

# CHAPITRE 1

## LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE

### Le personnel permanent (ensemble du personnel, personnel militaire, personnel civil) – la réserve opérationnelle – les retraités

La présentation des effectifs de l'année 2010 reflète le nouveau format des armées. L'évolution des effectifs liée à la réduction pluriannuelle d'emplois, amorcée en 2008, se poursuit en 2010, conformément aux objectifs fixés au ministère par la loi de programmation militaire 2009-2014.

L'effectif sous PME<sup>(1)</sup>, exprimé en équivalents temps plein travaillés (ETPT) moyens annuels<sup>(2)</sup> est de 305 220 personnels, soit une baisse de 2,6 % par rapport à 2009, dont 235 230 militaires et 69 990 civils.

S'agissant du personnel militaire, les armées, directions et services enregistrent pour la plupart une baisse d'effectifs : - 2,4 % pour l'armée de terre, - 1,2 % pour la marine, - 3,7 % pour l'armée de l'air, - 2,1 % pour la direction générale de l'armement. Seul le service des essences progresse légèrement (+ 2,2 %). Le service de santé des armées reste stable (- 0,1 %).

Toutes les catégories de personnels sont concernées par la déflation. Légère pour les officiers (- 0,7 %), celle-ci est plus marquée pour les autres catégories (- 3,3 % pour les sous-officiers, - 1,8 % pour les militaires du rang et - 8 % pour les volontaires).

La répartition entre militaires de carrière et militaires sous contrat (38/62) évolue faiblement par rapport à 2009 (36/64). Le taux de féminisation des armées progresse légèrement et s'élève à 15,1 % en 2010 et demeure plus important chez les volontaires (32,6 %).

Depuis son rattachement en 2009 au ministère de l'intérieur, la gendarmerie nationale continue à affecter du personnel militaire au ministère de la défense. Il s'agit, pour l'essentiel, des gendarmeries spécialisées (gendarmerie de l'air, gendarmerie

### Chiffres-clés

**305 220** : effectif total du ministère (en ETPT), soit  
- **2,6 %** par rapport à 2009  
**235 230** militaires (ETPT)  
**69 990** civils (ETPT)  
**15,1 %** : taux de féminisation des armées

(1) Plafond ministériel d'emplois autorisés qui était fixé en 2010 à 309 562 ETPT.

(2) L'ETPT moyen annuel est l'unité de décompte de référence des effectifs. Elle permet de prendre en compte la période d'activité de l'agent sur l'année et sa quotité de temps de travail. À titre d'exemple, un agent à temps partiel (80%), présent du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre, compte pour 0,4 ETPT moyen annuel.

maritime, gendarmerie de l'armement et gendarmerie de la sécurité des armements nucléaires). Elles représentent en volume 2 831 ETPT pour l'année 2010.

Le volume de la réserve opérationnelle, après avoir légèrement baissé en 2009, remonte sensiblement en 2010, avec 32 604 volontaires hors gendarmerie ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR), soit + 0,4 %.

Concernant le personnel civil, si les effectifs de titulaires de catégorie A et de non titulaires de niveau I continuent de progresser (+ 2,9 %) en 2010, les autres catégories poursuivent leur diminution : - 3,7 % pour les titulaires de catégorie B et les non titulaires de niveau II ; - 3,3 % pour les titulaires de catégorie C et les non titulaires de niveau III ; - 6,7 % pour les ouvriers de l'État.

L'âge moyen du personnel militaire est de 32,4 ans et celui du personnel civil de 46,5 ans.

## 1.1 - LE PERSONNEL PERMANENT<sup>(3)</sup>

### 1.1.1 - Ensemble du personnel

#### 1.1.1.1 - Répartition des effectifs par catégorie et par programme

ETPT moyens annuels

MILITAIRES					CIVILS					TOTAL
OFF	S-OFF	MdR	VOL	TOTAL	CAT. A OU NIV. I	CAT. B OU NIV. II	CAT. C OU NIV. III	OE	TOTAL	
<b>MISSION DÉFENSE</b>										
PROGRAMME 144 - ENVIRONNEMENT ET PROSPECTIVE DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE										
2 687	1 570	116	6	4 379	1 379	958	1 733	92	4 162	<b>8 541</b>
PROGRAMME 178 - PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES										
30 710	101 529	88 490	2 942	223 671	2 847	5 821	17 816	19 290	45 774	<b>269 445</b>
PROGRAMME 146 - ÉQUIPEMENT DES FORCES										
1 944	1 346	91	95	3 476	3 124	1 916	1 360	3 352	9 752	<b>13 228</b>
PROGRAMME 212 - SOUTIEN DE LA POLITIQUE DE LA DÉFENSE										
1 281	1 481	196	68	3 026	1 634	2 392	2 650	1 450	8 126	<b>11 152</b>
36 622	105 926	88 893	3 111	234 552	8 984	11 087	23 559	24 184	67 814	<b>302 366</b>
<b>MISSION ANCIENS COMBATTANTS, MÉMOIRE ET LIENS AVEC LA NATION</b>										
PROGRAMME 167 - LIENS ENTRE LA NATION ET SON ARMÉE										
116	383	179	0	678	61	133	1 108	140	1 442	<b>2 120</b>
PROGRAMME 169 - MÉMOIRE, RECONNAISSANCE ET RÉPARATION EN FAVEUR DU MONDE COMBATTANT										
0	0	0	0	0	79	125	499	31	734	<b>734</b>
116	383	179	0	678	140	258	1 607	171	2 176	<b>2 854</b>
<b>ENSEMBLE DU MINISTÈRE</b>										
36 738	106 309	89 072	3 111	235 230	9 124	11 345	25 166	24 355	69 990	<b>305 220</b>
TAUX DE CONSOMMATION DU PLAFOND MINISTÉRIEL D'EMPLOIS AUTORISÉS (PMEA)										<b>99 %</b>

Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

Champ : militaires de carrière et sous contrat, personnel civil titulaire, non titulaire et ouvriers de l'État sous PMEA

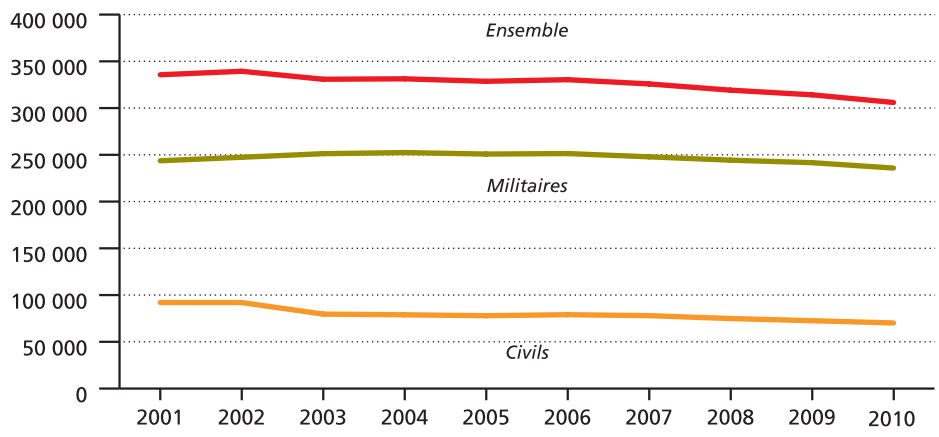
Lecture : 2 687 officiers appartiennent au programme 144 (environnement et prospective de la politique de défense) de la mission Défense

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

(3) Les effectifs sont décomptés sous périmètre PMEA et présentés soit par armée, direction ou service, soit selon la nomenclature mission/programme/action. Ne sont retenus que les programmes dotés en effectifs.

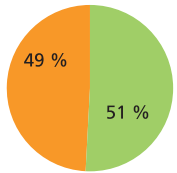
### 1.1.1.2 - Évolution des effectifs depuis 10 ans (hors gendarmerie)

ETPT moyens annuels

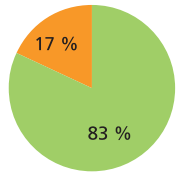


Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

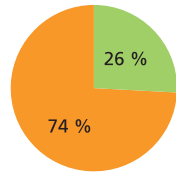
### 1.1.1.3 - Ratio militaires/civils par programme



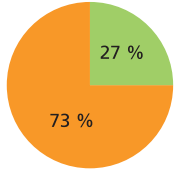
PROGRAMME 144



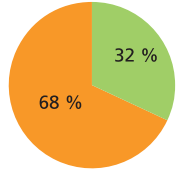
PROGRAMME 178



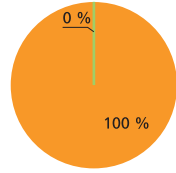
PROGRAMME 146



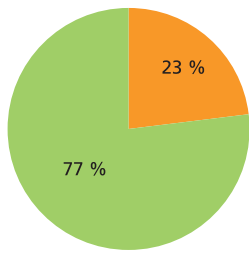
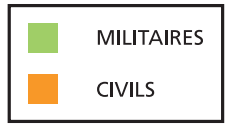
PROGRAMME 212



PROGRAMME 167



PROGRAMME 169



MINISTÈRE

### 1.1.1.4 - Détail des effectifs de la mission Défense

ETPT moyens annuels

MILITAIRES					CIVILS					TOTAL
OFF	S-OFF	MdR	VOL	TOTAL	CAT. A OU NIV. I	CAT. B OU NIV. II	CAT. C OU NIV. III	OE	TOTAL	
<b>PROGRAMME 144 - ENVIRONNEMENT ET PROSPECTIVE DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE</b> (RESPONSABLE : DIRECTEUR CHARGÉ DES AFFAIRES STRATÉGIQUES)										
ACTION 2 - PROSPECTIVE DES SYSTÈMES DE FORCES										
68	1	0	0	69	54	19	20	11	104	<b>173</b>
ACTION 3 - RECHERCHE ET EXPLOITATION DU RENSEIGNEMENT INTÉRESSANT LA SÉCURITÉ DE LA FRANCE										
759	1 393	105	6	2 263	1 180	850	1 492	32	3 554	<b>5 817</b>
ACTION 4 - MAINTIEN DES CAPACITÉS TECHNOLOGIQUES ET INDUSTRIELLES										
1 597	12	0	0	1 609	112	52	50	42	256	<b>1 865</b>
ACTION 5 - SOUTIEN AUX EXPORTATIONS										
55	2	0	0	57	31	26	39	7	103	<b>160</b>
ACTION 6 - DIPLOMATIE DE DÉFENSE										
208	162	11	0	381	2	11	132	0	145	<b>526</b>
<b>2 687</b>	<b>1 570</b>	<b>116</b>	<b>6</b>	<b>4 379</b>	<b>1 379</b>	<b>958</b>	<b>1 733</b>	<b>92</b>	<b>4 162</b>	<b>8 541</b>
<b>PROGRAMME 178 - PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES</b> (RESPONSABLE : CHEF D'ÉTAT-MAJOR DES ARMÉES)										
ACTION 1 - PLANIFICATION DES MOYENS ET CONDUITE DES OPÉRATIONS										
2 589	6 520	1 613	12	10 734	354	1 020	1 819	709	3 902	<b>14 636</b>
ACTION 2 - PRÉPARATION DES FORCES TERRESTRES										
12 746	36 676	62 453	1 024	112 899	1 062	1 946	7 274	8 843	19 125	<b>132 024</b>
ACTION 3 - PRÉPARATION DES FORCES NAVALES										
4 402	24 371	7 530	1 061	37 364	440	791	2 161	2 688	6 080	<b>43 444</b>
ACTION 4 - PRÉPARATION DES FORCES AÉRIENNES										
6 268	26 163	13 859	609	46 899	555	885	1 897	4 136	7 473	<b>54 372</b>
ACTION 5 - LOGISTIQUE INTERARMÉES										
4 705	7 799	3 035	236	15 775	436	1 179	4 665	2 914	9 194	<b>24 969</b>
DONT SOUS-ACTION 80 - FONCTION SANTÉ										
4 124	5 630	657	207	10 618	345	880	2 402	1 696	5 323	<b>15 941</b>
DONT SOUS-ACTION 81 - FONCTION PÉTROLIÈRE										
215	343	905	0	1 463	26	93	236	406	761	<b>2 224</b>
<b>30 710</b>	<b>101 529</b>	<b>88 490</b>	<b>2 942</b>	<b>223 671</b>	<b>2 847</b>	<b>5 821</b>	<b>17 816</b>	<b>19 290</b>	<b>45 774</b>	<b>269 445</b>

Source : DRHMD/SPGRH/PRH

NB: l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

MILITAIRES					CIVILS					TOTAL
Off	S-Off	MdR	VOL	TOTAL	CAT. A OU NIV. I	CAT. B OU NIV. II	CAT. C OU NIV. III	OE	TOTAL	
<b>PROGRAMME 146 - ÉQUIPEMENT DES FORCES</b>										
(RESPONSABLE : CHEF D'ÉTAT-MAJOR DES ARMÉES - DÉLÉGUÉ GÉNÉRAL POUR L'ARMEMENT)										
ACTION 11 - PRÉPARATION ET CONDUITE DES OPÉRATIONS D'ARMEMENT										
1 944	1 346	91	95	3 476	3 124	1 916	1 360	3 352	9 752	<b>13 228</b>
1 944	1 346	91	95	3 476	3 124	1 916	1 360	3 352	9 752	<b>13 228</b>
<b>PROGRAMME 212 - SOUTIEN DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE</b>										
(RESPONSABLE : SECRÉTAIRE GÉNÉRAL POUR L'ADMINISTRATION)										
ACTION 1 - DIRECTION ET PILOTAGE										
167	206	62	4	439	69	53	147	7	276	<b>715</b>
ACTION 2 - FONCTION DE CONTRÔLE										
93	10	1	0	104	17	23	28	6	74	<b>178</b>
ACTION 3 - GESTION CENTRALE										
256	235	47	1	539	839	712	1 042	468	3 061	<b>3 600</b>
ACTION 4 - POLITIQUE IMMOBILIÈRE										
573	547	33	0	1 153	411	826	878	837	2 952	<b>4 105</b>
ACTION 6 - ACTION SOCIALE										
111	394	27	43	575	176	695	420	52	1 343	<b>1 918</b>
ACTION 8 - PROMOTION ET VALORISATION DU PATRIMOINE CULTUREL										
36	50	11	19	116	75	63	122	75	335	<b>451</b>
ACTION 9 - COMMUNICATION										
45	39	15	1	100	47	20	13	5	85	<b>185</b>
1 281	1 481	196	68	3 026	1 634	2 392	2 650	1 450	8 126	<b>11 152</b>
<b>TOTAL MISSION DÉFENSE</b>										
36 622	105 926	88 893	3 111	234 552	8 984	11 087	23 559	24 184	67 814	<b>302 366</b>

Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

Champ : militaires de carrière et sous contrat, personnel civil titulaire, non titulaire et ouvriers de l'État sous PMEA

Lecture : 36 622 officiers relèvent de la mission Défense

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

### 1.1.1.5 - Détail des effectifs de la mission Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation

ETPT moyens annuels

MILITAIRES					CIVILS					TOTAL
OFF	S-OFF	MdR	VOL	TOTAL	CAT. A OU NIV. I	CAT. B OU NIV. II	CAT. C OU NIV. III	OE	TOTAL	
<b>PROGRAMME 167 - LIENS ENTRE LA NATION ET SON ARMÉE</b> (RESPONSABLE : SECRÉTAIRE GÉNÉRAL POUR L'ADMINISTRATION)										
ACTION 1 - JOURNÉE D'APPEL ET DE PRÉPARATION À LA DÉFENSE										
116	383	179	0	678	61	133	1 108	140	1 442	<b>2 120</b>
116	383	179	0	678	61	133	1 108	140	1 442	<b>2 120</b>
<b>PROGRAMME 169 - MÉMOIRE, RECONNAISSANCE ET RÉPARATION EN FAVEUR DU MONDE COMBATTANT</b> (RESPONSABLE : SECRÉTAIRE GÉNÉRAL POUR L'ADMINISTRATION)										
ACTION 4 - ENTRETIEN DES LIEUX DE MÉMOIRE										
0	0	0	0	0	79	1	35	31	146	<b>146</b>
ACTION 5 - SOUTIEN										
0	0	0	0	0	0	124	464	0	588	<b>588</b>
0	0	0	0	0	79	125	499	31	734	<b>734</b>
<b>TOTAL MISSION ANCIENS COMBATTANTS, MÉMOIRE ET LIENS AVEC LA NATION</b>										
116	383	179	0	678	140	258	1 607	171	2 176	<b>2 854</b>

Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

Champ : militaires de carrière et sous contrat, personnel civil titulaire, non titulaire et ouvriers de l'État sous PME A

Lecture : 140 agents de catégorie A ou de niveau I relèvent de la mission Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

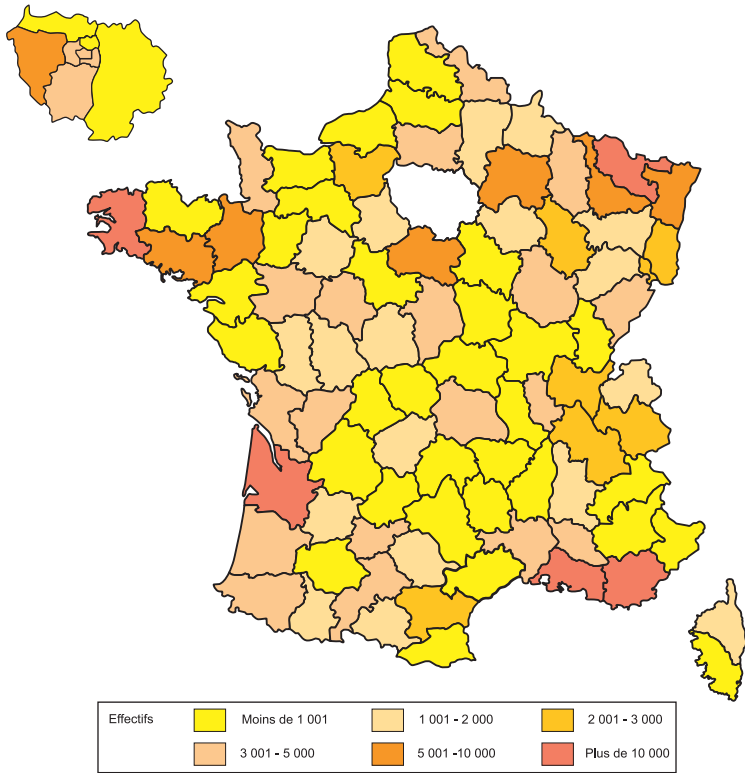
Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

### 1.1.1.6 - Répartition des effectifs militaires et civils par département d'affectation (hors DOM-COM)



Source : exploitation DRHMD/PEP des données extraites des fichiers SIRH d'armée transmis par les bureaux de gestion.  
 Champ : militaires et civils en position d'activité sous PMEA présents au 31 décembre 2010 (les "détachements", hors PMEA, ne sont pas comptabilisés).



## 1.1.2 - Le personnel militaire

### 1.1.2.1 - Répartition des effectifs militaires par catégorie et par armée d'appartenance<sup>(4)</sup>

ETPT moyens annuels

ARMÉE	MILITAIRES DE CARRIÈRE OU SOUS CONTRAT				TOTAL	%
	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES		
TERRE*	16 035	42 724	65 356	1 026	125 141	53,2
MARINE	5 121	26 009	7 829	909	39 868	16,9
AIR	7 367	29 964	14 785	403	52 519	22,3
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS**	8 215	7 612	1 102	773	17 702	7,6
<b>TOTAL</b>	<b>36 738</b>	<b>106 309</b>	<b>89 072</b>	<b>3 111</b>	<b>235 230</b>	<b>100</b>

Source : DRH/MD/SPGRH/PRH

Champ : personnel militaire sous PME A

Lecture : l'armée de terre compte 16 035 officiers

\* Les élèves de l'École polytechnique, calculés par l'armée de terre, sont comptabilisés parmi les officiers de la DGA (1 517 en 2010 contre 1 507 en 2009).

\*\* SSA, SEA, DGA, SID, APM, CGA, PIA, gendarmes placés sous PME A du ministère de la défense.

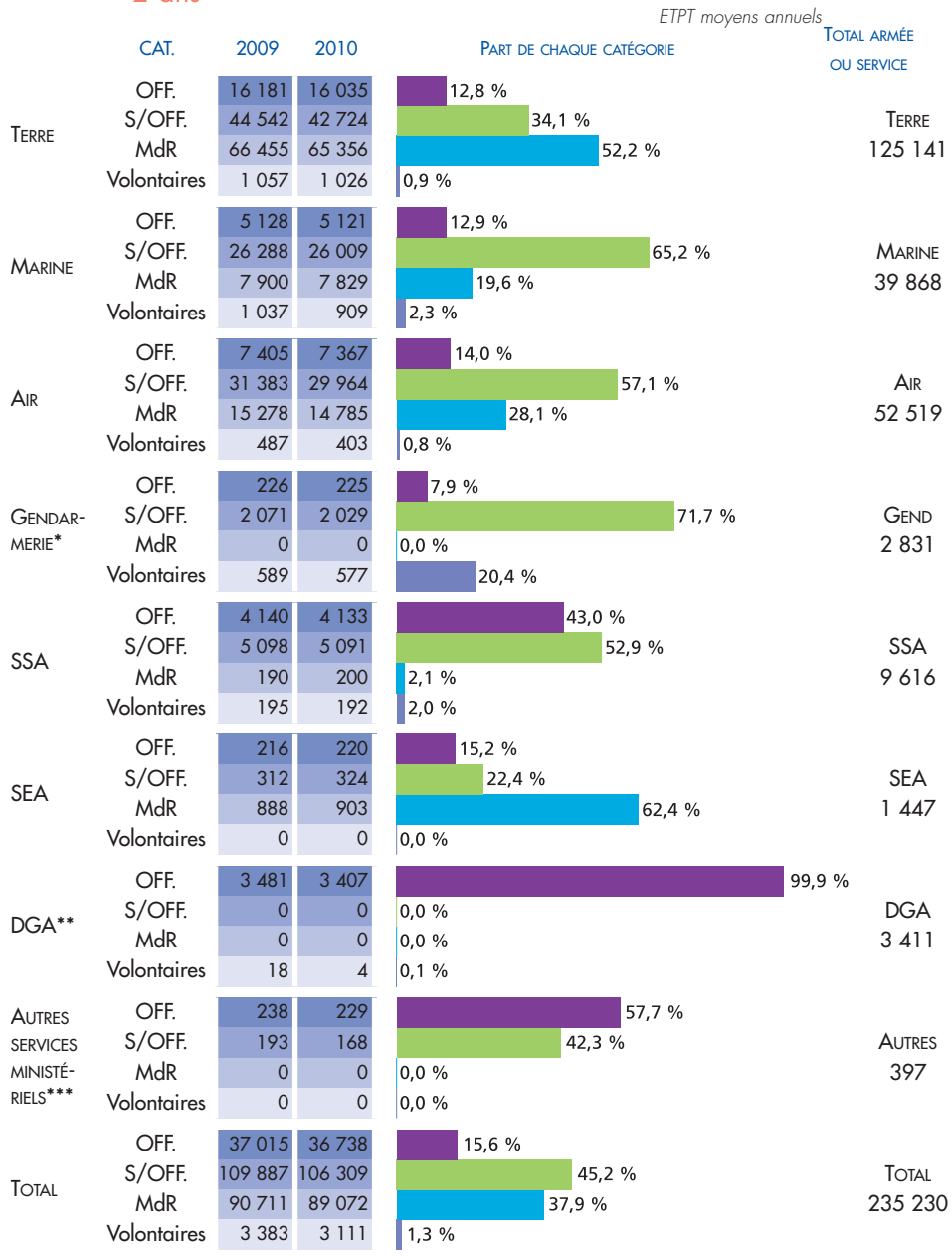
NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.



SIRPA Terre

(4) Les militaires employés par le SGA sont comptabilisés dans leur armée d'appartenance.

### 1.1.2.2 - Évolution des effectifs militaires par armée et par catégorie sur 2 ans<sup>(5)</sup>



Source : DRH-MD/SPGRH/PRH  
Champ : personnel militaire sous PMEA

\* Ne sont pris en compte au titre des années 2009 et 2010 que les effectifs militaires de la gendarmerie placés sous PMEA du ministère de la défense, dont, pour l'essentiel, les gendarmeries spécialisées.

\*\* Les élèves de l'École polytechnique, calculés par l'armée de terre, sont comptabilisés parmi les officiers de la DGA (1 517 en 2010 contre 1 507 en 2009).

\*\*\* SID, APM, CGA, PIA.

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

(5) Les militaires employés par le SGA sont comptabilisés dans leur armée d'appartenance (terre, marine, air).

### 1.1.2.3 - Répartition des militaires de carrière ou sous contrat par catégorie et par armée<sup>(6)</sup>

ETPT moyens annuels

ARMÉE	OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS		MdR	VOL.	TOTAL		
	CARRIÈRE	CONTRAT	CARRIÈRE	CONTRAT	CONTRAT	CONTRAT	CARRIÈRE	CONTRAT	RATIO CAR/CONT (EN %)
TERRE	13 096	2 939	22 706	20 018	65 356	1 026	35 802	89 339	29/71
MARINE	3 356	1 765	11 587	14 422	7 829	909	14 943	24 925	38/62
AIR	4 791	2 576	20 945	9 019	14 785	403	25 736	26 783	49/51
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS*	6 773	1 442	5 453	2 159	1 102	773	12 226	5 476	69/31
<b>TOTAL</b>	<b>28 016</b>	<b>8 722</b>	<b>60 691</b>	<b>45 618</b>	<b>89 072</b>	<b>3 111</b>	<b>88 707</b>	<b>146 523</b>	<b>38/62</b>

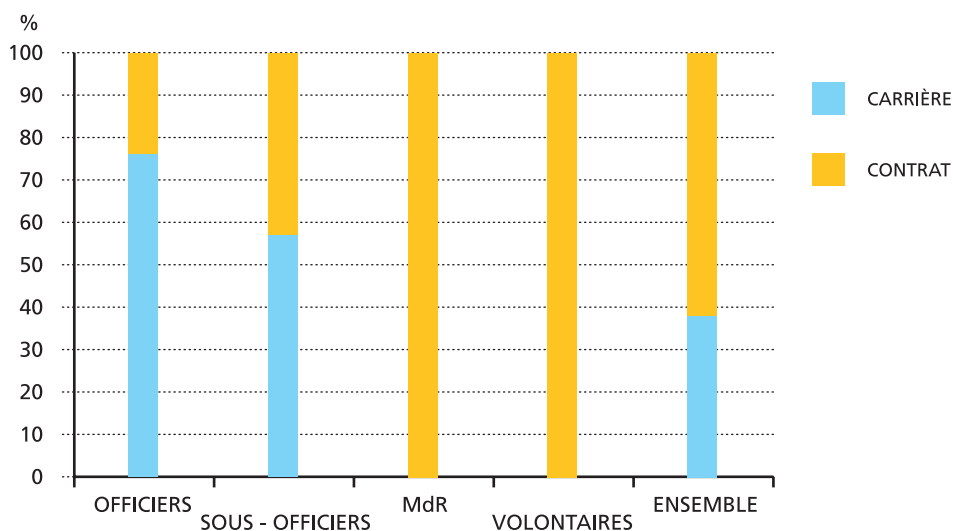
Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

Champ : militaires de carrière et sous contrat sous PME A

Lecture : 29 % de militaires de l'armée de terre sont de carrière et 71 % servent sous contrat

\* SSA, SEA, DGA, SID, APM, CGA, PIA, gendarmes placés sous PME A du ministère de la défense.

### 1.1.2.4 - Répartition des militaires de carrière et sous contrat par catégorie



Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

(6) Les militaires employés par le SGA sont comptabilisés dans leur armée d'appartenance (terre, marine, air).

### 1.1.2.5 - Nombre de volontaires par catégorie et par armée<sup>(7)</sup>

ETPT moyens annuels

ARMÉE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	3	0	1 023	1 026
MARINE	114	0	795	909
AIR	62	0	341	403
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS*	15	30	728	773
<b>TOTAL</b>	<b>194</b>	<b>30</b>	<b>2 887</b>	<b>3 111</b>

Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

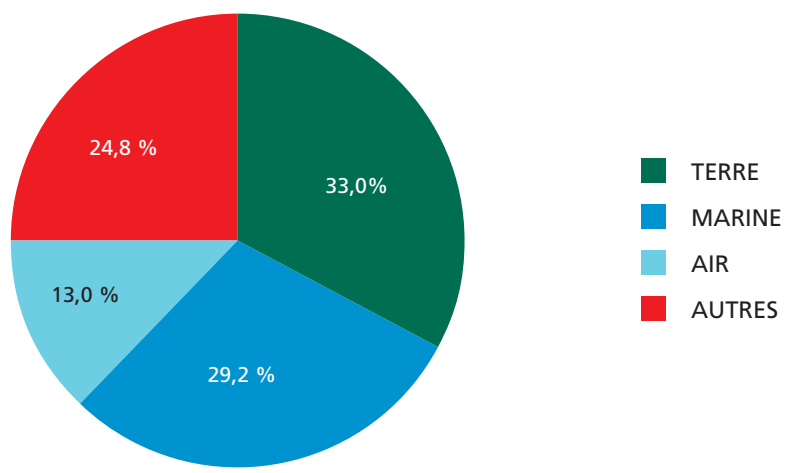
Champ : militaires volontaires sous PMEA

Lecture : l'armée de terre compte 1 023 volontaires parmi les militaires du rang

\* SSA, SEA, DGA, SID, APM, CGA, PIA, gendarmes placés sous PMEA du ministère de la défense.

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

### 1.1.2.6 - Répartition des volontaires par armée (en %)



Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

(7) Les militaires employés par le SGA sont comptabilisés dans leur armée d'appartenance (terre, marine, air).

### 1.1.2.7 - Nombre de femmes militaires par catégorie et par armée<sup>(8)</sup>

ETPT moyens annuels

ARMÉE	FEMMES MILITAIRES				TOTAL	%
	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES		
TERRE	1 333	5 259	6 359	138	13 089	10,5
MARINE	591	3 135	1 198	280	5 204	13,1
AIR	816	5 380	4 756	267	11 219	21,4
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS*	1 757	3 685	145	330	5 917	33,4
<b>TOTAL</b>	<b>4 497</b>	<b>17 459</b>	<b>12 458</b>	<b>1 015</b>	<b>35 429</b>	<b>15,1</b>
<b>%</b>	<b>12,2</b>	<b>16,4</b>	<b>14,0</b>	<b>32,6</b>	<b>15,1</b>	

Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

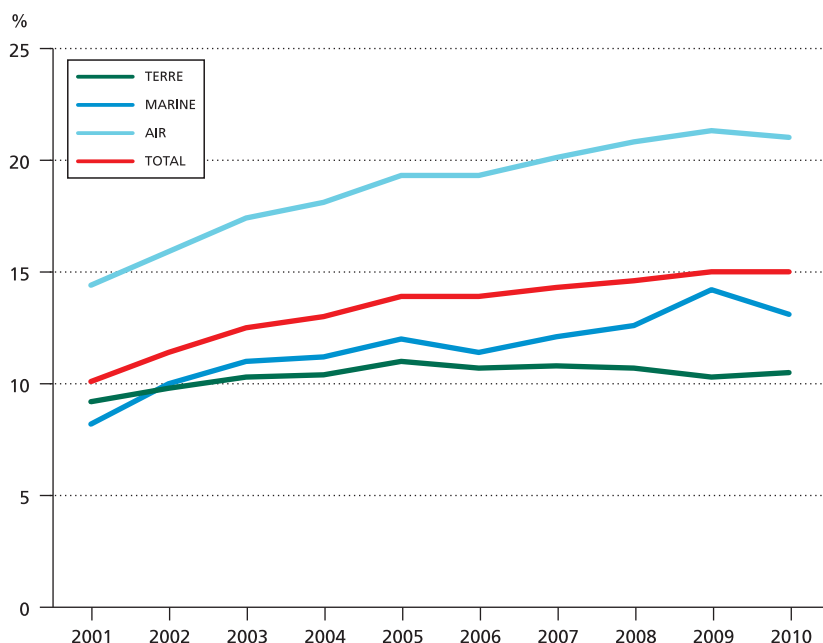
Champ : femmes militaires de carrière ou sous contrat sous PMEA

Lecture : l'armée de terre compte 1 333 femmes officiers

\* SSA, SEA, DGA, SID, APM, CGA, PIA, gendarmes placés sous PMEA du ministère de défense.

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

### 1.1.2.8 - Évolution sur 10 ans du taux de féminisation du personnel militaire par armée



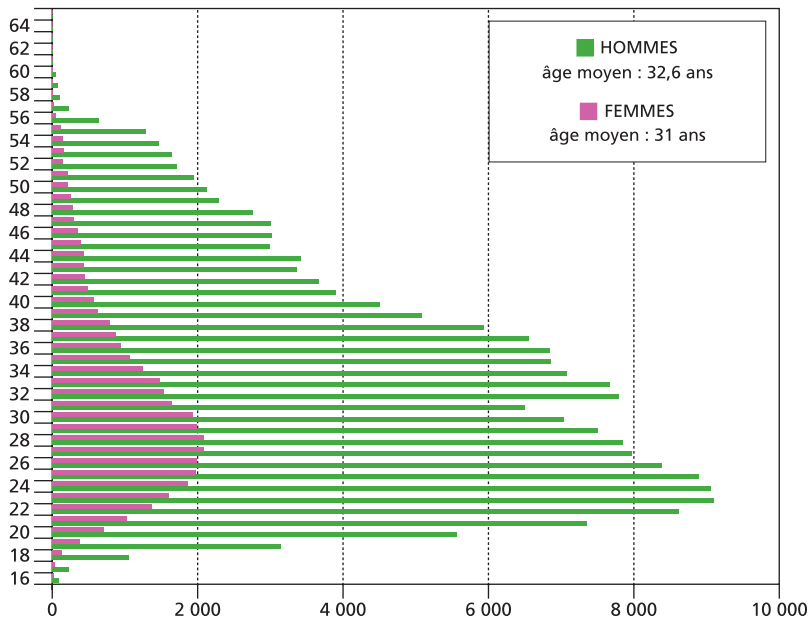
Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

Champ : femmes militaires de carrière ou sous contrat sous PMEA

Lecture : la part des femmes dans l'armée de l'air est supérieure à celles des autres armées et a progressé régulièrement au cours des dix dernières années, passant de moins de 15 % à plus de 20 %

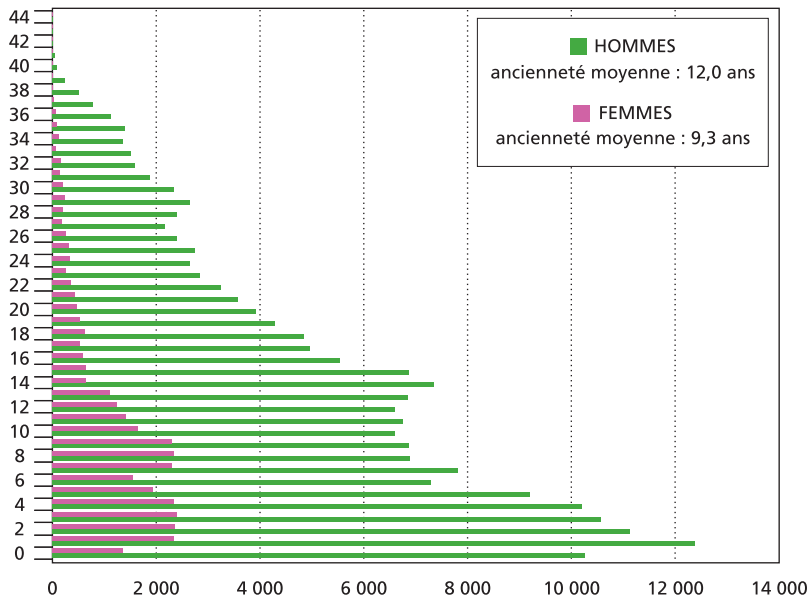
(8) Les militaires employés par le SGA sont comptabilisés dans leur armée d'appartenance (terre, marine, air).

### 1.1.2.9 - Pyramide des âges du personnel militaire



Âge moyen des militaires : 32,4 ans

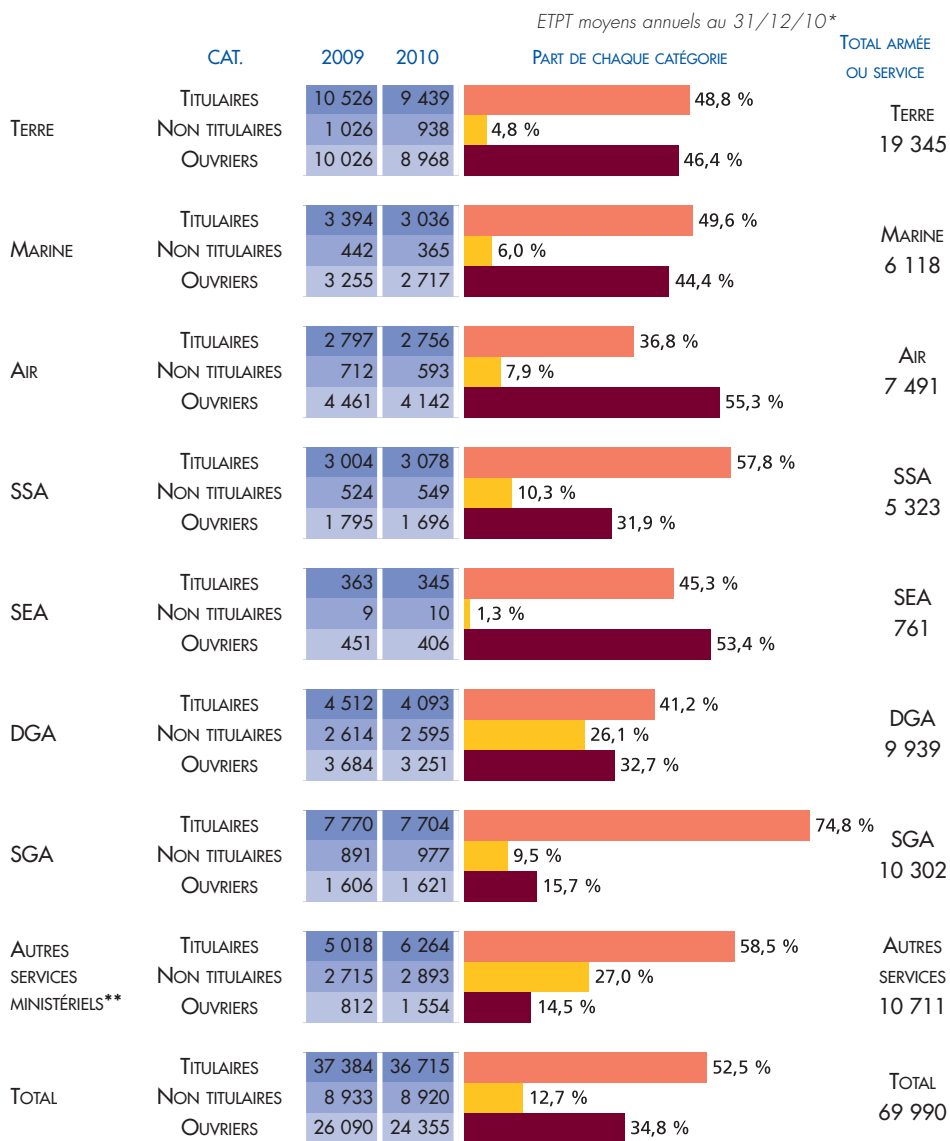
### 1.1.2.10 - Pyramide des anciennetés de service du personnel militaire



Ancienneté moyenne des militaires : 11,6 ans

### 1.1.3 - Le personnel civil

#### 1.1.3.1 - Effectif du personnel civil par armée et par catégorie sur 2 ans



Source : DRH-MD/SPRHC/GMRHC

Champ : personnel civil titulaire, non titulaire et ouvrier de l'État sous PMEA

Lecture : l'armée de terre compte 9 439 agents titulaires en 2010

\* Pour rappel, les civils de la gendarmerie ont été intégrés d'office au 1<sup>er</sup> janvier 2009 au ministère de l'intérieur. Ils bénéficient cependant d'un droit d'option permanent leur permettant de retourner au ministère de la défense. Ce choix peut donc intervenir à tout moment.

\*\* SID, APM, CGA, PIA.

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

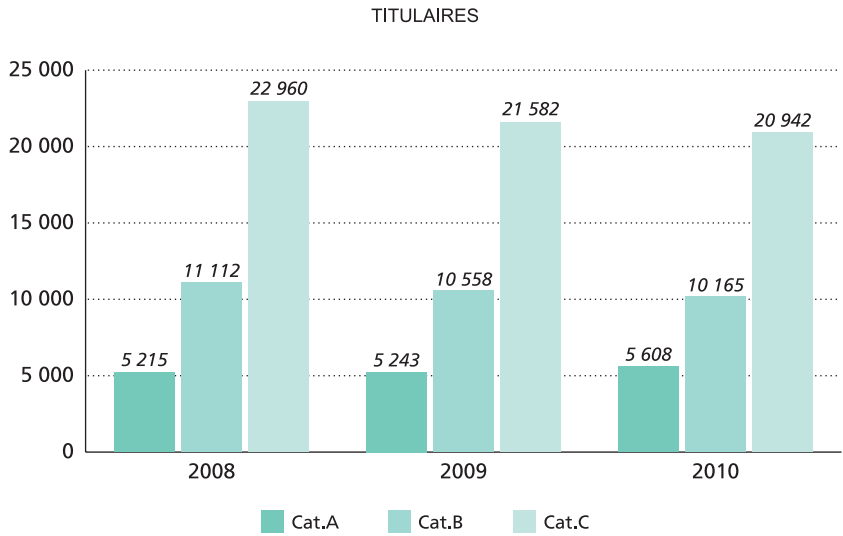
Politique sociale

Réserve

Postface

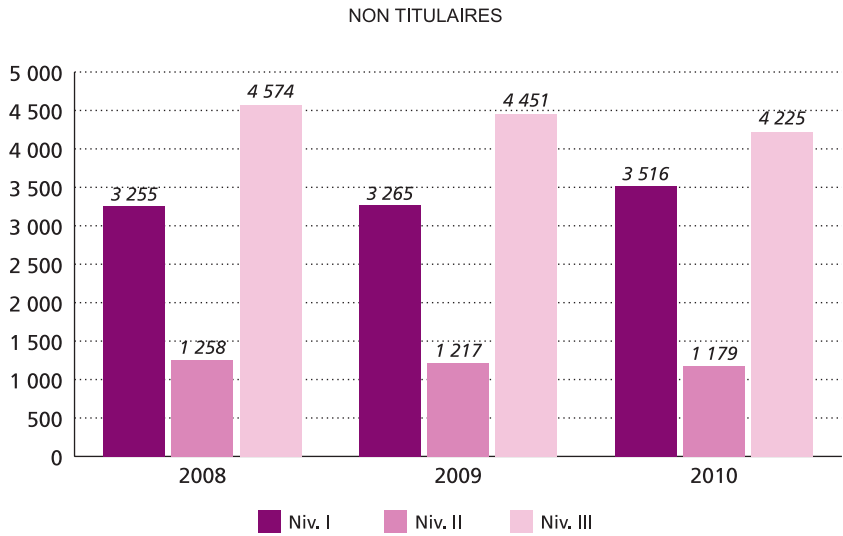
### 1.1.3.2 - Évolution du personnel civil titulaire et non titulaire sur 3 ans

ETPT moyens annuels



Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC  
 Champ : personnel civil titulaire sous PMEA

ETPT moyens annuels



Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC  
 Champ : personnel civil non titulaire sous PMEA



### 1.1.3.3 - Évolution du personnel ouvrier de l'État sur 3 ans

ETPT moyens annuels

2008	2009	2010
28 213	26 090	24 355

Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

Champ : personnel ouvrier de l'État sous PMEA

### 1.1.3.4 - Nombre de femmes civiles par statut et par catégorie

ETPT moyens annuels

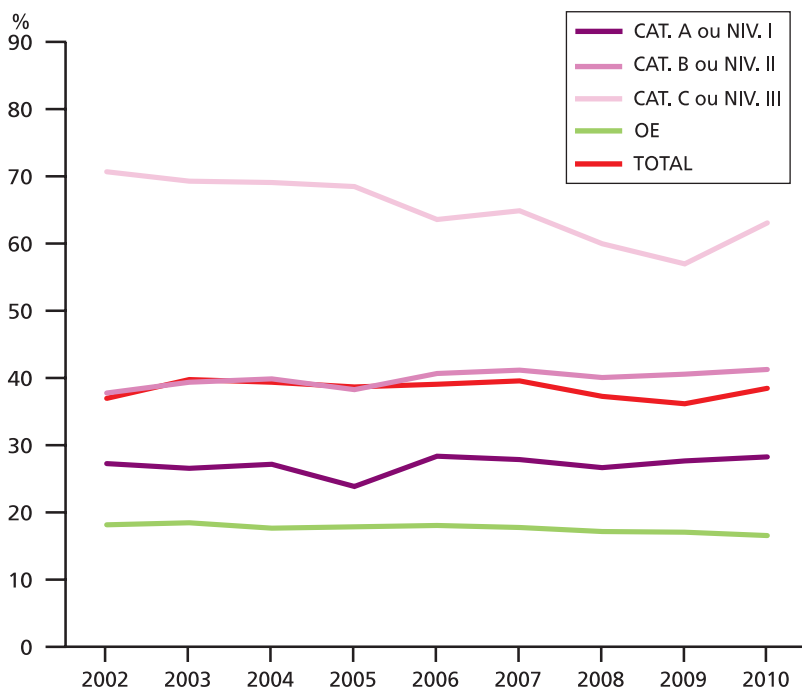
	TITULAIRES				NON TITULAIRES				OE	TOTAL
	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL		
NOMBRE	1 367	4 075	13 782	19 224	883	259	1 247	2 389	4 029	<b>25 642</b>
TAUX (%)	27,7	43,0	69,2	56,0	29,2	24,7	31,6	29,8	16,5	<b>38,4</b>

Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

Champ : personnel civil féminin titulaire, contractuel et ouvrier de l'État sous PMEA, hors DGSE

Lecture : on compte 1 367 agents féminins titulaires de catégorie A

### 1.1.3.5 - Évolution du taux de féminisation du personnel civil par catégorie sur 10 ans

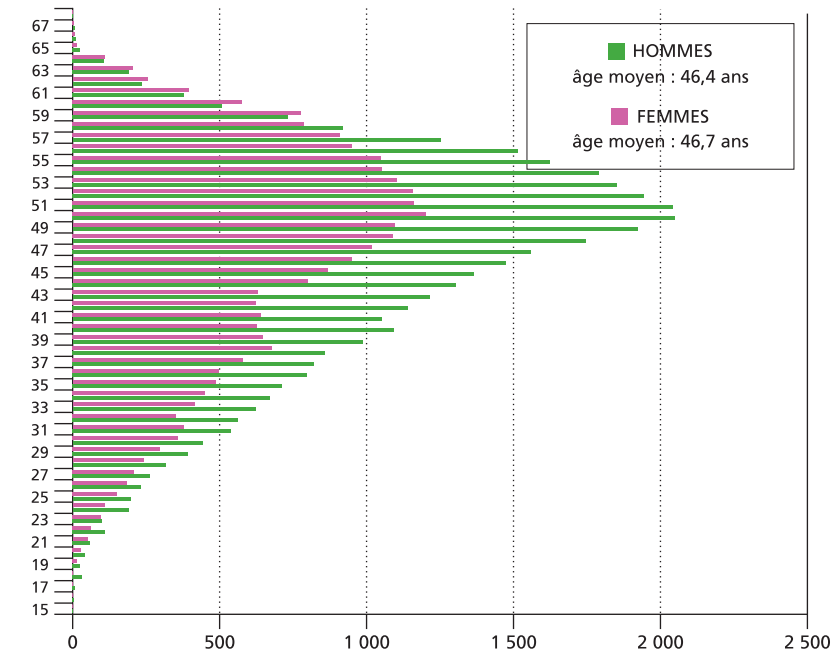


Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

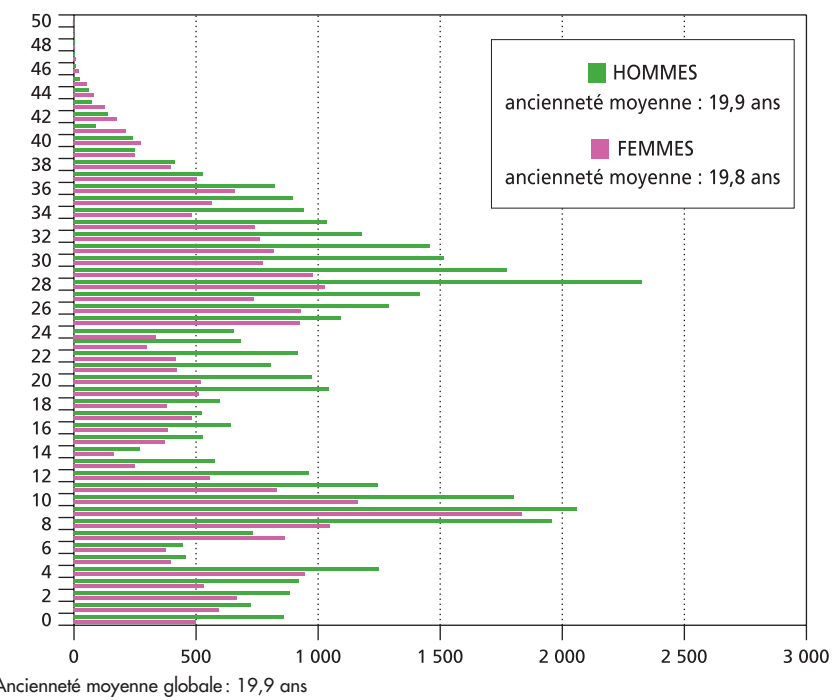
Champ : personnel civil féminin titulaire, contractuel et ouvrier de l'État sous PMEA

Lecture : le taux de femmes ouvriers de l'État décroît légèrement et régulièrement au cours des dix dernières années

1.1.3.6 - Pyramide des âges du personnel civil



1.1.3.7 - Pyramide des anciennetés de service du personnel civil



# LA RÉORGANISATION DE LA GESTION DU PERSONNEL CIVIL PAR LA CRÉATION DES CENTRES MINISTÉRIELS DE GESTION

Cette réorganisation suit les préconisations du Livre blanc et les contraintes de la révision générale des politiques publiques (RGPP). L'objectif est d'améliorer la performance de la chaîne de gestion du personnel civil selon deux axes principaux :

- la déconcentration et l'harmonisation de la gestion du personnel civil ;
- l'amélioration de la qualité du service rendu aux agents et aux employeurs.

## 1. DÉCONCENTRER ET HARMONISER LA GESTION DU PERSONNEL CIVIL

### 1.1 Un réseau de gestion déconcentré des ressources humaines civiles

Ce réseau de gestion déconcentré est créé par un ensemble d'arrêtés du 2 mars 2010. Les services gestionnaires de personnel civil déconcentré appartenant à chaque armée, direction ou service ont été remplacés par 7 centres ministériels de gestion (CMG), chargés de la gestion des dossiers des agents des services déconcentrés, et par le service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC) pour le personnel d'administration centrale. Ce dispositif vise à :

- harmoniser les pratiques des gestionnaires dans tous les domaines RH et favoriser une gestion homogène des personnels civils, quel que soit leur service ou leur armée d'emploi ;
- clarifier et distinguer les compétences des employeurs et celles des gestionnaires ;
- réaliser une réelle professionnalisation du réseau ministériel de gestionnaires RH.

Les CMG et le SPAC sont des prestataires RH, répartis sur l'ensemble du territoire : Bordeaux, Brest, Lyon, Metz, Rennes, Saint-Germain-en-Laye et Toulon pour les CMG ; Paris pour le SPAC. Concernant les agents ultramarins, des antennes situées outre-mer et rattachées au CMG de Saint-Germain-en-Laye sont créées. Le personnel en poste à l'étranger relève également de ce même CMG. Parallèlement, les employeurs conservent intégralement leurs prérogatives de management.

Les CMG assurent la gestion RH de l'ensemble du personnel civil des services déconcentrés dans leur périmètre géographique. Ils sont responsables de la plupart des actes de gestion et en garantissent la sécurité juridique.

Ainsi, les CMG :

- détiennent l'ensemble des dossiers du personnel civil et sont chargés de la mise à jour des données individuelles dans le SIRH Alliance ;
- prennent la plupart des actes d'administration ;
- participent à la mise en œuvre de processus de gestion définis par la DRH-MD en lien avec les employeurs et les CMG eux-mêmes ;
- déclinent et mettent en œuvre dans leur périmètre la politique de recrutement définie par la DRH-MD ;
- analysent les impacts des restructurations sur les emplois et les métiers de leur périmètre géographique ;
- coordonnent la mobilité des agents en s'appuyant sur le comité de coordination des employeurs locaux (CCEL) ;
- coordonnent l'accompagnement des agents restructurés grâce au CCEL et de la commission régionale de mobilité et de restructuration (CRMR) ;
- mettent en œuvre la politique de formation élaborée par la direction des ressources humaines de la défense (DRH-MD) et animent le réseau des responsables formations implantés dans les groupements de soutien des bases de défense (GSBdD) ;

- sont en relation avec les plates-formes interministérielles des ressources humaines (PFRH) placées auprès des secrétaires généraux pour l'administration régionale (SGAR).

Par ailleurs, les compétences des CMG s'articulent avec les attributions des GSBdD. La rationalisation des fonctions d'administration de gestion et de soutien commun (AGSC) est confiée à l'état-major des armées (EMA) qui la met en œuvre via les bases de défense et leurs groupements de soutien. Le bureau RH du GSBdD apporte donc un soutien de proximité aux établissements de leur périmètre géographique en mutualisant la fonction RH d'établissement. En revanche, le commandant de formation administrative conserve les prérogatives de management qu'il détient soit par délégation de pouvoirs du ministre de la défense concernant les actes liés au management (notation, évaluation, avancement, discipline, récompense, recrutement pour les ouvriers de l'État) soit par ses fonctions (avis sur la mobilité, le recrutement, etc.).

Ainsi, le bureau RH du GSBdD :

- est le point de contact du CMG vers les établissements et inversement ;
- assure des fonctions de conseil auprès du commandant de formation administrative ;
- contribue entre autres à la préparation des travaux de notation, avancement, discipline, décorations ;
- prépare les actions de recrutement et d'avancement des ouvriers de l'État ;
- organise les commissions d'avancement des ouvriers de l'État et commissions d'harmonisation de la notation des fonctionnaires ;
- bénéficie d'un accès en lecture au SIRH Alliance.

S'agissant de sa composition, il comprend :

- le responsable de formation qui assure l'élaboration du projet de plan de formation du personnel civil sur la zone de compétence du GSBdD, puis après validation par le conseiller coordonnateur en formation (CCF) du CMG, en assure l'ingénierie ;
- le correspondant "handicap" pour la zone de compétence du GSBdD qui est intégré au bureau formation du GSBdD.

Parallèlement, la création des CMG a entraîné une modification du cadre général de la déconcentration des actes d'administration et de gestion du personnel civil affecté dans les services déconcentrés. En effet, les arrêtés du 2 mars 2010 suppriment, d'une part, les actes délégués aux états-majors ou directions régionales des différentes armées, directions ou services et confient, d'autre part, une délégation de signature aux CMG et au SPAC pour réaliser la plupart des actes d'administration et de gestion du personnel civil.

## 1.2 Un réseau professionnalisé de gestionnaires des ressources humaines

L'enjeu majeur est la professionnalisation du réseau ministériel de la GRH civile tant au niveau de la "direction générale" (DRH-MD) que des organismes de gestion. Le nombre de dossiers gérés par chaque CMG (de 5 500 à 19 000) permet de développer une expertise pour les dossiers à technicité particulière.

En revanche, cette professionnalisation ainsi que la déconcentration accrue doivent être accompagnées afin de garantir l'équité de traitement et assurer la sécurité juridique des actes.

Ainsi, la DRH-MD a mis en place différents outils tels que :

- un "mémento des processus", dont les différentes fiches, mises en ligne sur l'Intradef, ont vocation à évoluer avec la réglementation ou la prise en compte des rôles des différents acteurs de la GRH civile. Ce référentiel commun permet d'harmoniser les

pratiques de gestion du personnel civil et d'accroître la réactivité des acteurs dès lors que les missions inhérentes aux différents processus sont clairement définies ;

- des directives de gestion qui viennent préciser certains points des processus ;
- un espace gestionnaire des ressources humaines civiles (EGRHC). Installé sur le site du secrétariat général pour l'administration (SGA), il permet d'informer les gestionnaires (de la GRH civile) mais également les agents de toutes les nouvelles dispositions réglementaires les concernant, chacune faisant l'objet d'une fiche thématique ;
- un espace de dialogue entre les gestionnaires des CMG/SPAC et la DRH-MD qui permet aux gestionnaires soit d'échanger leurs réflexions soit de poser des questions à la DRH-MD.

## 2. ASSURER UNE PRESTATION DE QUALITÉ AUX AGENTS ET AUX EMPLOYEURS

La DRH-MD a instauré un dialogue de gestion visant à améliorer le niveau de la prestation des CMG, par la mise en place d'indicateurs.

Trois documents doivent être signés en 2011 :

1) une instruction ministérielle fixera le cadre général du dialogue de gestion en définissant le rôle de chacun des acteurs et créera les instances du dialogue de gestion, le comité des employeurs centraux (CEC) et le comité de coordination des employeurs locaux (CCEL) ;

2) une convention nationale de gestion entre la DRH-MD et les autorités centrales d'emploi du ministère qui fixera les objectifs généraux des CMG et les engagements des employeurs ;

3) un contrat d'objectifs et de performance sera signé par le directeur du CMG et les représentants des employeurs au plan local, afin de définir, d'une part, les objectifs et les indicateurs d'activité et de performance du CMG et, d'autre part les engagements des employeurs.

### 2.1 L'organisation du dialogue de gestion entre les employeurs et les gestionnaires des ressources humaines :

- au niveau central, un comité des employeurs centraux présidé par le DRH-MD auquel participent les DRH des armées, directions et services a été créé ;
- au niveau des CMG, un comité de coordination des employeurs locaux présidé par le directeur du CMG auquel participent les représentants locaux des armées, directions et services est maintenant installé. Ce comité a entre autres missions d'examiner les besoins des employeurs et la mobilité du personnel civil. Il prépare également les travaux de fusionnement de la notation et de l'avancement réalisés au niveau du CMG ;

### 2.2 Un dialogue de gestion entre les organismes de gestion et d'administration « déconcentrés » et la DRH-MD, mais également le pilotage du réseau ministériel des CMG est instauré au niveau de la chaîne de gestion RH au moyen :

- des comités de pilotage qui réunissent les directeurs de CMG sous l'égide du DRH-MD, selon une périodicité régulière ;
- des visites et réunions organisées au sein de chaque CMG par la DRH-MD.

En 2011, cette réorganisation sera consolidée par celle de la DRH-MD et par la préparation de la transformation des CMG en centres de gestion et de paie afin d'anticiper le raccordement du système d'information des ressources humaines à l'opérateur national de paie<sup>(9)</sup> (ONP).

(9) Service à compétence nationale créé en 2007 et qui a pour mission de moderniser et rationaliser la fonction paye des administrations d'État.

## 1.2 - LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE<sup>(10)</sup>

### Répartition des volontaires sous ESR\* par catégorie et par armée

Effectifs physiques au 31/12/2010

ARMÉE, DIRECTION OU SERVICE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	4 705	5 163	7 119	16 987	52,1
MARINE	1 863	2 576	2 038	6 477	19,9
AIR	1 287	2 186	1 572	5 045	15,5
SSA	2 484	1 250	135	3 869	11,8
SEA	30	32	16	78	0,2
DGA	148	-	-	148	0,5
<b>TOTAL</b>	<b>10 517</b>	<b>11 207</b>	<b>10 880</b>	<b>32 604</b>	<b>100,0</b>
<b>%</b>	<b>32,3</b>	<b>34,4</b>	<b>33,3</b>	<b>100,0</b>	

Source : CSRM

Champ : réservistes sous ESR

Lecture : l'armée de terre compte 4 705 officiers sous ESR

NB : l'écart marginal parfois constaté dans les totaux est dû aux arrondis.

\* Engagement à servir dans la réserve (ESR).

## 1.3 - LES RETRAITÉS

- Les ayants droit regroupent les personnes qui ont acquis un droit à pension pendant leur vie professionnelle.
- Les ayants cause regroupent les personnes qui reçoivent par réversion la pension d'un ayant droit décédé.
- Les pensions cristallisées concernent des militaires et des civils ayant servi l'État français et appartenant à des pays ayant accédé à l'indépendance.
- Les "non-assimilés" sont rattachés à la catégorie militaire, mais n'ont pas de grade ; ils ont servi durant les dernières guerres dans des emplois fonctionnels.

(10) La gendarmerie n'est plus prise en compte dans la réserve opérationnelle (cf. chap 9).

### 1.3.1 - Nombre de pensionnés au 31 décembre 2010<sup>(11)</sup>

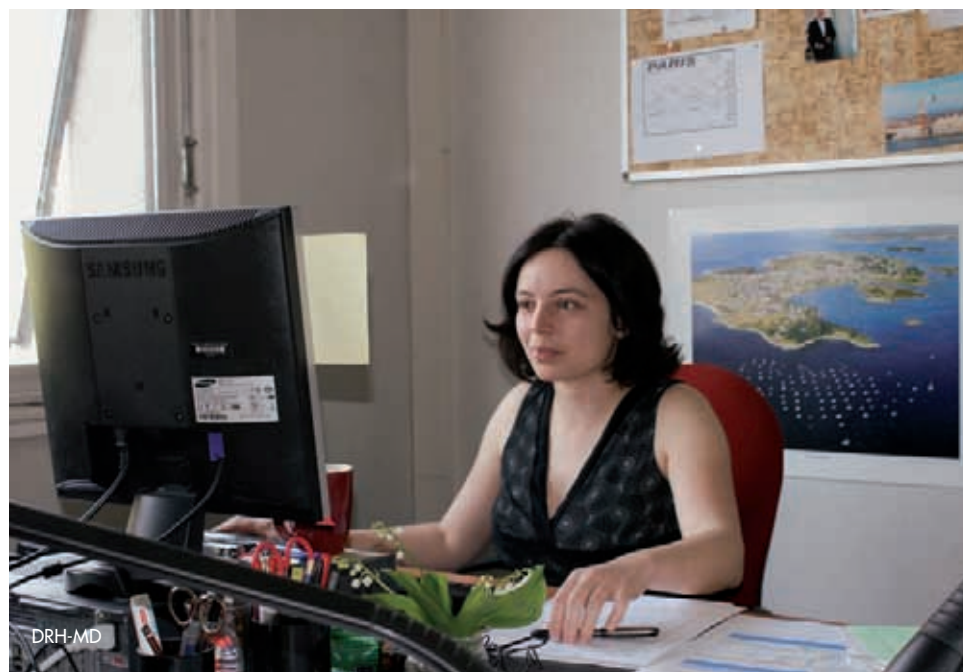
Effectifs physiques

	AYANTS DROIT			AYANTS CAUSE			TOTAL
	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES	TOTAL	PENSIONS NON CRISTALLISÉES	PENSIONS CRISTALLISÉES	TOTAL	
OFF	60 109	33	60 142	25 251	566	25 817	85 959
S-OFF	272 941	5 939	278 880	113 245	12 029	125 274	404 154
MdR	36 296	17 089	53 385	10 419	18 726	29 145	82 530
NON ASSIMILÉS	372	0	372	73	17	90	462
<b>TOTAL MILITAIRES</b>	<b>369 718</b>	<b>23 061</b>	<b>392 779</b>	<b>148 988</b>	<b>31 338</b>	<b>180 326</b>	<b>573 105</b>
CAT. A	3 324	1	3 325	876	0	876	4 021
CAT. B	4 963	0	4 963	1 822	7	1 829	6 792
CAT. C	17 129	10	17 139	3 439	71	3 510	20 649
NON ASSIMILÉS	70	1	71	24	5	29	100
OE	61 674	271	61 945	33 967	758	34 725	96 670
<b>TOTAL CIVILS</b>	<b>87 160</b>	<b>283</b>	<b>87 443</b>	<b>40 128</b>	<b>841</b>	<b>40 969</b>	<b>128 412</b>
<b>GLOBAL</b>	<b>456 878</b>	<b>23 344</b>	<b>480 222</b>	<b>189 116</b>	<b>32 179</b>	<b>221 295</b>	<b>701 517</b>

Source : DRHMD/SA2P/P

Champ : ensemble des ayants droit et ayants cause qui ont perçu une pension au 31 décembre 2010

Lecture : 60 142 officiers ayants droit ont perçu une pension en 2010



(11) Les données ne sont pas consolidées au jour de l'impression.

### 1.3.2 - Nombre d'entrées dans le système des pensions en 2010<sup>(12)</sup>

Effectifs physiques

	AYANTS DROIT	AYANTS CAUSE	TOTAL
OFF	1 549	769	2 318
S-OFF	8 325	3 289	11 614
MdR	2 444	209	2 653
NON ASSIMILÉS	154	6	160
<b>TOTAL MILITAIRES</b>	<b>12 472</b>	<b>4 273</b>	<b>16 745</b>
CAT. A	193	11	204
CAT. B	280	20	300
CAT. C	648	55	703
NON ASSIMILÉS	0	0	0
OE	1 729	1 348	3 077
<b>TOTAL CIVILS</b>	<b>2 850</b>	<b>1 434</b>	<b>4 284</b>
<b>GLOBAL</b>	<b>15 322</b>	<b>5 707</b>	<b>21 029</b>

Source : DRH-MD/SA2P/P

Champ : ensemble des ayants droit et ayants cause qui ont perçu une pension pour la première fois en 2010

Lecture : 1 549 officiers ayants droit sont entrés dans le système des pensions en 2010

### 1.3.3 - Nombre de sorties du système des pensions en 2010<sup>(12)</sup>

Effectifs physiques

	AYANTS DROIT	AYANTS CAUSE	TOTAL
OFF	1 483	1 333	2 816
S-OFF	6 299	5 304	11 603
MdR	531	354	885
NON ASSIMILÉS	7	3	10
<b>TOTAL MILITAIRES</b>	<b>8 320</b>	<b>6 994</b>	<b>15 314</b>
CAT. A	104	48	152
CAT. B	123	141	264
CAT. C	535	235	770
NON ASSIMILÉS	3	1	4
OE	2 235	1 394	3 629
<b>TOTAL CIVILS</b>	<b>3 000</b>	<b>1 819</b>	<b>4 819</b>
<b>GLOBAL</b>	<b>11 320</b>	<b>8 813</b>	<b>20 133</b>

Source : DRH-MD/SA2P/P

Champ : ensemble des ayants droit et ayants cause qui ont cessé de percevoir une pension en 2010

Lecture : 1 483 officiers ayants droit sont sortis du système des pensions en 2010

(12) Les données ne sont pas consolidées au jour de l'impression.







SIRPA Terre