES ET DES FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT EN 2013

Les données comparatives figurant dans cette partie du rapport sont élaborées à partir du fichier « système d'information sur les agents des services publics » (SIASP) construit par l'INSEE.

Le SIASP est une base de données qui agrège des données provenant de différentes sources :

- le fichier de « recensement des agents de l'État » (RAE) établi par l'Observatoire économique de la défense (OED), en ce qui concerne les militaires ;
- les fichiers de paie provenant de la Direction générale des finances publiques (DGFIP) pour les agents de la fonction publique de l'État ;
- les fichiers des déclarations annuelles de données sociales (DADS) pour les agents des fonctions publiques hospitalière et territoriale.

Ces différentes sources ont leur architecture propre, aussi ces données font l'objet d'un traitement d'homogénéisation par le truchement des données fiscales.

Les données de l'année 2013 relatives aux rémunérations des militaires avaient été redressées dans le RAE pour les rendre statistiquement exploitables (Cf. avertissement méthodologique de l'édition 2014 de la revue annuelle de la condition militaire).

Les données fiscales des militaires en revanche se fondent sur les soldes réellement versées qui ont été affectées par les dysfonctionnements de LOUVOIS. Par ailleurs, les caractéristiques de certains accessoires de solde, comme l'indemnité de sujétion de service à l'étranger (ISSE), propres à la défense obligent à un traitement spécifique. En conséquence, le recollement de ces données fiscales avec les données de rémunérations corrigées dans le RAE ne donne pas entière satisfaction et les données relatives aux militaires pour l'année 2013 figurant dans le SIASP demeurent d'une qualité insuffisante sur l'ensemble du champ pour être exploitées convenablement.

En outre, le changement de nomenclature décrit dans les précédents rapports ayant conduit à de nouvelles séries statistiques, il est impossible de produire par extrapolation les données des militaires reconstituées sur un champ restreint faute de profondeur dans le temps et parce que la variable « armée d'appartenance », sans utilité jusqu'alors, n'était pas renseignée. La solution qui consisterait par exemple à isoler les données de l'armée de terre pour les reconstruire à partir des tendances observées dans le passé ne peut pas être raisonnablement envisagée.

Les données relatives à l'année 2013 sont donc restreintes, comme celles de 2012, aux seuls agents titulaires civils travaillant à temps complet en France dans la fonction publique de l'État

De ce fait, **le Haut Comité suspend la publication des tableaux de comparaison avec la fonction publique** dans cette édition de la revue annuelle. Ils seront à nouveau publiés dès que les données agrégées dans le SIASP, relatives aux rémunérations des militaires, seront fiables.

Le lecteur peut toutefois retrouver les données relatives aux agents titulaires civils de la fonction publique de l'État dans le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, publié par la DGAFP.

2 PENSIONS DES MILITAIRES

Le Haut Comité a souhaité cette année porter un regard sur les militaires qui quittent l'institution, avec ou sans le bénéfice de la pension militaire. Faisant suite au 4^e rapport du HCECM, ces travaux posent les bases de l'étude de nouvelles séries statistiques.

Il convient au préalable de rappeler les différentes modalités ouvrant droit à pension militaire de retraite (au 1^{er} janvier 2015) :

a) concernant les militaires recrutés avant le 1^{er} janvier 2014 :

- a. avant 15 ans de service :
affiliation rétroactive au régime général et à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales (IRCANTEC) ;
- b. après 15 ans de service :
 - i. pour les non officiers :
 - 1. avant 17⁷⁹ ans de service : liquidation différée à 52 ans ;
 - 2. après 17⁷⁹ ans de service : jouissance immédiate.
 - ii. pour les officiers de carrière :
 - 1. avant 27⁸⁰ ans de service : liquidation différée à 52 ans ;
 - 2. après 27⁸⁰ ans de service : jouissance immédiate.
 - iii. pour les officiers sous contrat :
 - 1. avant 20 ans de service : liquidation différée à 52 ans ;
 - 2. à 20 ans de service : jouissance immédiate.

b) concernant les militaires recrutés après le 1^{er} janvier 2014 :

- a. avant 2 ans de service :
affiliation rétroactive au régime général et à l'institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales (IRCANTEC) ;
- b. entre 2 ans et moins de 15 ans de service :
liquidation à l'âge légal de la retraite (actuellement 62 ans) ;
- c. à partir de 15 ans de service :
 - i. pour les non officiers :
 - 1. avant 17⁷⁹ ans de service : liquidation différée à 52 ans ;
 - 2. après 17⁷⁹ ans de service : jouissance immédiate.
 - ii. pour les officiers de carrière :
 - 1. avant 27⁸⁰ ans de service : liquidation différée à 52 ans ;
 - 2. après 27⁸⁰ ans de service : jouissance immédiate.
 - iii. pour les officiers sous contrat :
 - 1. avant 20 ans de service : liquidation différée à 52 ans ;
 - 2. à 20 ans de service : jouissance immédiate.

Ces durées sont à mettre en perspective avec le fait qu'une grande partie des militaires (principalement des militaires du rang) servent sous contrat et effectuent des carrières courtes. Aussi une grande partie des militaires quittent actuellement le service sans avoir le droit à pension militaire.

Le tableau et les graphiques ci-après illustrent ces aspects.

⁷⁹ En 2014, la limite de durée de service des militaires non officiers était de 16 ans et 7 mois.

⁸⁰ En 2014, la limite de durée de service des militaires officiers était de 26 ans et 7 mois.

Tableau 71 - Nombre de militaires quittant le service actif selon l'armée et la catégorie et selon les droits à retraite.

Année 2014		Départs avec retraite à jouissance immédiate (RJI)	Départs avec retraite à jouissance différée (RJD)	Départs sans retraite militaire	Ratio départs avec RJI / ensemble des départs
Terre	Officiers	619	73	165	72,2 %
	Sous-officiers	1 827	42	761	69,5 %
	Militaires du rang	1 909	59	6 468	22,6 %
Marine	Officiers	156	46	64	58,6 %
	Sous-officiers	1 068	72	539	63,6 %
	Militaires du rang	70	0	748	8,6 %
Air	Officiers	286	42	56	74,5 %
	Sous-officiers	1 341	62	524	69,6 %
	Militaires du rang	284	43	682	28,1 %
Totaux		7560	439	10 007	

Source : réponses à un questionnaire adressé à la DRH-MD.

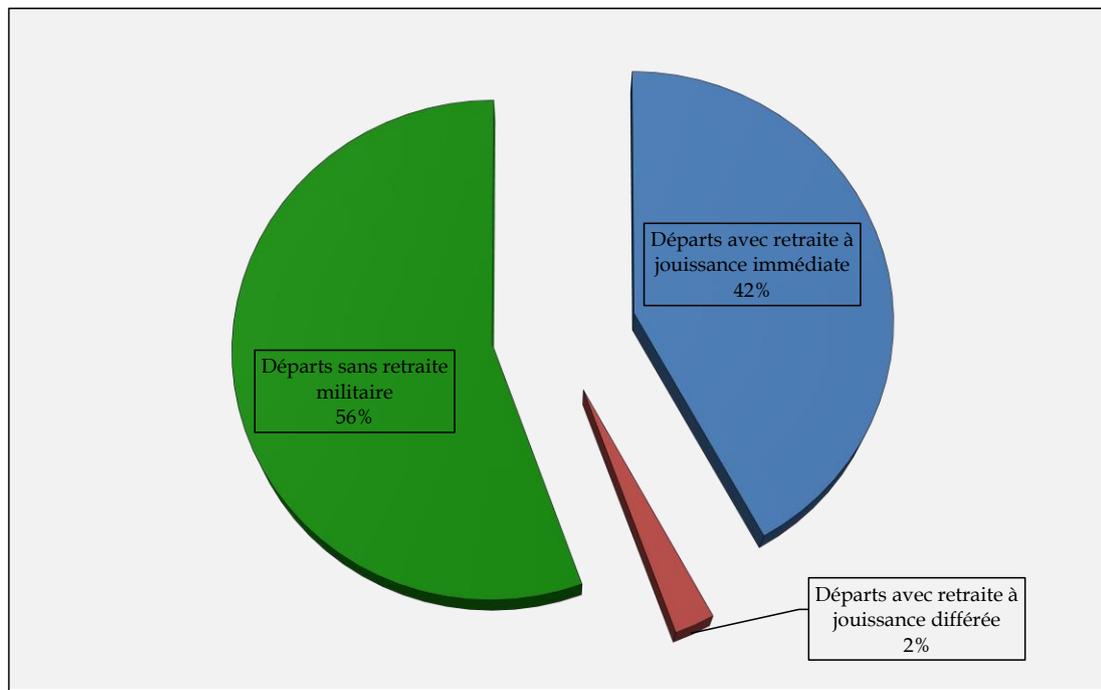
Champ : militaires ayant quitté le service actif en 2014, hors mobilité, hors décès. Périmètre géré.

Lecture : 619 officiers de l'armée de terre sont partis en ayant droit à une retraite à jouissance immédiate. Les départs avec RJI représentent 72,2 % de l'ensemble des départs d'officiers de l'armée de terre.

Le graphique suivant montre que 56 % des militaires, majoritairement des militaires du rang, quittent le service sans pension militaire de retraite. Leurs années de service seront néanmoins prises en compte dans le cadre de l'affiliation rétroactive au régime général et à l'IRCANTEC.

42 % des militaires partent avec la retraite à jouissance immédiate.

Graphique 46 - Proportions de militaires quittant le service avec ou sans le bénéfice d'une pension militaire

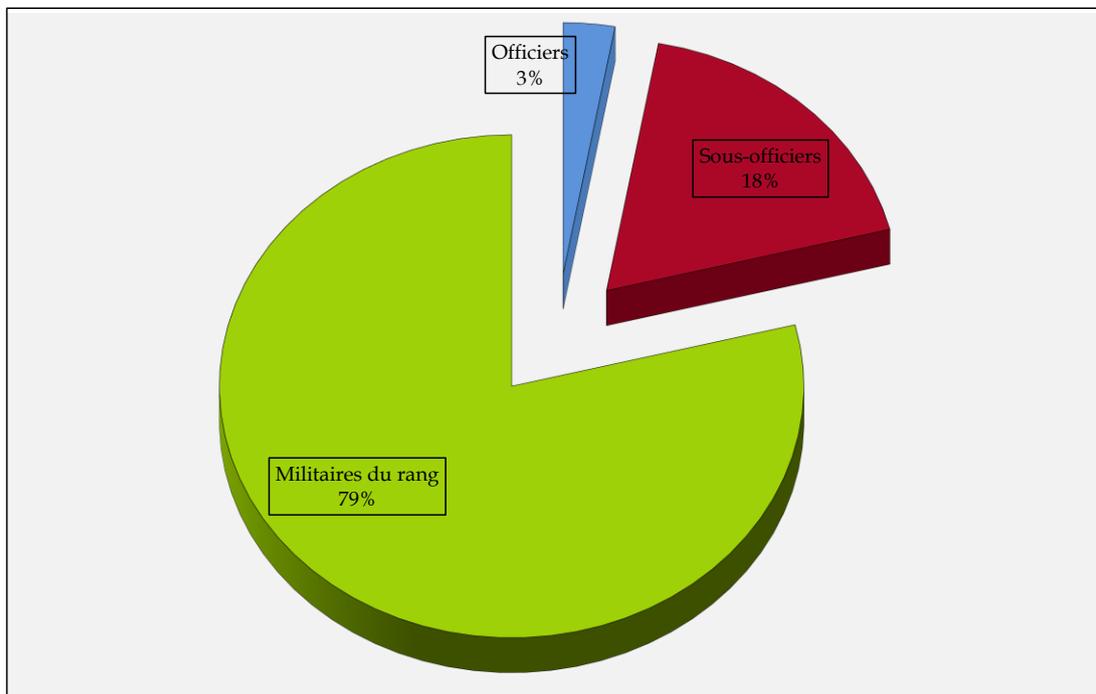


Source : réponses à un questionnaire adressé à la DRH-MD.

Champ : militaires ayant quitté le service actif en 2014, hors mobilité, hors décès. Périmètre géré.

Sur l'ensemble de la population des militaires du rang qui a quitté le service en 2014, 77% ne bénéficient pas de la pension militaire de retraite.

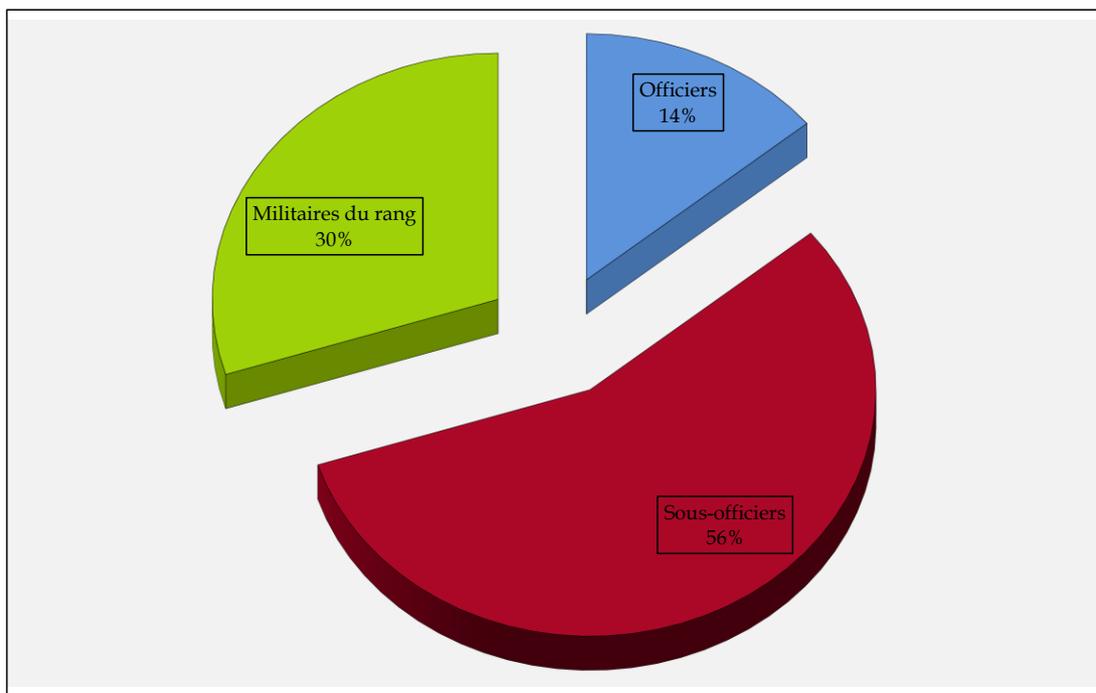
Graphique 47 - Répartition par catégorie des militaires quittant le service sans pension militaire



Source : réponses à un questionnaire adressé à la DRH-MD.

Champ : militaires ayant quitté le service actif en 2014, hors mobilité, hors décès. Périmètre géré.

Graphique 48 - Répartition par catégorie des militaires quittant le service avec le bénéfice de la pension militaire à jouissance immédiate



Source : réponses à un questionnaire adressé à la DRH-MD.

Champ : militaires ayant quitté le service actif en 2014, hors mobilité, hors décès. Périmètre géré.

Tableau 72 – Données relatives aux militaires quittant le service actif en 2014.

	Officiers	Sous-officiers	Militaires du rang
Nombre de militaires quittant le service actif avec une RJI	1 735	6 592	2 379
Temps de service moyen (en année et centièmes d'année) des militaires quittant le service actif avec une RJI	32,6	27,3	12,5 ⁽¹⁾
Nombre de militaires quittant le service actif avec une RJD	25	98	3
Temps de service moyen (en année et centièmes d'année) des militaires quittant le service actif avec une RJD	19,2	15,5	15,3
Âge moyen	53,5	47,7	33,3
Niveau moyen de la pension brute mensuelle	2 897 €	1 481 €	541 €
Médiane de la pension mensuelle	2 729 €	1 615 €	602 €
Taux de liquidation des militaires dont la pension est de l'ordre de la médiane	78,6 %	77,0 %	35,8 %

⁽¹⁾ Temps de service moyen nettement inférieur aux 16 ans et 7 mois de service exigés en 2014 pour prétendre à une RJI du fait du nombre de militaires du rang radiés des cadres pour invalidité avant cette durée de services effectifs, ce qui leur ouvre un droit à pension à jouissance immédiate, sans condition de durée de service, ni d'âge.

Source : réponses à un questionnaire adressé à la DRH-MD – Sous-direction des pensions.

Champ : tout personnel militaire accédant au bénéfice de la retraite en 2014.

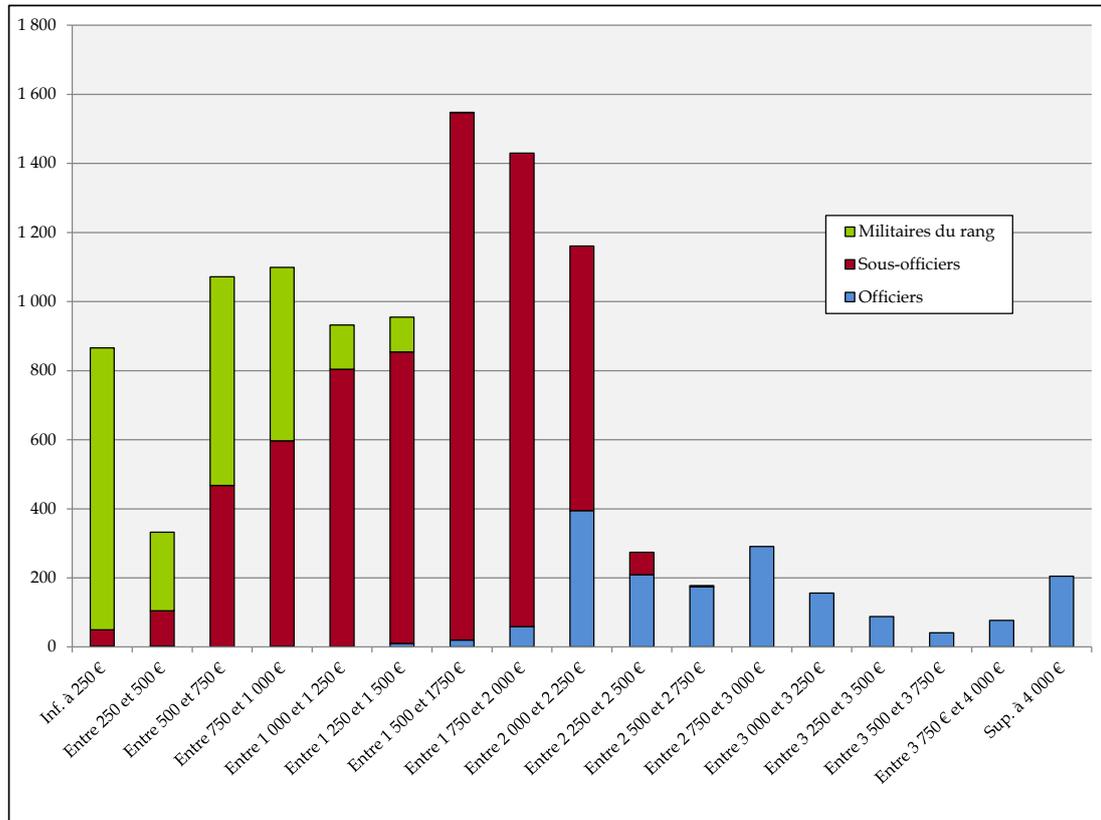
À l'instar des données sur les rémunérations, **les chiffres présentés ci-dessus sont des données statistiques moyennes**. Elles intègrent aussi bien des personnels qui ont toutes leurs annuités que ceux qui ne partent pas à taux plein. Elles intègrent aussi les gendarmes qui généralement accomplissent une carrière complète, sont rémunérés selon leur propre grille indiciaire et bénéficient (gendarmes hors corps de soutien technique et administratif) de l'intégration de l'indemnité de sujétions spéciales de police (ISSP) dans le calcul de la pension de retraite dès l'âge de 55 ans.

De telles différences ne permettent pas de calculer un taux de remplacement réaliste. Le Haut Comité sera donc conduit à affiner cette étude. Il est cependant intéressant de rappeler qu'hormis le cas des gendarmes évoqué ci-dessus, le montant de la pension est calculé sur la base de l'indice afférent au dernier échelon détenu (au moins six mois) par le militaire avant son départ. Le taux de liquidation maximum est fixé par l'article L.13 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) à 75 % de cet indice et peut atteindre 80 % du fait des bonifications. A la pension ainsi calculée peut s'ajouter une majoration pour le militaire ayant élevé au moins trois enfants, sans que le montant de la pension majorée puisse excéder le montant correspondant à 100 % de la rémunération indiciaire du militaire.

Le montant de la pension repose donc essentiellement sur la solde indiciaire dont on a vu qu'elle ne constituait qu'une partie de la solde d'active (cf. Graphique 44 – Ventilation de la solde brute annuelle moyenne par catégorie en 2014).

Si 58 % de militaires quittent le service avec une pension de retraite militaire, le montant de celle-ci peut être très variable. Ainsi des militaires ne bénéficient pas d'une retraite leur permettant de vivre sans reprendre un emploi, notamment s'ils sont encore chargés de famille.

Graphique 49 – Nombre de bénéficiaires de la pension militaire selon la catégorie et le montant mensuel brut



Source : réponses à un questionnaire adressé à la DRH-MD – Sous-direction des pensions.
 Champ : tout personnel militaire accédant au bénéfice de la retraite en 2014.

Il apparaît ainsi qu'un grand nombre de militaires du rang qui quittent le service, - certes jeunes - avec le bénéfice d'une pension militaire, perçoivent un montant mensuel inférieur à 250 €.

En 2014, le niveau moyen de pension mensuelle brute versée aux militaires du rang, vers l'âge moyen de 33 ans, est de 541 €.

À titre d'exemple, le temps de service moyen des militaires du rang jouissant en moyenne d'une pension militaire de retraite à jouissance immédiate de 1 000 euros brut/mois en 2014 est de 20 ans.

PARTIE 5 : ENVIRONNEMENT DU MILITAIRE

1 HABILLEMENT

Dans son 8^e rapport sur l'administration des militaires, le Haut Comité s'est intéressé au suivi des stocks d'habillement en délivrances individuelle et collective qui permettent aux militaires de renouveler certains effets de leur tenue de travail. Des ruptures de stock rendaient la vie quotidienne des militaires difficile, mettant parfois le chef militaire dans des situations délicates au regard de la réglementation sur le travail (port d'effets de sécurité).

Le Haut Comité continue de constater une faible disponibilité des habillements, notamment au sein de l'armée de l'air.

Tableau 73 - Évolution du taux de rupture des stocks des habillements en délivrance individuelle et collective sur les catalogues des armées

		2013	2014
Habillements en délivrance individuelle	Terre	8,8 %	6,8 %
	Marine	18,5 %	15,5 %
	Air	37,3 %	38,2 %
Habillements en délivrance collective	Terre	11,2 %	13,8 %
	Marine	12,4 %	10,1 %
	Air	19,8 %	15,1 %

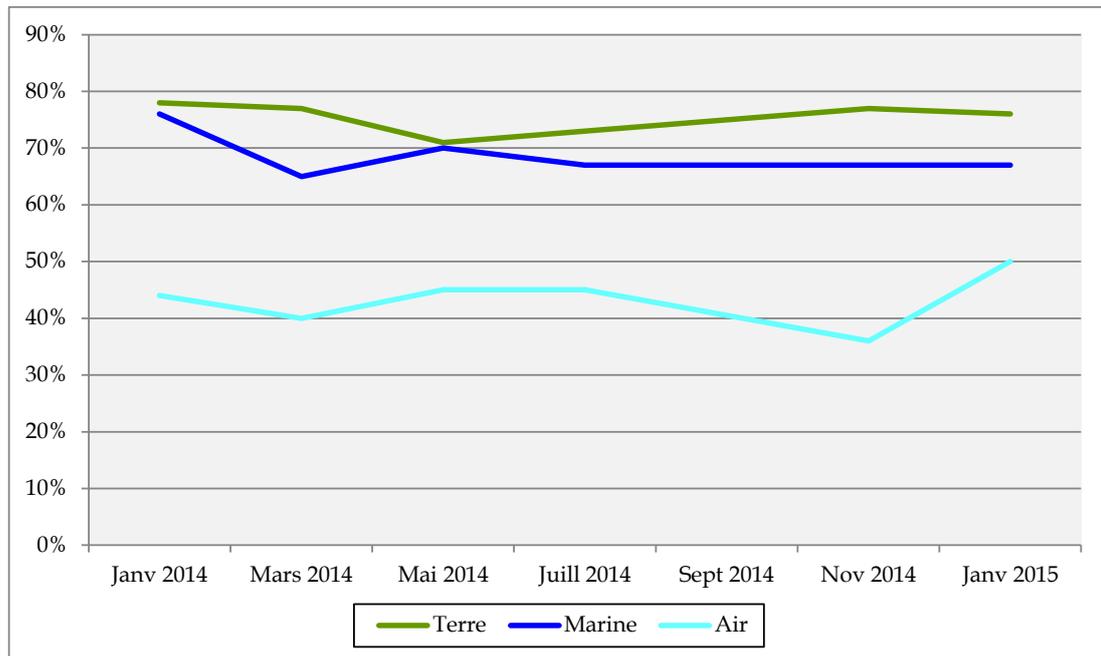
Source : SCA.

Champ : catalogues terre, marine et air.

Lecture : en 2014, 38,2 % des articles d'habillement de l'armée de l'air en délivrance individuelle référencés étaient en rupture de stock.

La qualité du service rendu (QSR) dans le domaine du soutien des matériels englobe l'habillement, les systèmes d'information et la maintenance. Le graphique ci-dessous reflète cependant davantage l'insatisfaction des soutenus dans le domaine de l'habillement, notamment les difficultés liées au niveau insuffisant des stocks.

Le sentiment des soutenus recueilli par le biais de la « QSR » confirme les tendances observées dans le tableau 73.

Graphique 50 – Qualité du service rendu dans le domaine du soutien des matériels en 2014

Source : centre interarmées de coordination du soutien.

Champ : éléments issus des comptes rendus élaborés par l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air à partir de SI SILLAGE, des SIAs (SI métier) et des comptes rendus quadrimestriels des COMBdD (décembre 2014). Dans l'attente de l'évolution du SI CHEOPS/QSR, le domaine de l'habillement est inclus dans le domaine soutien des matériels.

Les effets d'habillement sont, en plus d'être des instruments de travail, des éléments forts de l'identité des militaires à laquelle ils sont particulièrement attachés.

Sans méconnaître les améliorations survenues dans la commande en ligne des effets militaires, le Haut Comité recommande de porter une attention particulière tant à la disponibilité des articles d'habillement en délivrance individuelle et collective qu'à leur qualité.

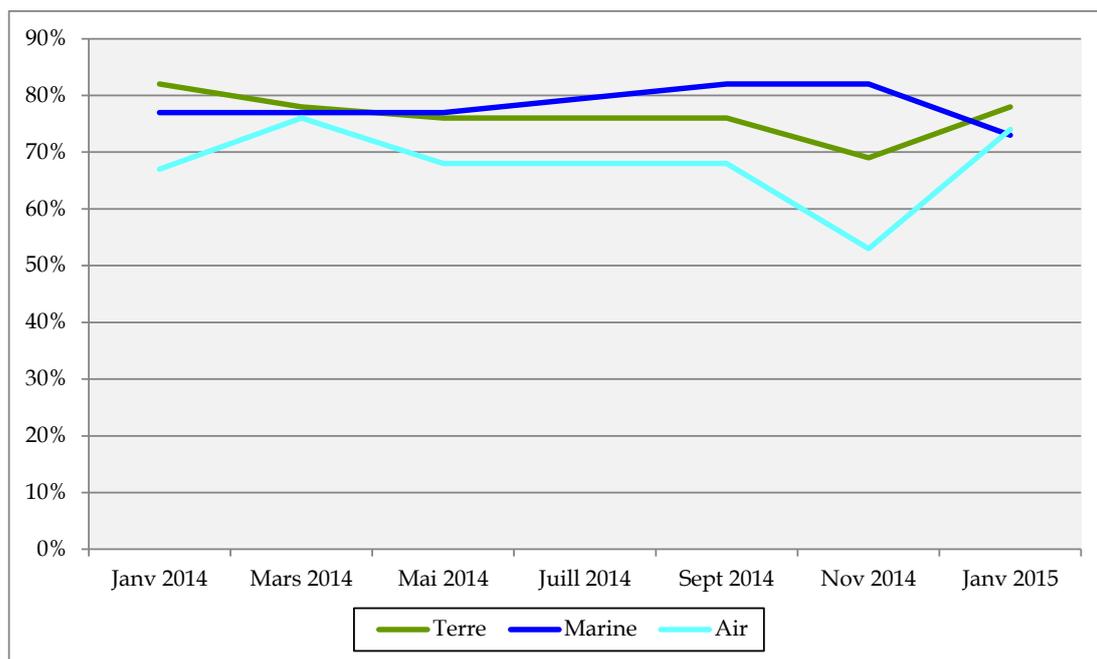
2 ALIMENTATION

Certaines contraintes et impératifs de service peuvent conduire à la gratuité de l'alimentation. Cependant les politiques mises en place ainsi que les allocations attribuées pour couvrir tout ou partie du montant des repas répondent à des logiques propres à chaque force armée.

Plusieurs travaux sont en cours pour établir une politique interarmées uniforme et plus cohérente.

La mesure de la qualité du service rendu dans le domaine « restauration – hôtellerie – hébergement – loisirs (R2HL) » au cours de l'année 2014 traduit une dégradation ressentie au niveau du soutien par les trois armées.

Outre la complexité de la tarification des repas, les militaires soutenus évoquent l'état dégradé de l'infrastructure ainsi que les choix en organisation, au niveau local, imposés par les déflations d'effectifs.

Graphique 51 – Qualité du service rendu dans le domaine R2HL en 2014

Source : centre interarmées de coordination du soutien (CICOS).

Champ : éléments issus des comptes rendus élaborés par l'armée de terre, la marine et l'armée de l'air à partir de SI SILLAGE, des SIAs (SI métier) et des comptes rendus quadrimestriels des COMBdD (décembre 2014). Dans l'attente de l'évolution du SI CHEOPS/QSR, le domaine restauration est inclus dans le domaine R2HL (Restauration – Hôtellerie – Hébergement – Loisirs).

3 HÉBERGEMENT ET LOGEMENT FAMILIAL

3.1 HÉBERGEMENT⁸¹

Lorsque le statut du personnel le prévoit (militaires du rang) ou que les circonstances y incitent sans que cette possibilité constitue un droit (célibataire géographique), le militaire peut disposer d'un hébergement à titre gratuit, non fiscalisé⁸². Toutefois, le paiement de prestations accessoires (eau, électricité, ménage, draps, etc.) peut être demandé à l'occupant.

En fonction des sites, les quotes-parts demandées aux célibataires géographiques hébergés à titre gratuit varient entre 20 et 95 €⁸³. Une harmonisation est à l'étude.

3.2 LOGEMENT FAMILIAL

La politique d'aide au logement au sein du ministère de la défense vise un double objectif : compenser la mobilité exigée des militaires et répondre à une préoccupation sociale au profit des militaires à revenus modestes.

Elle permet aux personnels soumis à une forte mobilité géographique de se loger, en leur épargnant des démarches longues et souvent onéreuses et en leur proposant des logements locatifs, qu'ils soient domaniaux ou réservés auprès de bailleurs comme la société nationale immobilière (SNI), principalement dans les zones où le logement est rare et les loyers élevés.

En 2014, le parc du ministère de la défense compte 36 694 logements réservés et 8 784 logements domaniaux. Plus du quart de ces logements (12 150) sont localisés en région parisienne.

⁸¹ 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.

⁸² 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.

⁸³ HCECM « Revue annuelle de la condition militaire 2014 », p.158.

L'attribution d'un logement ne peut être considérée comme un droit, hormis les cas où elle est la contrepartie d'une obligation de service.

Le taux de réalisation, qui fait le rapport entre le nombre de demandes déposées et le nombre de logements attribués, s'établit en 2014 à 51,6 %. Si ce taux est proche de 73 % pour l'Île-de-France, 75 % des militaires estiment qu'une affectation en région parisienne complique la façon de vivre la mobilité⁸⁴.

3.3 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'accession à la propriété.

Dans son premier rapport⁸⁵, il avait relevé que la proportion des militaires propriétaires de leur résidence principale était moindre que chez les autres agents publics, quelle que soit la tranche d'âge à laquelle ils appartiennent (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'accession des militaires (hors gendarmerie, ceux-ci étant soumis à des obligations spécifiques) à la propriété plus difficile et plus tardive.

D'autres enquêtes⁸⁶, 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 accession à la propriété. Ces constats ont été insérés dans le 6^e rapport⁸⁷ du Haut Comité et ne sont pas repris ici.

Une enquête diffusée par la DRH-MD en mars 2014⁸⁸ 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'âge⁸⁹.

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.

Le soutien du personnel militaire dans le cadre de son activité varie en fonction des politiques mises en place par chaque force armée dans les domaines de l'alimentation et l'hébergement. L'interarmisation induite par la création des bases de défense permet à chacun de se comparer et met en exergue les similitudes mais surtout les différences de traitement.

Le Haut Comité recommande, chaque fois qu'il est possible et sans nivellement par le bas, d'étudier une harmonisation des politiques dans ces deux domaines clés de la condition militaire.

⁸⁴ Enquête de la DRH-MD « *Votre expérience de la mobilité géographique* », mars 2014, p.81-82.

⁸⁵ Premier rapport du HCECM, p. 24. Source : Observatoire social de la défense, enquête famille 2001 - INSEE, enquête emploi 2000.

⁸⁶ « *Le logement des militaires et des civils de la défense* », DRH-MD, juin 2007 ; « *Les militaires et leur famille* », DRH-MD, juin 2010 ; « *Le logement des militaires : constat et attentes* », DRH-MD, janvier 2012.

⁸⁷ HCECM, « *Revue annuelle de la condition militaire 2012* », juin 2012, p. 178 à 181.

⁸⁸ Enquête de la DRH-MD « *Votre expérience de la mobilité géographique* », mars 2014, p.51.

⁸⁹ Les plus de 40 ans sont majoritairement propriétaires de leur logement principal.

4 ACTION SOCIALE

4.1 PRÉSENTATION GÉNÉRALE

4.1.1 Activités

L'action sociale de la défense, complémentaire du régime social général et de l'action sociale interministérielle, intervient dans trois domaines principaux : le soutien à la vie professionnelle, le soutien à la vie personnelle et familiale, les vacances et les loisirs. Parmi les prestations les plus emblématiques, on note :

- le dispositif de soutien psychologique des familles de militaires et civils projetés en opérations extérieures, étendu en 2014 aux missions intérieures VIGIPIRATE et HARPIE ;
- le financement d'un séjour de repos, hors trajets, dans l'un des centres IGeSA pour les militaires gravement blessés en opération ainsi que pour leur famille⁹⁰ ;
- la prestation chèque emploi service universel (CESU) remplacée à compter de 2015 par la prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile (PSAD) ;
- la mise en œuvre du plan « petite enfance » qui prévoit une augmentation du nombre de places d'accueil des jeunes enfants des ressortissants.

Depuis 2008, les motifs d'interventions de l'action sociale au profit des militaires sont essentiellement d'ordre professionnel ou familial.

Tableau 74 - Évolution des motifs d'interventions au profit des militaires en activité entre 2008 et 2014

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Motif professionnel	30,4 %	33,4 %	35,2 %	36,6 %	32,7 %	35,1 %	n.d
Problématique familiale	30,0 %	28,2 %	27,3 %	26,3 %	26,6 %	25,8 %	n.d
Budget	14,2 %	12,8 %	12,7 %	13,3 %	15,0 %	14,3 %	n.d
Santé	9,0 %	9,0 %	8,8 %	8,6 %	9,3 %	9,1 %	n.d
Loisirs	7,8 %	7,6 %	7,8 %	7,4 %	8,6 %	8,8 %	n.d
Logement	8,6 %	9,0 %	8,3 %	7,7 %	7,8 %	6,9 %	n.d

Source : DRH-MD/Action sociale. Traitement HCECM.

Commentaire : le déploiement d'un nouveau système d'information ne permet pas d'obtenir actuellement certaines données pour l'année 2014.

4.1.2 Budget

En expansion sur la période 2007 à 2011 de 18,5 M€, le budget de l'action sociale du ministère de la défense décroît depuis pour atteindre 182,5 M€ en 2014, soit une diminution de 11 % (22,5 M€) en trois ans.

Rapportée aux effectifs civils et militaires, l'action sociale dispose, en 2014, d'environ 500 € par agent. En 2011, ce montant s'élevait à 525 €.

Tableau 75 - Évolution du budget consacré à l'action sociale (en M€)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Budget	186,5	183,1	184,1	193,5	205,0	203,3	188,6	182,5

Source : DRH-MD, Bilan social (éditions successives).

Champ : budget global de l'action sociale comprenant les prestations sociales, les rémunérations et charges sociales, les remboursements réaffectés à la délivrance de prêts, les crédits d'investissement et les crédits de fonctionnement.

⁹⁰ En 2015, ce dispositif est élargi aux familles des militaires tués en OPEX.

Considérant le titre 3, le budget alloué à l'action sociale s'élève pour l'année 2014 à 92,7 M€ ainsi répartis : 34,6 M€ en actions sociales (dont la protection sociale complémentaire), 20,7 M€ en vacances et loisirs, 14,4 M€ pour la garde d'enfants, 8,8 M€ pour le soutien social, 5,1 M€ pour la mobilité et le logement, 3,1 M€ pour les aides individuelles, 4,6 M€ pour le soutien aux structures et 1,4 M€ pour le soutien du réseau social.

4.2 PRESTATIONS ET INTERVENTIONS

Pour la première année, le Haut Comité a souhaité isoler les données propres aux militaires des forces armées dans les domaines du soutien à la vie professionnelle et dans celui du soutien à la vie personnelle et familiale.

4.2.1 Soutien à la vie professionnelle

Le soutien à la vie professionnelle comprend :

- l'accompagnement des transitions professionnelles ;
- l'accompagnement des ressortissants confrontés à des problématiques familiales ou de santé ;
- le soutien des familles de militaires en mission.

Entrent également dans ce domaine les prestations éducation, les aides familiale et ménagère à domicile et certains secours et prêts sociaux.

Entre 2008 et 2013, 255 049 militaires ont bénéficié d'un accompagnement de l'action sociale dans le domaine professionnel. Parmi ceux-ci, 48,9 % sont de l'armée de terre, 22,6 % de l'armée de l'air, 18,4 % de la gendarmerie et 8,4 % de la marine.

Après une année 2011 marquée par une augmentation du nombre de bénéficiaires (+ 8,5 % par rapport à 2010) et d'interventions (+ 8 %) certainement due à LOUVOIS, la situation redevient stable.

Tableau 76 - Évolution des interventions et montant des prestations du domaine « soutien à la vie professionnelle » au profit du personnel militaire en activité de 2008 à 2014

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Nombre de bénéficiaires	38 114	43 137	44 582	47 835	38 554	42 827	n.d
Nombre d'interventions sociales	55 340	64 240	66 171	71 499	57 601	62 452	n.d
Montant des prestations versées (en K€)	3 078,6	4 209,7	4 890,0	6 088,0	5 876,4	4 798,6	n.d

Source : DRH-MD/Action sociale.

Champ : militaires des forces armées.

Commentaire : le déploiement d'un nouveau système d'information ne permet pas d'obtenir actuellement certaines données pour l'année 2014.

4.2.2 Soutien à la vie personnelle et familiale

Le soutien à la vie personnelle et familiale comprend :

- l'accompagnement de ressortissants confrontés à des problématiques de santé ;
- les soutiens aux familles endeuillées.

Font aussi partie de ce domaine l'aide à la reconnaissance d'une nouvelle affectation, les aides liées aux restructurations, le CESU défense, la garde d'enfants en horaires atypiques ou certains secours et prêts sociaux.

Le soutien à la vie personnelle et familiale ne suit pas la même logique que le soutien à la vie professionnelle. On assiste, entre 2008 et 2013, à une baisse du nombre de bénéficiaires de l'ordre de 13 % ainsi qu'à une diminution du nombre d'interventions autour de 9 %.

Les bénéficiaires du soutien à la vie personnel et familiale appartiennent, pour 45,6 % à l'armée de terre, 25,7 % à la gendarmerie, 14,7 % à l'armée de l'air et 11,5 % à la marine nationale.

Tableau 77 – Évolution des interventions et prestations du domaine « soutien à la vie personnelle et familiale » au profit du personnel militaire en activité de 2008 à 2014

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Nombre de bénéficiaires	71 234	70 776	66 366	67 517	64 284	61 348	n.d
Nombre d'interventions sociales	126 573	128 116	121 734	123 724	118 380	115 586	n.d
Montant des prestations versées (en K€)	7 531,1	7 704,5	7 631,2	8 017,6	7 750,5	7 191,0	6 908,1

Source : DRH-MD/Action sociale.

Champ : militaires des forces armées.

Commentaire : le déploiement d'un nouveau système d'information ne permet pas d'obtenir actuellement certaines données pour l'année 2014.

4.2.3 Vacances et loisirs

En 2014, 21,8 M€ ont été consacrés à des aides aux vacances et loisirs dont 17 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 du quotient familial.

Tableau 78 – Évolution des aides aux vacances et loisirs de 2008 à 2014

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Montant total (en M€)	20,0	24,7	20,4	22,5	23,1	22,0	21,8 ⁽¹⁾
Nombre de personnes accueillies	86 008	82 769	83 071	84 108	82 350	88 106	81 578

⁽¹⁾ Budget prévisionnel publié dans le Bilan social 2014, p. 157.

Source : DRH-MD, Bilan social (éditions successives).

Champ : personnel civil et militaire bénéficiaire.

4.3 ENDETTEMENT ET SURENDETTEMENT

Des militaires ont évoqué, devant le Haut Comité, l'apparition de problèmes graves d'ordre financier notamment depuis les erreurs du calculateur LOUVOIS.

Le Haut Comité a souhaité s'intéresser aux problèmes liés à l'endettement et au surendettement des militaires à travers l'activité de l'action sociale. Il reste cependant conscient que les interventions de l'action sociale ne couvrent qu'une partie du phénomène, certains militaires préférant faire appel à leur famille ou à des structures hors défense.

L'endettement correspond aux situations pour lesquelles le militaire ne dispose pas des ressources suffisantes pour faire face aux charges habituelles et obligatoires ou rencontre un déséquilibre financier passager qui ne lui permet pas de dégager un revenu disponible pour faire face aux dépenses imprévisibles de la vie courante.

Entre 2008 et 2011, le nombre de militaires concernés baisse de 13 %.

Tableau 79 - Évolution des interventions sociales et des prestations accordées consécutives à l'endettement des militaires et de leur famille

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Personnes vues	6 149	6 116	5 803	5 942	5 970	5 343	n.d
Nombre d'interventions	12 226	12 387	11 761	12 228	12 321	11 485	n.d
Nombre de prestations	1 756	1 547	1 570	1 790	1 891	1 685	1 714
Montants accordés (en K€)	1 896,9	1 692,9	1 758,4	2 013,3	2 012,3	1 771,1	1 728,4

Source : DRH-MD/Action sociale.

Champ : militaires des forces armées.

Commentaire : le déploiement d'un nouveau système d'information ne permet pas d'obtenir actuellement certaines données pour l'année 2014.

Le surendettement comprend une dégradation de la situation financière des ménages liée soit à une perte ou à une diminution involontaire des revenus (chômage, séparation, maladie, accident, etc.) soit à un usage excessif de crédits.

Le nombre de militaires concernés est stable depuis 2008 mais dans un même temps, les effectifs militaires ont baissé de 12,6 %.

Tableau 80 - Évolution des interventions sociales et des prestations accordées consécutives au surendettement des militaires et de leur famille

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Personnes vues	1 921	2 146	1 983	1 988	1 909	1 978	n.d
Nombre d'interventions	6 635	7 233	6 857	6 851	6 314	6 704	n.d
Nombre de prestations	961	1 001	1 029	1 028	1 067	1 136	1 078
Montants accordés (en K€)	960,1	979,6	964,4	988,2	987,2	1 033,6	887,8

Source : DRH-MD/Action sociale.

Champ : militaires des forces armées.

Commentaire : le déploiement d'un nouveau système d'information ne permet pas d'obtenir actuellement certaines données pour l'année 2014.

**ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET
RÈGLEMENTAIRES SURVENUES DEPUIS LE
HUITIÈME RAPPORT ET SUSCEPTIBLES
D’AFFECTER LA CONDITION MILITAIRE**

ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES SURVENUES DEPUIS LE HUITIÈME RAPPORT ET SUSCEPTIBLES D'AFFECTER LA CONDITION MILITAIRE (1^{ER} JUIN 2014 AU 31 JUILLET 2015)

[Loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015 actualisant la programmation militaire pour les années 2015 à 2019 et portant diverses dispositions concernant la défense.](#)

En modifiant les articles L4111-1 et suivants, ce texte insère une définition de la condition militaire ainsi que les dispositions relatives aux associations professionnelles nationales de militaires.

Statut

[Décret n° 2014-1064 du 18 septembre 2014 portant modification de dispositions statutaires de divers corps militaires, modifié par le décret n° 2014-1697 du 29 décembre 2014.](#)

Ce décret modifie les statuts particuliers des corps d'officiers greffiers, des chefs de musique dans les armées et la gendarmerie nationale, des officiers de marine et des officiers spécialisés de la marine, des officiers des armes de l'armée de terre, des officiers de l'air, des officiers mécaniciens de l'air, des officiers des bases de l'air, des ingénieurs des études et techniques de l'armement, des officiers du corps technique et administratif de l'armement, des officiers de gendarmerie, des sous-officiers du service des essences des armées, du contrôle général des armées, des ingénieurs militaires d'infrastructure de la défense pour substituer, le cas échéant, aux conditions d'âge minimales requises des candidats aux concours et recrutements internes de ces différents corps des conditions d'ancienneté de service et porter l'âge maximal de recrutement des ingénieurs militaires d'infrastructure de la défense de trente-huit à quarante-cinq ans.

[Décret n° 2014-1455 du 5 décembre 2014 portant statut particulier du corps des officiers logisticiens des essences.](#)

Ce décret portant création du corps des officiers logisticiens des essences répond à la réforme des corps d'officiers exerçant des fonctions administratives qui a pour conséquence la mise en extinction du corps des officiers du corps technique et administratif du service des essences des armées.

Les officiers du corps technique et administratif du service des essences des armées, actuellement régis par le décret n° 2008-945 du 12 septembre 2008 modifié, qui ne rejoindront pas le corps des commissaires des armées ont été intégrés dans ce nouveau corps avec leur grade, leur ancienneté de grade et d'échelon le 1er janvier 2015.

[Décret n° 2014-1521 du 16 décembre 2014 modifiant le décret n° 2008-938 du 12 septembre 2008 portant statut particulier des corps des officiers de marine et des officiers spécialisés de la marine.](#)

Ce décret prévoit, notamment, les modalités d'admission des officiers du corps technique et administratif de la marine dans le corps des officiers spécialisés de la marine.

[Décret n° 2015-128 du 5 février 2015 modifiant le décret n° 2008-953 du 12 septembre 2008 modifié portant statut particulier des corps de sous-officiers et officiers mariniers de carrière des armées et du soutien technique et administratif de la gendarmerie nationale.](#)

Afin de préserver l'adéquation entre le grade détenu et la qualification au sein de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris, et conformément à la nature de leur mission opérationnelle, les sergents doivent obtenir une qualification préalable avant d'être promu sergent-chef.

[Décret n° 2015-221 du 26 février 2015 modifiant le décret n° 2008-940 du 12 septembre 2008 modifié portant statut particulier du corps des officiers des armes de l'armée de terre.](#)

Ce décret modifie les articles 18 et 41 du décret n° 2008-940 du 12 septembre 2008 portant statut particulier du corps des officiers des armes de l'armée de terre afin de supprimer la limitation du nombre de candidatures des sous-officiers candidats au recrutement au choix dans le corps des officiers des armes de l'armée de terre et de proroger jusqu'en 2020 la mesure transitoire relative à la durée minimale du temps de troupe des officiers susceptibles d'être promus au grade de commandant.

Temps de service, permissions, congés

[Décret n° 2014-1522 du 16 décembre 2014 modifiant les règles applicables en matière de congé parental des militaires.](#)

Ce décret, en abrogeant les dispositions de l'article R.4138-61 du code de la défense relatives au droit d'option entre les parents, permet désormais aux deux parents de prendre leur congé parental de manière concomitante et s'inscrit dans un cadre général visant à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes et à renforcer les droits reconnus aux bénéficiaires de ce type de congé. Ce texte prévoit également les conditions de retour après le congé parental.

[Décret n° 2015-573 du 28 mai 2015 permettant à un militaire le don de jours de permissions à un autre agent public parent d'un enfant gravement malade.](#)

Ce présent décret a pour objet d'appliquer aux militaires les dispositions de la loi n° 2014-459 du 9 mai 2014 permettant le don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade.

Rémunération, retraite

[Décret n° 2014-832 du 22 juillet 2014 modifiant le décret n° 97-900 du 1er octobre 1997 fixant les modalités de calcul de la rémunération des militaires affectés à l'étranger.](#)

Ce décret transpose les évolutions du décret n° 67-290 du 28 mars 1967 fixant les modalités de calcul des émoluments des personnels de l'État et des établissements publics de l'État à caractère administratif en service à l'étranger aux militaires intervenants à ce titre. Il prend en compte la modification de la méthode de calcul des montants des majorations familiales, instaure un abattement de 10 % de l'indemnité de résidence de chacun des deux militaires mariés, partenaires liés par un pacte civil de solidarité ou vivant en concubinage stable et qui ont une résidence commune à l'étranger et supprime l'abattement de l'indemnité de résidence à l'étranger en cas de congé de maladie.

[Décret n° 2014-988 du 29 août 2014 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 une revalorisation indiciaire prévue dans le cadre de la réforme du nouvel espace statutaire de la catégorie B de la fonction publique transposée aux sous-officiers et personnels assimilés des armées.

[Arrêté du 27 août 2014 modifiant l'arrêté du 20 octobre 2008 relatif à la modulation de la prime de restructuration et de service instituée par le décret n° 2008-366 du 17 avril 2008 instituant une prime de restructuration de service et une allocation d'aide à la mobilité du conjoint.](#)

[Décret n° 2014-991 du 29 août 2014 modifiant le décret n° 2011-388 du 13 avril 2011 fixant les indices de solde applicables aux corps militaires de la gendarmerie nationale.](#)

[Arrêté du 12 septembre 2014 portant détermination des droits à pension ou à certaines primes ou indemnités des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées.](#)

[Arrêté du 26 septembre 2014 modifiant l'arrêté du 20 juillet 2011 pris en application du décret n° 2009-545 du 14 mai 2009 et fixant les barèmes et les modalités d'indemnisation des déplacements temporaires du personnel militaire.](#)

[Décret n° 2014-1143 du 7 octobre 2014 modifiant diverses dispositions indemnitaires applicables à certains personnels militaires instaurées dans le cadre des mesures sociales d'accompagnement des restructurations.](#)

Ce décret prévoit l'allongement de la période d'octroi de l'indemnité spécifique de préparation à la reconversion, du bénéfice du cumul du complément et du supplément forfaitaire de l'indemnité pour charges militaires ainsi que de la prise en charge des frais de changement de résidence au profit de certains personnels militaires. Il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

Décret n° 2014-1257 du 29 octobre 2014 modifiant plusieurs décrets fixant les indices de solde applicables à certains militaires.

Ce décret revalorise les indices de certains militaires non officiers.

Arrêté du 4 décembre 2014 fixant la liste des opérations de restructuration ou de rationalisation des fonctions d'administration générale et de soutien commun des services et établissements du ministère de la défense ouvrant droit à certaines indemnités de restructuration.

Décret n° 2014-1583 du 23 décembre 2014 modifiant le décret n° 2009-659 du 9 juin 2009 instituant la nouvelle bonification indiciaire en faveur du personnel militaire exerçant des fonctions de responsabilité supérieure

Ce décret met à jour le dispositif relatif à la NBI de l'encadrement supérieur du ministère de la défense pour les emplois ne pouvant être tenus.

Arrêté du 21 janvier 2015 fixant la liste des formations ouvrant droit à la perception de l'indemnité pour sujétion spéciale d'alerte opérationnelle.

Arrêté du 26 février 2015 modifiant l'arrêté du 25 septembre 1992 fixant la liste des unités, formations et services de l'armée de mer, de l'armée de l'air, du service de santé des armées et de la gendarmerie ouvrant droit à l'indemnité pour services aériens.

Décret n° 2015-222 du 27 février 2015 portant modification de divers textes indemnitaires applicable à certains personnels militaires.

Ce décret étend le dispositif indemnitaire des militaires embarqués aux militaires autres que les marins. Des militaires des autres armées peuvent, en effet, être placés dans des conditions d'emploi identiques, ils pourront, par conséquent, être indemnisés dans les mêmes conditions.

Décret n° 2012-312 du 19 mars 2015 modifiant le décret n° 81-125 du 10 février 1981 fixant le régime de solde des élèves des écoles d'enseignement technique ou préparatoire des armées.

Ce décret supprime la référence à l'âge des élèves pour la détermination de leurs droits à solde pour y substituer une distinction entre les élèves qui ne sont pas nommés dans un grade et les élèves nommés dans un grade, qui perçoivent la solde spéciale afférente à leur grade.

Décret n° 2015-325 du 23 mars 2015 modifiant plusieurs décrets fixant les indices de solde applicables à certains militaires.

Ce décret actualise les indices de solde de certains militaires non officiers fixés par le décret n° 2009-21 du 7 janvier 2009 fixant les indices de solde applicables à certains militaires non officiers et le décret n° 2009-23 du 7 janvier 2009 fixant les indices de solde applicables aux militaires non officiers de la brigade de sapeurs-pompiers de Paris, à la suite de la revalorisation du salaire minimum de croissance.

Décret n° 2015-570 du 26 mai 2015 relatif à certaines dispositions indiciaires et indemnitaires applicables à certains corps d'officiers.

Ce décret précise le régime indiciaire et indemnitaire des officiers logisticiens des essences issus des officiers du corps technique et administratif du service des essences des armées existant et des officiers logisticiens des essences recrutés parmi les élèves de l'école d'application du service des essences des armées, ainsi que le régime indiciaire du corps technique et administratif de la gendarmerie nationale et celui des administrateurs des affaires maritimes.

Décret n° 2015-767 du 29 juin 2015 relatif à l'indemnité d'activité opérationnelle pouvant être attribuée au personnel civil et militaire de la direction de la protection et de la sécurité de la défense.

Ce décret crée une indemnité d'activité opérationnelle visant à compenser les frais et contraintes de certains personnels civils et militaires de la DPSD. Il répond aux dispositions de l'article 4 du décret n° 74-845 du 11 octobre 1974.

Décret n° 2015-827 du 6 juillet 2015 modifiant le décret n° 2009-545 du 14 mai 2009 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires du personnel militaire.

Ce texte modifie le décret n° 2009-545 du 14 mai 2009 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires du personnel militaire et permet la prise en charge par l'État des frais de déplacement temporaire engagés par les officiers généraux placés dans la deuxième section lorsqu'ils sont amenés à participer à des organismes consultatifs ou à intervenir pour le compte du ministre de la défense ou du ministre de l'intérieur.

Arrêté du 10 juillet 2015 autorisant le bénéfice de l'indemnité pour sujétion spéciale d'alerte opérationnelle au profit des militaires participant aux opérations de protection militaire du territoire national.

Arrêté du 27 juillet 2015 fixant la liste des formations (de la marine) ouvrant droit à la perception de l'indemnité pour sujétion spéciale d'alerte opérationnelle.

Féminisation

Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 1^{er}, 42, 59, 65, 66, 68 et 77).

Arrêté du 19 février 2015 modifiant l'arrêté du 29 avril 1998 fixant les emplois qui ne peuvent, dans les armées et la gendarmerie nationale, être tenus que par des officiers, sous-officiers et officiers mariniers masculins.

Blessés - Action sociale - Suivi médical

Décret n° 2015-200 du 20 février 2015 relatif à la prise en charge des appareillages et des soins médicaux gratuits délivrés aux titulaires de pensions militaires d'invalidité.

Ce décret fixe les modalités d'instruction des demandes de prise en charge des secours et des prestations complémentaires accordés aux titulaires de pensions militaires d'invalidité, bénéficiaires des articles L.115 et L.128 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre, au titre de leurs invalidités pensionnées. Il confie l'examen de ces demandes à une commission qu'il institue.

Reconversion

Décret n° 2014-1699 du 29 décembre 2014 modifiant le décret n° 2011-705 du 21 juin 2011 relatif à l'indemnité proportionnelle de reconversion.

Ce texte modifie le décret n° 2011-705 du 21 juin 2011 relatif à l'indemnité proportionnelle de reconversion et permet que soit accordée, jusqu'au 31 décembre 2015, aux militaires non officiers servant en vertu d'un contrat, radiés des contrôles sans droit au minimum garanti, ayant au moins quinze ans de services, une indemnité en vue de leur reconversion.

Arrêté du 27 juillet 2015 portant attributions et organisation de l'agence de reconversion de la défense.

Concertation

Arrêté du 2 avril 2015 relatif à la formation des membres des instances de concertation concernant le personnel militaire en matière de santé et de sécurité au travail au ministère de la défense.

Reconnaissance des militaires

Arrêté du 23 septembre 2014 modifiant l'arrêté du 5 juin 2013 portant ouverture de l'agrafe « Sahel » sur la médaille d'outre-mer.

Arrêté du 27 novembre 2014 fixant, pour l'armée de terre et la gendarmerie nationale, la liste des unités et le relevé des actions de feu et de combat à prendre en considération pour l'attribution de la carte du combattant au titre des opérations menées au Liban, à compter du 23 mars 2005 et jusqu'au 31 août 2014.

Arrêté du 2 décembre 2014 portant ouverture du droit à la croix de la Valeur militaire sur des territoires et des zones d'opération.

Arrêté du 31 décembre 2014 relatif à la médaille d'outre-mer avec agrafe en vermeil portant l'inscription « Moyen-Orient ».

Arrêté du 1^{er} avril 2015 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 24 avril 2015 modifiant l'arrêté du 27 avril 2012 portant liste des unités qualifiées de combattantes au sens du décret portant attribution du bénéfice de la campagne double aux militaires en opération en Afghanistan.

Arrêté du 28 avril 2015 portant ouverture du droit à la croix de la Valeur militaire sur les territoires du Burkina Faso, du Mali, de la Mauritanie, du Niger et du Tchad.

Arrêté du 13 mai 2015 portant ouverture du droit à la croix de la Valeur militaire dans la zone aéromaritime et terrestre du golfe d'Aden.

Décret n° 2015-853 du 13 juillet 2015 portant création de la médaille de la protection militaire du territoire.

Ce décret crée une médaille visant à récompenser la participation de militaires à des opérations de protection militaire décidées par le Gouvernement et menées sur le territoire national.

Arrêté du 13 juillet 2015 portant ouverture de l'agrafe « Sentinelle » sur la médaille de la protection militaire du territoire.

Décret n° 2015-929 du 29 juillet 2015 modifiant le décret du 23 septembre 2004 portant attribution du bénéfice de la campagne simple aux militaires en service sur le territoire de l'Afghanistan, pays et eaux avoisinants.

Divers

Décret n° 2014-920 du 19 août 2014 relatif aux conditions et limites de la prise en charge par l'État de la protection fonctionnelle des agents publics pris en application de l'article L.4123-10 du code de la défense.

Ce décret précise les conditions de prise en charge des frais et honoraires d'avocat engagés par les militaires et certains agents civils relevant du ministère de la défense ou leurs ayants droit lors des instances civiles ou pénales qu'ils engagent. Le cas où le militaire ou ses ayants droit sont victimes de menaces ou d'attaques est distingué de celui où les ayants droit d'un militaire ou d'un personnel civil de la défense intentent une action judiciaire.

Décret n° 2015-296 du 16 mars 2015 portant amélioration et simplification des règles de gestion de la réserve militaire.

Ce décret modifie la partie réglementaire du code de la défense afin d'améliorer la gestion de la réserve militaire. Il précise, notamment, les conditions de souscription d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle, modifie la procédure de notation propre à cette catégorie de

militaires et celle relative à la fin de l'engagement. Le décret tire également les conséquences du rattachement de la gendarmerie nationale au ministère de l'intérieur, opéré par la loi n° 2009-971 du 3 août 2009 relative à la gendarmerie nationale, en conférant à celui-ci un certain nombre de compétences à l'égard des réservistes de la gendarmerie nationale. Il procède, enfin, à certaines modifications rédactionnelles.

[Décret n° 2015-368 du 30 mars 2015 portant création de la fonction de médiateur militaire.](#)

Ce décret instaure un processus de médiation militaire au sein du ministère de la défense et de la gendarmerie nationale. Cette fonction est exercée par les inspecteurs généraux des armées et l'inspecteur général du service de santé des armées.

[Arrêté du 15 avril 2015 modifiant l'arrêté du 7 avril 2011 relatif au respect de l'anonymat de certains fonctionnaires de police et militaires de la gendarmerie nationale.](#)

[Arrêté du 30 juillet 2015 portant missions et organisation du service militaire volontaire.](#)

SUIVI DES RECOMMANDATIONS

SUIVI DES RECOMMANDATIONS

Un nouveau dispositif de suivi des recommandations est mis en place à partir de cette édition de la revue annuelle de la condition militaire. Il vise à faciliter leur exploitation et leur consultation, en les répartissant en 4 cas :

CAS 1 : Recommandations du Haut Comité ayant été **approuvées par le ministère de la défense et la direction générale de la gendarmerie nationale⁹¹ et en cours de mise en œuvre.**

CAS 2 : Recommandations du Haut Comité **maintenues malgré l'avis négatif du ministère de la défense et de la direction générale de la gendarmerie nationale.**

CAS 3 : Recommandations **n'ayant pas reçu de réponses du ministère de la défense et de la direction générale de la gendarmerie nationale et jugées toujours d'actualité** par le Haut Comité.

CAS 4 : Recommandations **réalisées par le ministère de la défense et la direction générale de la gendarmerie nationale.**

Pour mémoire, les précédents tableaux de suivi des recommandations appréciaient à travers un code couleur de quelle manière celles-ci avaient ou non été suivies d'effets.

Le Haut Comité mesure la charge que peut représenter pour le ministère de la défense et la direction générale de la gendarmerie nationale le traitement des recommandations et envisage de revoir au cours des prochains mois la façon dont celle-ci seront désormais suivies.

Le cas 1 comporte 77 recommandations soit 46 % du total d'entre elles.

Le cas 2 comporte 11 recommandations soit 6 % du total d'entre elles.

Le cas 3 comporte 6 recommandations soit 4 % du total d'entre elles.

Le cas 4 comporte 75 recommandations soit 44 % du total d'entre elles.

⁹¹ La gendarmerie nationale se prononce sur les suites qu'elle entend donner aux recommandations du Haut Comité à partir du 8^e rapport thématique, sur l'administration des militaires (2014).

CAS N°1 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ AYANT ÉTÉ APPROUVÉES PAR LE MINISTÈRE DE LA DÉFENSE ET LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE ET EN COURS DE MISE EN ŒUVRE.

8^e RAPPORT THÉMATIQUE (2014) L'ADMINISTRATION DES MILITAIRES
Améliorer l'administration des militaires par une approche « qualité », centrée sur la satisfaction des besoins du militaire
« Le Haut Comité recommande donc d'identifier et de rassembler l'ensemble des objectifs explicites ou implicites du Gouvernement, les attentes des militaires et de leurs familles et les réalisations entreprises jusqu'à présent, qu'elles aient ou non abouti favorablement. À la suite de ces travaux, il recommande d'établir un référentiel listant l'ensemble des prestations dont les militaires doivent bénéficier, en précisant, pour chacune d'elles, les enjeux qu'elles revêtent. En outre, le Haut Comité recommande de faire auditer régulièrement tant la qualité que l'organisation générale de l'administration des militaires. »
Mieux évaluer l'impact des réformes et les performances de l'administration des militaires - Recourir aux études d'impact et mettre à jour les dispositions du Code de la défense
« Le Haut Comité recommande de mieux évaluer les conséquences des réformes ayant des effets sur le personnel militaire en recourant de façon plus systématique à des études d'impact. » ⁹²
Améliorer le dispositif d'évaluation de la performance
« Le Haut Comité recommande : <ul style="list-style-type: none"> - de compléter le dispositif d'évaluation des performances de l'administration des militaires en élargissant le panel des militaires qui participent à la QSR ; - de mettre en place des indicateurs interarmées permettant d'objectiver la performance des soutiens, notamment dans le domaine des ressources humaines ; - de recourir davantage à des enquêtes de satisfaction ; - de stabiliser, une fois mis en place, l'emploi de ces outils pour en tirer tout le profit possible⁹³. »
Adopter une approche qualité qui donne la priorité aux besoins des militaires - Concentrer les efforts sur les quelques axes essentiels de la qualité - Accueillir
« Le Haut Comité recommande que tous les militaires puissent accéder aux services locaux des bases de défense, dans les conditions établies par l'autorité hiérarchique. Cette observation concerne en particulier les militaires du rang, parfois écartés de cette possibilité ⁹⁴ . »
« Pour faciliter la vie des personnels soutenus, le Haut Comité recommande de prévoir l'ouverture de certains services à l'heure du déjeuner et un peu après l'heure habituelle de fin de service ⁹⁵ . »
« Le personnel administratif devrait être formé à l'accueil (courtoisie, écoute, empathie), pour être en mesure de répondre au mieux aux attentes des militaires soutenus, y compris dans des situations difficiles ⁹⁶ . »
Informers
« Le Haut Comité recommande que tous les militaires - et d'abord les militaires du rang - soient en mesure d'accéder facilement à l'Internet et à l'intradef ⁹⁷ . »
« Le Haut Comité recommande de consentir un effort dans la conception des sites Internet et intradef ministériels afin que les militaires soutenus et leurs familles puissent trouver les informations qui leur sont utiles le plus facilement possible. Dans l'idéal, à partir d'un modèle commun, chaque base de défense devrait administrer un site intradef et un site Internet, simples d'emploi, mettant en ligne l'ensemble des informations administratives utiles aux militaires et à leurs familles (identification des acteurs, numéros de

⁹² Ministère de la défense uniquement.

⁹³ Direction générale de la gendarmerie nationale uniquement.

⁹⁴ Direction générale de la gendarmerie nationale non concernée.

⁹⁵ Direction générale de la gendarmerie nationale non concernée.

⁹⁶ Ministère de la défense uniquement.

⁹⁷ Ministère de la défense uniquement.

<p>téléphones, horaires « d'ouverture », présentation des procédures, foire aux questions, etc.). Les informations en ligne sur l'Internet devraient également être conçues pour être consultées depuis des téléphones mobiles. »</p>
<p>« Le Haut Comité recommande de faciliter l'identification des correspondants administratifs des militaires, quel que soit le canal emprunté (déplacement physique, appel téléphonique, courrier, courriel, site web). Il recommande en particulier d'améliorer l'annuaire en ligne de l'intradef, Annudef, en permettant de trouver l'identité et les coordonnées des personnes en fonction de leur place dans l'organisation. »</p>
<p>« Le Haut Comité recommande de communiquer aux militaires soutenus ou à leurs familles, dans chacune des démarches qu'ils accomplissent, le nom de l'agent en charge de leur dossier, ainsi que le délai prévisionnel de traitement de leur dossier. Il recommande également d'adapter les systèmes d'information d'administration et de gestion ainsi que les portails de prestations comme Sillage pour permettre un suivi - ou « <i>tracking</i> » - efficace du traitement des demandes, au-delà de la simple information consistant à dire qu'il est « en cours⁹⁸. »</p>
<p>« Dans le domaine du logement, afin d'élaborer la stratégie la plus adaptée aux attentes des militaires et de leurs familles et également pour être en mesure de mieux les renseigner, le Haut Comité recommande de consolider, à travers des partenariats, les données sur l'offre et la demande, qu'elles trouvent à s'exprimer à travers les bureaux logement ou à travers des acteurs non institutionnels⁹⁹. »</p>
<p>« Le Haut Comité recommande que les informations administratives essentielles aux militaires soutenus figurent également dans des livrets d'information « papier » remis aux militaires et à leurs familles¹⁰⁰. »</p>
<p>Simplifier</p>
<p>« Au-delà des actions aujourd'hui identifiées dans le PASS, et pour que la portée des mesures de simplification soit à la hauteur des attentes des militaires soutenus, le Haut Comité recommande de privilégier une logique similaire à celle retenue par le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique dans le cadre de l'amélioration des relations entre l'administration et ses usagers. Cette logique part du principe que toute évolution doit être pensée non pas en se concentrant sur les contraintes internes de l'administration, mais en adoptant au contraire le point de vue des militaires soutenus à l'occasion de différents événements de leur vie¹⁰¹. »</p>
<p>« Le Haut Comité recommande de développer l'administration en ligne afin de gagner en simplicité, en disponibilité et en rapidité dans la réalisation des démarches administratives. Il recommande, à ce titre, la mise en place d'un portail unique « vos démarches » permettant aux militaires soutenus d'accéder à l'ensemble des procédures administratives en ligne¹⁰². »</p>
<p>Dégager les ressources nécessaires</p>
<p>« Le Haut Comité recommande également d'évaluer le plus objectivement possible et d'affecter en conséquence, les effectifs et les ressources matérielles, informatiques et budgétaires nécessaires à l'accomplissement des missions de soutien, en particulier en période transitoire où il convient de consentir une marge de manœuvre qui participe au succès des réformes. »</p>
<p>Préserver un soutien de proximité</p>
<p>« Le Haut Comité recommande de porter une grande attention à la définition du meilleur équilibre entre centralisation et proximité et aux modalités de mise en œuvre de la réforme en cours de l'organisation des soutiens, pour éviter une dégradation des prestations servies. »</p>
<p>REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE - État des lieux - Activités des forces armées et services - Suivi des décès et des blessures physiques et psychiques - Service hors garnison</p>
<p>« Le Haut Comité réitère la recommandation qu'il avait faite à ce sujet dès son premier rapport¹⁰³. Il souligne qu'une connaissance objective du temps de service des militaires, en fonction des</p>

⁹⁸ Ministère de la défense uniquement.

⁹⁹ Ministère de la défense uniquement.

¹⁰⁰ Ministère de la défense uniquement.

¹⁰¹ Ministère de la défense uniquement.

¹⁰² Ministère de la défense uniquement.

<p>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.</p> <p>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 pris¹⁰⁴. »</p>
<p>Gestion des ressources humaines – Mobilité géographique – Célibat géographique</p> <p>« 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.</p> <p>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. »</p>
<p>Rémunérations – Revenus des ménages – Comparaison avec les autres catégories socio-professionnelles</p> <p>« Sans remettre en cause la politique salariale, le Haut Comité recommande de transposer immédiatement aux militaires les évolutions générales qui intéressent la fonction publique.</p> <p>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.</p> <p>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 conjoints¹⁰⁵, (...), 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>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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. »</p>
<p>Risques psychosociaux – Suivi des conduites addictives</p> <p>« Le Haut Comité recommande de donner davantage d'importance à la politique de prévention. Il souligne le rôle primordial du commandement dans cette action. »</p>
<p>Environnement personnel – Logement et hébergement – Hébergement</p> <p>« 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.</p> <p>En outre, comme il l'évoque dans son 8^e rapport sur l'administration des militaires, le</p>

¹⁰³ 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.

¹⁰⁴ Ministère de la défense uniquement.

¹⁰⁵ 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.

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. »
7^e RAPPORT THÉMATIQUE (2013) LES FEMMES DANS LES FORCES ARMÉES FRANÇAISES.
Les évolutions organisationnelles - L'impact des transformations des armées
« 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. »
Les écoles de formation initiale - Encadrement en école : veiller à la féminisation des cadres
« 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. »
Liens avec les classes préparatoires des lycées militaires
« 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'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. »
« Le Haut Comité recommande de renforcer les échanges avec les établissements de l'enseignement supérieur, y compris avec les autres grandes écoles. »
« 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. »
Le déroulement de la vie professionnelle - L'activité
« 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. »
Les relations interpersonnelles au sein de l'unité
« 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. »
Des mesures pour éviter l'isolement résultant des situations d'ultra-minorité
« 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. »
La gestion des carrières - Le « plafond de verre », des barrières invisibles
« 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. »
« 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. »
L'accès aux responsabilités
« 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. »

La mise en œuvre d'un guide de parentalité
« 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. »
La garde d'enfants
« 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. »
« 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. »
Le retour à la vie civile – Les causes de départ
« 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. »
Une dynamique relayée dans l'ensemble des organismes du ministère
« 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. »
6^e RAPPORT THÉMATIQUE (2012) LA CONDITION DES MILITAIRES DU RANG
La situation statutaire des militaires du rang
« 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. »
Aller vers les jeunes citoyens
« 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. »
Améliorer la prise en compte des aptitudes et favoriser la transition de la vie civile à la vie militaire
« 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. 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. 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. »
Former à un métier
« 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. Il recommande de formaliser les responsabilités des tuteurs et de mettre en place des moyens de reconnaître leur mission. 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

<p>facilement accessible pour les militaires recrutés.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Le Haut Comité maintient sa recommandation d'augmenter significativement le nombre de titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). »</p>
<p>Reconnaître l'engagement, les aspects indemnitaires</p> <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>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 socio-professionnelles.</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>
<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>Accroître la durée moyenne de l'engagement</p> <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>Accompagner la famille</p> <p>« 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.</p> <p>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.</p> <p>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. »</p>
<p>Favoriser la reconversion</p> <p>« 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. »</p>
<p>Consacrer la place des militaires du rang dans les armées</p> <p>« 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. »</p>
<p>Les rémunérations - La rémunération du militaire</p> <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 œuvre 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</p>

compensant les sujétions proprement militaires ne devraient pas servir d'outil de réaligement sur les civils à profession équivalente. »
Le régime général des rémunérations
« 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. »
« 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. 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. 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. Le Haut Comité recommande de conserver le caractère global de l'indemnité pour charges militaires. »
5^e RAPPORT THÉMATIQUE (2011) LA CONDITION DES MILITAIRES EN SERVICE HORS MÉTROPOLE
Militaires déployés en opérations extérieures - Rémunération
« 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 : 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. »
« 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 ^e 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. »
« 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. »
Conditions de vie en opérations
« 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. »
« 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. »
« 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. »
« 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. »
Militaires affectés hors métropole - Affectations dans les départements et collectivités d'outre-mer
« 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. »
« 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 :
<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.
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 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. 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 :
<ul style="list-style-type: none"> - le militaire muté ne supporte personnellement aucun frais de déménagement à l'occasion du transfert de ses bagages ou de son mobilier ; - 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 ; - l'administration paie directement le déménageur. »
Affectation à l'étranger
« 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. »
« Le Haut Comité recommande qu'une réflexion soit engagée pour transposer aux militaires affectés à l'étranger la réforme du supplément familial à l'étranger (SUFÉ), actuellement envisagée au seul profit des conjoints des agents civils de l'État expatriés dans les représentations diplomatiques. »
« 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. »
« 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. »
Militaires en mission de courte durée hors métropole
« 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. »
« 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. »
Activité des armées et services (RACM 2011)
« 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 « suractivité » opérationnelle des militaires. »
Condition d'exécution du service (RACM 2011)
« 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. »
4^e RAPPORT THÉMATIQUE (2010) LES PENSIONS MILITAIRES DE RETRAITE
État néant.
3^e RAPPORT THÉMATIQUE (2009) LA RECONVERSION DES MILITAIRES
Amélioration du pilotage de la politique de reconversion
« Étudier les mesures supplémentaires permettant d'augmenter significativement le nombre de militaires bénéficiant d'une évaluation et d'une orientation professionnelle avant leur départ. »
Structuration du dispositif de reconversion autour des problématiques spécifiques à trois catégories de militaires et priorité donnée aux militaires effectuant une carrière courte
« 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. »
« Orienter l'attribution des aides à la formation professionnelle préférentiellement vers les militaires quittant les armées entre 4 et 20 ans de service. »
« 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. »
« Poursuivre et amplifier le développement de la VAE collective. »
2^e RAPPORT THÉMATIQUE (2008) LA MOBILITÉ
État néant.
1^{er} RAPPORT THÉMATIQUE (2007) L'ATTRACTIVITÉ DE LA CONDITION MILITAIRE ET LES RÉMUNÉRATIONS
Attractivité de la condition militaire
« 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. »
« Procéder à une analyse approfondie du chômage des anciens militaires afin de mieux en

percevoir la réalité et les causes. »
Rémunération des militaires
« Veiller à ce 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. »
« Veiller à ce que les militaires placés dans des situations identiques soient traités de manière comparable, quelle que soit leur armée d'appartenance. »
« 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. »
« 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. »

CAS N°2 : RECOMMANDATIONS DU HAUT COMITÉ MAINTENUES MALGRÉ L'AVIS NÉGATIF DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE ET LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE.

7 ^e RAPPORT THÉMATIQUE (2013) LES FEMMES DANS LES FORCES ARMÉES FRANÇAISES		
L'étude d'un congé d'éducation		
RECOMMANDATION	RÉPONSES 2015	OBSERVATIONS ET ARGUMENTATION SUPPLÉMENTAIRES DU HAUT COMITÉ
« Le Haut Comité recommande d'étudier la création , suivant un régime à définir, d'un congé d'éducation ouvert aux hommes comme aux femmes. »	<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.</p> <p>Le principe de la création d'un droit mérite d'être étudié.</p>
Une dynamique relayée dans l'ensemble du ministère		
« 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>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 et en réexaminera la pertinence au regard des évolutions constatées au sein des GSBdD.</p>
6 ^e RAPPORT THÉMATIQUE (2012) LA CONDITION DES MILITAIRES DU RANG		
La condition des militaires du rang		
« 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 »	<p>Le CSFM a rejeté la proposition visant à codifier le statut des militaires du rang pour le rendre plus lisible, à l'instar de ceux des officiers et des sous-officiers.</p>	<p>Le Haut Comité prend acte de la position du CSFM mais maintient sa recommandation.</p> <p>L'évolution ces dernières années</p>

<p>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.</p> <p>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. »</p>		<p>du nombre de candidatures pour être militaire du rang renforce aux yeux du HCECM l'intérêt de codifier davantage la situation de ces militaires contractuels.</p>
Les revenus des ménages		
<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. Pour autant, elle n'est pas en mesure d'imposer à des administrations 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>
Le régime général des rémunérations		
<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 œuvre sans délai de tout nouveau dispositif applicable à la fonction publique civile.</p> <p>Le Haut Comité recommande que le</p>	<p>La DRH-MD souscrit pleinement à cette recommandation qui conditionne les autres.</p> <p>Elle souligne que la procédure de transposition rend souvent nécessaire une adaptation des dispositifs, et donc une collaboration interministérielle, source de retard dans la mise en œuvre.</p>	<p>Cette orientation est fondamentale et doit être menée au niveau de l'État. Le Haut Comité maintient sa recommandation.</p>

<p>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.</p> <p>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>		
<p>5^e RAPPORT THÉMATIQUE (2011) LA CONDITION DES MILITAIRES EN SERVICE HORS MÉTROPOLE</p>		
<p>Les militaires affectés hors métropole - Affectations dans les départements et collectivités d'outre-mer</p>		
RECOMMANDATION	RÉPONSES 2015	OBSERVATIONS ET ARGUMENTATION SUPPLÉMENTAIRE DU HAUT COMITÉ
<p>« Le Haut Comité recommande la prise en compte, au plan indemnitaire, des conditions particulières dans lesquelles les militaires des trois armées affectés ou en renfort temporaire en Guyane peuvent être conduits à effectuer des missions sur réquisition ou demande de concours de l'autorité administrative. »</p>	<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>	<p>Le Haut comité maintient sa recommandation.</p>
<p>4^e RAPPORT THÉMATIQUE (2010) LES PENSIONS MILITAIRES DE RETRAITE</p>		
<p>Les bonifications</p>		
<p>« Nécessité de rééquilibrer le régime des bonifications autres que celle du 1/5^e pour</p>	<p>Il est équitable de revoir le barème en fonction des sujétions et les risques spécifiques des militaires actuellement</p>	<p>Le Haut comité maintient sa recommandation.</p>

<p>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>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^e RAPPORT THÉMATIQUE (2009) LA RECONVERSION DES MILITAIRES		
Structuration du dispositif de reconversion autour des problématiques spécifiques à trois catégories de militaires et priorité donnée aux militaires effectuant une carrière courte		
RECOMMANDATION	RÉPONSES 2015	OBSERVATIONS ET ARGUMENTATION SUPPLÉMENTAIRE DU HAUT COMITÉ
<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 travaux interministériels sont en cours, notamment avec des projets de décrets d'application de la LMPP, élaborés par la DGAFP, mais qui à ce stade ne donnent pas satisfaction au ministère de la défense.</p>	<p>Le Haut Comité regrette l'absence de publication des décrets d'application.</p>
2^e RAPPORT THÉMATIQUE (2008) LA MOBILITÉ		
Accompagnement de la mobilité géographique des militaires - Logement		
<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 	<p>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</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>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> <ul style="list-style-type: none"> - 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 ; - soit un hébergement en enceinte militaire. » 	<p>besoins ont été hiérarchisés dans le cadre de la nouvelle programmation des opérations de logement qui tient compte des restructurations annoncées.</p> <p>Pour le surplus, la rénovation du dispositif indemnitaire d'aide au logement envisagé dans le cadre de la RSIM n'a pas été retenu dans le volet prioritaire du nouveau chantier de simplification du dispositif indemnitaire des militaires (simplification et rationalisation de l'existant, adaptabilité au nouveau calculateur), indépendamment des contraintes budgétaires qui pèsent sur le ministère de la défense.</p>	
Accompagnement de la mobilité géographique des militaires - Indemnités liées à la mobilité		
<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 n'a pas été retenue dans le volet prioritaire de mise en œuvre de la simplification du dispositif indemnitaire des militaires (SDIM).</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>

1 ^{er} RAPPORT THÉMATIQUE (2007) L'ATTRACTIVITÉ DE LA CONDITION MILITAIRE ET LES RÉMUNÉRATIONS		
Les rémunérations des militaires		
RECOMMANDATION	RÉPONSES 2015	OBSERVATIONS ET ARGUMENTATION SUPPLÉMENTAIRE DU HAUT COMITÉ
« Valoriser plus nettement les responsabilités effectivement exercées et celles afférentes aux postes de commandement et d'encadrement de terrain. »	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> .	Tout en étant conscient des contraintes strictes qui pèsent sur le ministère de la défense notamment budgétaires, le Haut Comité maintient sa recommandation.

CAS N°3 : RECOMMANDATIONS N'AYANT PAS REÇU DE RÉPONSE DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE ET LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE ET JUGÉES TOUJOURS D'ACTUALITÉ PAR LE HAUT COMITÉ.

7^e RAPPORT THÉMATIQUE (2013) LES FEMMES DANS LES FORCES ARMÉES FRANÇAISES
Le taux de féminisation, un révélateur de problématiques variées qui doivent chacune faire l'objet d'approches adaptées
RECOMMANDATIONS
« 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. »
Les uniformes et tenues de combat des femmes militaires
« 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. 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. »
La gestion des horaires de service
« 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. 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. »
L'appel à la réserve opérationnelle
« 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. »
6^e RAPPORT THÉMATIQUE (2012) LA CONDITION DES MILITAIRES DU RANG
Étudier les perspectives d'avancement en fin de parcours professionnel
« 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. »
5^e RAPPORT THÉMATIQUE (2011) LA CONDITION DES MILITAIRES EN SERVICE HORS MÉTROPOLE
Conditions de vie en opération
« 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 ainsi que de leurs conjoints. »
4^e RAPPORT THÉMATIQUE (2010) LES PENSIONS MILITAIRES DE RETRAITE
État néant.
3^e RAPPORT THÉMATIQUE (2009) LA RECONVERSION DES MILITAIRES
État néant.
2^e RAPPORT THÉMATIQUE (2008) LA MOBILITÉ
État néant.
1^{er} RAPPORT THÉMATIQUE (2007) L'ATTRACTIVITÉ DE LA CONDITION MILITAIRE ET LES RÉMUNÉRATIONS
État néant.

CAS N°4 : RECOMMANDATIONS RÉALISÉES PAR LE MINISTÈRE DE LA DÉFENSE ET LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA GENDARMERIE NATIONALE.

8^e RAPPORT THÉMATIQUE (2014) L'ADMINISTRATION DES MILITAIRES
Connaître les besoins des militaires et de leurs familles
RECOMMANDATIONS
« À l'instar des pratiques en vigueur au sein de la gendarmerie nationale avec le forum GendCom, le Haut Comité recommande aux armées et aux services d'ouvrir un espace sécurisé et permanent de parole libre et avec modérateur, dans lequel les militaires exprimeraient leur sentiment sur divers sujets, notamment leur administration, à travers plusieurs fils de discussion. Ce mode d'expression permettrait au commandement de mieux appréhender les attentes des militaires et à ceux-ci de s'exprimer plus facilement. »
« Le Haut Comité recommande de mieux évaluer les besoins et les attentes des militaires en généralisant l'emploi d'outils comme les groupes d'écoute de militaires soutenus, l'analyse des réclamations ou les groupes de prospective et, en tant que de besoin, en associant à cette démarche les conseils de la fonction militaire et le conseil supérieur de la fonction militaire. »
Mieux évaluer l'impact des réformes et les performances de l'administration des militaires - Recourir aux études d'impact et mettre à jour les dispositions du Code de la défense
« Le Haut Comité recommande de mieux évaluer les conséquences des réformes ayant des effets sur le personnel militaire en recourant de façon plus systématique à des études d'impact ¹⁰⁶ . »
« Il recommande également de mettre à jour les dispositions du Code de la défense touchées par la création des bases de défense afin de définir les missions, les compétences et les responsabilités ¹⁰⁷ . »
Améliorer le dispositif d'évaluation de la performance
« Le Haut Comité recommande : <ul style="list-style-type: none"> - de compléter le dispositif d'évaluation des performances de l'administration des militaires en élargissant le panel des militaires qui participent à la QSR ; - de mettre en place des indicateurs interarmées permettant d'objectiver la performance des soutiens, notamment dans le domaine des ressources humaines ; - de recourir davantage à des enquêtes de satisfaction ; - de stabiliser, une fois mis en place, l'emploi de ces outils pour en tirer tout le profit possible¹⁰⁸. »
Adopter une approche qualité qui donne la priorité aux besoins des militaires - concentrer les efforts sur les quelques axes essentiels de la qualité - accueillir
« Le personnel administratif devrait être formé à l'accueil (courtoisie, écoute, empathie), pour être en mesure de répondre au mieux aux attentes des militaires soutenus, y compris dans des situations difficiles ¹⁰⁹ . »
Informers
« Le Haut Comité recommande que tous les militaires - et d'abord les militaires du rang - soient en mesure d'accéder facilement à l'Internet et à l'intradef ¹¹⁰ . »
« Le Haut Comité recommande de communiquer aux militaires soutenus ou à leurs familles, dans chacune des démarches qu'ils accomplissent, le nom de l'agent en charge de leur dossier, ainsi que le délai prévisionnel de traitement de leur dossier. Il recommande également d'adapter les systèmes d'information d'administration et de gestion ainsi que les portails de prestations comme Sillage pour permettre un suivi - ou « tracking » - efficace du traitement des demandes, au-delà de la simple information consistant à dire qu'il est « en cours » ¹¹¹ . »
« Dans le domaine du logement, afin d'élaborer la stratégie la plus adaptée aux attentes des militaires et de leurs familles et également pour être en mesure de mieux les renseigner, le Haut Comité recommande de consolider, à travers des partenariats, les données sur l'offre et la

¹⁰⁶ Direction générale de la gendarmerie nationale uniquement.

¹⁰⁷ Direction générale de la gendarmerie nationale non concernée.

¹⁰⁸ Ministère de la défense uniquement.

¹⁰⁹ Direction générale de la gendarmerie nationale uniquement.

¹¹⁰ Direction générale de la gendarmerie nationale uniquement.

¹¹¹ Direction générale de la gendarmerie nationale uniquement.

<p>demande, qu'elles trouvent à s'exprimer à travers les bureaux logement ou à travers des acteurs non institutionnels¹¹². »</p>
<p>« Le Haut Comité recommande de faire un effort pédagogique particulier pour expliquer, dans des termes compréhensibles par les non-spécialistes, les enjeux et l'application des différentes procédures administratives. Cet effort doit s'appliquer selon une stratégie multicanal (Internet, Intradef, téléphone, accueil physique, dossiers papier, etc.). »</p>
<p>« Le Haut Comité recommande que les informations administratives essentielles aux militaires soutenus figurent également dans des livrets d'information « papier » remis aux militaires et à leurs familles¹¹³. »</p>
<p>« Le Haut Comité recommande de prévoir systématiquement, dans la formation initiale des militaires de tout grade et en tenant compte de leur niveau, un module présentant les principaux traits du fonctionnement de leur administration ainsi que des informations pratiques sur le bulletin de solde, l'habillement, le logement, etc. »</p>
<p>Simplifier</p>
<p>« Au-delà des actions aujourd'hui identifiées dans le PASS, et pour que la portée des mesures de simplification soit à la hauteur des attentes des militaires soutenus, le Haut Comité recommande de privilégier une logique similaire à celle retenue par le secrétariat général pour la modernisation de l'action publique dans le cadre de l'amélioration des relations entre l'administration et ses usagers. Cette logique part du principe que toute évolution doit être pensée non pas en se concentrant sur les contraintes internes de l'administration, mais en adoptant au contraire le point de vue des militaires soutenus à l'occasion de différents événements de leur vie¹¹⁴. »</p>
<p>« Le Haut Comité recommande de développer l'administration en ligne afin de gagner en simplicité, en disponibilité et en rapidité dans la réalisation des démarches administratives. Il recommande, à ce titre, la mise en place d'un portail unique « vos démarches » permettant aux militaires soutenus d'accéder à l'ensemble des procédures administratives en ligne¹¹⁵. »</p>
<p>Trois impératifs à respecter dans le cadre des réformes portant sur l'administration des militaires ou impactant celle-ci - Conduire des processus de réforme - Fixer des objectifs et des échéances</p>
<p>« Le Haut Comité recommande prudence et réalisme dans la définition du calendrier des réformes ayant un impact sur l'administration des militaires, en particulier la transformation de l'organisation du soutien et la réalisation du futur logiciel de paie des militaires, dénommé « Source-solde ». Il souligne l'importance qui doit être donnée à l'expérimentation des mesures, à la durée suffisante de cette expérimentation et aux moyens d'une correcte évaluation avant leur éventuelle généralisation. »</p>
<p>Dégager les ressources nécessaires</p>
<p>« Sans remettre en cause ni l'objectif global de déflation des effectifs du ministère de la défense, ni le principe et l'organisation en bases de défense fondé sur une mutualisation nécessaire, le Haut Comité recommande que, dans l'application de la loi de programmation militaire 2014-2019, une attention extrême soit portée au soutien de proximité, en évitant, autant que faire se peut, de lui appliquer des mesures mécaniques et indifférenciées de réduction des effectifs et des crédits de fonctionnement. Ce soutien, élément structurant essentiel de la vie quotidienne des militaires, encore dans sa phase de construction, ne semble en effet pas être totalement en mesure de pouvoir faire face à l'effort supplémentaire considérable qu'il est prévu de lui demander dans les prochaines années. »</p>
<p>Simplifier et harmoniser</p>
<p>« Le Haut Comité recommande d'accélérer l'harmonisation des procédures, partout où elle est possible, et particulièrement dans le domaine des ressources humaines. »</p>
<p>REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE - État des lieux - Activités des forces armées et services - Suivi des décès et des blessures physiques et psychiques - Données générales</p>
<p>« 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</p>

¹¹² Direction générale de la gendarmerie nationale uniquement.

¹¹³ Direction générale de la gendarmerie nationale uniquement.

¹¹⁴ Direction générale de la gendarmerie nationale uniquement.

¹¹⁵ Direction générale de la gendarmerie nationale uniquement.

psychiques consécutifs à leur engagement en opérations extérieures. »
« 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 réitère la recommandation qu'il avait faite à ce sujet dès son premier rapport ¹¹⁶ . 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 ¹¹⁷ . »
7^e RAPPORT THÉMATIQUE (2013) LES FEMMES DANS LES FORCES ARMÉES FRANÇAISES
L'impact des transformations des armées
RECOMMANDATIONS
« 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. »
La place des femmes dans les forces armées est un révélateur de problématiques intéressantes la condition militaire dans son ensemble
« 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. »
Journée de défense et de citoyenneté (JDC) : une action spécifique vers les jeunes filles
« 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. 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. Son organisation doit bénéficier d'une forte priorité , avec, par exemple, l'emploi de jeunes réservistes, 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. 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. »
Le processus de recrutement
« 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. 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. »

¹¹⁶ 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.

¹¹⁷ Direction générale de la gendarmerie nationale uniquement.

Comportements répréhensibles et harcèlement sexuel
« 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. »
La reconversion
« 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. »
Un observatoire pour le suivi de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
« 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. Il pourrait être rendu compte au ministre de la défense, selon une périodicité annuelle, des travaux de l'observatoire. »
« 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. À 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. »
Un suivi attentif des évolutions en cours au sein de la fonction publique
« 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. »
6^e RAPPORT THÉMATIQUE (2012) LA CONDITION DES MILITAIRES DU RANG
Favoriser la reconversion
RECOMMANDATIONS
« 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. »
Prendre en compte la spécificité des carrières courtes dans le régime des pensions
« 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. »
Les revenus des ménages
« 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 conjoints¹¹⁸, (...), 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. »
5^e RAPPORT THÉMATIQUE (2011) LA CONDITION DES MILITAIRES EN SERVICE HORS MÉTROPOLE
Militaires déployés en opérations extérieures – Rémunération
« 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. »

¹¹⁸ 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.

« 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. »
« 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. »
Conditions de vie en opération
« 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 les conséquences, notamment au plan de la cohésion des unités et du moral des personnels. »
« 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. »
« 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. »
« 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. »
« Pour le Haut Comité, il est indispensable que la structure locale de soutien aux familles soit maintenue au sein des unités (régiments, bases etc.), de manière à conserver le lien de proximité et la « culture d'armée », primordiaux en temps ordinaires et <u>indispensables en cas d'événement grave</u> . Cette structure doit s'adapter aux militaires les plus jeunes et à leur famille, éventuellement en faisant appel à des personnels spécialement formés. »
« 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. Il souhaite que des crédits suffisants soient mis en place pour que soient élargies les modalités d'attribution des prestations, de manière notamment à :
<ul style="list-style-type: none"> - assurer la prise en charge financière des frais inhérents aux hospitalisations de longue durée (transport, logement, restauration etc.) ; - 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 ; - contribuer à la prise en charge complémentaire des frais d'appareillage fonctionnel.
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. 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. »
« 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. »

« 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. »
« 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). »
Militaires affectés hors métropole - Affectations dans les départements et les collectivités d'outre-mer
« 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 : <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"> o création de structures dédiées, en partenariat avec l'institut de gestion sociale des armées (IGeSA) lorsque les conditions s'y prêtent (à Cayenne notamment) ; o accentuation, partout où les conditions sociales et juridiques le permettent, de la politique de conventionnement avec des structures civiles existantes ; o 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. »
Affectation à l'étranger
« Le Haut Comité approuve le principe de la réforme, en cours, du décret n°97-900 du 1 ^{er} 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. »
« 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. »
Militaires en situation de courte durée hors métropole
« 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. »
4^e RAPPORT THÉMATIQUE (2010) LES PENSIONS MILITAIRES DE RETRAITE
Durée de service ouvrant droit à la liquidation immédiate de la pension et situation des militaires quittant le service sans droit à pension militaire
« 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. »
Bonifications
« Pour la bonification du 1/5 ^e , éviter tout traitement discriminatoire des militaires par rapport aux fonctionnaires appartenant aux corps qui en bénéficient également. »
« Pour les autres types de bonifications, en maintenir le principe. »
3^e RAPPORT THÉMATIQUE (2009) LA RECONVERSION DES MILITAIRES
Amélioration du pilotage de la politique de reconversion
« Professionnaliser rapidement la chaîne de reconversion et introduire dans son fonctionnement

<p>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).»
« Conserver le rôle pivot de l'échelon opérationnel de contact, situé au sein du groupe de soutien des bases de défense. »
« Garantir aux candidats, pendant la phase initiale d'information et d'orientation, une confidentialité maximale des entretiens. »
<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. »
« Conduire une analyse approfondie des raisons pour lesquelles une majorité de militaires quittant les armées ne recourent pas au dispositif de reconversion. »
Structuration du dispositif de reconversion autour des problématiques spécifiques à trois catégories de militaires et priorité donnée aux militaires effectuant une carrière courte
« 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. »
« 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. »
« 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. »
« 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. »
« Augmenter significativement le nombre de titres professionnels inscrits au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). »
<p>« Inscrire 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. »
« 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. »
« Mieux intégrer la VAE dès le début du parcours professionnel des militaires à carrière courte. »
« 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. »
« 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. »
Amélioration des liens entre les gestionnaires et le dispositif de reconversion
« 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. »
Amélioration des conditions d'exécution des prestations de reconversion
« 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. »
2^e RAPPORT THÉMATIQUE (2008) LA MOBILITÉ
RECOMMANDATIONS
« Conclure au niveau central des accords avec de grandes entreprises à réseau pour faciliter l'insertion professionnelle des conjoints de militaires. »
« 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. »
« Expérimenter, dans un ressort géographique limité, l'externalisation des prestations de reconversion des militaires et d'aide à l'emploi des conjoints. »
Accompagnement de la mobilité géographique des militaires - Reconnaissance d'affectation
« Porter la durée de la reconnaissance d'affectation à trois jours francs dans la nouvelle garnison augmentés des temps de trajet aller et retour ; adapter en conséquence l'allocation versée par l'action sociale des armées. »
« Indemniser l'utilisation du véhicule personnel en indemnités kilométriques et non plus aux tarifs de la SNCF. »
1^{er} RAPPORT THÉMATIQUE (2007) L'ATTRACTIVITÉ DE LA CONDITION MILITAIRE ET LES RÉMUNÉRATIONS
Attractivité de la condition militaire
« Mettre en place les moyens permettant de prévenir les difficultés de reconversion, notamment pour les militaires du rang. »
Rémunérations des militaires
« 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. »
« Examiner comment remettre en cohérence l'évolution de la rémunération avec l'évolution des responsabilités lorsque des sous-officiers supérieurs sont promus officiers tardivement. »
« 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. »



MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Le Ministre

29 SEP. 15 - 009243

Paris, le
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° 54/15/HCECM du 4 mars 2015.

P. JOINTES : a) Annexe 1 : tableau des recommandations de 2007 à 2013 et des mesures associées.
b) Annexe 2 : tableau des recommandations formulées dans le rapport 2014 « L'administration des militaires » et des mesures associées.

Depuis 2007, le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire a remis au Président de la République huit 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, la condition du militaire du rang et des femmes dans les forces armées françaises et, enfin, l'administration des militaires.

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 2014, vous trouverez dans les tableaux joints en annexes l'ensemble des mesures déjà prises ou engagées par le ministère de la défense.

Jean-Yves LE DRIAN



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR



DIRECTION GÉNÉRALE
DE LA GENDARMERIE NATIONALE

Direction des Personnels Militaires
de la Gendarmerie Nationale

N° 69268 30 SEP. 2015

GEND/DPMGN/SDPRH

Le général d'armée Denis Favier,
directeur général de la gendarmerie nationale

à

Monsieur Bernard Pêcheur,
président du Haut Comité d'Évaluation de la Condition Militaire

- OBJET** : Suivi des recommandations formulées dans le 8^{ème} rapport 2014 relatif à l'administration des militaires.
- P.JOINTE** : Annexe 2 de la lettre n°54/15/HCECM du 04 mars 2015.

En novembre 2014, le Haut Comité d'Évaluation de la Condition Militaire a remis au Président de la République son 8^{ème} rapport portant sur l'administration des militaires.

Cette année, le Haut Comité souhaite insérer dans la prochaine revue annuelle de la condition militaire les suites données par la gendarmerie nationale aux recommandations formulées dans le rapport 2014.

Aussi, je vous prie de trouver dans le tableau joint l'ensemble des mesures déjà prises ou engagées par notre institution.

Bra à vous.

Par ordre, le général de corps d'armée Philippe MAZY
directeur des personnels militaires de la gendarmerie nationale

REVUE ANNUELLE DE LA CONDITION MILITAIRE

ANNEXES

OCTOBRE 2015

SOMMAIRE

ANNEXES

1. Articles du code de la défense (parties législative et réglementaire) relatifs
au Haut Comité d'évaluation de la condition militaire *page 161*
2. Composition du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire *page 165*
3. Recrutement externe dans les armées *page 167*

ANNEXE 1

**ARTICLES DU CODE DE LA DÉFENSE
(PARTIES LÉGISLATIVE ET RÉGLEMENTAIRE)
RELATIFS AU HAUT COMITÉ
D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE**

ANNEXE 1

ARTICLES DU CODE DE LA DÉFENSE (PARTIE LÉGISLATIVE ET PARTIE RÉGLEMENTAIRE) RELATIFS AU HAUT COMITÉ D'ÉVALUATION DE LA CONDITION MILITAIRE

Article L4111-1

L'armée de la République est au service de la Nation. Sa mission est de préparer et d'assurer par la force des armes la défense de la patrie et des intérêts supérieurs de la Nation.

L'état militaire exige en toute circonstance esprit de sacrifice, pouvant aller jusqu'au sacrifice suprême, discipline, disponibilité, loyalisme et neutralité. Les devoirs qu'il comporte et les sujétions qu'il implique méritent le respect des citoyens et la considération de la Nation.

Le statut énoncé au présent livre assure à ceux qui ont choisi cet état les garanties répondant aux obligations particulières imposées par la loi. Il prévoit des compensations aux contraintes et exigences de la vie dans les forces armées. Il offre à ceux qui quittent l'état militaire les moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile et assure aux retraités militaires le maintien d'un lien avec l'institution.

La condition militaire recouvre l'ensemble des obligations et des sujétions propres à l'état militaire, ainsi que les garanties et les compensations apportées par la Nation aux militaires. Elle inclut les aspects statutaires, économiques, sociaux et culturels susceptibles d'avoir une influence sur l'attractivité de la profession et des parcours professionnels, le moral et les conditions de vie des militaires et de leurs ayants droit, la situation et l'environnement professionnels des militaires, le soutien aux malades, aux blessés et aux familles, ainsi que les conditions de départ des armées et d'emploi après l'exercice du métier militaire.

Un Haut Comité d'évaluation de la condition militaire établit un rapport annuel, adressé au Président de la République et transmis au Parlement. La composition du Haut Comité d'évaluation de la condition militaire et ses attributions sont fixées par décret.

Article L4124-1

[...]

Une représentation du Conseil supérieur de la fonction militaire est appelée à s'exprimer, chaque année, devant le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire. Elle peut, en outre, demander à être entendue par ce dernier sur toute question générale intéressant la condition militaire.

[...]

Article L4126-9

Les associations professionnelles nationales de militaires représentatives ont qualité pour participer au dialogue organisé, au niveau national, par les ministres de la défense et de l'intérieur ainsi que par les autorités militaires, sur les questions générales intéressant la condition militaire.

Elles sont appelées à s'exprimer, chaque année, devant le Haut Comité d'évaluation de la condition militaire. Elles peuvent, en outre, demander à être entendues par ce dernier sur toute question générale intéressant 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 honoraire

MEMBRES

Amiral (2^e section) Pierrick Blairon

Ancien major général des armées

Ancien 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 Services

Monsieur Dominique Olivier

Chef d'entreprise

Madame Véronique Rouzaud

*Ex-directrice des ressources humaines groupe AREVA,
ex-membre du comité exécutif du groupe AREVA*

Monsieur Jean-Luc Tavernier

Directeur général de l'INSEE, membre de droit

Représenté par Monsieur Philippe Cunéo

Chef de l'inspection générale de l'INSEE

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

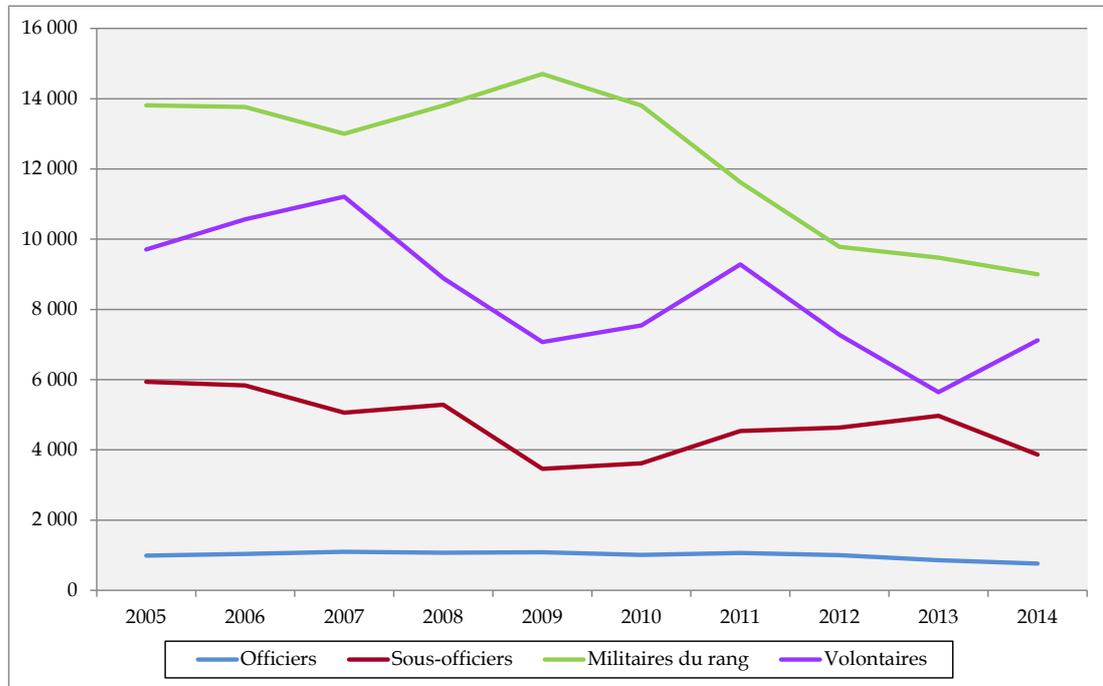
ANNEXE 3

RECRUTEMENT EXTERNE DANS LES ARMÉES

**ANNEXE 3
RECRUTEMENT EXTERNE DANS LES ARMÉES**

1 - RECRUTEMENT EXTERNE DE MILITAIRES EN 2014

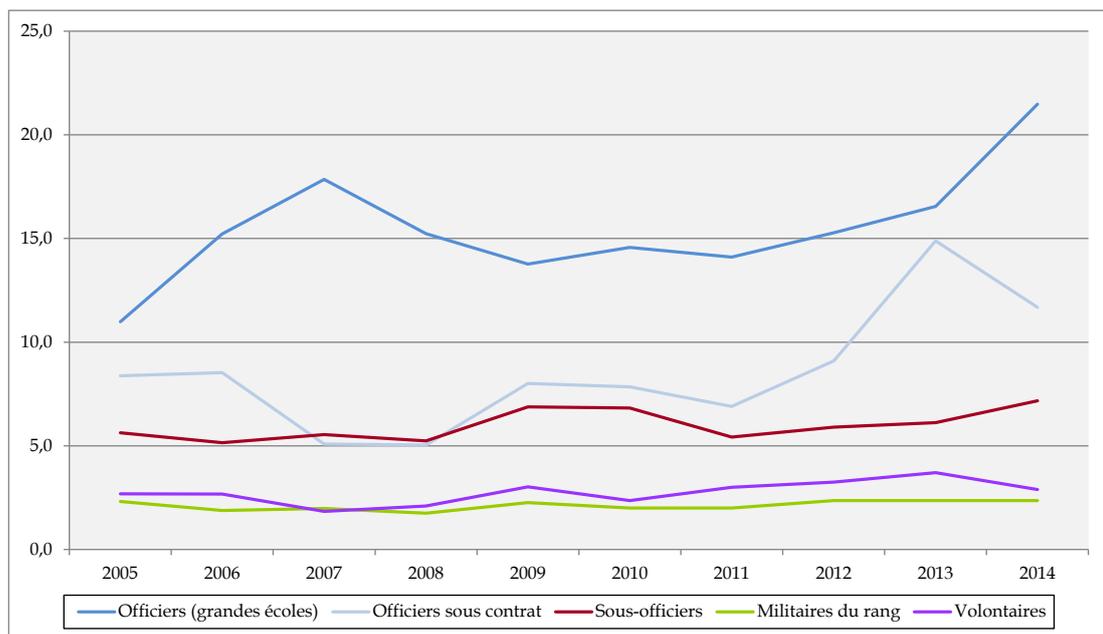
Graphique 1 - Évolution du nombre de recrutements externes de militaires par catégorie de 2005 à 2014



Sources : ministère de la défense, Bilan social, éditions 2005 à 2014 - gendarmerie : Bilan social 2010 et 2011, réponses à un questionnaire pour les années 2012 à 2014.

2 - SÉLECTIVITÉ DU RECRUTEMENT EXTERNE DE MILITAIRES

Graphique 2 - Évolution du nombre de candidats par poste offert au recrutement externe, par catégorie, de 2005 à 2014



Source : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité.
Champ : terre, marine, air, gendarmerie.

Tableau 1 - Nombre de candidats par poste de sous-officier offert au recrutement externe de 2005 à 2014

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Armée de terre	4,1	3,5	4,0	3,1	5,0	4,0	7,1	6,5	7,2	5,4
Marine	4,6	3,5	4,0	2,7	3,1	2,7	2,3	3,6	3,7	3,3
Armée de l'air	4,1	2,6	3,1	3,6	4,0	4,1	4,0	3,7	3,5	4,6
TAM	4,2	3,1	3,7	3,1	4,2	3,7	4,2	4,5	4,7	4,4
Gendarmerie	9,2	7,0	9,2	8,4	28,4	23,1	7,0	6,7	7,2	10,2

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

Champ : terre, marine, air, gendarmerie (hors corps de soutien technique et administratif).

Commentaire : TAM = terre, air, mer.

Tableau 2 - Nombre de candidats par poste de militaire du rang offert au recrutement externe de 2005 à 2014

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Armée de terre	1,6	1,7	1,8	1,6	2,0	1,7	1,9	2,4	2,4	2,5
Marine	3,4	2,2	1,7	1,5	2,4	3,3	2,1	2,4	2,4	1,9
Armée de l'air	4,2	2,4	2,8	2,8	4,0	3,5	4,7	2,1	2,2	1,7
Ensemble	2,3	1,9	2,0	1,7	2,3	2,0	2,0	2,4	2,4	2,4

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

Champ : terre, marine, air.

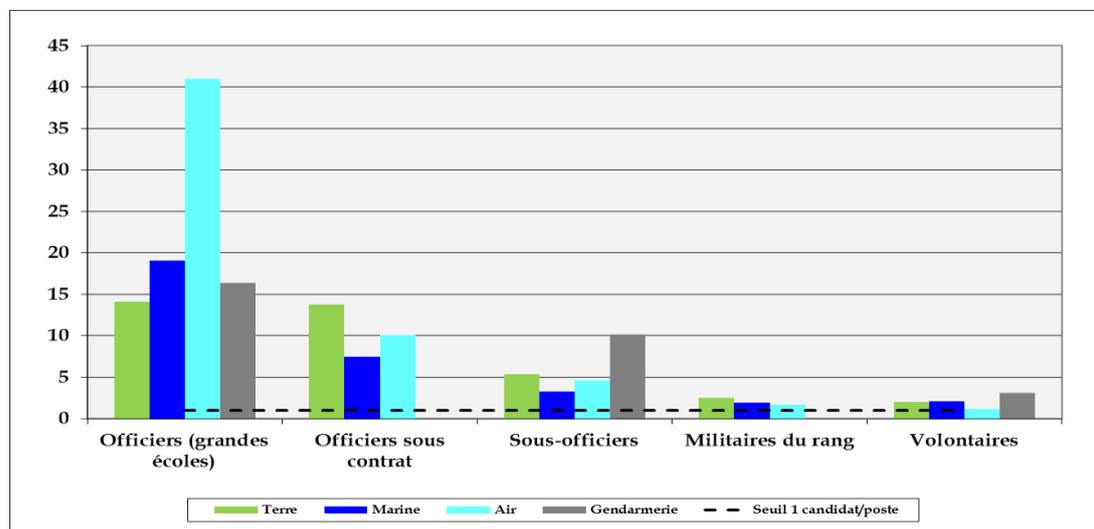
Tableau 3 - Nombre de candidats par poste offert au recrutement externe en 2014, par armée et par catégorie

	Terre	Marine	Air	Gendarmerie
Officiers (grandes écoles)	14,1	19,1	41,0	16,4
Officiers sous contrat	13,8	7,5	10,1	0
Sous-officiers	5,4	3,3	4,6	10,2 ⁽¹⁾
Militaires du rang	2,5	1,9	1,7	0
Volontaires	2,0	2,1	1,2	3,1

⁽¹⁾ Il s'agit uniquement des candidats à des postes de sous-officiers de gendarmerie, hors corps de soutien technique et administratif.

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

Champ : terre, marine, air, gendarmerie.

Graphique 3 - Nombre de candidats par poste offert au recrutement externe en 2014, par armée et par catégorie

Source : idem tableau 3.

3 - COMPARAISONS AVEC LES RECRUTEMENTS EXTERNES DE FONCTIONNAIRES CIVILS DE L'ÉTAT

Tableau 4 - Nombre de candidats par poste pour les recrutements externes de militaires et de fonctionnaires civils de l'État (hors enseignants) de 2005 à 2014

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Fonctionnaire cat. A (hors enseignants)	16,8	22,0	19,8	19,0	18,0	19,6	21,3	23,1	23,4	n.d
<i>Officier grandes écoles</i>	11,0	15,2	17,8	15,2	13,8	14,6	14,1	15,3	16,5	21,5
<i>Officier sous contrat</i>	8,4	8,5	5,1	5,0	8,0	7,8	6,9	9,1	14,9	11,7
Fonctionnaire cat. B (hors enseignants)	27,3	14,5	14,9	12,7	23,3	25,5	21,9	15,7	20,0	n.d
<i>Sous-officier (hors CSTAGN)</i>	6,2	4,7	5,9	4,7	7,0	6,6	5,5	5,4	5,8	6,9
Fonctionnaire cat. C (hors enseignants)	20,9	25,8	22,4	12,1	17,4	13,6	17,0	20,7	22,3	n.d
<i>Militaire du rang</i>	2,3	1,9	2,0	1,7	2,3	2,0	2,0	2,4	2,4	2,4

Sources : militaires : réponses à un questionnaire adressé aux forces armées par le Haut Comité - Fonctionnaires : DGAFP.

Tableau 5 - Nombre de candidats par poste pour certains recrutements externes de fonctionnaires

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ENA	15,5	13,7	13,1	14,1	13	13	14,2	14,1	15,1	15,2
ENM	n.d	8,0	n.d	n.d	15,5	12,3	11,9	8,2	7,0	7,0
IRA	9,2	9,1	8,5	6,3	8,4	9,3	9,3	9,0	9,4	10,3
Commissaire de police	42,1	14,0	15,5	15,0	14,6	17,2	21,9	18,7	20,4	20,1
Lieutenant de police	48,6	36,0	27,0	30,3	29,9	31,0	40,6	37,9	39,0	34,7
Gardien de la paix	9,2	14,7	8,2	6,2	6,5	47,7	53,6	41,2	10,1	8,0
Lieutenant pénitentiaire (ou chef de service pénitentiaire)	n.d	n.d	n.d	36,5	43,6	48,1	(1)	56,6	(1)	32,4
Surveillant pénitentiaire	20,5	12,7	11,9	14,6	6,4	8,0	11,2	24,4	23,1	37,6
Inspecteur des douanes	45,9	39,6	35,9	27,5	35,1	13,8	34,3	33,0	40,8	35,8
Contrôleur des douanes	61,6	29,9	34,2	34,6	23,8	40,4	90,3	112,6	213,3	163,0
Agent de constatation des douanes	28,4	97,0	50,6	65,8	76,8	(2)	24,6	27,0	32,5	37,4
Inspecteur des impôts	15,5	13,5	12,2	17,0	11,6	5,1	6,0	11,4	9,8	20,9
Contrôleur des impôts	35,0	37,8	37,9	27,2	24,8	25,3	23,3	20,4	9,6(3)	32,0
Agent de constatation des impôts	23,0	19,3	18,9	13,1	17,8	14,0	(2)	(2)	(2)	(2)
Secrétaire administratif	57,6	52,4	33,3	48,2	25,6	24,4	28,3	22,0	25,1	28,4
Adjoint administratif	60,6	44,5	39,7	25,4	28,4	50,5	24,2	15,2	29,5	29,1
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	79,1
Technicien supérieur de l'équipement	18,0	18,0	15,3	7,8	4,8	4,2	4,5	5,1	4,2	n.d
Contrôleur des TPE	14,2	13,1	n.d	n.d	n.d	n.d	26,0	n.d	18,9	n.d
Agent d'exploitation des TPE	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	n.d	4,6	3,6	3,5	n.d
Professeur agrégé 2 nd degré	9,2	8,2	10,5	8,9	9,3	8,5	7,6	6,3	6,7	6,5
Professeur certifié et assimilé	6,8	5,7	7,3	6,2	6,2	4,8	5,0	3,2	3,3	3,0

(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.

Source : fichier DGAFP.

GLOSSAIRE

GLOSSAIRE

A

ACR	Avec changement de résidence
AFPRB	<i>Armed Forces Pay Review Body</i>
ARD	Agence de reconversion de la défense
ARE	Aide au retour à l'emploi
ARTT	Aménagement et réduction du temps de travail
AVFT	Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail

B

BAC	Baccalauréat
BAT	Brevet d'aptitude technique
BEP	Brevet de l'enseignement professionnel
BEPC	Brevet d'études du 1 ^{er} cycle
BIT	Bureau international du travail
BSPP	Brigade des sapeurs-pompiers de Paris

C

CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CEMA	Chef d'état-major des armées
CEMAA	Chef d'état-major de l'armée de l'air
CEMAT	Chef d'état-major de l'armée de terre
CEMM	Chef d'état-major de la marine
CESU	Chèque emploi service universel
CEVIFOP	Centre d'études de la vie politique française
CFM	Conseil de la fonction militaire
CJUE	Cour de justice de l'union européenne
COM	Collectivité d'Outre-mer
CPCMR	Code des pensions civiles et militaires de retraite
CPCO	Centre de planification et de conduite des opérations
CRDS	Contribution pour le remboursement de la dette sociale
CSFM	Conseil supérieur de la fonction militaire
CSG	Cotisations sociales généralisées
CVS	Correction des variations saisonnières

D

DADS	Déclaration annuelle de données sociales
DCSSA	Direction centrale du service de santé des armées
DGA	Direction générale de l'armement
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DGFIP	Direction générale des finances publiques
DGGN	Direction générale de la gendarmerie nationale
DGSE	Direction générale de la sécurité extérieure
DICoD	Délégation à l'information et à la communication de la défense
DIRISI	Direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense
DOM	Département d'Outre-mer
DPSSD	Direction de la protection et de la sécurité de la défense
DRH-MD	Direction des ressources humaines du ministère de la défense
DRM	Direction du renseignement militaire

E

EMA	État-major des armées
ENA	École nationale d'administration
ENM	École nationale de la magistrature
EQTP	Équivalent temps plein
ESM	École spéciale militaire
ESPT	État de stress post-traumatique
ESR	Engagement à servir dans la réserve
ETPT	Équivalent temps plein travaillé
EVAT	Engagé volontaire de l'armée de terre

F

FFSA	Forces françaises stationnées en Allemagne
FGE	Fichier général de l'État
FPE	Fonction publique de l'État
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale

G

GAV	Gendarme adjoint volontaire
-----	-----------------------------

H

HCECM	Haut Comité d'évaluation de la condition militaire
HDV	Harcèlement, discrimination et violence
HEB	Hors échelle B
HIA	Hôpital d'instruction des armées

I

IGeSA	Institution de gestion sociale des armées
ILA	<i>Individual Leave Allowance</i>
I2M	Indicateur de mesure du moral
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRA	Institut régional d'administration
IRCANTEC	Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques
ISAPB	Indemnité de sujétions d'absence du port-base
ISC	Indemnité de service en campagne
ISSE	Indemnité de sujétions de service à l'étranger
ISSP	Indemnité de sujétions spéciales de police

J

JAO	Journée d'activité opérationnelle
JDC	Journée défense et citoyenneté
JPO	Journée de préparation opérationnelle

L

LOLF	Loi organique relative aux lois de finances
LOUVOIS	Logiciel Unique à Vocation Interarmées de la Solde

M

MAP	Mission d'aide au pilotage
MDR	Militaire du rang
MRO	Mission reconversion des officiers

N

NBI	Nouvelle bonification indiciaire
NES	Nouvel espace statutaire

O

OED	Observatoire économique de la défense
OIA	Organisme interarmées
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
PAGS	Pension afférente au grade supérieur
PCP	Permission complémentaire planifiée
PCS	Professions et catégories socio-professionnelles
PME	Petites et moyennes entreprises
PMID	Pécule modulable d'incitation au départ
PSAD	Prestation de soutien en cas d'absence prolongée du domicile

Q

QMF	Quartier-maître et matelot de la flotte
QSR	Qualité du service rendu

R

RAE	Recensement des agents de l'État
RAFP	Retraite additionnelle de la fonction publique
RGPP	Révision générale des politiques publiques
RJD	Retraite à jouissance différée
RJI	Retraite à jouissance immédiate
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RTT	Réduction du temps de travail

S

SCA	Service du commissariat des armées
SDEP	Sous-direction des études et de la prospective
SEA	Service des essences des armées
SGA	Secrétariat général pour l'administration
SIASP	Système d'information sur les agents des services publics
SIMu	Service interarmées des munitions
SIRH	Système d'information des ressources humaines
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNI	Société nationale immobilière
SSA	Service de santé des armées

T

TAM	Terre, air et marine
TAOPM	Temps d'activité et d'obligations professionnelles des militaires
TPE	Travaux publics de l'État
TTC	Toutes taxes comprises

U

UC	Unité de consommation
UE	Union européenne

V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
-----	---------------------------------------

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

LE SITE INTERNET DE LA DOCUMENTATION FRANÇAISE

www.ladocumentationfrancaise.fr

