



Liberté • Égalité • Fraternité
REPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE LA DÉFENSE
ET DES
ANCIENS COMBATTANTS

SGA
Secrétariat général pour l'administration



BILAN SOCIAL

2010

DIRECTION DES RESSOURCES
HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

SERVICE DE LA POLITIQUE GÉNÉRALE
DES RESSOURCES HUMAINES MILITAIRES ET CIVILES
› SOUS-DIRECTION DE LA POLITIQUE, DES ÉTUDES
ET DE LA PROSPECTIVE

BILAN SOCIAL

2010

Ministère

de la Défense



Imprimé sur papier recyclé par
le Pôle graphique de Tulle

SGA/SPAC/PGT Impressions

Préface



Le Bilan social apporte chaque année une vision globale et synthétique de l'évolution de la politique des ressources humaines au sein du ministère de la défense. Outre les éléments quantitatifs présentant les effectifs militaires et civils, il met en lumière les principales actions conduites par le ministère en faveur de la condition de l'ensemble des personnels.

L'année 2010 a été marquée par des réformes importantes qui auront des conséquences non négligeables sur l'évolution des RH. En effet, outre la poursuite de la modernisation de l'outil de défense, de nouvelles dispositions ont vu le jour, telles que la réforme des retraites et la loi relative à la rénovation du dialogue social.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites augmente, à l'horizon 2016, de 2 ans les limites d'âge et les durées de service nécessaires pour l'obtention d'une pension. Elle prévoit, pour le ministère de la défense, des mesures spécifiques destinées aux personnels militaires et civils, ouvriers et fonctionnaires, en plus des mesures communes applicables à la fonction publique. Mais ce prolongement d'activité va nécessairement peser sur les flux de départs initialement prévus dans le cadre de la manœuvre RH. Le ministère doit à ce titre relever le défi que représente le recul de l'âge de la retraite, en recherchant un équilibre adapté des flux sortants et entrants.

L'année 2010 a également été consacrée à l'examen des dispositions de la loi sur la rénovation du dialogue social et l'évolution de la concertation au sein du ministère. Cette loi, transposition des accords de Bercy du 2 juin 2008, va permettre l'amélioration de la représentativité du personnel civil, titulaire et non titulaire, au sein des instances de dialogue social. Parallèlement, une réflexion sur l'amélioration de la concertation au sein des armées doit amener à faciliter l'expression des personnels militaires.

Par ailleurs, la revalorisation des statuts et des grilles indiciaires des personnels militaires et civils s'est poursuivie. Concernant le personnel civil, les fusions de corps dans les filières technique, médicale et paramédicale ont été poursuivies. Parallèlement, la prime de fonctions et de résultats (PFR) a été étendue aux secrétaires administratifs et aux administrateurs civils. La généralisation de ce mode de rémunération, qui offre une meilleure lisibilité aux gestionnaires et aux agents, devrait être effective en 2012.

2010 est également l'année de la mise en place du nouveau plan d'accompagnement des restructurations (PAR). L'instruction ministérielle du 7 juillet 2010 précise le contenu du dispositif d'accompagnement social des personnels

militaires et civils, qui repose sur un accompagnement personnalisé confié aux acteurs de terrain. Outre les mesures mises en place par la fonction publique, le ministère de la défense dispose de mesures d'accompagnement spécifiques. Ainsi, l'indemnisation de la mobilité géographique des personnels de la défense est supérieure à celle prévue dans les autres ministères.

Cette année a également vu le renforcement et l'amélioration de la reconversion, tant pour les militaires que pour les civils. Ils se sont traduits, d'une part, par la poursuite du déploiement des antennes « Défense mobilité » dans les bases de défense (BdD) pilotes, ce qui a permis d'installer la fonction reconversion au plus près des personnels, et, d'autre part, par l'augmentation des moyens dédiés à la reconversion pour permettre un meilleur reclassement dans le secteur privé (partenariats, etc.). Cette amélioration de la reconversion s'accompagne d'efforts supplémentaires en faveur du reclassement dans les fonctions publiques. Le nombre de militaires reclassés dans ce secteur, en augmentation en 2010, doit encore évoluer et le dispositif gagner en efficacité. Parallèlement, une attention particulière a été portée au reclassement du personnel civil, dans le cadre du PAR, mais aussi à l'aide à la mobilité des conjoints, qui sont également concernés par les restructurations dans leur vie quotidienne.

En application de la Charte du 2 décembre 2008 pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique, le ministère a poursuivi son effort dans ce domaine. L'égalité des chances mise en œuvre au sein du ministère s'applique notamment au recrutement, grâce aux politiques d'insertion de jeunes issus de milieux défavorisés et au recrutement de travailleurs handicapés. Elle vise également à faciliter l'accès des personnes originaires d'outre-mer aux concours de la fonction publique (mesures transverses relatives aux ultramarins).

Parallèlement, la mise en œuvre de la réforme de l'outil de défense s'est poursuivie activement en 2010, notamment par un renforcement de la mutualisation de la fonction RH. En effet, le ministère est entré dans la deuxième phase du déploiement des BdD ; 7 nouvelles BdD ont été mises en place, en plus des 11 existantes, ce qui a permis d'approfondir les organisations et les procédures en vue de leur généralisation au 1^{er} janvier 2011. Les premiers retours d'expérience ont confirmé la pertinence de ces structures. En outre, la mise en place des 7 centres ministériels de gestion (CMG) est effective depuis mars 2010. Leur existence favorise la constitution d'un réseau de gestion déconcentré des RH civiles. Les CMG réalisent désormais la quasi-totalité des actes d'administration et détiennent l'ensemble des dossiers individuels. Les chefs d'établissement et les groupements de soutien des BdD (GSBdD) conservent la dimension managériale de la gestion de proximité.

Ce Bilan social est le vôtre, accessible sur Internet et Intranet afin que le plus grand nombre puisse en disposer, à titre informatif ou documentaire. Source d'information statistique, il est aussi la synthèse des indicateurs de l'évolution de notre outil de défense à travers sa plus grande richesse, le personnel, civil et militaire, qui conduit une réforme sans précédent.

Le contrôleur général des armées
Jacques ROUDIÈRE
*Directeur des ressources humaines
du ministère de la défense*

Sommaire

1 - LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE	p. 7
2 - LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL	p. 33
3 - LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL	p. 55
4 - LA FORMATION	p. 77
5 - LA RECONVERSION	p. 91
6 - LES CONDITIONS DE TRAVAIL	p. 103
7 - LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	p. 121
8 - LA POLITIQUE SOCIALE	p. 135
9 - LA RÉSERVE	p. 155
POSTFACE.....	p. 165
TABLE DES MATIÈRES.....	p. 175

Personnel de
la défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

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⁽¹⁾, exprimé en équivalents temps plein travaillés (ETPT) moyens annuels⁽²⁾ 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^{er} 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⁽³⁾

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	
MISSION DÉFENSE										
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	8 541
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	269 445
PROGRAMME 146 - ÉQUIPEMENT DES FORCES										
1 944	1 346	91	95	3 476	3 124	1 916	1 360	3 352	9 752	13 228
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	11 152
36 622	105 926	88 893	3 111	234 552	8 984	11 087	23 559	24 184	67 814	302 366
MISSION ANCIENS COMBATTANTS, MÉMOIRE ET LIENS AVEC LA NATION										
PROGRAMME 167 - LIENS ENTRE LA NATION ET SON ARMÉE										
116	383	179	0	678	61	133	1 108	140	1 442	2 120
PROGRAMME 169 - MÉMOIRE, RECONNAISSANCE ET RÉPARATION EN FAVEUR DU MONDE COMBATTANT										
0	0	0	0	0	79	125	499	31	734	734
116	383	179	0	678	140	258	1 607	171	2 176	2 854
ENSEMBLE DU MINISTÈRE										
36 738	106 309	89 072	3 111	235 230	9 124	11 345	25 166	24 355	69 990	305 220
TAUX DE CONSOMMATION DU PLAFOND MINISTÉRIEL D'EMPLOIS AUTORISÉS (PMEA)										99 %

Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

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

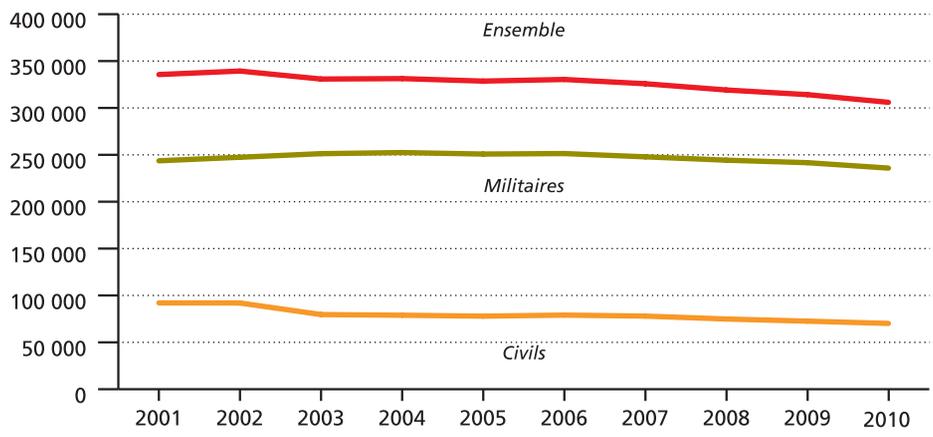
Lecture : 2 687 officiers appartiennent au programme 144 (environnement et prospective de la politique de défense) de la mission Défense

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.

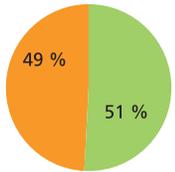
1.1.1.2 - Évolution des effectifs depuis 10 ans (hors gendarmerie)

ETPT moyens annuels

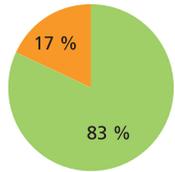


Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

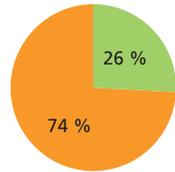
1.1.1.3 - Ratio militaires/civils par programme



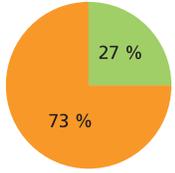
PROGRAMME 144



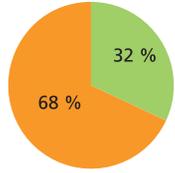
PROGRAMME 178



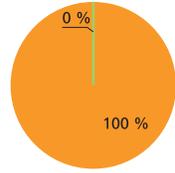
PROGRAMME 146



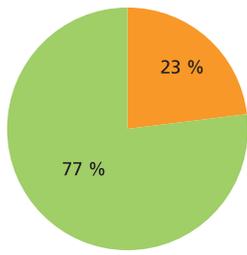
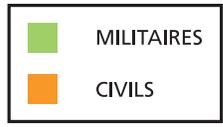
PROGRAMME 212



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	
PROGRAMME 144 - ENVIRONNEMENT ET PROSPECTIVE DE LA POLITIQUE DE DÉFENSE (RESPONSABLE : DIRECTEUR CHARGÉ DES AFFAIRES STRATÉGIQUES)										
ACTION 2 - PROSPECTIVE DES SYSTÈMES DE FORCES										
68	1	0	0	69	54	19	20	11	104	173
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	5 817
ACTION 4 - MAINTIEN DES CAPACITÉS TECHNOLOGIQUES ET INDUSTRIELLES										
1 597	12	0	0	1 609	112	52	50	42	256	1 865
ACTION 5 - SOUTIEN AUX EXPORTATIONS										
55	2	0	0	57	31	26	39	7	103	160
ACTION 6 - DIPLOMATIE DE DÉFENSE										
208	162	11	0	381	2	11	132	0	145	526
2 687	1 570	116	6	4 379	1 379	958	1 733	92	4 162	8 541
PROGRAMME 178 - PRÉPARATION ET EMPLOI DES FORCES (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	14 636
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	132 024
ACTION 3 - PRÉPARATION DES FORCES NAVALES										
4 402	24 371	7 530	1 061	37 364	440	791	2 161	2 688	6 080	43 444
ACTION 4 - PRÉPARATION DES FORCES AÉRIENNES										
6 268	26 163	13 859	609	46 899	555	885	1 897	4 136	7 473	54 372
ACTION 5 - LOGISTIQUE INTERARMÉES										
4 705	7 799	3 035	236	15 775	436	1 179	4 665	2 914	9 194	24 969
DONT SOUS-ACTION 80 - FONCTION SANTÉ										
4 124	5 630	657	207	10 618	345	880	2 402	1 696	5 323	15 941
DONT SOUS-ACTION 81 - FONCTION PÉTROLIÈRE										
215	343	905	0	1 463	26	93	236	406	761	2 224
30 710	101 529	88 490	2 942	223 671	2 847	5 821	17 816	19 290	45 774	269 445

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

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	
PROGRAMME 167 - LIENS ENTRE LA NATION ET SON ARMÉE (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	2 120
116	383	179	0	678	61	133	1 108	140	1 442	2 120
PROGRAMME 169 - MÉMOIRE, RECONNAISSANCE ET RÉPARATION EN FAVEUR DU MONDE COMBATTANT (RESPONSABLE : SECRÉTAIRE GÉNÉRAL POUR L'ADMINISTRATION)										
ACTION 4 - ENTRETIEN DES LIEUX DE MÉMOIRE										
0	0	0	0	0	79	1	35	31	146	146
ACTION 5 - SOUTIEN										
0	0	0	0	0	0	124	464	0	588	588
0	0	0	0	0	79	125	499	31	734	734
TOTAL MISSION ANCIENS COMBATTANTS, MÉMOIRE ET LIENS AVEC LA NATION										
116	383	179	0	678	140	258	1 607	171	2 176	2 854

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 : 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

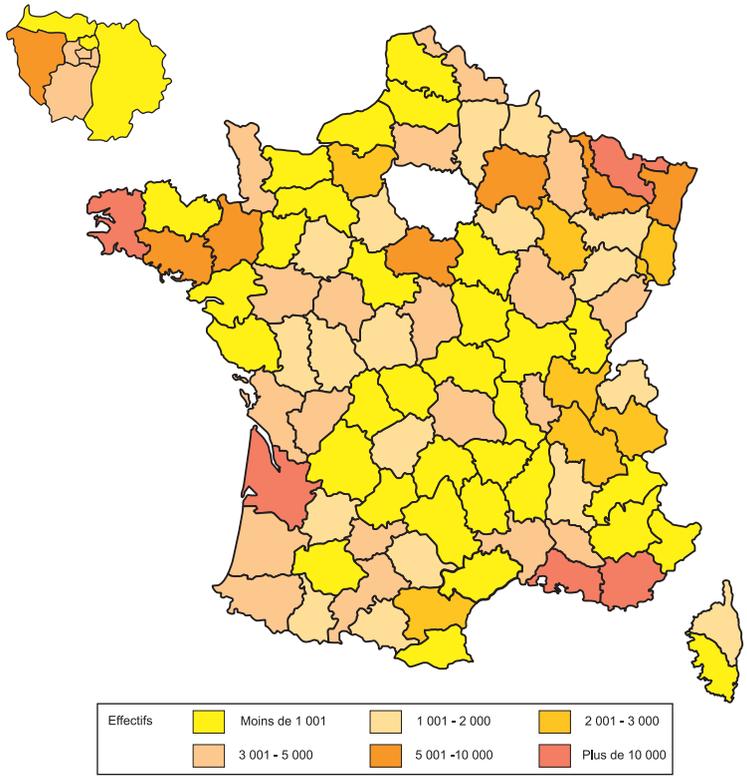
Relations professionnelles

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⁽⁴⁾

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
TOTAL	36 738	106 309	89 072	3 111	235 230	100

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.

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

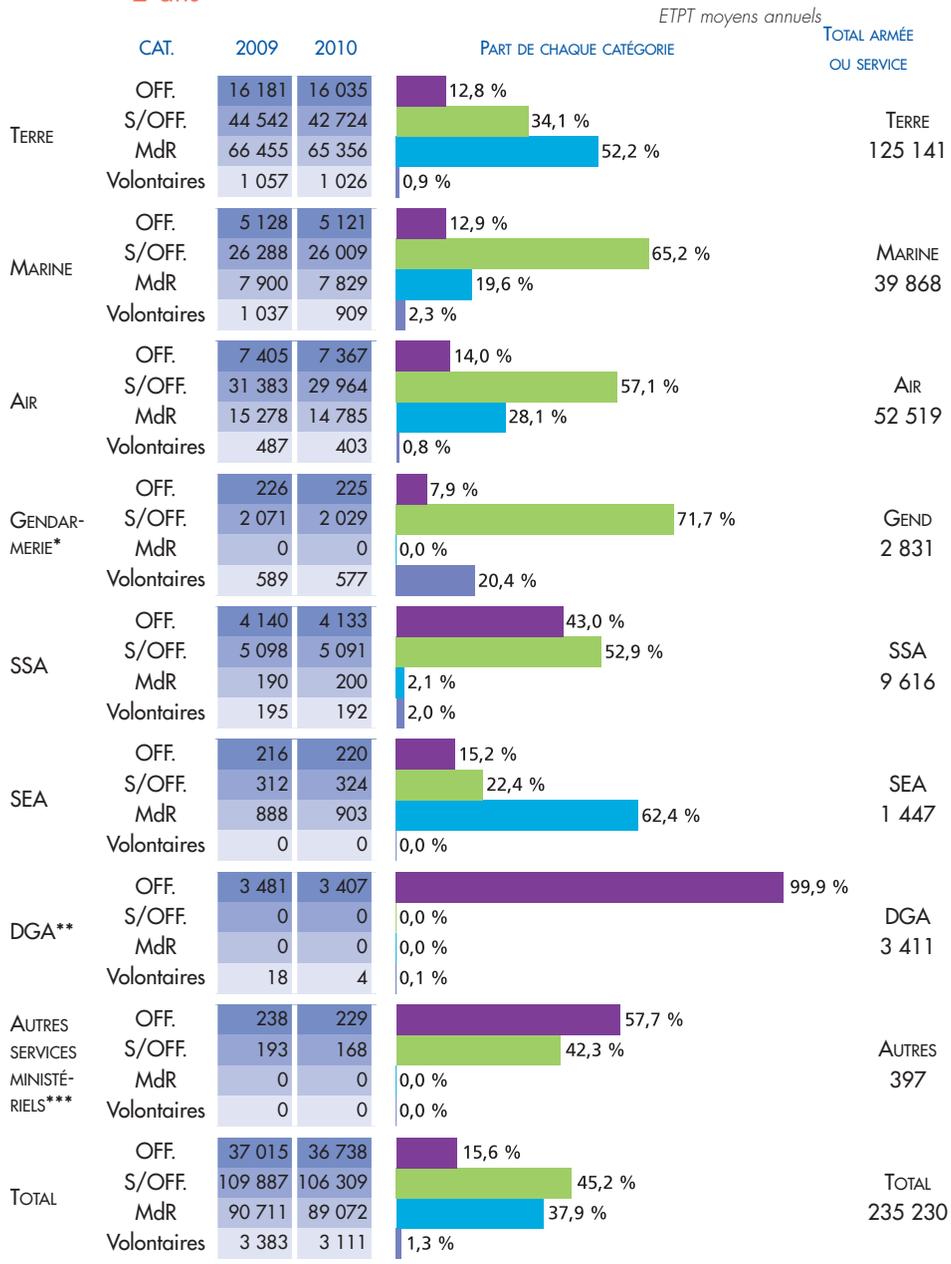
Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

1.1.2.2 - Évolution des effectifs militaires par armée et par catégorie sur 2 ans⁽⁵⁾



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⁽⁶⁾

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
TOTAL	28 016	8 722	60 691	45 618	89 072	3 111	88 707	146 523	38/62

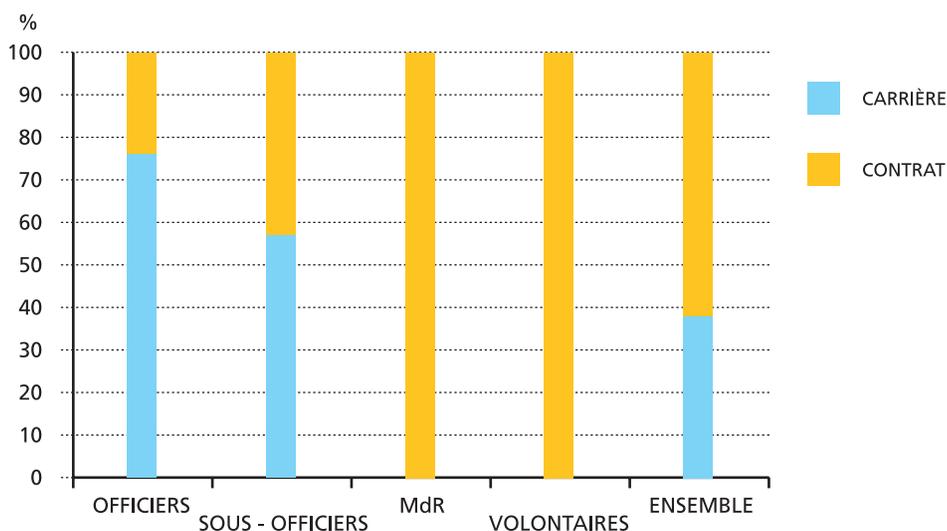
Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

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⁽⁷⁾

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
TOTAL	194	30	2 887	3 111

Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

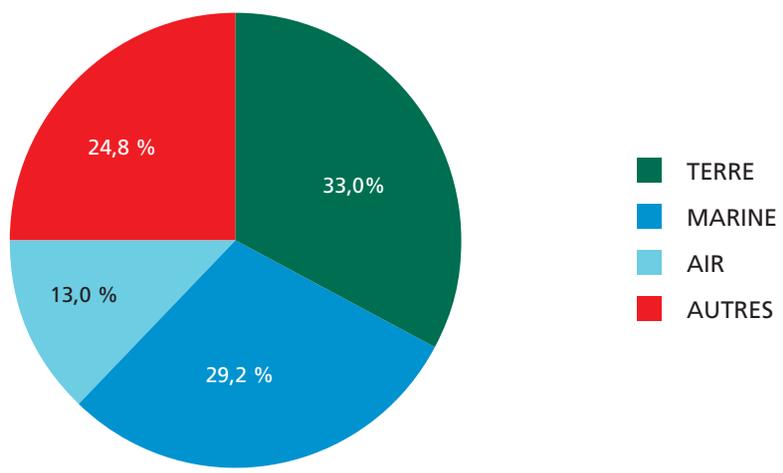
Champ : militaires volontaires sous PMEAs

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

* SSA, SEA, DGA, SID, APM, CGA, PIA, gendarmes placés sous PMEAs 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⁽⁸⁾

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
TOTAL	4 497	17 459	12 458	1 015	35 429	15,1
%	12,2	16,4	14,0	32,6	15,1	

Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

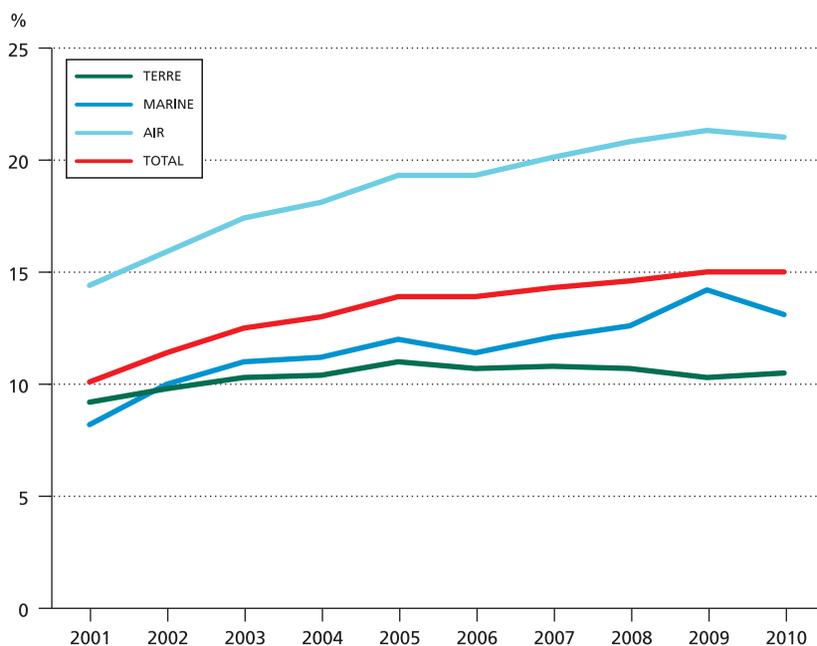
Champ : femmes militaires de carrière ou sous contrat sous PMEA

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



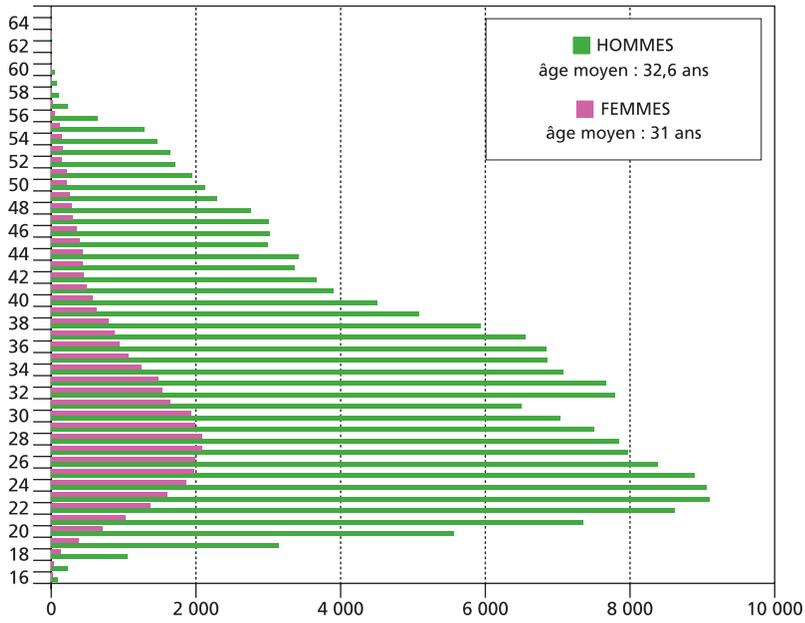
Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

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 %

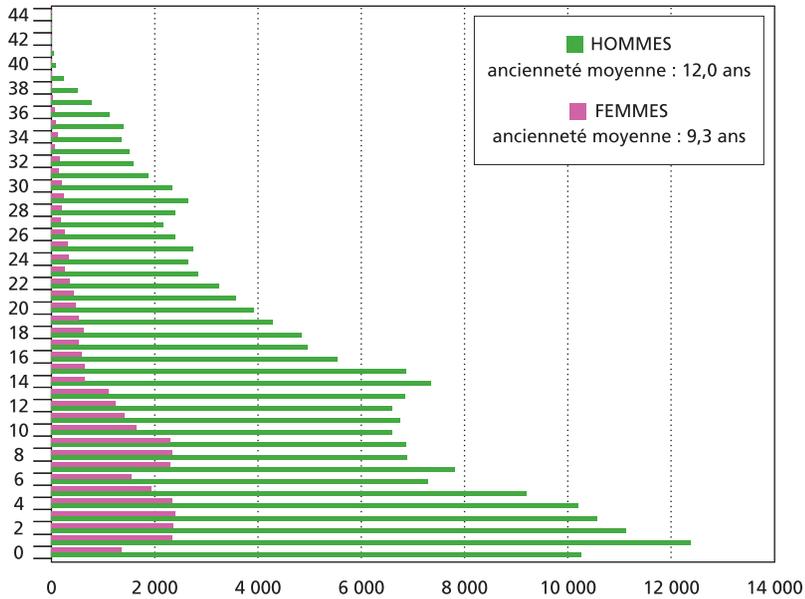
(8) Les militaires employés par le SGA sont comptabilisés dans leur armée d'appartenance (terre, marine, air).

1.1.2.9 - Pyramide des âges du personnel militaire



Âge moyen des militaires : 32,4 ans

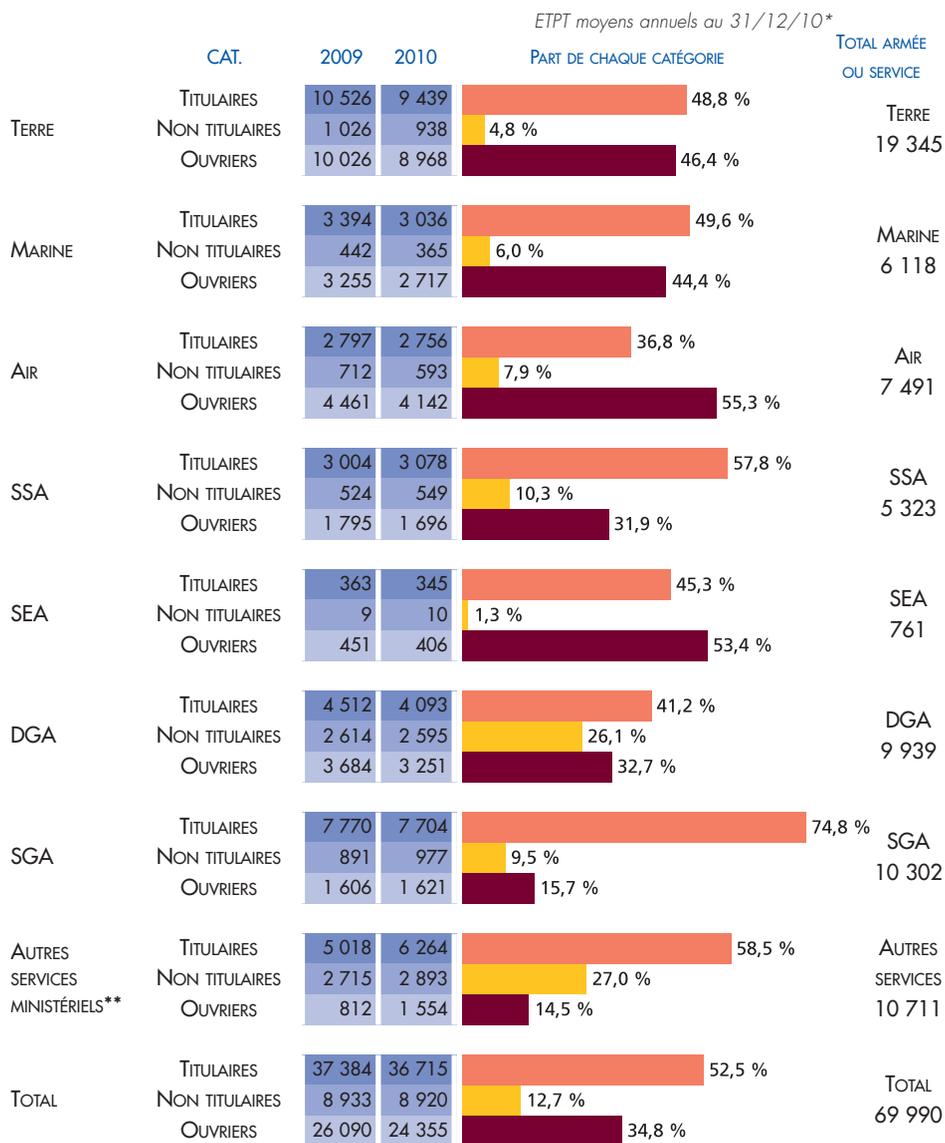
1.1.2.10 - Pyramide des anciennetés de service du personnel militaire



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^{er} 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

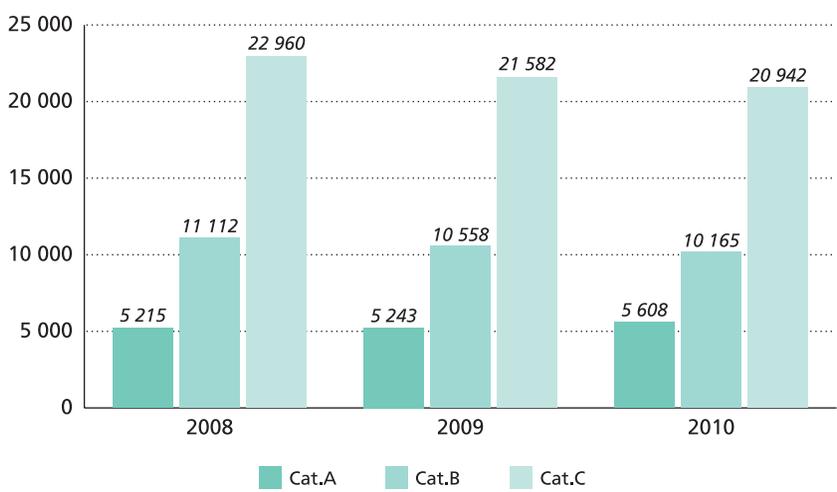
Réserve

Postface

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

ETPT moyens annuels

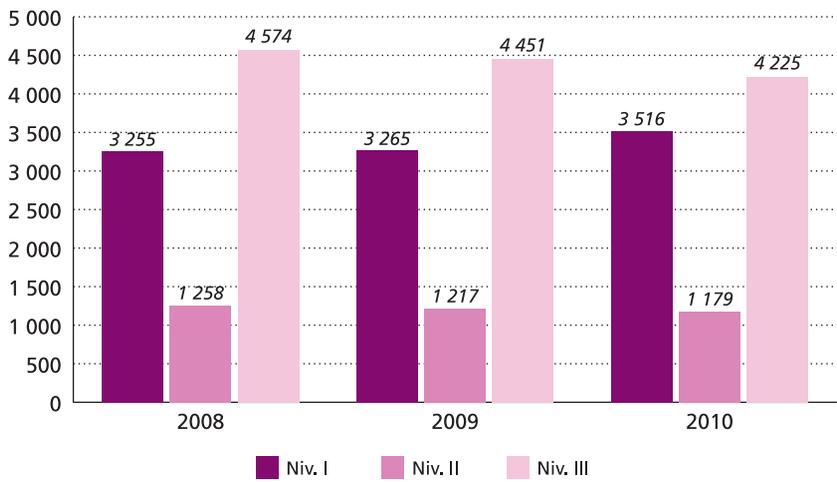
TITULAIRES



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

ETPT moyens annuels

NON TITULAIRES



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

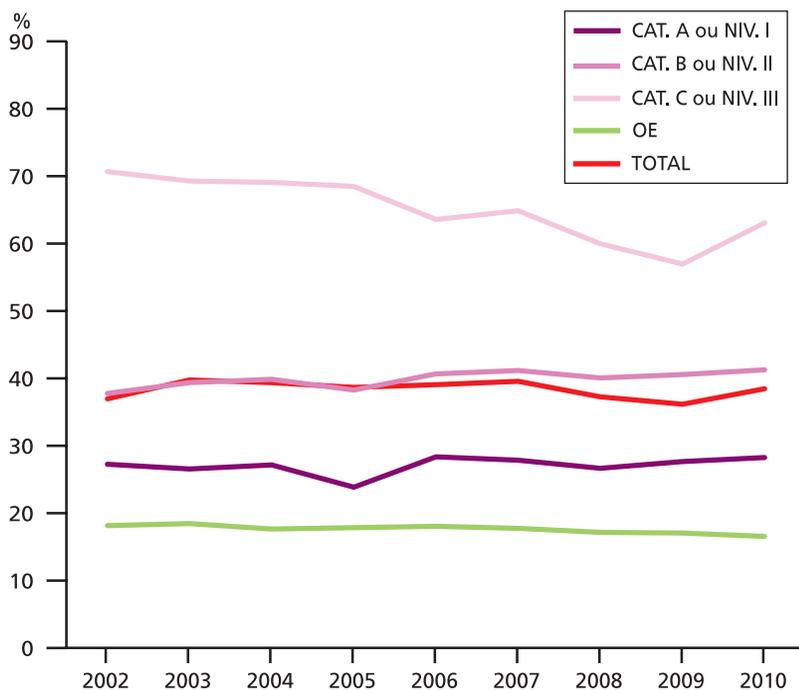
	TITULAIRES				NON TITULAIRES				OE	TOTAL
	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL		
NOMBRE	1 367	4 075	13 782	19 224	883	259	1 247	2 389	4 029	25 642
TAUX (%)	27,7	43,0	69,2	56,0	29,2	24,7	31,6	29,8	16,5	38,4

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

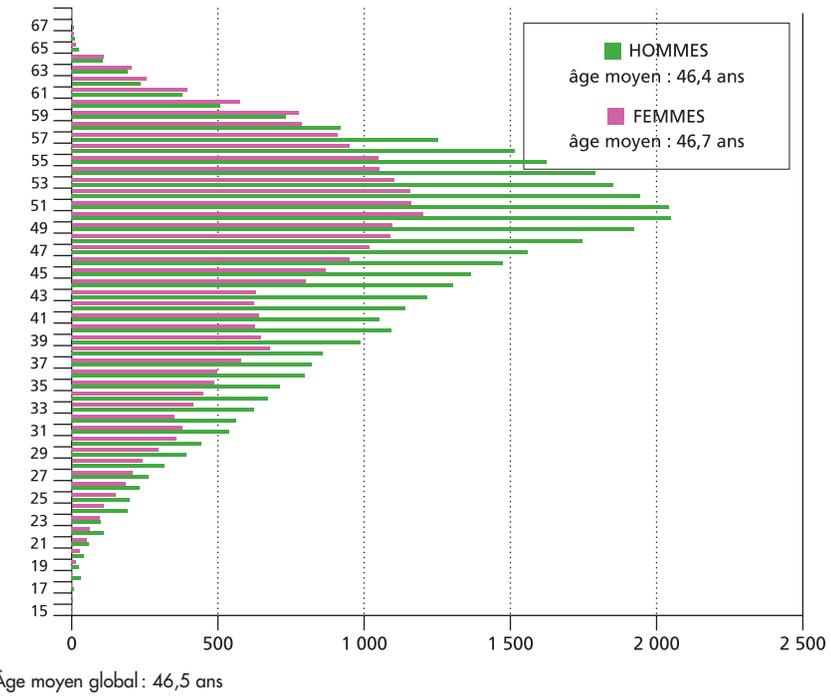


Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

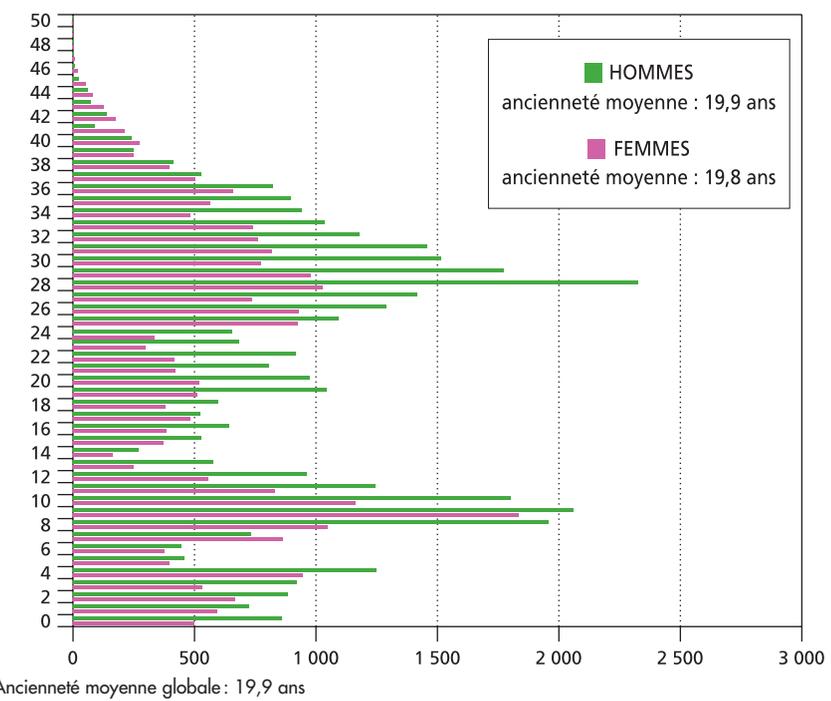
Champ : personnel civil féminin titulaire, contractuel et ouvrier de l'État sous PMEA

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⁽⁹⁾ (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⁽¹⁰⁾

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
TOTAL	10 517	11 207	10 880	32 604	100,0
%	32,3	34,4	33,3	100,0	

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⁽¹¹⁾

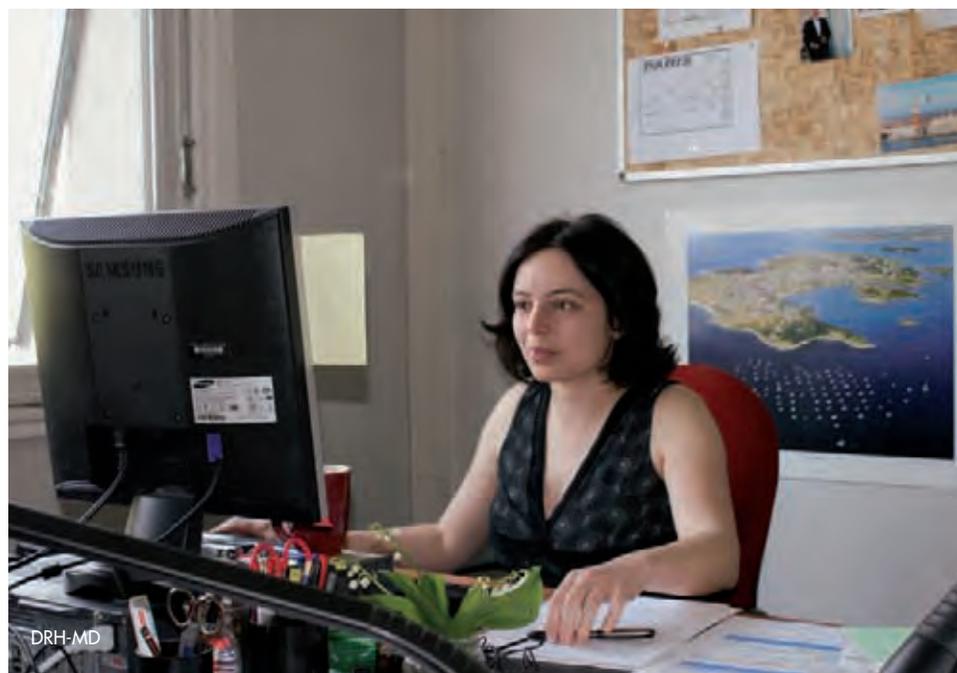
Effectifs physiques

	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
TOTAL MILITAIRES	369 718	23 061	392 779	148 988	31 338	180 326	573 105
CAT. A	3 324	1	3 325	876	0	876	4 0201
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
TOTAL CIVILS	87 160	283	87 443	40 128	841	40 969	128 412
GLOBAL	456 878	23 344	480 222	189 116	32 179	221 295	701 517

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⁽¹²⁾

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
TOTAL MILITAIRES	12 472	4 273	16 745
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
TOTAL CIVILS	2 850	1 434	4 284
GLOBAL	15 322	5 707	21 029

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⁽¹²⁾

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
TOTAL MILITAIRES	8 320	6 994	15 314
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
TOTAL CIVILS	3 000	1 819	4 819
GLOBAL	11 320	8 813	20 133

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.

CHAPITRE 2

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Les entrées - les départs - le passage de contrat à carrière pour les officiers et les sous-officiers - les avancements - les mutations - le personnel militaire et civil concerné par les restructurations

Les données relatives aux mouvements de personnel militaire intervenus en 2010 confirment la tendance amorcée en 2008 d'une diminution globale des effectifs (- 2,4 % de militaires par rapport à 2009).

En 2010, 19 914 recrutements de militaires ont été effectués, soit une baisse de 9,8 % par rapport à 2009. La majorité des recrutements a été réalisée par l'armée de terre, avec 75,1 % des entrées.

L'évolution des recrutements par rapport à 2009 est à la baisse dans toutes les catégories : - 6,3 % chez les officiers ; - 1,5 % chez les sous-officiers ; - 6,1 % chez les militaires du rang ; - 34,3 % chez les volontaires.

Parallèlement, 26 965 départs⁽¹⁾ ont été enregistrés, soit une augmentation de 3 % par rapport à 2009. 68,4 % de ces départs concernent l'armée de terre.

Les promotions par changement de catégorie ont bénéficié à 3 885 militaires contre 4 328 en 2009, soit une baisse de 10,2 %.

S'agissant du personnel civil, l'évolution des flux est caractérisée par une hausse sensible des départs. Cette évolution s'inscrit dans un contexte de diminution globale des effectifs (- 3,3 % de civils par rapport à 2009).

En 2010, 2 314 agents civils ont été recrutés contre 2 143 en 2009, soit une augmentation de 8 %. Cette hausse résulte conjointement de l'accroissement du recrutement d'agents titulaires (1 165 ont été recrutés en 2010 contre 1 012 en 2009, soit une progression de 15 %) et du recrutement d'agents non titulaires (1 149 ont été recrutés en 2010 contre 1 090 en 2009, soit une progression de 5,4 %). Par ailleurs, le flux

Chiffres-clés

Militaires :

19 914 recrutements, dont
2 298 personnels féminins

26 965 départs⁽¹⁾

3 885 militaires ayant bénéficié
d'une promotion par changement
de catégorie

Civils :

2 314 recrutements

3 838 départs

84 personnels handicapés recrutés
dont 42 personnels féminins,
119 titularisés

(1) Décès compris.

de militaires intégrés au titre de l'article L. 4139-2, s'élève à 497 en 2010. Ces chiffres prennent en compte les effectifs de la deuxième vague d'intégration de 2009 (220) et l'intégralité de la vague 2010 (277).

Parallèlement, 3 838 agents civils ont quitté la Défense en 2010 contre 3 182 en 2009, soit une hausse des départs de 20,6 %.

Concernant le personnel handicapé, 84 agents handicapés ont été recrutés en 2010, ce qui porte à 1 090 le total des recrutements effectués par cette voie depuis 2001. Par ailleurs, 119 agents handicapés ont été titularisés.

2.1 - LES ENTRÉES

2.1.1 - Personnel militaire de carrière, sous contrat ou volontaire (hors gendarmerie)

2.1.1.1 - Recrutement direct⁽²⁾ par catégorie et par armée

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	451	988	11 999	1 526	14 964	75,1
MARINE	106	676	1 020	512	2 314	11,6
AIR	148	1 074	714	63	1 999	10,1
SSA	200	217	0	84	501	2,5
SEA	3	1	70	0	74	0,4
DGA	62	-	-	0	62	0,3
TOTAL	970	2 956	13 803	2 185	19 914	100,0
%	4,9	14,8	69,3	11,0	100,0	

Sources : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.

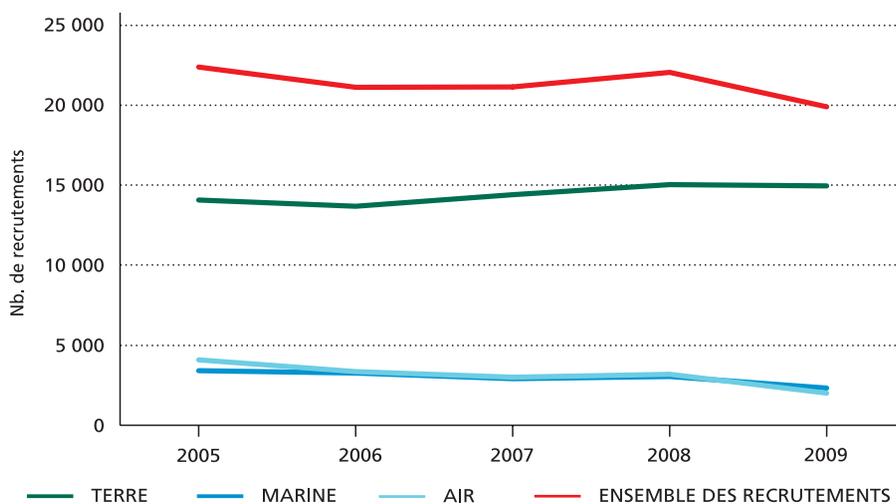
Champ : personnel militaire de carrière et sous contrat recruté au cours de l'année 2010

Lecture : 62 officiers ont été recrutés par la DGA au cours de l'année 2010

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

(2) Issus de la société civile.

2.1.1.2 - Évolution des recrutements directs⁽³⁾ depuis 5 ans



Sources : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.
Champ : personnel militaire de carrière et sous contrat recruté au cours de l'année 2010

2.1.1.3 - Recrutement direct⁽³⁾ du personnel militaire féminin par catégorie et par armée

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	87	157	830	104	1 178	51,2
MARINE	14	102	130	174	420	18,3
AIR	23	177	162	14	376	16,4
SSA	92	174		49	315	13,7
SEA	0	0	2	0	2	0,1
DGA	7	-	-	0	7	0,3
TOTAL	223	610	1 124	341	2 298	100,0
%	9,8	26,5	48,9	14,8	100,0	
RAPPEL 2009	293	722	1 433	645	3 093	
RAPPEL 2008	307	766	1 396	670	3 139	

Sources : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.
Champ : personnel militaire féminin de carrière ou sous contrat recruté au cours de l'année 2010
Lecture : 7 officiers de sexe féminin ont été recrutés par la DGA au cours de l'année 2010

Nota : Les élèves ayant vocation à devenir sous-officiers ou officiers sont comptabilisés dans la catégorie dans laquelle ils sont destinés à servir.

(3) Issus de la société civile.

2.1.2 - Personnel civil

2.1.2.1 - Recrutement du personnel titulaire par catégorie et par armée⁽⁴⁾

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL	%
TERRE	23	117	156	296	25,4
MARINE	8	46	51	105	9,0
AIR	6	39	37	82	7,0
SSA	2	39	117	158	13,6
SEA	3	11	0	14	1,2
DGA	36	48	13	97	8,3
SGA	59	120	46	225	19,3
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS*	37	111	40	188	16,2
TOTAL	174	531	460	1 165	100,0
%	14,9	45,6	39,5	100,0	
RAPPEL 2009	137	297	578	1 012	
RAPPEL 2008	99	117	402	618	

Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

Champ : personnel civil titulaire recruté au cours de l'année 2010, hors DGSE

Lecture : 37 agents de catégorie A ont été recrutés par les autres services ministériels au cours de l'année 2010

* SID, APM, CGA, PIA.

2.1.2.2 - Recrutement du personnel titulaire par catégorie et par voie d'accès⁽⁴⁾

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
CONCOURS INTERMINISTÉRIELS*	41	-	-	41
CONCOURS DÉFENSE ET RECRUTEMENTS DIRECTS	90	157	210	457
TITULARISATIONS DE CONTRACTUELS**	4	14	101	119
INTÉGRATIONS DE MILITAIRES	39	360	149	548
- L 4139-2	39	335	123	497
- EMPLOIS RÉSERVÉS	0	25	26	51
TOTAL	174	531	460	1 165

Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

Champ : personnel civil titulaire recruté au cours de l'année 2010, hors DGSE

Lecture : 39 militaires ont été intégrés dans le personnel civil de catégorie A au cours de l'année 2010

* Concerne les administrateurs civils recrutés par la voie de l'ENA et les attachés recrutés par la voie des IRA.

** Recrutement au titre de la législation sur les travailleurs handicapés.

(4) Hors réintégration de personnel.

2.1.2.3 - Recrutement du personnel non titulaire par niveau et par type de contrat

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL
CDD*	174	51	613	838
AUTRES CONTRATS	248	63	1 688	1 999
- ICT/TCT	248	63	0	311
- VACATAIRES	0	0	1 688	1 688
TOTAL	422	114	2 301	2 837

Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

Champ : personnel civil non titulaire recruté au cours de l'année 2010, hors DGSE

Lecture : 1 688 vacataires ont été recrutés en niveau III au cours de l'année 2010

* Hors apprentis, personnel de recrutement local (PRL) et transformation CDD en CDI.

2.1.2.4 - Recrutement du personnel ouvrier de l'État

Le recrutement de personnel ouvrier de l'État est suspendu.

2.1.2.5 - Total des recrutements du personnel civil par catégorie

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL	%
TITULAIRES	174	531	460	-	1 165	50,3
NON TITULAIRES*	422	114	613	-	1 149	49,7
OE	-	-	-	0	0	0,0
TOTAL	596	645	1 073	0	2 314	100,0
%	25,7	27,9	46,4	0,0	100,0	

Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

Champ : personnel civil titulaire, non titulaire et ouvrier de l'État recruté au cours de l'année 2010, hors DGSE

Lecture : 422 agents non titulaires ont été recrutés en niveau I au cours de l'année 2010

* Hors vacataires, PRL, apprentis et transformation de CDD en CDI.

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

2.1.2.6 - Autres entrées

	CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	OE	TOTAL
TITULAIRES*	129	88	223	-	440
NON TITULAIRES**	5	1	3	-	9
OE***	-	-	-	154	154
TOTAL	134	89	226	154	603

Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

Champ : personnel civil titulaire, non titulaire et ouvrier de l'État réintégré au cours de l'année 2010

Lecture : 5 agents non titulaires ont été réintégrés en niveau I au cours de l'année 2010

* Réintégration après détachement, mise à disposition, congé de longue maladie, disponibilité, congé parental.

** Réintégration après congé sans traitement, congé de grave maladie, congé parental.

*** Réintégration après retour GIAT et DCNS, congé sans salaire, congé de longue durée, congé parental et recrutement d'agents sous convention collective issus de GIAT.

2.1.2.7 - Transformation de CDD en CDI pour les agents non titulaires

	Niv. I	Niv. II	Niv. III	TOTAL
	9	3	3	15

Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

NB : concerne uniquement les agents non titulaires recrutés en application de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

2.1.3 - L'insertion professionnelle du personnel handicapé

2.1.3.1 - Le Plan Handicap 2009-2011

La loi du 10 juillet 1987 a instauré depuis 1991, pour l'ensemble des employeurs publics et privés, l'obligation d'employer des personnes handicapées, des mutilés de guerre et assimilés à hauteur de 6 % de leurs effectifs. La loi du 11 février 2005 a renforcé cette obligation en instituant un Fonds pour l'insertion des personnes handicapées (FIPH), chargé de recueillir les contributions des employeurs publics (et privés) qui n'atteignent pas ce taux.

Le Plan Handicap 2009-2011, programme d'action triennal en faveur de l'insertion des personnes handicapées, vise à donner à chaque travailleur handicapé les moyens et l'environnement nécessaires à son intégration professionnelle⁽⁵⁾.

Le recensement effectué en vue de la déclaration au FIPH a fait apparaître un taux d'emploi à la Défense de 6,04 % en 2010 contre 5,95 % en 2009.

L'intégration des travailleurs handicapés peut nécessiter la réalisation de certains aménagements techniques du poste de travail ou de l'environnement. La direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) assure le suivi et le financement de ces aménagements de poste, en liaison avec les employeurs et le réseau social.

En 2010, 108 aménagements de poste ont été effectués pour un montant de 323,7 K€, dont 17,3 K€ en aménagements lourds. Depuis 2002, le ministère a ainsi financé 438 aménagements de postes, pour un coût total de 1 698,4 K€⁽⁶⁾.

(5) cf. aussi sur ce sujet le chapitre 6 (les conditions de travail).

(6) cf. aussi sur ce sujet le chapitre 8 (la politique sociale)

2.1.3.2 - Le recrutement

Afin d'optimiser les recrutements, le mode contractuel a été développé. Il présente l'avantage de permettre à l'agent ainsi recruté comme contractuel d'être ensuite titularisé dans un corps sur un poste de fonctionnaire vacant.

En 2010, le ministère a recruté 84 agents handicapés par la voie contractuelle initiale. Ce chiffre porte à 1 090 le total des recrutements effectués par cette voie depuis 2001.

Cette progression continue a permis d'atteindre en 2010 l'objectif du taux de 6 % fixé par la loi.

		CAT. A/ NIV. I	CAT. B/ NIV. II	CAT. C/ NIV. III	TOTAL
TITULAIRES	H	0	0	0	0
	F	0	0	0	0
NON TITULAIRES	H	1	9	32	42
	F	0	5	37	42
TOTAL		1	14	69	84

Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

Champ : personnel civil handicapé

Lecture : 5 agents non titulaires handicapés de sexe féminin ont été recrutés en niveau II au cours de l'année 2010

2.1.3.3 - Les acteurs du Plan Handicap

La réussite des actions de recrutement et l'accompagnement des agents recrutés se trouvent facilités par la mise en place d'un réseau d'acteurs. En outre, un correspondant ministériel a été désigné auprès du directeur des ressources humaines, pour assurer la coordination des actions en faveur du handicap au sein du ministère.

• Les correspondants « Handicap »

Depuis 1999, un réseau de correspondants locaux est chargé d'aider les chefs d'établissements dans leur démarche d'accueil. L'animation et le pilotage de ce réseau sont assurés par la DRH-MD, qui dispose à cet effet d'un correspondant handicap national et d'un ergonome, désignés en avril 2007. Les 66 correspondants « Handicap » participent à chaque niveau (central, régional et local) à la réalisation des engagements pris pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Ils ont également un rôle d'impulsion en matière de recrutement et conseillent les chefs d'établissement sur les possibilités d'obtenir des fournitures ou des services auprès des entreprises adaptées et des établissements et services d'aide par le travail (secteur protégé).

En outre, les correspondants « Handicap » informent les intéressés des possibilités de recrutement au sein du ministère et assurent leur intégration durant la première année. Cet accompagnement permet un taux de titularisation élevé, de l'ordre de 85 % (119 titularisations).

• Le médecin de prévention

Tout travailleur handicapé recruté doit passer une visite médicale effectuée par le médecin de prévention, seul juge pour fixer la nature des examens que comporte sa surveillance médicale particulière. Le médecin de prévention est également le premier conseiller du chef d'établissement en matière d'adaptation du poste de travail.

2.2 - LES DÉPARTS

2.2.1 - Personnel militaire de carrière, sous contrat ou volontaire (hors gendarmerie)

2.2.1.1 - Ensemble des départs par catégorie et par armée

ARMÉE	DÉPARTS*				DÉCÈS	TOTAL	%
	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES			
TERRE**	764	2 859	14 034	719	98	18 474	68,5
MARINE***	258	1 848	826	405	32	3 369	12,5
AIR	297	2 394	1 317	158	29	4 195	15,5
SSA	228	313	0	78	9	628	2,3
SEA	9	16	124	0	0	149	0,6
DGA	148	-	-	0	2	150	0,6
TOTAL	1 704	7 430	16 301	1 360	170	26 965	100,0
%	6,3	27,6	60,5	5,0	0,6	100,0	

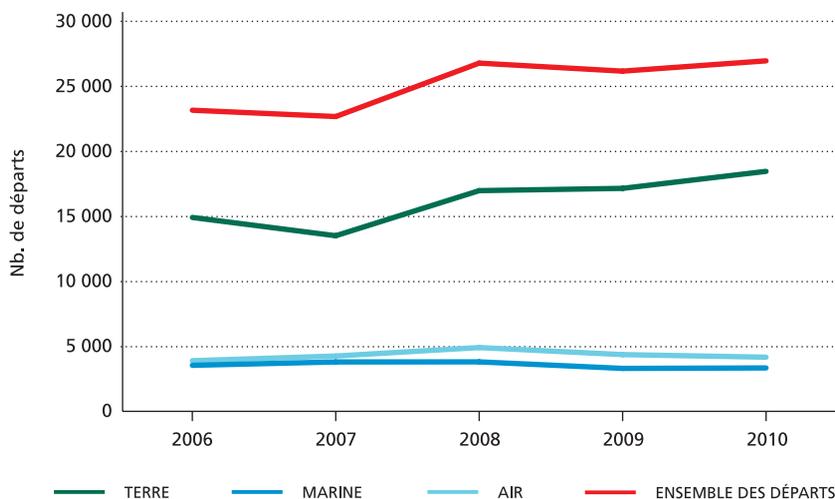
Sources : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.
 Champ : personnel militaire de carrière ou sous-contrat ayant quitté les armées au cours de l'année 2010
 Lecture : 148 départs d'officiers de la DGA ont été enregistrés au cours de l'année 2010

* Hors décès.

** Y compris BSPP.

*** Y compris BMPM.

2.2.1.2 - Évolution des départs depuis 5 ans



Sources : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.
 Champ : personnel militaire de carrière ou sous-contrat ayant quitté les armées au cours de l'année 2010

2.2.1.3 - Départs des militaires⁽⁷⁾ de carrière, sous contrat ou volontaire⁽⁸⁾ par catégorie, par ancienneté et par armée

	DURÉE DE SERVICE (ANNÉES)	TERRE	MARINE	AIR	SSA	SEA	DGA	TOTAL
OFFICIERS	[0-4[45	27	39	46	0	1	158
	[4-15[133	43	30	43	1	4	254
	[15-25[70	53	91	15	1	42	272
	[25 +	516	135	163	130	7	101	1 052
	TOTAL	764	258	323	234	9	148	1 736
SOUS-OFFICIERS	[0-4[78	25	155	60	1	-	319
	[4-15[879	319	353	75	1	-	1 627
	[15-25[853	943	670	127	9	-	2 602
	[25 +	1 049	561	1 216	68	5	-	2 899
	TOTAL	2 859	1 848	2 394	330	16	-	7 447
Mdr	[0-4[7 604	916	613	52	50	-	9 235
	[4-15[5 053	315	723	3	33	-	6 127
	[15-25[2 050	0	100	0	41	-	2 191
	[25 +	46	0	13	0	0	-	59
	TOTAL	14 753	1 231	1 449	55	124	-	17 612
TOTAL		18 376	3 337	4 166	619	149	148	26 795

Sources : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : personnel militaire de carrière ou sous-contrat ayant quitté les armées au cours de l'année 2010

Lecture : 1 départ d'officier de la DGA d'une durée de service entre 0 et 4 ans a été enregistré au cours de l'année 2010

(7) Hors décès.

(8) Les volontaires sont ventilés au sein de leur catégorie respective.

2.2.1.4 - Décès des militaires de carrière, sous contrat ou volontaire par catégorie et par armée

ARMÉE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	10	40	48	98
MARINE	1	22	9	32
AIR	1	21	7	29
SSA	1	8	0	9
SEA	0	0	0	0
DGA	2	-	-	2
TOTAL	15	91	64	170

Sources : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : personnel militaire de carrière ou sous-contrat décédé au cours de l'année 2010

Lecture : 2 officiers de la DGA sont décédés au cours de l'année 2010

2.2.2 - Personnel civil

2.2.2.1 - Départs définitifs du personnel titulaire par catégorie et par armée

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
TERRE	31	86	243	360
MARINE	5	14	25	44
AIR	8	20	57	85
SSA	4	17	34	55
SEA	0	3	4	7
DGA	44	44	56	144
SGA	57	73	209	339
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS*	15	40	43	98
TOTAL	164	297	671	1 132
RAPPEL 2009	120	241	538	899
RAPPEL 2008	171	334	625	1 130

Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

Champ : personnel civil titulaire ayant quitté le ministère de la défense au cours de l'année 2010, hors DGSE

Lecture : 31 départs de personnel titulaire de catégorie A ont été enregistrés dans l'armée de terre au cours de l'année 2010

* SID, APM, CGA, PIA.

2.2.2.2 - Départs définitifs du personnel titulaire par catégorie et circonstance

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	TOTAL
RETRAITE	138	229	520	887
DÉCÈS	5	14	31	50
DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE	5	30	87	122
RÉVOCACTION	0	4	8	12
CONCOURS OU RECRUTEMENT HORS DÉFENSE	10	17	21	48
RADIATION DES CADRES*	6	3	4	13
TOTAL	164	297	671	1 132

Source : DRHMD/SRHC/GMRHC

Champ : personnel civil titulaire ayant quitté le ministère de la défense au cours de l'année 2010, hors DGSE

Lecture : 6 radiations des cadres ont été enregistrées parmi le personnel titulaire de catégorie A au cours de l'année 2010

* Article 99 de la LFR 1992 (cessation anticipée d'activité).

2.2.2.3 - Départs définitifs du personnel non titulaire par circonstance

CIRCONSTANCE	NOMBRE
FIN DE CONTRAT	247
RETRAITE	133
RADIATION DES CADRES	0
DÉCÈS	4
LICENCIEMENT	15
DÉMISSION ET ABANDON DE POSTE	97
- DONT DÉPART VOLONTAIRE*	8
TITULARISATION	119
CONCOURS	263
TOTAL	878

Source : DRHMD/SRHC/GMRHC

Champ : personnel civil non titulaire ayant quitté le ministère de la défense au cours de l'année 2010, hors DGSE

Lecture : 247 départs pour fin de contrat ont été enregistrés pour les non-titulaires

* donne droit à l'indemnité de départ volontaire dans le cadre des restructurations.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

2.2.2.4 - Départs définitifs du personnel ouvrier de l'État par circonstance

CIRCONSTANCE	NOMBRE
RETRAITE	1 117
- DONT CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ	113
DÉCÈS	39
DÉMISSION*	667
- DONT DÉPARTS VOLONTAIRES**	649
ABANDON DE POSTE	2
LICENCIEMENT	3
CONCOURS	0
TOTAL	1 828

Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

Champ : personnel ouvrier de l'État ayant quitté le ministère de la défense au cours de l'année 2010, hors DGSE

Lecture : 1 117 ouvriers de l'État sont partis à la retraite en 2010

* 18 démissions (hors départs volontaires dans le cadre de restructurations) en 2010.

** donne droit à l'indemnité de départ volontaire dans le cadre des restructurations.

2.2.2.5 - Ensemble des départs définitifs du personnel civil

TITULAIRES	NON TITULAIRES	OE	TOTAL
1 132	878	1 828	3 838

Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

Champ : personnel civil titulaire, non titulaire et ouvrier de l'État ayant quitté le ministère de la défense au cours de l'année 2010, hors DGSE

Lecture : 1 132 départs de personnel titulaire ont été constatés au cours de l'année 2010

2.2.2.6 - Autres départs (temporaires) du personnel civil

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OE	TOTAL		
DISPONIBILITÉ	172	CONGÉ SANS TRAITEMENT	29	CONGÉ SANS SALAIRE	83	284
CONGÉ DE LONGUE DURÉE	168	CONGÉ DE GRAVE MALADIE	8	CONGÉ DE LONGUE DURÉE	165	341
CIRCONSTANCES DE DÉPART	CONGÉ PARENTAL	144	6	11	161	
DÉTACHEMENT	589	0	-	589		
MISE À DISPOSITION	61	0	22	83		
TOTAL	1 134	43	281	1 458		

Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

Bilan des aides au départ et à la mobilité accordées aux personnels civils et militaires

En 2010, le plan d'accompagnement des restructurations (PAR) s'est traduit par une dépense de près de 219 M€. Ce montant a été financé sur les crédits de titre 2 destinés aux dépenses de personnel à l'exception de 11 M€ financés sur les crédits de fonctionnement.

Cela représente pour le ministère un effort à la hausse de 60 % par rapport à 2009, en matière d'indemnités de départ et d'aides à la mobilité ou à la reconversion.

Avant de présenter les mesures par population bénéficiaire (civils et militaires), il convient de souligner qu'elles constituent des outils précieux pour le dialogue entre l'employeur et l'agent concerné par une restructuration, et qu'elles sont indispensables à la réalisation des objectifs annuels fixés au ministère en ce qui concerne le volume de ses effectifs et les moyens qui lui sont accordés pour les rémunérer.

Le PAR civil

L'année 2010 a été marquée par l'accélération du déploiement des bases de défense qui, dans le cadre de la rationalisation du stationnement des unités, sont devenues les principales formations administratives du ministère et l'échelon local de la chaîne inter-armées des soutiens. Plus de 8 000 agents civils ont été concernés en 2010.

L'accompagnement social des intéressés s'est concrétisé par le versement de 741 indemnités de départ volontaire (IDV) ou d'aides à la mobilité pour un total de 91 M€, soit 41 M€ de plus qu'en 2009.

Le nombre d'IDV a été augmenté de 300 par rapport à la prévision initiale, pour faire face à la très forte demande des ouvriers de l'État au cours de l'année 2010, témoignant du souci du ministère de répondre aux aspirations de nombreux ouvriers à une seconde carrière professionnelle dans un autre cadre statutaire.

L'indemnisation de la mobilité a triplé avec le nombre de sites et d'entités restructurés. Elle a concerné 1 764 agents, pour une dépense de près de 39 M€ (+ 29 M€ par rapport à 2009). De fait, les distances géographiques de reclassement ont sensiblement augmenté, entraînant une revalorisation du coût moyen de l'indemnité. En effet, malgré les efforts déployés par le ministère pour reclasser les personnels restructurés dans les bassins d'emploi les plus proches, au sein du ministère voire en interministériel, les opportunités de reclassement de proximité s'amenuisent.

L'aide à la mobilité concerne aussi les conjoints des agents restructurés, souvent contraints de quitter une activité salariée en raison d'un déménagement. En 2010, 180 allocations ont été accordées à ce titre, pour un montant de plus d'1 M€.

Le PAR militaire

En 2010, les dépenses d'accompagnement social des restructurations en faveur des militaires ont été légèrement supérieures à 100 M€.

Elles ont permis d'accorder 1 320 pécules d'incitation à une seconde carrière, pour un coût total d'environ 90 M€ dont, pour la première fois cette année, un peu plus de 4 M€ au titre de la seconde fraction pour 138 pécules versés en 2009.

Comme en 2009, et aussi bien pour les officiers que pour les sous-officiers, l'âge moyen des bénéficiaires se situe entre 45 et 50 ans, et les grades les plus représentés sont respectivement les lieutenants-colonels et les adjudants-chefs.

Il est à noter que le coût moyen des pécules est resté stable. L'augmentation de l'enveloppe 2010 aura donc permis d'accroître le nombre de bénéficiaires dans les mêmes proportions (un tiers de plus environ).

2,6 M€ ont par ailleurs été dépensés pour le financement de l'indemnité de préparation à la reconversion des militaires, soit un montant plus élevé qu'en 2009 compte tenu, là aussi, d'un nombre de bénéficiaires qui est passé de 1 346 à 1 791.

En ce qui concerne les aides à la mobilité (compléments et suppléments forfaitaires de l'indemnité pour charges militaires d'une part et aides à la mobilité du conjoint d'autre part), les dépenses ont, en proportion, fortement augmenté, même si les montants restent modestes (respectivement 4,4 et 3,3 M€) et si 2009, année de mise en place du PAR, ne peut être une année de référence.

Enfin, l'allocation d'aide à la mobilité du conjoint a, en 2010, entraîné un doublement des dépenses à hauteur de 3 M€.

2.3 - LE PASSAGE DE CONTRAT À CARRIÈRE POUR LES SOUS-OFFICIERS ET LES OFFICIERS

	ARMÉE	SOUS-OFFICIERS	OFFICIERS
TERRE		1 856	47
	H	1 571	38
	F	285	9
MARINE		924	6
	H	823	5
	F	101	1
AIR		767	22
	H	540	19
	F	227	3
GENDARMERIE		0	0
	H	0	0
	F	0	0
SSA		52	5
	H	13	4
	F	39	1
SEA		14	0
	H	12	0
	F	2	0
TOTAL		3 613	80
	H	2 959	66
	F	654	14

Sources : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : personnel militaire sous contrat devenu de carrière au cours de l'année 2010

Lecture : 2 sous-officiers féminins du SEA sont passés de contrat à carrière au cours de l'année 2010

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

2.4 - LES AVANCEMENTS

2.4.1 - Personnel militaire de carrière, sous contrat ou volontaire

ARMÉE	DE VOLONTAIRE À MdR	DE MdR* À SOUS-OFFICIER	DE SOUS-OFFICIER À OFFICIER	DE MdR* À OFFICIER	PROMOTION INTERNE VOLONTAIRE	PROMOTION INTERNE MdR	PROMOTION INTERNE SOUS-OFFICIER	PROMOTION INTERNE OFFICIER
TERRE	546	1 527	370	14	0	8 910	4 698	1 633
MARINE	195	887	116	0	304	2 005	2 547	1 155
AIR	24	81	98	0	224	1 637	2 464	1 286
GENDARMERIE**	0	0	2	0	146	0	205	27
SSA	0	0	10	0	76	0	224	622
SEA	0	13	2	0	0	63	39	44
DGA	0	0	0	0	0	0	0	171
TOTAL	765	2 508	598	14	750	12 615	10 177	4 938

Sources : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : personnel militaire de carrière et sous contrat ayant connu une promotion (hors première affectation ou sortie d'école) au cours de l'année 2010

Lecture : 24 promotions de volontaire à MdR parmi le personnel de l'armée de l'air ont été constatés au cours de l'année 2010

* Lire "volontaire" au lieu de "MdR" pour la gendarmerie et le SSA.

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



2.4.2 - Avancement du personnel civil titulaire par changement de corps ou de grade, hors promotion par concours

	CHANGEMENT DE CORPS	CHANGEMENT DE GRADE		TOTAL DES AVANCEMENTS	TOTAL DES CONDITIONNANTS	POURCENTAGE DES PROMUS
		EXAMEN PROFESSIONNEL	CHOIX			
À L'INTÉRIEUR DE LA CAT. A	-	43	113	156	1 770	8,8
H		23	90	113	1 250	
F		20	23	43	520	
DONNANT ACCÈS À LA CAT. A	83	-	-	83	4 820	1,7
H	54			54	2 074	
F	29			29	2 746	
À L'INTÉRIEUR DE LA CAT. B	-	154	588	742	7 187	10,3
H		59	361	420	3 836	
F		95	227	322	3 351	
DONNANT ACCÈS À LA CAT. B	295	-	-	295	18 886	1,6
H	68			68	5 669	
F	227			227	13 217	
À L'INTÉRIEUR DE LA CAT. C	-	-	1 114	1 114	9 062	12,3
H			369	369	2 158	
F			745	745	6 904	
TOTAL	378	197	1 815	2 390	41 725	5,7
H	122	82	820	1 024	14 987	
F	256	115	995	1 366	26 738	

Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

Champ : personnel civil titulaire ayant connu une promotion au cours de l'année 2010

Lecture : 745 promotions au choix d'agents titulaires féminins ont été enregistrés en catégorie C au cours de l'année 2010

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

2.4.3 - Avancement du personnel ouvrier de l'État par catégorie

	APRÈS ESSAI	AU CHOIX	MESURES PARTICULIÈRES EN FAVEUR DES OUVRIERS ANCIENS	TOTAL
CHEFS D'ÉQUIPE	0	182	1	183
TECHNICIENS À STATUT OUVRIER	78	100	0	178
OUVRIERS (PROFESSIONNELS OU NON PROFESSIONNELS)	877	979	37	1 893
TOTAL	955	1 261	38	2 254
RAPPEL 2009	1 778	1 290	0	2 468
RAPPEL 2008	1 338	1 102	0	2 440

Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

Champ : personnel civil ouvrier de l'État ayant connu une promotion au cours de l'année 2010

Lecture : 877 avancements après essai d'ouvriers ont été enregistrés au cours de l'année 2010

2.5 - LES MUTATIONS

2.5.1 - Le personnel militaire de carrière ou sous contrat par catégorie et par armée

2.5.1.1 - Mutations avec changement de résidence⁽⁸⁾

ARMÉE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	3 662	6 744	7 191	17 597
MARINE	1 208	2 945	667	4 820
AIR	1 448	3 841	889	6 178
GENDARMERIE*	51	339	93	483
SSA	404	384	2	790
SEA	50	78	100	228
DGA	315	-	-	315
TOTAL	7 138	14 331	8 942	30 411
RAPPEL 2009	7 185	17 739	9 534	34 458
RAPPEL 2008	6 623	12 898	3 996	23 517

Sources : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : personnel militaire de carrière et sous contrat ayant connu un changement d'affectation avec changement de résidence au cours de l'année 2010

Lecture : 315 officiers de la DGA ont été mutés avec changement de résidence au cours de l'année 2010

* Ne sont pris en compte au titre de l'année 2010 que les effectifs militaires de la gendarmerie placés sous PME du ministère de la défense, dont, pour l'essentiel, les gendarmeries spécialisées.

(8) Mutations ouvrant droit à une indemnité de changement de résidence.

2.5.1.2 - Mutations sans changement de résidence

ARMÉE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	1 661	4 116	5 674	11 451
MARINE	2 140	8 750	5 362	16 252
AIR	2 266	4 048	1 685	7 999
GENDARMERIE*	29	242	38	309
SSA	149	310	3	462
SEA	3	0	3	6
DGA	137	-	-	137
TOTAL	6 385	17 466	12 765	36 616
RAPPEL 2009	6 420	18 749	13 257	38 426
RAPPEL 2008	6 627	27 591	16 634	50 852

Sources : direction du personnel et directions des ressources humaines des armées, directions et services.

Champ : personnel militaire de carrière et sous contrat ayant connu un changement d'affectation sans changement de résidence au cours de l'année 2010

Lecture : 137 officiers de la DGA ont été mutés sans changement de résidence au cours de l'année 2010

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

2.5.1.3 - Nombre total de mutations (hors gendarmerie)

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
2010	13 523	31 797	21 707	67 027
2009	13 605	36 488	22 791	72 884
2008	13 250	40 489	20 630	74 369

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

2.5.2 - Mutations du personnel civil par statut et par catégorie

2.5.2.1 - Mutations avec changement de résidence⁽⁹⁾

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
CAT. A/NIV. I	45	6		
CAT. B/NIV. II	165	4	131	
CAT. C/NIV. III	291	2		
TOTAL	501	12	131	644
RAPPEL 2009	308	3	68	379
RAPPEL 2008	303	2	77	382

Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

Champ : personnel civil titulaire, contractuel et ouvrier de l'État ayant connu un changement d'affectation avec changement de résidence en 2010

Lecture : 291 mutations avec changement de résidence de personnel de catégorie C ou de niveau III ont été enregistrées en 2010

2.5.2.2 - Mutations sans changement de résidence

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
CAT. A/NIV. I	103	49		
CAT. B/NIV. II	246	10	220	
CAT. C/NIV. III	422	7		
TOTAL	771	66	220	1 057
RAPPEL 2009	607	33	131	771
RAPPEL 2008	546	40	346	932

Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

Champ : personnel civil titulaire, contractuel et ouvrier de l'État ayant connu un changement d'affectation avec changement de résidence en 2010

Lecture : 422 mutations sans changement de résidence de personnel de catégorie C ou de niveau III ont été enregistrées en 2010

2.5.2.3 - Nombre total de mutations

	TITULAIRES	NON TITULAIRES	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
2010	1 272	78	351	1 701
2009	915	36	199	1 150
2008	849	42	423	1 314

(9) Mutations ouvrant droit à une indemnité de changement de résidence.

2.6 - PERSONNEL MILITAIRE ET CIVIL CONCERNÉ PAR LES RESTRUCTURATIONS EN 2009

Les opérations de restructuration, mises en œuvre en application de la loi de programmation militaire 2009-2014, permettent d'adapter la structure et l'organisation des armées et de la DGA à leurs nouvelles missions et à leur nouveau format.

ARMÉE	ÉTABLISSEMENTS* DISSOUS			ÉTABLISSEMENTS* CRÉÉS, TRANSFÉRÉS OU RÉORGANISÉS				TOTAL ÉTABLISSEMENTS* RESTRUCTURÉS	TOTAL EFFECTIFS CONCERNÉS	
	NBRE	EFFECTIFS CONCERNÉS		NBRE CRÉÉS	NOMBRE TRANSFÉRÉS OU RÉORGANISÉS	EFFECTIFS CONCERNÉS			MILITAIRES	CIVILS
		MILITAIRES	CIVILS			MILITAIRES	CIVILS			
TERRE	20	4 169	400	6	47	7 031	3 155	73	11 200	3 555
MARINE	0	0	0	0	2	58	96	2	58	96
AIR	2	2 008	239	0	4	397	82	6	2 405	321
SSA	8	35	5	14	6	383	92	28	418	97
SEA	14	59	80	0	1	1	3	15	60	83
DGA	14	1	113	0	17	72	935	31	73	1 048
SGA	37	38	365	7	14	75	1 169	58	113	1 534
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS**	29	185	117	18	158	4 498	2 834	205	4 683	2 951
TOTAL	124	6 495	1 319	45	249	12 515	8 366	418	19 010	9 685

Source : SGA/DAR

Champ : ensemble du personnel et des établissements du ministère de la défense ayant connu une restructuration en 2010
Lecture : 29 établissements ont été dissous dans les autres services ministériels en 2010

* Régiments, bases aériennes, unités élémentaires, détachements, états-majors, centres techniques, directions régionales, etc.

** Et unités relevant de l'EMA.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

CHAPITRE 3

LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL

Dépenses du titre 2 en 2010 – dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines – rémunérations

En 2010, les dépenses de personnel imputées sur le titre 2 se sont élevées à plus de 19,4 milliards d'euros, en augmentation de presque 1 % par rapport à 2009. En proportion, cette progression est moins sensible pour le personnel militaire (+ 0,8 %) que pour le personnel civil (+ 1,4 %).

Les charges de pension ont augmenté de manière globale de 1,1 %. Cette hausse est de 0,8 % pour le personnel militaire et de 5,3 % pour le personnel civil.

Les dépenses de rémunération concernant les réservistes ont progressé de 5,1 %, pour atteindre 78,2 M€ (contre 74,4 en 2009).

Outre les dépenses salariales, 1 355,5 M€ ont été consacrés à l'accompagnement de la politique des ressources humaines⁽¹⁾, dont 8 % au titre des opérations de restructuration.

S'agissant des rémunérations mensuelles nettes perçues (militaires et civiles), une nouvelle présentation a été adoptée au sein de ce chapitre, dans un souci de meilleure lisibilité, notamment pour le personnel militaire (cf. méthodologie).

Par ailleurs, les versements de l'indemnité de Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ont été poursuivis en 2010.

Chiffres-clés

Dépenses de personnel (TITRE 2) **19 420,8**

(en millions d'euros)

MILITAIRES **14 910,4**

CIVILS **4 510,4**

dont PENSIONS 6 087,4

MILITAIRES 5 575,5

CIVILS 511,9

dont FSPOEIE* 962,6

dont RÉSERVES 78,2

dont OPEX (ISSE**) 329,7

* Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État.

** Indemnité de sujétion spéciale pour service à l'étranger.

(1) Hors coût de formation du personnel militaire.

3.1 - LES DÉPENSES DU TITRE 2 EN 2010

Le titre 2 comprend trois catégories de dépenses :

- catégorie 21 – rémunérations et indemnités ;
- catégorie 22 – cotisations et contributions sociales ;
- catégorie 23 – prestations sociales et allocations diverses.

NOTA : Les militaires des gendarmeries spécialisées restés sous PMEA Défense (cf. chap 1) sont rattachés aux différents programmes du périmètre ministériel.

3.1.1 - Dépenses de rémunérations, charges sociales et contributions au CAS⁽²⁾ pensions comprises, par programme

en M€

PROGRAMME	MILITAIRES	CIVILS	ENSEMBLE	%
144	303,4	238,9	542,3	2,8
146	308,3	1 526,7	1 835,0	9,4
167	44,8	62,0	106,8	0,6
169	0,0	31,3	31,3	0,2
178	13 993,4	1 952,8	15 946,2	82,1
212	260,5	698,7	959,2	4,9
TOTAL	14 910,4	4 510,4	19 420,8	100,0
%	76,8	23,2	100,0	

Source : DAF/SPB

Champ : personnel militaire et civil sous PMEA

Lecture : 303,4 M€ ont été consacrés aux dépenses de rémunérations, charges sociales et contributions au CAS pour les militaires relevant du programme 144

3.1.2 - Compte de commerce du Service industriel de l'aéronautique (SIAé)

en M€

PROGRAMME	MILITAIRES	CIVILS	ENSEMBLE
178	46,4	170,9	217,3

Sources : DAF/SPB - SIAé

Champ : personnel militaire et civil affecté au programme 178

Lecture : dans le cadre du compte de commerce du SIAé, 46,4 M€ ont été consacrés aux militaires

3.1.3 - Réservistes (catégorie 21 uniquement)

en M€

PROGRAMME	RÉSERVISTES
144	0,0
146	0,3
167	0,0
169	0,0
178	77,8
212	0,1
TOTAL	78,2

Source : DAF/SPB

Champ : personnel militaire et civil réserviste

(2) Compte d'affectation spéciale.

3.1.4 - Compte d'affectation spéciale (CAS) pensions

en M€

PROGRAMME	CAS PENSIONS (HORS FSPOEIE*)			SUBVENTION D'ÉQUILIBRE AU FSPOEIE*
	MILITAIRES**	CIVILS	ENSEMBLE	
144	97,0	44,0	141,0	-
146	116,7	64,2	180,9	962,6
167	17,9	16,6	34,5	-
169	0,0	7,7	7,7	-
178	5 247,7	289,4	5 537,1	-
212	96,1	90,1	186,2	-
TOTAL	5 575,4	512,0	6 087,4	962,6

Source : DAF/SPB

Champ : ayants droit et ayants cause militaires et civils

Lecture : dans le cadre du CAS pensions, 97 M€ ont été consacrés aux militaires relevant du programme 144

* Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État.

** Dont réservistes.

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

3.1.5 - Indemnité de sujétion spéciale pour service à l'étranger (catégorie 21 uniquement – OPEX)

en K€

PROGRAMME	ISSE
144	0,0
146	0,0
167	0,0
169	0,0
178	329,7
212	0,0
TOTAL	329,7

Source : DAF/SPB

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

3.2 - DÉPENSES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

Les dépenses d'accompagnement de la politique des ressources humaines, dont notamment le budget opérationnel de programme (BOP) n° 21272 C « Accompagnement de la politique RH » (dit BOP APRH), sont les dépenses consacrées à la mise en œuvre des politiques de ressources humaines conduites au niveau ministériel : action sociale, formation du personnel civil et accompagnement des restructurations. Il comprend également les crédits destinés aux indemnités des accidents du travail et maladies professionnelles, ainsi qu'au paiement de la contribution d'équilibre au fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE).

La politique sociale particulière mise en œuvre par le ministère de la défense, complémentaire aux dispositifs de droit commun et aux prestations interministérielles, vise à prendre en compte les contraintes spécifiques auxquelles sont soumis les agents du ministère de la défense et à compenser leur impact sur leur environnement social et familial.

S'agissant des autres politiques de ressources humaines, elles accompagnent la gestion individuelle et collective du personnel militaire (reclassement professionnel) et civil (formation, accompagnement des restructurations).

Les crédits de formation permettent de financer, pour l'ensemble du personnel civil, les coûts pédagogiques des formations d'adaptation à l'emploi, de la formation continue, des formations liées au handicap et aux restructurations, des parcours de valorisation des acquis de l'expérience, le dispositif du PACTE-Junior, ainsi que ceux des préparations aux concours et examens professionnels.

Les crédits de restructuration visent à financer le dispositif de dégageement des cadres, les indemnités de mobilité et de départ volontaire, les allocations de perte d'emploi liées à des restructurations, ainsi que les cessations anticipées d'activité pour les agents ayant été exposés à l'amiante.

Par ailleurs, les crédits d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles (dont celles liées à l'amiante), permettent de financer les rentes et capitaux accordés à titre d'indemnisation, les remboursements au fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante, les dépenses liées à l'exécution des décisions de justice, le paiement des frais médicaux et le suivi post-professionnel des personnels ayant été exposés à des agents cancérogènes.

Enfin, outre les crédits, ci-dessus énumérés, relevant du BOP APRH, existent les crédits consacrés à l'accompagnement et reclassement professionnel du personnel militaire et la politique de reconversion du personnel militaire, qui sont financés depuis le 1^{er} janvier 2010, par le BOP 2127B C « Agence de reconversion de la défense ».

DÉPENSES EXÉCUTÉES (CRÉDITS DE PAIEMENT - EN M€)	
FORMATION DU PERSONNEL CIVIL	9,2
RECONVERSION	14,5
ACTION SOCIALE	99,7
PRESTATIONS INTERMINISTÉRIELLES (TITRE 2)	4,7
PRESTATIONS MINISTÉRIELLES ET FONCTIONNEMENT (TITRE 3)	95,0
RESTRUCTURATIONS	108,9
INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE PAR 2009-2014	52,0
INDEMNITÉ DE MOBILITÉ PAR 2009-2014	39,4
CHÔMAGE PAR 2009-2014*	17,5
CONGÉ DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ - AMIANTE	99,6
ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	61,0
SOUS-TOTAL PÉRIMÈTRE PROGRAMME 212**	392,9
SUBVENTION D'ÉQUILIBRE AU FSPOEIE	962,6
TOTAL	1 355,5

Source : DRH-MD/SPGRH/PRH

Champ : personnel militaire et personnel civil sous PMEA

Lecture : 60,98 M€ ont été consacrés aux accidents du travail et maladies professionnelles

* Y compris reliquat chômage FORMOB (2,98 M€)

** Depuis 2009, le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE) n'est plus inscrit au budget du programme 212 mais à celui du programme 146.

3.3 - RÉMUNÉRATIONS

Les rémunérations font l'objet d'une double présentation :

- une première présentation affiche les rémunérations mensuelles nettes théoriques suivant une méthodologie commune à toutes les catégories et à tous les grades, indépendamment de l'exercice de fonctions ou de la détention de qualifications particulières et des conditions ou du périmètre d'exercice des fonctions ;
- une seconde présentation expose dans un tableau les rémunérations mensuelles nettes perçues.

Afin de mieux rendre compte de la diversité des rémunérations au sein d'un même grade, cette deuxième présentation fait l'objet de modifications pour la présente édition. Le tableau présente désormais trois indicateurs.

- la médiane : elle divise la population concernée en deux parties égales, 50 % se situant au-dessus de la rémunération indiquée et 50 % se situant au-dessous ;
- le premier décile : il correspond à la rémunération telle que 10 % de la population concernée se situent au-dessous de la rémunération indiquée ;
- le neuvième décile : il correspond à la rémunération telle que 10 % de la population concernée se situent au-dessus de la rémunération indiquée.

Les méthodologies utilisées et le périmètre des rémunérations considérées sont détaillés ci-après.

3.3.1 - Le personnel militaire

3.3.1.1 - Méthodologie

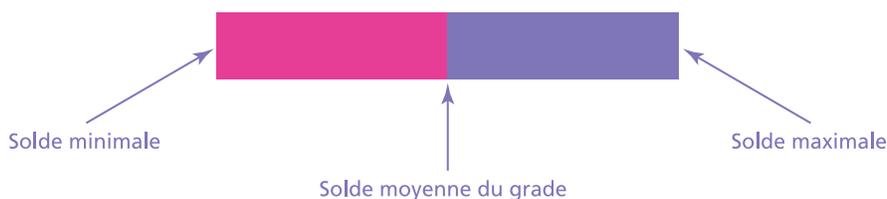
Le graphique 3.3.1.2 est élaboré à partir des grilles indiciaires et de la répartition des effectifs par grade/échelon au 31 décembre 2010, communiqués par le service du commissariat central et les directions des ressources humaines des armées. Pour chaque échelon, a été calculée une rémunération mensuelle nette qui prend en compte les éléments suivants :

- solde brute indiciaire ;
- indemnité pour charges militaires (ICM) au taux de base des militaires non logés gratuitement sauf pour les caporaux, et les soldats pour lesquels est retenu le taux de base de militaires logés gratuitement ;
- indemnité de temps d'activité et d'obligations professionnelles complémentaires (TAOPC) ;
- prime de service de 5 % pour les sous-officiers⁽³⁾ ;
- prime de qualification de 12 % pour les majors et les adjudants-chefs au-delà de 17 ans de services⁽³⁾ ;
- prime de qualification de 16 % pour les lieutenants-colonels, les commandants et les capitaines⁽³⁾ ;
- prime de qualification de 28 % pour les colonels et les généraux⁽³⁾ ;

dont sont déduits les prélèvements suivants :

- cotisation pour pension ;
- contribution sociale généralisée (CSG) ;
- contribution de solidarité (sauf pour les militaires dont l'indice majoré est inférieur à 292 qui en sont exonérés) ;
- contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- cotisation au régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP).

Pour chaque grade, symbolisé par un rectangle, les bornes extérieures correspondent aux soldes minimales (1^{er} échelon) et maximales (dernier échelon) calculées. Le trait vertical à l'intérieur du rectangle indique la solde nette moyenne mensuelle calculée pour les personnes présentes au 31 décembre 2010 en fonction de leur échelon d'appartenance.



(3) Compte tenu de la méthodologie employée, la répartition des primes par catégorie hiérarchique est fixée par construction. Elle ne tient pas compte des conditions statutaires d'attribution, à savoir :

- prime de service de 5 % allouée aux sous-officiers classés en échelle de solde n° 2 à 5 ans de service et aux sous-officiers soldés dans les échelles de solde 3 et 4 et gendarmes à 2 ans de service ;
- prime de qualification de 12 % attribuée aux sous-officiers ayant plus de 15 ans de service, titulaires d'un diplôme de qualification supérieure et soldés à l'échelle de solde n° 4 ;
- prime de qualification de 16 % allouée aux titulaires d'un diplôme militaire du 1^{er} degré (officier) ou d'un titre de guerre (officier ou non officier) ;
- prime de qualification de 28 % attribuée aux officiers titulaires d'un brevet militaire du second degré et aux officiers généraux.

Pour compléter cette première présentation, le tableau 3.3.1.3 affiche de manière nominale les soldes nettes perçues : médiane, premier et dernier déciles au cours de l'année 2010.

Ces données ont été calculées par l'Observatoire économique de la Défense (DAF/QUEFI/OED) à partir du fichier du recensement des agents de l'État (RAE). Le champ retenu est constitué par les militaires (hors volontaires) des armées (hors DGA et services communs).

Afin de pouvoir restituer la réalité de la rémunération perçue par la majorité de la population militaire, certaines primes et indemnités liées à l'exercice de certaines fonctions ou à la détention de qualifications particulières ont été exclues car elles avaient un effet de distorsion sur l'ensemble de la population d'un grade considéré :

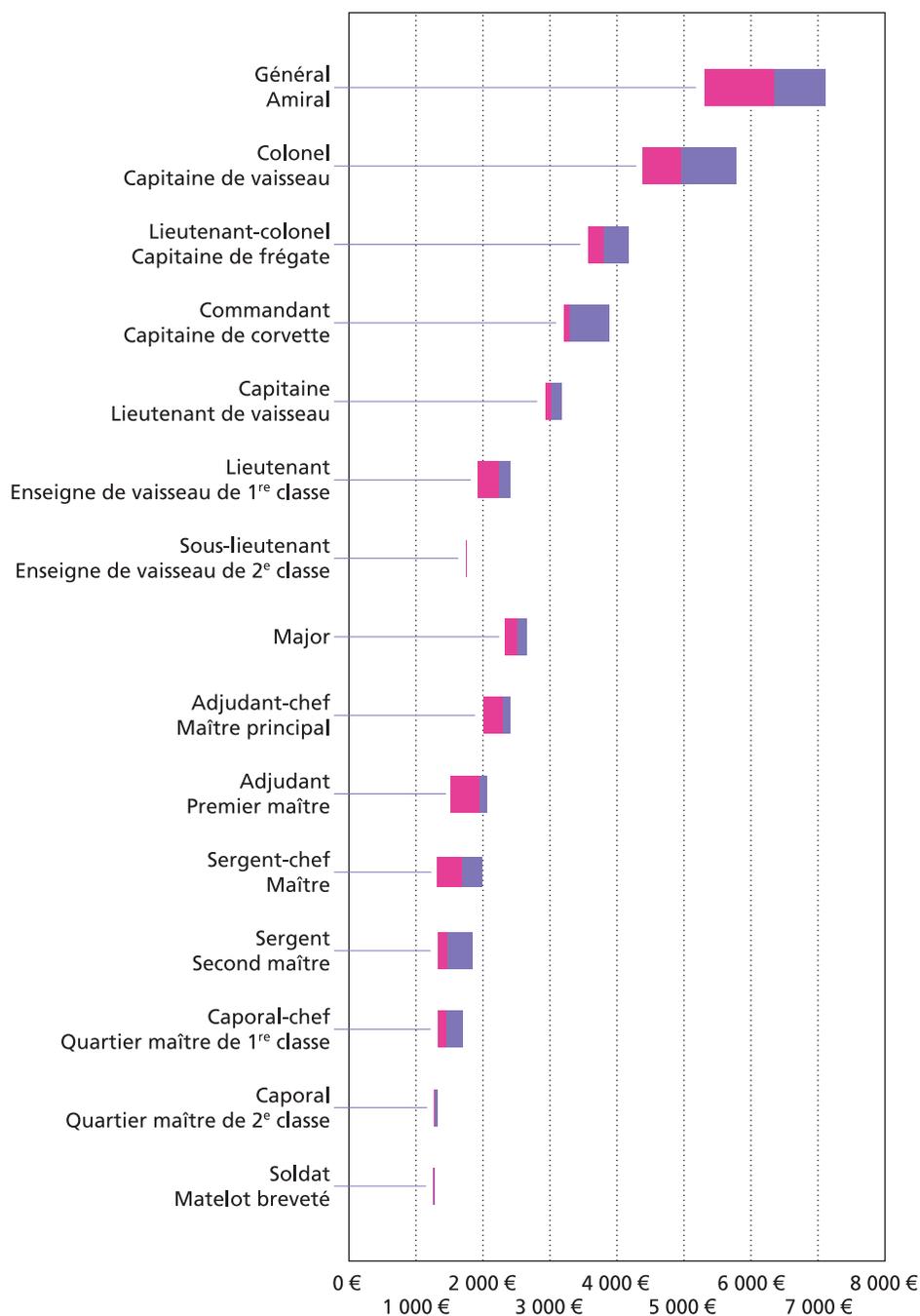
- indemnités journalières de service aéronautique ;
- indemnités de dépiégeage (NEDEX) ;
- indemnités pour appontage de nuit ;
- indemnités complémentaires forfaitaires ;
- indemnités complémentaires de police ;
- indemnités de travaux en scaphandre ;
- indemnités de travaux dangereux ou insalubres ;
- indemnités de travaux sous béton ;
- prime spécifique des militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (MITHA) ;
- indemnités de responsabilité ;
- indemnités des sous-officiers de tirs (sous-sol balistique stratégique, SSBS) ;
- indemnités de recherches électromagnétiques ;
- indemnités spéciales de sécurité aérienne ;
- indemnités pour sujétion spéciale d'alerte opérationnelle ;
- indemnités de tropodiffusion ;
- indemnités de service du personnel de la poste aux armées ;
- indemnités de service emplois spéciaux ;
- indemnités des élèves et stagiaires des écoles d'enseignement supérieur ;
- indemnités de mise en œuvre et de maintenance des aéronefs ;
- indemnités de sujétions aéronefs pour les équipages de l'aviation embarquée ;
- indemnités de frais de représentation (officiers généraux) ;
- indemnités de séjour à l'étranger ;
- indemnités de sujétion spéciale pour service à l'étranger (OPEX).

L'ensemble de ces primes et indemnités s'élèvent à **504,9 M€**.

Les pécules et indemnités de départs des militaires ont également été exclus.

En revanche, tous les autres éléments de rémunération ont été pris en compte, y compris les rappels au titre de l'année 2009.

3.3.1.2 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques du personnel militaire en 2010



Sources : service du commissariat central et directions du personnel et des ressources humaines des armées

3.3.1.3 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel militaire des armées en 2010

en €

	PREMIER DÉCILE ⁽⁴⁾	MÉDIANE ⁽⁵⁾	NEUVIÈME DÉCILE ⁽⁶⁾
GÉNÉRAL/AMIRAL	5 786	7 052	9 780
COLONEL/CAPITAINE DE VAISSEAU	5 002	6 179	8 134
LIEUTENANT-COLONEL/CAPITAINE DE FRÉGATE	3 776	4 740	6 448
COMMANDANT/CAPITAINE DE CORVETTE	3 329	4 107	5 461
CAPITAINE/LIEUTENANT DE VAISSEAU	2 966	3 612	4 730
LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 1 ^{RE} CLASSE	1 995	2 796	3 705
SOUS-LIEUTENANT/ENSEIGNE DE VAISSEAU DE 2 ^E CLASSE	1 538	1 787	2 608
MAJOR	2 410	2 761	3 491
ADJUDANT-CHEF/MAÎTRE PRINCIPAL	2 227	2 502	3 229
ADJUDANT/PREMIER MAÎTRE	1 896	2 331	3 147
SERGENT-CHEF/MAÎTRE	1 477	1 838	2 520
SERGENT/SECOND MAÎTRE	1 318	1 532	2 111
CAPORAL-CHEF/QUARTIER MAÎTRE DE 1 ^{RE} CLASSE	1 279	1 555	2 124
CAPORAL/QUARTIER MAÎTRE DE 2 ^E CLASSE	1 188	1 376	1 852
SOLDAT/MATELOT BREVETÉ	1 213	1 377	1 845

Source : fichiers de rémunération du personnel militaire pour l'année 2010 (DAF/QUEFI/OED)

Champ : ensemble du personnel militaire des armées hors DGA, services communs et gendarmerie

Lecture : 10 % des soldats/matelots brevetés gagnent moins de 1 213 € nets par mois.

50 % des soldats/matelots brevetés gagnent plus de 1 377 € nets par mois.

10 % des soldats/matelots brevetés gagnent plus de 1 845 € nets par mois.

3.3.2 - Le personnel civil titulaire et non titulaire

3.3.2.1 - Méthodologie

Le périmètre concernant le personnel civil non titulaire comprend désormais :

- le personnel non titulaire régi par le décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié ;
- le personnel civil régi par le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 consolidé (pris en application de la loi n° 84-16 du 4 janvier 1984) ;
- les ingénieurs et techniciens cadres technico-commerciaux.

Les graphiques 3.3.2.2 et 3.3.2.4 ont été réalisés à partir des grilles indiciaires et de la répartition des effectifs au 31 décembre 2010 par corps/grade/échelon communiqués par la sous-direction de la gestion ministérielle des ressources humaines civiles de la DRH-MD. Pour chaque échelon a été calculée une rémunération mensuelle nette qui prend en compte les éléments suivants :

- traitement indiciaire brut ;

(4) Le salaire affiché pour le 1^{er} décile est celui tel que 10 % des militaires du grade considéré gagnent moins.

(5) Le salaire médian est celui tel que 50 % des militaires du grade considéré gagnent plus et 50 % gagnent moins.

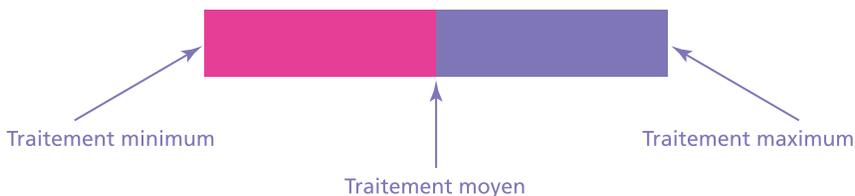
(6) Le salaire affiché pour le 9^e décile est celui tel que 10 % des militaires du grade considéré gagnent plus.

- indemnité de résidence à 1 % pour le personnel en service déconcentré et à 3 % pour le personnel en administration centrale ;
- prime de rendement au taux annuel de 6,475 % du traitement brut pour les non titulaires ingénieurs hors catégorie ;
- prime de fonction et de résultat (PFR) pour les administrateurs civils hors classe et les administrateurs civils⁽⁷⁾ ;
- prime de fonction et de résultat (PFR) pour les attachés principaux du ministère de la défense et pour les attachés du ministère de la défense⁽⁷⁾ ;
- prime de fonction et de résultat (PFR) pour les secrétaires administratifs⁽⁷⁾ ;
- indemnité forfaitaire représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires des personnels de service social (IFSAS) et prime de rendement en administration centrale pour les conseillers techniques et les assistants de service social ;
- allocation spéciale et prime de rendement pour les ingénieurs et les ingénieurs divisionnaires d'études et de fabrications⁽⁷⁾ ;
- indemnité de fonctions techniques (IFT) et prime de rendement pour les techniciens supérieurs d'études et de fabrications⁽⁷⁾ ;
- indemnité de fonctions techniques (IFT) pour les non titulaires ingénieurs de la catégorie A et des 1^{re}, 2^e et 3^e catégories B⁽⁷⁾ ;
- indemnité d'administration et de technicité (IAT) et prime de rendement en administration centrale pour les adjoints administratifs ;
- indemnité d'administration et de technicité (IAT) et prime de rendement pour les agents des services techniques⁽⁷⁾ ;
- indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) pour les non titulaires des 1^{re}, 2^e et 3^e catégories C et ceux de la 4^e catégorie C ayant un indice supérieur ou égal à 380⁽⁷⁾ ;
- indemnité d'administration et de technicité (IAT) pour les non titulaires de la 4^e catégorie C ayant un indice brut inférieur à 380 et ceux de la 5^e catégorie C⁽⁷⁾ ;

dont sont déduits les prélèvements suivants :

- cotisation pour pension ;
- contribution sociale généralisée (CSG) ;
- contribution de solidarité dont sont exonérés les agents dont l'indice majoré est inférieur à 292 ;
- contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- cotisation au régime de retraite additionnel de la fonction publique (RAFP).

Pour chaque grade, symbolisé par un rectangle, les bornes extérieures correspondent aux traitements minimum (1^{er} échelon) et maximum (dernier échelon) calculés. Le trait vertical à l'intérieur du rectangle indique le traitement net moyen mensuel estimé pour les personnes présentes au 31 décembre 2010.



(7) Pour l'ensemble de ces primes, le montant moyen par grade est retenu, suivant la distinction entre administration centrale et services déconcentrés.

Les tableaux 3.3.2.3 et 3.3.2.5 résultent de l'exploitation par la sous-direction de la politique, des études et de la prospective de la direction de ressources humaines du ministère de la défense des fichiers de rémunération (fichiers KA) de l'ensemble de l'année 2010 pour les agents affectés en métropole (hors DOM-COM).

Est pris en compte le salaire net perçu chaque mois par les agents. L'ensemble des éléments de rémunération est inclus (y compris les rappels et les événements exceptionnels). Les retenues sur salaire et les cotisations volontaires (précomptes mutuelles ou Préfon par exemple) ne sont pas réintégrées⁽⁸⁾.

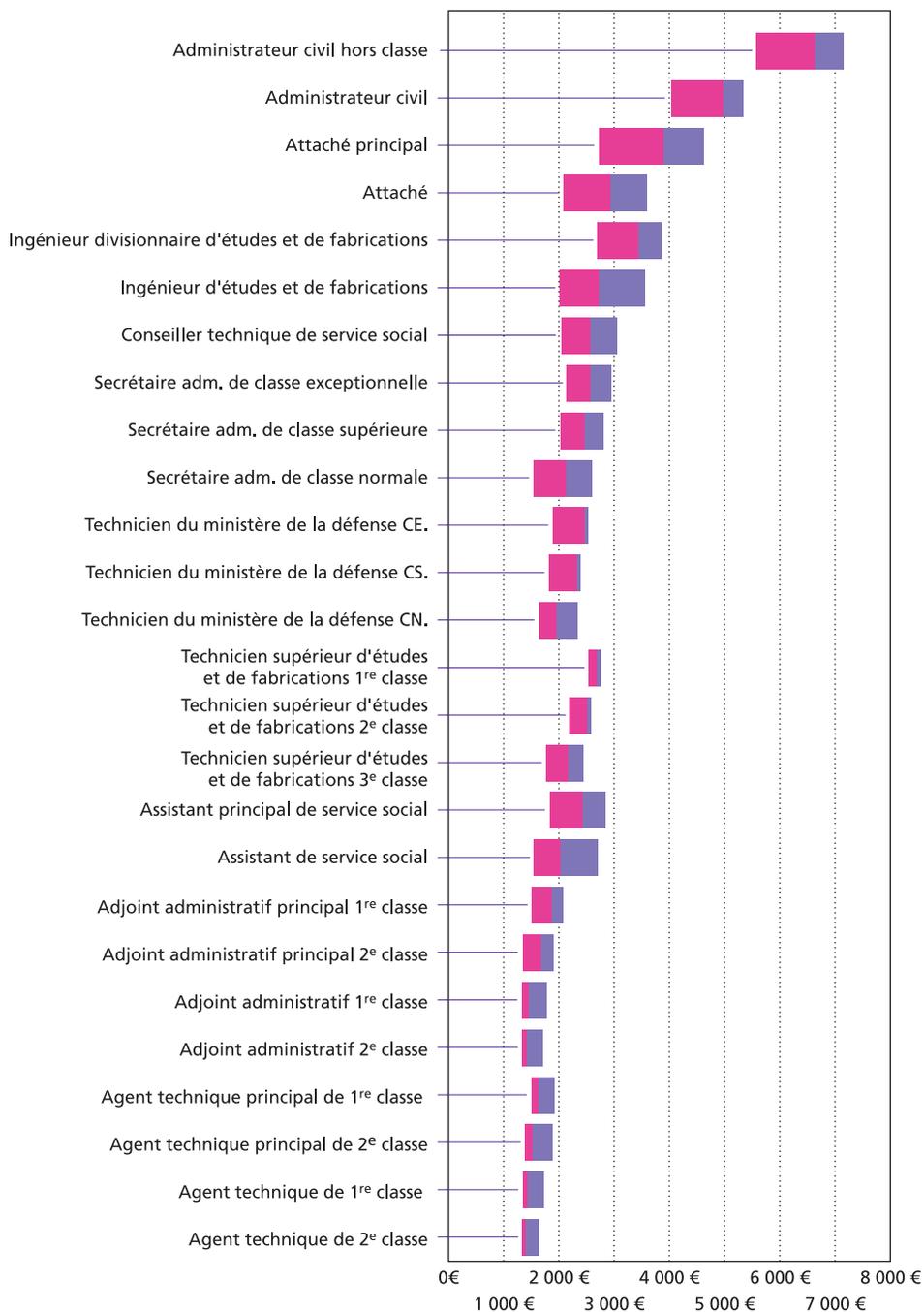
Les moyennes sont calculées par rapport aux effectifs en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) qui prend en compte la quotité de travail avec la sur-rémunération éventuelle du temps partiel⁽⁹⁾.



(8) Les fichiers KA contiennent une variable "monet" qui correspond pour la direction générale de la comptabilité publique au montant net à payer chaque mois.

(9) Ainsi, un agent recruté pour une quotité de travail de 80 % sera décompté pour 0,86 quelle que soit la durée du contrat pour le mois considéré.

3.3.2.2 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques du personnel civil titulaire en 2010



Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

3.3.2.3 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel civil titulaire en 2010

	en €		
	PREMIER DÉCILE ⁽¹⁰⁾	MÉDIANE ⁽¹¹⁾	NEUVIÈME DÉCILE ⁽¹²⁾
ADMINISTRATEUR CIVIL HORS CLASSE	5 593	6 774	7 840
ADMINISTRATEUR CIVIL	4 296	4 984	5 966
ATTACHÉ PRINCIPAL D'ADMINISTRATION	3 093	4 012	5 174
ATTACHÉ D'ADMINISTRATION	2 219	2 944	3 770
INGÉNIEUR DIVISIONNAIRE D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	2 792	3 400	4 389
INGÉNIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS	2 162	2 761	3 552
CONSEILLER TECHNIQUE DE SERVICE SOCIAL	2 245	2 584	2 794
SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	2 104	2 474	3 190
SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPÉRIEURE	2 077	2 387	2 926
SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE NORMALE	1 573	2 080	2 582
TECHNICIEN DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE CLASSE EXCEPTIONNELLE	2 146	2 421	2 936
TECHNICIEN DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE CLASSE SUPÉRIEURE	1 987	2 281	2 731
TECHNICIEN DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE CLASSE NORMALE	1 537	2 040	2 609
TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 1 ^{RE} CLASSE	2 258	2 877	3 656
TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 2 ^E CLASSE	2 237	2 676	3 323
TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'ÉTUDES ET DE FABRICATIONS 3 ^E CLASSE	1 868	2 234	2 737
ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL	2 216	2 353	2 509
ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	1 637	2 011	2 298
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1 ^{RE} CLASSE	1 652	1 786	2 076
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2 ^E CLASSE	1 476	1 622	1 830
ADJOINT ADMINISTRATIF 1 ^{RE} CLASSE	1 302	1 444	1 633
ADJOINT ADMINISTRATIF 2 ^E CLASSE	1 271	1 387	1 553
AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1 ^{RE} CLASSE	1 506	1 709	2 232
AGENT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE	1 413	1 545	1 768
AGENT TECHNIQUE DE 1 ^{RE} CLASSE	1 319	1 450	1 689
AGENT TECHNIQUE DE 2 ^E CLASSE	1 277	1 392	1 640

Source : fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2010 (exploitation par DRH-MD/PEP des fichiers KA)

Champ : ensemble du personnel civil titulaire

Lecture : 10 % des agents techniques de 2^e classe gagnent moins de 1 277 € nets par mois.

50 % des agents techniques de 2^e classe gagnent plus de 1 392 € nets par mois.

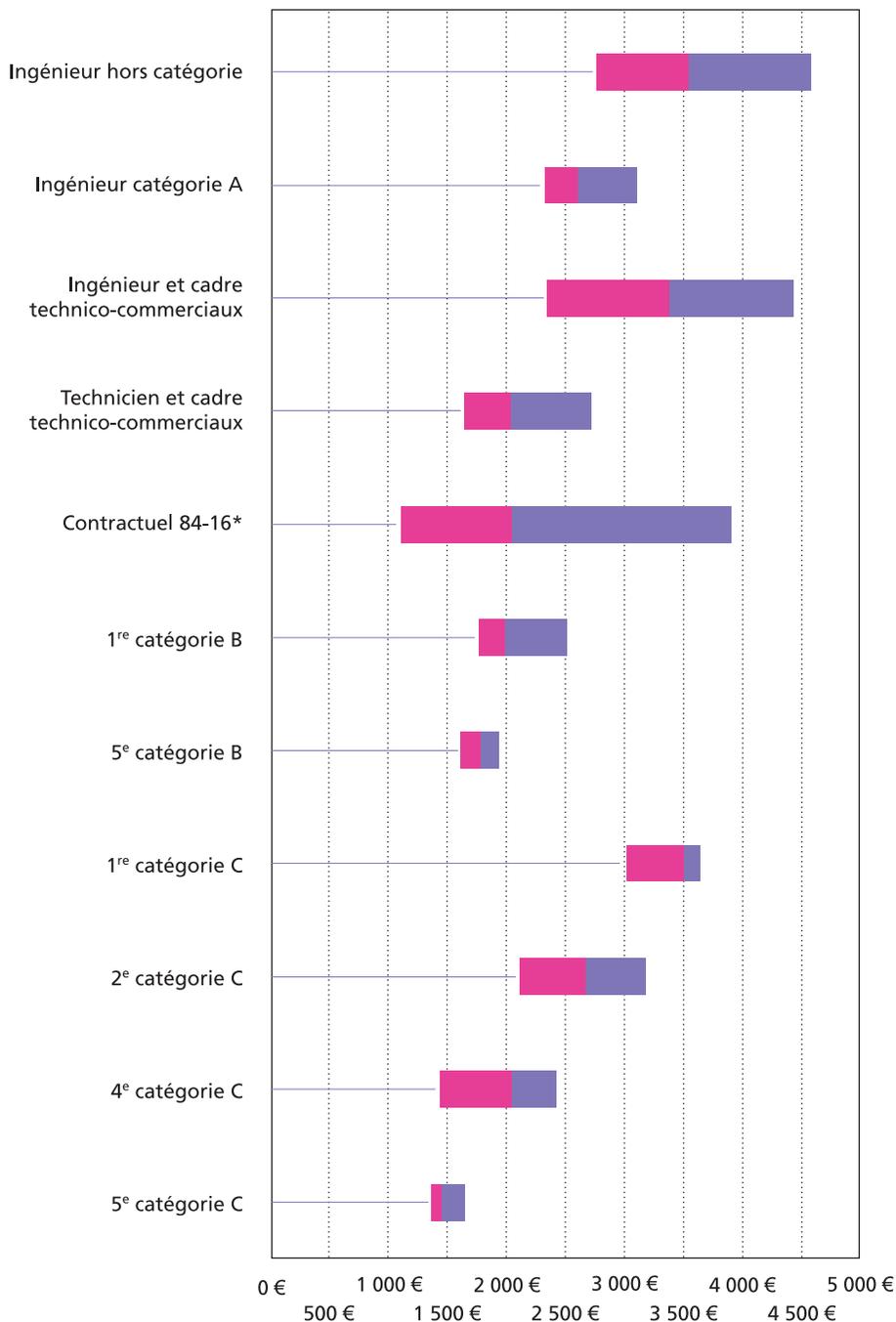
10 % des agents techniques de 2^e classe gagnent plus de 1 640 € nets par mois.

(10) Le salaire affiché pour le 1^{er} décile est celui tel que 10 % des agents du grade considéré gagnent moins.

(11) Le salaire médian est celui tel que 50 % des agents du grade considéré gagnent plus et 50 % gagnent moins.

(12) Le salaire affiché pour le 9^e décile est celui tel que 10 % des agents du grade considéré gagnent plus.

3.3.2.4 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques du personnel civil non titulaire⁽¹³⁾ en 2010



Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

* La catégorie « contractuels 84-16 » comprend les niveaux I, II et III.

(13) Hormis les ICT, TCT et contractuel 84-16, les autres agents relèvent du décret du 3 octobre 1949.

3.3.2.5 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel civil non titulaire⁽¹⁴⁾ en 2010

en €

	PREMIER DÉCILE ⁽¹⁵⁾	MÉDIANE ⁽¹⁶⁾	NEUVIÈME DÉCILE ⁽¹⁷⁾
INGÉNIEUR HORS CATÉGORIE	2 842	3 275	4 541
INGÉNIEUR CATÉGORIE A	2 206	2 485	2 940
1 ^{RE} CATÉGORIE B	1 995	2 213	2 487
5 ^E CATÉGORIE B	1 836	2 116	2 215
1 ^{RE} CATÉGORIE C	3 115	3 426	4 334
2 ^E CATÉGORIE C	2 092	2 666	3 157
4 ^E CATÉGORIE C	1 494	1 973	2 347
5 ^E CATÉGORIE C	1 166	1 425	1 878
INGÉNIEUR ET CADRE TECHNICO-COMMERCEAUX	2 358	3 358	4 446
TECHNICIEN ET CADRE TECHNICO-COMMERCEAUX	1 653	1 942	2 725
CONTRACTUEL 84-16*	1 110	1 606	3 916

Source : fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2010 (exploitation par DRH-MD/PEP des fichiers KA)
 Champ : personnel civil non titulaire régi par le décret du 3 octobre 1949 modifié et par le décret du 17 janvier 1986 consolidé
 Lecture : 10 % des contractuels 84-16 gagnent moins de 1 110 € nets par mois.

50 % des agents contractuels 84-16 gagnent plus de 1 606 € nets par mois.

10 % des agents contractuels 84-16 gagnent plus de 3 916 € nets par mois.

* La catégorie « contractuel 84-16 » regroupe les niveaux I, II et III.

3.3.3 - Le personnel ouvrier de l'État

3.3.3.1 - Méthodologie

Le graphique 3.3.3.2 est construit à partir de la répartition des effectifs par groupe/échelon au 31 décembre 2010 communiqués par la sous-direction de la gestion ministérielle des ressources du personnel civil (GMRHC) de la direction des ressources humaines du ministère de la défense.

Le salaire horaire est déterminé pour chaque groupe/échelon par un bordereau de salaire revalorisé trimestriellement. Les salaires horaires ont été retenus au 31 décembre 2010 en tenant compte de la revalorisation du bordereau de salaires ouvriers (BSO) du 1^{er} octobre 2010. Les BSO prévoient des zones d'abattement aux salaires (de 0, 1,8 et 2,7 %) déterminées en fonction des zones territoriales fixant l'indemnité de résidence des personnels civils et militaires.

Le salaire brut de base pour chaque échelon est égal au taux horaire multiplié par 152 heures mensuelles (167 pour les ouvriers du livre et les chefs d'équipe du livre).

Pour chaque échelon, on calcule une rémunération nette qui comprend :

- salaire brut de base ;

(14) De « ingénieur hors catégorie à 5^e catégorie C » : personnel civil non titulaire régi par le décret n° 49-1378 du 3 octobre 1949 modifié

(15) Le salaire affiché pour le 1^{er} décile est celui tel que 10 % des agents du grade considéré gagnent moins.

(16) Le salaire médian est celui tel que 50 % des agents du grade considéré gagnent plus et 50 % gagnent moins.

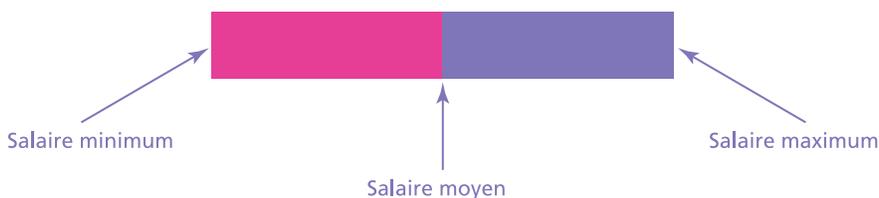
(17) Le salaire affiché pour le 9^e décile est celui tel que 10 % des agents du grade considéré gagnent plus.

- prime de rendement et heures supplémentaires globalisées au taux de 21 % du salaire de base ;

dont sont déduits les prélèvements suivants :

- cotisation pour pension ;
- contribution sociale généralisée (CSG) ;
- contribution de solidarité dont sont exonérés les ouvriers de l'État dont le salaire brut de base est inférieur à 1 352 € ;
- contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Pour chaque groupe symbolisé par un rectangle, les bornes extérieures correspondent aux salaires minimum calculés (1^{er} échelon – zone d'abattement à 2,7 %) et maximum (dernier échelon – zone d'abattement à 0 %). Le trait vertical à l'intérieur du rectangle indique le salaire net moyen mensuel estimé pour les personnes présentes au 31 décembre 2010 (zone d'abattement à 0 %).



Le tableau 3.3.3.3 résulte de l'exploitation par la sous-direction de la politique des études et de la prospective de la direction de ressources humaines du ministère de la défense des fichiers de rémunération (fichiers KA) de l'ensemble de l'année 2010 pour les agents affectés en métropole (hors DOM-COM).

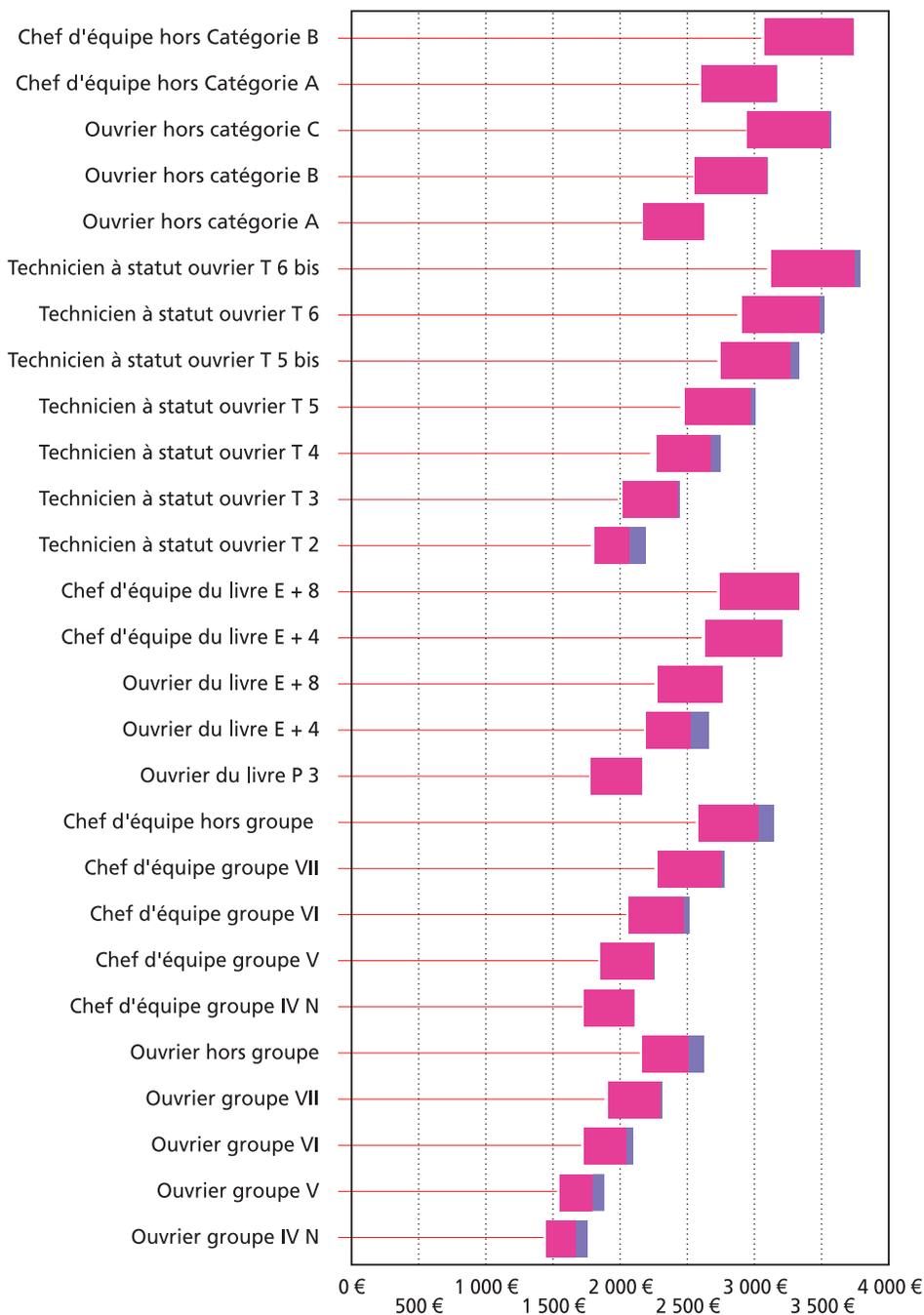
Est pris en compte le salaire net perçu chaque mois par les agents. L'ensemble des éléments de rémunération est inclus (y compris les rappels et les événements exceptionnels). Les retenues sur salaire et les cotisations volontaires (précomptes mutuelles ou Préfon par exemple) ne sont pas réintégrées⁽¹⁸⁾.

Les moyennes sont calculées par rapport aux effectifs évalués en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) qui prend en compte la quotité de travail avec la sur-rémunération éventuelle du temps partiel⁽¹⁹⁾.

(18) Les fichiers KA contiennent une variable "monet" qui correspond pour la direction générale de la comptabilité publique au montant net à payer chaque mois.

(19) Ainsi, un agent recruté pour une quotité de travail de 80 % sera décompté pour 0,86 quelle que soit la durée du contrat pour le mois considéré.

3.3.3.2 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques des ouvriers de l'État en 2010



Source : DRHMD/SRHC/GMRHC

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

3.3.3.3 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par les ouvriers de l'État en 2010

en €

	PREMIER DÉCILE ⁽²⁰⁾	MÉDIANE ⁽²¹⁾	NEUVIÈME DÉCILE ⁽²²⁾
Mouvements de personnel			
CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE B	3 241	3 432	4 002
CHEF D'ÉQUIPE HORS CATÉGORIE A	2 741	2 927	3 571
OUVRIER HORS CATÉGORIE C	3 113	3 355	4 023
OUVRIER HORS CATÉGORIE B	2 668	2 861	3 502
OUVRIER HORS CATÉGORIE A	2 249	2 419	2 914
Technicien à statut ouvrier			
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 6 BIS	3 271	3 474	4 101
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 6	3 025	3 234	3 798
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 5 BIS	2 789	3 019	3 429
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 5	2 555	2 719	3 160
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 4	2 265	2 441	2 819
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 3	2 086	2 213	2 576
TECHNICIEN À STATUT OUVRIER T 2	1 830	1 974	2 287
Reconversion			
CHEF D'ÉQUIPE DU LIVRE E + 8	2 947	3 092	3 210
CHEF D'ÉQUIPE DU LIVRE E + 4	2 791	2 962	3 075
Ouvrier du livre E			
OUVRIER DU LIVRE E + 8	2 445	2 586	3 269
OUVRIER DU LIVRE E + 4	2 370	2 425	2 496
Conditions de travail			
CHEF D'ÉQUIPE HORS GROUPE	2 598	2 819	3 561
CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VII	2 375	2 548	3 143
CHEF D'ÉQUIPE GROUPE VI	2 131	2 294	2 865
CHEF D'ÉQUIPE GROUPE V	1 952	2 139	2 840
CHEF D'ÉQUIPE GROUPE IV N	1 345	1 944	2 790
Ouvrier hors groupe			
OUVRIER HORS GROUPE	2 128	2 309	2 871
Ouvrier groupe VII			
OUVRIER GROUPE VII	1 723	2 079	2 544
Ouvrier groupe VI			
OUVRIER GROUPE VI	1 725	1 880	2 234
Ouvrier groupe V			
OUVRIER GROUPE V	1 495	1 689	2 322
Ouvrier groupe IV N			
OUVRIER GROUPE IV N	1 420	1 700	2 081

Source : fichiers de rémunération du personnel civil pour l'année 2010 (exploitation par DRH-MD/PEP des fichiers KA)

Champ : ensemble du personnel ouvrier de l'État

Lecture : 10 % des ouvriers groupe IV N gagnent moins de 1 420 € nets par mois.

50 % des ouvriers groupe IV N gagnent plus de 1 700 € nets par mois.

10 % des ouvriers groupe IV N gagnent plus de 2 081 € nets par mois.

(20) Le salaire affiché pour le 1^{er} décile est celui tel que 10 % des ouvriers de l'État du groupe considéré gagnent moins.

(21) Le salaire médian est celui tel que 50 % des ouvriers de l'État du groupe considéré gagnent plus et 50 % gagnent moins.

(22) Le salaire affiché pour le 9^e décile est celui tel que 10 % des ouvriers de l'État du groupe considéré gagnent plus.

La prime de fonctions et de résultats

I. Présentation du dispositif de la prime de fonctions et de résultats

La prime de fonctions et de résultats (PFR) consiste à substituer une indemnité unique à l'ensemble des indemnités préexistantes⁽²³⁾ liées aux fonctions et à la manière de servir. Ce nouveau dispositif a pour objet de simplifier l'ordonnancement indemnitaire de la fonction publique tout en la dotant d'un outil moderne, destiné à mieux prendre en compte les mérites individuels des agents.

Cette nouvelle prime est constituée par la somme des éléments suivants :

- une première part, liée aux fonctions exercées, qui reste stable pendant toute la durée d'occupation du poste ;
- une seconde part, liée aux résultats individuels, qui peut évoluer chaque année en fonction de l'évaluation de la performance.

Chacune de ces parts est affectée d'un coefficient multiplicateur :

- part liée aux fonctions : coefficient de 1 à 6 applicable au montant de référence fixé par arrêté interministériel.
- part liée aux résultats : coefficient de 0 à 6 applicable au montant de référence fixé par arrêté interministériel.

1.1 - La part liée aux fonctions

La part « fonctions » a été déterminée à partir d'une catégorisation des emplois :

- en cinq grands groupes pour les emplois fonctionnels (sous-directeur, directeur de projet et expert de haut-niveau III, chef de service, directeur de projet et expert de haut-niveau II et directeur adjoint) ;
- en six grands groupes pour les administrateurs civils (adjoint chef de bureau, chef de bureau, chargé de mission auprès d'un sous-directeur, adjoint sous-directeur, chargé de fonctions de sous-directeur et chargé de mission auprès d'un directeur ou assimilé) ;
- en quatre grands groupes fonctionnels pour les attachés (chef de bureau, adjoint chef de bureau, chef de section, chargé d'études ou assimilé) ;
- en trois grands groupes pour les secrétaires administratifs (poste expert, confirmé ou praticien).

1.2 - La part liée aux résultats

La part « résultats » sanctionne au cours de l'année N +1, les résultats de l'agent évalué pour l'année N. Ainsi, chaque année, l'employeur modulera la part « résultats » de l'agent au vu de son évaluation : la part « résultats » pourra donc faire l'objet d'une revalorisation, d'une stagnation ou d'une diminution.

La revalorisation de la part « résultats » de la PFR peut s'effectuer de deux manières :

- a) Premier étage reconductible : l'évolution de la part « résultats » des agents s'effectue par l'attribution d'un premier étage de prime, reconductible d'une année sur l'autre ;
- b) Second étage non reconductible (versement exceptionnel) : ce deuxième étage n'est pas reconductible d'une année sur l'autre.

(23) Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, prime de rendement, indemnité d'administration et de technicité, prime informatique...

II. Les objectifs recherchés par le ministère de la défense

L'instauration de la PFR a permis au ministère de la défense, d'une part, de rapprocher les montants de primes versés en administration centrale et en services déconcentrés, afin notamment de favoriser les mobilités de la première vers les seconds, et, d'autre part, de mettre en place une politique de gestion cohérente des régimes indemnitaires et des parcours professionnels, en offrant davantage de lisibilité tant aux managers qu'aux agents.

III. L'extension de la prime de fonctions et de résultats

En 2010, le dispositif de la PFR a été étendu aux administrateurs civils (mai) et aux secrétaires administratifs (septembre).

Par ailleurs, le ministère de la défense souhaite l'étendre, dans les meilleurs délais, aux fonctionnaires de la filière technique, en commençant par les ingénieurs d'études et de fabrications (fonctionnaires de catégorie A), de la filière sociale (assistantes sociales et conseillers techniques de service social) ainsi qu'aux contractuels ayant un quasi-statut. Toutefois, l'extension du dispositif à ces corps suppose la modification de textes inter-ministériels. Aussi, il est probable que cette mesure n'intervienne qu'à compter de 2011-2012.

CHAPITRE 4

LA FORMATION

Formation du personnel militaire – formation du personnel civil – actions de formation en faveur du personnel handicapé – apprentis

La formation du personnel est en constante évolution au ministère de la défense, afin de garantir la capacité opérationnelle nécessaire des unités, tout en s'adaptant aux réformes ministérielles en cours au sein du ministère mais aussi aux évolutions des métiers et des matériels.

Le réseau de formation a été sensiblement modifié par la nouvelle organisation territoriale du ministère (avec notamment la création des bases de défense et des CMG). Comme toutes les fonctions RH, la formation fait l'objet d'une mutualisation des personnels et des moyens.

Formation du personnel militaire

En 2010, 103 175 actions de formation ont été effectuées pour un total de 4 618 578 journées de formation au profit des militaires.

Le recueil des données chiffrées relatives à la formation du personnel militaire a donné lieu à des ajustements, effectués avec le concours des armées, afin de restituer au mieux la réalité des actions de formation dispensées. Ceci explique notamment un nombre de formations d'adaptation à l'emploi sensiblement plus élevé que l'année précédente pour certaines armées. Par conséquent, le nombre de jours de formation du personnel militaire de ces armées est également en hausse.

Formation du personnel civil

La mise en œuvre du 5^e accord-cadre relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, qui définit les lignes directrices de la politique de formation du personnel civil pour la période 2008-2011, s'inscrit dans un contexte d'évolution de l'organisation territoriale citée plus haut.

Pilotée au niveau national par la DRH-MD, la politique ministérielle en matière de formation des personnels civils s'appuie sur les conseillers coordonnateurs en

Chiffres-clés

Militaires :

103 175 actions de formation

4 618 578 journées de formation

Civils :

49 897 actions de formation

32 362 agents formés

189 131 journées de formation

formation (CCF) placés au sein des CMG, avant d'être relayée sur le terrain par les responsables de formation au sein des groupements de soutien de base de défense (GSBdD).

En 2010, 49 897 actions de formation ont été effectuées, pour un total de 189 131 journées de formation. 32 362 agents civils ont été formés. Le coût total de formation du personnel civil en 2010 s'élève à 71,6 millions d'euros, pour un coût journalier unitaire (CJUF) de 378,6 euros par agent formé.

4.1 - LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE

4.1.1 - Données générales

Au sein du ministère de la défense, la formation des militaires est organisée indépendamment de celle du personnel civil. Elle répond strictement aux besoins opérationnels et à l'évolution des parcours professionnels.

Les ambitions stratégiques de la France sont décrites dans le Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale. De cette stratégie découlent des hypothèses de crises traduites en contrats opérationnels. Le dispositif de formation des militaires est organisé afin de pouvoir disposer, en permanence, pour les missions, d'une ressource humaine suffisante en nombre, en qualité de compétences, motivée et au meilleur coût possible. Avec la préparation opérationnelle et l'entraînement, la formation constitue l'un des piliers majeurs pour répondre à ces objectifs.

L'accomplissement au quotidien de missions de nature très variée, dans de nombreux pays et dans tous les milieux, témoigne de la qualité du dispositif et de la motivation du personnel.

Le taux de renouvellement très important de l'effectif entraîné par la contrainte de jeunesse des armées, la palette très large des métiers et des domaines d'emploi, le soutien de la promotion interne et de l'égalité des chances garanties de la cohésion des forces⁽¹⁾, comme les efforts déployés en matière de reconversion⁽²⁾, font de la formation une fonction qui se doit d'être ouverte et dynamique.

L'effort consenti pour la formation des militaires, tant sur le plan humain que financier, constitue un investissement indispensable pour permettre à la France de tenir son rang sur la scène internationale. Pour autant, le dispositif de formation n'est pas figé. Il évolue en permanence afin de s'adapter aux nouvelles contraintes et de maîtriser les coûts.

Dans le cadre de la révision générale des politiques publiques (RGPP), la fonction formation rationalise au maximum la gestion de son soutien afin de diminuer ses coûts de fonctionnement. Dans un souci de cohérence et d'efficacité, plus de quarante formations ont déjà été mutualisées et cette dynamique se poursuit sous l'égide du comité de coordination de la formation (CCF), présidé par le chef d'état-major des armées (CEMA). Sur le plan des regroupements d'écoles, plusieurs étapes, qui concernent principalement l'armée de terre, ont été franchies. À l'image du regroupement en 2009 des écoles militaires de Bourges, les écoles militaires de Draguignan (EMD) ont été mises en place à l'été 2010, en regroupant l'École d'application de l'infanterie (EAI) de Montpellier avec l'école

(1) La moitié des sous-officiers est recrutée parmi les militaires du rang, la moitié des officiers parmi les sous-officiers.

(2) Importance notable de la validation des acquis de l'expérience.

d'application de l'artillerie (EAA) de Draguignan. L'École militaire supérieure d'administration et de management (ENSAM) a quant à elle rejoint en 2010 le site des écoles de Saint-Cyr Coëtquidan. Par ailleurs, le Commandement de la formation de l'armée de terre (COFAT) a été intégré en 2010 à la Direction des ressources humaines de l'armée de terre (DRHAT), afin de permettre à l'armée de terre d'avoir une seule et même structure ressources humaines, comme les autres armées. Cet effort de rationalisation se poursuivra dans les années à venir.

L'année 2010 a également été marquée par le passage en régime de croisière des « formations OTAN ». En effet, la participation pleine et entière de la France au commandement intégré de l'Alliance Atlantique a nécessité l'accroissement des capacités existantes en termes de certification des niveaux de langue, de formation à la connaissance de l'OTAN, de formations spécialisées et de préparation opérationnelles des futurs insérés.

Modalités de calcul des données

Rappel

L'ampleur et la diversité du dispositif de formation et son application différente d'une armée à l'autre rend difficile la mise en cohérence de données chiffrées censées recouvrir les mêmes actions. Leur recensement avait fait l'objet d'une refonte complète en 2007 (chapitre 4 du Bilan social 2006). Afin de disposer d'indicateurs qui rendent compte de l'effort de formation et qui soient mesurables pour toutes les armées de manière comparable, le périmètre a été restreint aux seules écoles des armées⁽³⁾. Cette modification entraîne une rupture dans la série mais les informations présentées sont plus claires :

- tableau 4.1.2: nombre d'actions de formation initiale ;
- tableau 4.1.3: nombre d'actions de formation de cursus, dite « promotionnelle », donnant accès au grade supérieur ou à un changement de niveau fonctionnel ;
- tableau 4.1.4: nombre d'actions de formation d'adaptation à l'emploi pour approfondir une spécialité ou mettre en œuvre un matériel (pas forcément sanctionnée par un diplôme ou une attestation et ne donnant jamais lieu à un changement de grade ou de niveau fonctionnel - hors formations initiales ou de cursus) ;
- tableau 4.1.5: nombre total d'actions de formation (somme des 3 tableaux précédents).

Les actions de formation correspondent aux effectifs concernés par la formation initiale et la formation de cursus. En revanche, il peut y avoir plusieurs actions pour une même personne pour les formations d'adaptation à l'emploi.

Dans l'hypothèse d'une même formation s'échelonnant sur plus d'une année civile, l'effectif en première année de formation n'est pas comptabilisé. Par exemple, une formation s'échelonnant de septembre 2008 à juin 2010 sera bien comptée deux fois (en 2009 et en 2010) et non trois.

La DGA et la DCSSA constituent un cas particulier.

Les formations dispensées au titre de la formation initiale par les écoles d'ingénieurs sous tutelle de la DGA (Polytechnique, SUPAERO, ENSTA, ENSIETA et ENSICA), bien qu'établissements publics, ont été incluses dans le périmètre défini ci-dessus. L'École polytechnique occupe en outre une place singulière au sein du dispositif : ses élèves se

(3) Les lycées militaires, les centres de formation ou d'enseignement, les formations externalisées, les formations en unité des MaR, les stages d'instruction au sein des unités d'instruction spécialisées (UIS) ne sont pas pris en compte dans le périmètre retenu.

destinent pour 70 % aux entreprises publiques ou privées et pour 30 % aux corps de l'État, civils et militaires, dont celui des ingénieurs de l'armement qui, de surcroît, ne bénéficie pas qu'à la seule DGA. L'École n'en joue pas moins un rôle éminent dans le système de formation français.

Enfin, la DGA est exceptionnellement concernée par les formations de cursus et d'adaptation. À l'instar des centres d'instruction des armées, ses centres de formation n'entrent pas dans le périmètre.

La DCSSA a retenu comme périmètre :

- formation initiale : élèves en 1^{er} et 2^e cycles d'études médicales, élèves des corps de pharmaciens, vétérinaires, dentistes et du corps technique administratif (officiers) ; élèves de l'école du personnel paramédical des armées (EPPA) et militaires infirmiers et techniciens des hôpitaux des armées (MITHA, sous-officiers) ;
- formation de cursus : élèves en formation de l'enseignement militaire supérieur et formation de spécialité des médecins (internes en 3^e cycle d'études médicales et praticiens confirmés) (officiers) ; formations de spécialisation ultérieure et formation « cadre de santé » (sous-officiers) ;
- formation d'adaptation à l'emploi : formations ne relevant pas des deux catégories précédentes et gérées par la direction de l'enseignement et de la formation du service de santé des armées, École du Val-de-Grâce.

4.1.2 - Nombre d'actions de formation initiale⁽⁴⁾

	ÉLÈVES OFFICIERS	ÉLÈVES SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	1 436	3 744	11 845	1 906	18 931	56,4
MARINE	658	754	983	610	3 005	8,9
AIR	369	1 347	1 123	101	2 940	8,8
GENDARMERIE	268	1 396	-	5 419	7 083	21,1
SSA	844	275	0	87	1 206	3,6
SEA	19	16	178	-	213	0,6
DGA*	196	-	-	0	196	0,6
TOTAL	3 790	7 532	14 129	8 123	33 574	

Sources : direction du personnel militaire et directions des ressources humaines des armées, directions et services

Champ : personnel militaire de carrière ou sous contrat

Lecture : 196 actions de formation initiale ont été effectuées au profit des officiers de la DGA

* Hors élèves de l'École polytechnique.

(4) Les militaires employés par le SGA sont comptabilisés dans leur armée de rattachement (terre, marine, air, gendarmerie).

4.1.3 - Nombre d'actions de formation de cursus donnant accès au grade supérieur ou à un changement de niveau fonctionnel⁽⁵⁾

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	1 007	1 795	894	-	3 696	26,2
MARINE	550	2 006	291	-	2 847	20,2
AIR	1 027	2 923	556	-	4 506	31,9
GENDARMERIE	261	2 067	-	-	2 328	16,5
SSA	563	107	0	0	670	4,7
SEA	2	35	32	-	69	0,5
DGA	5	0	0	0	5	0,0
TOTAL	3 415	8 933	1 773	0	14 121	

Sources : direction du personnel militaire et directions des ressources humaines des armées, directions et services
 Champ : personnel militaire de carrière ou sous contrat
 Lecture : 5 actions de formation de cursus ont été effectuées au profit des officiers de la DGA

4.1.4 - Nombre d'actions de formation d'adaptation à l'emploi⁽⁵⁾

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	2 915	6 206	3 332	0	12 453	22,4
MARINE	1 197	5 512	3 108	0	9 817	17,7
AIR	2 742	6 731	3 170	0	12 643	22,8
GENDARMERIE	1 183	11 128	-	49	12 360	22,3
SSA	2 930	4 691	0	51	7 672	13,8
SEA	9	125	401	-	535	1,0
DGA	0	-	-	0	0	0,0
TOTAL	10 976	34 393	10 011	100	55 480	

Sources : direction du personnel militaire et directions des ressources humaines des armées, directions et services
 Champ : personnel militaire de carrière ou sous contrat
 Lecture : 2 915 actions de formation d'adaptation à l'emploi ont été effectuées chez les officiers de l'armée de terre
 Nota : Une personne peut être comptabilisée autant de fois qu'elle a suivi de formations.

(5) Les militaires employés par le SGA sont comptabilisés dans leur armée de rattachement (terre, marine, air, gendarmerie).

4.1.5 - Nombre total d'actions de formation⁽⁶⁾

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	5 358	11 745	16 071	1 906	35 080	34,0
MARINE	2 405	8 272	4 382	610	15 669	15,2
AIR	4 138	11 001	4 849	101	20 089	19,5
GENDARMERIE	1 712	14 591	-	5 468	21 771	21,1
SSA	4 337	5 073	0	138	9 548	9,2
SEA	30	176	611	-	817	0,8
DGA*	201	-	-	0	201	0,2
TOTAL	18 181	50 858	25 913	8 223	103 175	100

Sources : direction du personnel militaire et directions des ressources humaines des armées, directions et services

Champ : personnel militaire de carrière ou sous contrat

Lecture : 201 actions de formation au total ont été effectuées chez les officiers de la DGA

* Hors élèves de l'École polytechnique.

4.1.6 - Nombre de jours accordés à la formation⁽⁶⁾

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	VOLONTAIRES	TOTAL	%
TERRE	588 380	735 475	112 420	0	1 436 275	31,1
MARINE	200 471	484 326	274 085	10 816	969 698	21,0
AIR	203 803	321 944	99 014	4 646	629 407	13,6
GENDARMERIE	89 550	605 483	-	443 707	1 138 740	24,7
SSA	299 043	34 973	0	3 161	337 177	7,3
SEA	6 741	9 463	46 254	0	62 458	1,3
DGA*	44 823	-	-	0	44 823	1,0
TOTAL	1 432 811	2 191 664	531 773	462 330	4 618 578	

Sources : direction du personnel militaire et directions des ressources humaines des armées, directions et services

Champ : personnel militaire de carrière ou sous contrat

Lecture : 44 823 jours ont été consacrés à la formation des officiers de la DGA

* Hors élèves de l'École polytechnique.

(6) Les militaires employés par le SGA sont comptabilisés dans leur armée de rattachement (terre, marine, air, gendarmerie).

4.2 - LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL

4.2.1 - Données générales

Les actions de formation sont regroupées en deux grandes catégories :

- La formation statutaire : elle comprend essentiellement ce qui était qualifié auparavant de formation initiale ;
- La formation professionnelle : cinq types de formation professionnelle peuvent être distingués :
 - Les actions de formation continue ;
 - Les préparations aux examens, concours ou essais ;
 - Les congés de formation ;
 - La formation accordée dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
 - Les bilans de compétence.

La typologie des actions de formation continue est fondée sur trois objectifs possibles :

- L'adaptation immédiate au poste de travail (type 1) ;
- L'adaptation à l'évolution prévisible des métiers (type 2) ;
- Le développement des qualifications ou l'acquisition de nouvelles qualifications (type 3).

4.2.2 - Le groupe central de coordination de la formation professionnelle

Le groupe central de coordination de la formation professionnelle du personnel civil du ministère de la défense (GCCF), qui comprend en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel, est présidé par le directeur des ressources humaines du ministère de la défense. Institué par l'arrêté du 5 juin 1975, le GCCF assure la coordination des actions de formation du personnel civil. Il s'est réuni deux fois au cours de l'année 2010.

Sujets examinés à la réunion du 28 janvier 2010

- Présentation des orientations nationales de formation pour 2010 ;
- Programmation des actions de formation de l'année 2010 ;
- Point de situation sur la mise en œuvre du module de formation du SIRH Alliance ;
- Présentation relative à l'intégration du réseau de la formation au sein de la nouvelle organisation territoriale du ministère.

Sujets examinés à la réunion du 22 juin 2010

- Bilan des actions de formation pour l'année 2009. En 2009, la dépense totale de formation du personnel civil s'est élevée à plus de 80 millions d'euros, soit 3,94 % de la masse salariale, englobant les coûts pédagogiques, les indemnités d'enseignement, les rémunérations et charges sociales des stagiaires, les frais de fonctionnement et de déplacement ;
- Montée en puissance du centre de formation de la défense (CFD) ;
- Mise en œuvre du module formation du SIRH Alliance ;
- Intégration du réseau de la formation au sein de la nouvelle organisation territoriale du ministère ;
- Formation dans le cadre des restructurations.

4.2.3 - Bilan des actions de formation en 2010

4.2.3.1 - Nombre d'actions de formation par catégorie et par type d'action

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
FORMATION STATUTAIRE	473	514	193	478	1 658
PREMIÈRE STATUTAIRE HORS PACTE*	473	514	125	478	1 590
PACTE*	0	0	68	0	68
FORMATION CONTINUE	7 240	8 806	10 960	11 414	38 420
FORMATION À L'ADAPTATION IMMÉDIATE AU POSTE (T1)**	3 167	4 646	4 914	4 919	17 646
FORMATION LIÉE À L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE DES MÉTIERS (T2)**	481	901	1 316	1 300	3 998
FORMATION LIÉE AU DÉVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS OU À L'ACQUISITION DE NOUVELLES QUALIFICATIONS (T3)	3 592	3 259	4 730	5 195	16 776
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	770	3 026	5 361	662	9 819
PRÉPARATION AUX CONCOURS, EXAMENS ET ESSAIS	717	2 922	5 136	557	9 332
PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION**	0	1	0	0	1
CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE**	3	3	25	6	37
CONGÉS DE RESTRUCTURATION**	0	2	2	1	5
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)**	18	60	87	45	210
BILANS DE COMPÉTENCES**	32	38	111	52	233
FORMATIONS EXTERNES DES ÉLUS HSCT	0	0	0	1	1
TOTAL	8 483	12 346	16 514	12 554	49 897

Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

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

Lecture : le nombre d'agents de catégorie A en formation statutaire s'est élevé à 473

* Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (PACTE).

** Dans le cadre de la nouvelle nomenclature des types d'actions de formation, les restructurations peuvent ouvrir droit à différentes formations. Certaines formations peuvent être accordées au titre des actions de formations liées aux restructurations : T1, T2, bilan de compétence, VAE, période de professionnalisation, congé de formation professionnelle et congé de restructurations.

NB : un agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formations.

4.2.3.2 - Nombre de journées de formation par catégorie et par type d'action

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
FORMATION STATUTAIRE	8 984	9 872	4 251	12 617	35 724
PREMIÈRE STATUTAIRE HORS PACTE*	8 984	9 872	880	12 617	32 353
PACTE*	0	0	3 371	0	3 371
FORMATION CONTINUE	26 784	29 349	31 531	43 850	131 514
FORMATION À L'ADAPTATION IMMÉDIATE AU POSTE (T1)**	10 327	14 626	13 360	18 049	56 362
FORMATION LIÉE À L'ÉVOLUTION PRÉVISIBLE DES MÉTIERS (T2)**	1 837	2 681	4 525	6 054	15 097
FORMATION LIÉE AU DÉVELOPPEMENT DES QUALIFICATIONS OU À L'ACQUISITION DE NOUVELLES QUALIFICATIONS (T3)	14 620	12 042	13 646	19 747	60 055
AUTRES FORMATIONS PROFESSIONNELLES	1 755	5 218	11 922	2 998	21 893
PRÉPARATION AUX CONCOURS, EXAMENS ET ESSAIS	1 323	4 028	7 861	1 716	14 928
PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION**	0	200	0	0	200
CONGÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE**	90	105	2 957	400	3 552
CONGÉS DE RESTRUCTURATION**	0	277	72	205	554
VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)**	218	395	386	212	1 211
BILANS DE COMPÉTENCES**	124	213	646	463	1 446
FORMATIONS EXTERNES DES ÉLUS HSCT	0	0	0	2	2
TOTAL	37 523	44 439	47 704	59 465	189 131
RÉPARTITION (EN %)	19,8	23,5	25,2	31,5	100,0
DURÉE MOYENNE DES ACTIONS (EN JOURS)	4,4	3,6	2,9	4,7	3,8

Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

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

Lecture : le nombre de journées de formation pour les agents de catégorie A en formation statutaire s'est élevé à 8 984

* Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État (PACTE).

** Dans le cadre de la nouvelle nomenclature des types d'actions de formation, les restructurations peuvent ouvrir droit à différentes formations. Certaines formations peuvent être accordées au titre des actions de formations liées aux restructurations : T1, T2, bilan de compétence, VAE, période de professionnalisation, congé de formation professionnelle et congé de restructurations.

NB : un agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formations.

4.2.3.3 - Coût de la formation par catégorie

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
COÛT DE LA FORMATION* (EN M€)	16,1	16,4	15,4	23,7	71,6
RÉPARTITION (EN %)	22,5	22,9	21,5	33,1	100,0

Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

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

Lecture : le coût de la formation du personnel de catégorie A représente 22,5 % du coût total

* Ce coût comprend : les crédits pédagogiques, les frais de fonctionnement, les frais de déplacement, les rémunérations des stagiaires et les indemnités d'enseignement.

4.2.3.4 - Évolution de la formation depuis trois ans

	2008	2009	2010	ÉVOLUTION 2009/2010
NOMBRE D' ACTIONS DE FORMATION*	58 126	52 585	49 897	- 5,1 %
NOMBRE DE JOURNÉES DE FORMATION	240 739	212 961	189 131	- 11,2 %
COÛT DE LA FORMATION** (EN M€)	81,7	77,1	71,6	- 7,1 %

Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

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

Lecture : le coût de la formation s'est élevé à 71,6 M€ en 2010

* Un agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formation.

** Hors apprentissage

4.2.3.5 - Nombre d'agents ayant suivi une formation continue par domaine et par catégorie

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL
ACCUEIL SENSIBILISATION À L'ENVIRONNEMENT	1 170	1 218	1 796	611	4 795
MANAGEMENT-GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	1 239	1 121	1 497	381	4 238
ACHATS PUBLICS	480	571	422	174	1 647
GESTION ET SUIVI DES POLITIQUES PUBLIQUES	377	427	713	159	1 676
TECHNIQUES JURIDIQUES	114	123	137	80	454
TECHNIQUES ADMINISTRATIVES	337	1 047	2 467	1 393	5 244
INFORMATIQUE	490	810	380	750	2 430
LANGUES	541	243	152	327	1 263
EUROPE	10	24	46	19	99
DÉVELOPPEMENT DURABLE	94	95	34	109	332
FORMATIONS SPÉCIFIQUES AUX MISSIONS DE CHAQUE MINISTÈRE	2 281	2 873	2 853	7 297	15 304
SERVICES AUX USAGERS	107	256	465	115	943
TOTAL	7 240	8 808	10 962	11 415	38 425

Source : DRHMD/SRHC/GMRHC

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

Lecture : le nombre d'agents de catégorie A ayant suivi une formation "service aux usagers" s'est élevé à 107

NB : un agent est compté autant de fois qu'il a suivi de formations.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

4.2.3.6 - Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation par catégorie et par employeur

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OUVRIERS	TOTAL
TERRE	610	2 104	4 150	3 276	10 140
MARINE	177	451	907	635	2 170
AIR	360	631	814	1 602	3 407
SSA	110	677	1 103	552	2 442
SEA	16	56	106	79	257
DGA	1 985	1 036	527	1 180	4 728
SGA	1 917	2 525	2 197	833	7 472
DIRISI	93	241	270	130	734
AUTRES*	149	227	475	161	1 012
TOTAL	5 417	7 948	10 549	8 448	32 362

Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

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

Lecture : Le nombre d'agents de catégorie A du SSA ayant suivi au moins une formation en 2010 s'est élevé à 110

* Autres services interarmées, outre-mer.

NB : un agent est compté une fois même s'il a suivi plusieurs formations.

4.3 - ACTIONS DE FORMATION AU PROFIT DU PERSONNEL HANDICAPÉ (LOI DU 11 FÉVRIER 2005)

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OUVRIERS DE L'ÉTAT	TOTAL	DURÉE (EN JOURS)	CRÉDITS PÉDAGOGIQUES (EN €)
AUPRÈS DES GESTIONNAIRES DE FONCTIONNAIRES HANDICAPÉS	18	30	5	0	53	521	76 379
FORMATION DU PERSONNEL EN RELATION AVEC LE PERSONNEL HANDICAPÉ*	5	24	29	0	58	201	33 619
BÉNÉFICIAIRE DE LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005 RECONNUS CDAPH**	4	12	19	6	41	375	60 101
TOTAL	27	66	53	6	152	1 097	170 099

Source : DRH-MD/SRHC/GMRHC

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

Lecture : le nombre d'actions de formation suivi par les agents de catégorie A bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 reconnus "CDAPH" s'élève à 4

* Réseau des correspondants et apprentissage du langage des signes.

** Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (ex-COTOREP).

En 2010, les crédits pédagogiques consacrés à l'insertion des travailleurs handicapés se sont élevés à 170 099 € pour la formation de 152 stagiaires. Ce sont au total 1 097 journées de formation qui ont été consacrées à l'insertion des personnes en situation de handicap. Parmi eux, 41 personnes en situation de handicap ont pu bénéficier d'actions de formation. Ces actions spécifiques ont représenté 375 journées de formation pour un coût pédagogique de 60 101 €.

4.4 - LES APPRENTIS (ARTICLE 13 DE LA LOI N° 97-940 DU 16 OCTOBRE 1997)

Sur 240 apprentis employés au ministère au 31 décembre 2010, 139 ont été recrutés en 2010. 274 apprentis⁽⁷⁾ ont bénéficié d'une formation pour un montant de crédits pédagogiques de 564 255 €

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	SSA	SEA	DGA	AUTRES	TOTAL
ÂGE MOYEN	19	19,7	19,5	-	23,4	-	22	22	20,4
EFFECTIF AU 31/12/10	88	10	60	-	21	0	46	15	240
RAPPEL 2009	107	14	65	-	11	0	80	12	289
RAPPEL 2008	133	11	55	1	16	0	95	14	325

Source : DRH/MD/SRHC/GMRHC

Champ : personnel civil en apprentissage

Lecture : le nombre d'apprentis de l'armée de terre en 2008 s'élève à 133

(7) Ce chiffre comprend les apprentis qui ont reçu une formation puis sont partis au cours de l'année 2010.

CHAPITRE 5

LA RECONVERSION

La fonction reconversion - la répartition des départs et ayants droit - la reconversion du personnel militaire - la réorientation professionnelle du personnel civil - l'accompagnement des conjoints vers l'emploi

Le statut général des militaires garantit à ceux qui quittent l'état militaire les moyens d'un retour à une activité professionnelle dans la vie civile⁽¹⁾. La reconversion, axe majeur de la politique des ressources humaines du ministère de la défense, constitue un élément indissociable du parcours professionnel des militaires. La création de Défense mobilité, en juin 2009, a contribué à l'amélioration de la fonction et a permis de mieux répondre aux attentes des personnels concernés.

L'année 2010 enregistre 26 795 départs du personnel militaire⁽²⁾. Les militaires du rang représentent 65,7 % de l'ensemble des départs.

Le nombre d'ayants droit a augmenté de 3,9 % par rapport à 2009. Cependant, le nombre de prestations effectivement accordées a quant à lui diminué de 7 % (6,1 % y compris la gendarmerie).

Par ailleurs, le nombre de congés de reconversion est en légère baisse : 4 016 ont été accordés en 2010 contre 4 218 en 2009 (soit - 4,8 %).

Le nombre de personnels militaires reclassés dans le secteur privé (8 577) en 2010 augmente de 10,9 % par rapport à l'année 2009.

Parallèlement, le volume de militaires ayant été reclassés dans les trois fonctions publiques, toutes procédures confondues, est de 2 029 (2 335 y compris la gendarmerie), contre 1 935 en 2009.

(1) Les militaires de la gendarmerie nationale continuent de bénéficier des prestations de reconversion du ministère de la défense, du fait des conventions de gestion passées avec le ministère de l'intérieur. Le présent chapitre tient compte des gendarmes qui ont fait appel à Défense mobilité.

(2) Hors décès, hors gendarmerie.

Chiffres-clés

26 795 départs de militaires⁽²⁾ en 2010

17 083 ayants droit (pouvant bénéficier de l'aide à la reconversion) en 2010, soit **+ 4 %** par rapport à 2009

19 069 prestations accordées aux ayants droit, soit - 7 % (20 052 y compris la gendarmerie, soit - 6,1 %)

4 016 congés de reconversion accordés en 2010

72 % : taux de reclassement des militaires dans le secteur public et le secteur privé

Fait marquant

Déploiement des antennes Défense mobilité dans chaque base de défense

Dans le cadre des actions de soutien des familles des personnels militaires et civils et de la prise en compte des incidences de leur mobilité sur l'emploi des conjoints, 4 058 conjoints ont bénéficié en 2010 d'un accompagnement par les CAEC⁽³⁾, et 1 895 ont retrouvé un emploi.

5.1 - LA FONCTION RECONVERSION

En application du statut général des militaires, les militaires de carrière ou sous contrat peuvent bénéficier, d'une part, de dispositifs d'évaluation et d'orientation professionnelle destinés à préparer leur retour à la vie civile et, d'autre part, à condition d'avoir accompli au moins 4 ans de service, d'une formation professionnelle ou d'un accompagnement vers l'emploi.

L'arrêté du 10 juin 2009 a créé l'agence de reconversion de la Défense, dite « Défense mobilité ». Cette agence reprend les compétences des anciennes structures de reconversion de chaque armée et du SGA.

5.1.1 - Attributions de Défense mobilité

Défense mobilité est une structure unique à compétence nationale rattachée au directeur des ressources humaines du ministère de la Défense (DRH-MD). Elle a pour mission d'accompagner dans leur démarche de recherche d'emploi :

- les militaires qui quittent l'institution ;
- le personnel civil de la Défense issu d'établissements restructurés ;
- les conjoints du personnel concerné par un changement de localisation géographique.

Ils bénéficient d'un processus d'accompagnement individuel et personnalisé, autour de 4 axes (information, orientation, formation et placement) afin de faciliter la poursuite de leur carrière. L'aide est proposée en toute équité, quels que soient le statut et l'armée d'appartenance. La confidentialité des contacts avec Défense mobilité est garantie au candidat.

5.1.2 - Organisation de Défense mobilité

L'agence s'appuie sur un réseau de proximité de 51 antennes (1 par base de défense) pilotées par 10 pôles régionaux rattachés à l'échelon central parisien. Ce réseau est composé de professionnels de la reconversion répartis sur tout le territoire, disposant d'une excellente connaissance des spécificités des candidats et des besoins de compétences des futurs employeurs.

Les entreprises ou les institutions souhaitant recruter disposent ainsi d'un seul interlocuteur par zone géographique.

(3) Cellule d'accompagnement des conjoints vers l'emploi.

5.1.3 - Partenariats

Défense mobilité a vocation à devenir une référence parmi les acteurs de l'emploi, à travers une politique volontariste de partenariats aux niveaux local et national.

5.1.3.1 - Secteur privé

L'agence collabore déjà avec plus d'une quarantaine de grandes entreprises, six fédérations professionnelles et des milliers de PME qui recrutent régulièrement d'anciens militaires ou leurs conjoints dans des domaines d'activité variés.

Des partenariats formalisés ou non par une convention ont également été établis par les armées et sont mis en œuvre par Défense mobilité. Ces conventions de partenariat signées entre les grandes entreprises françaises et le ministère de la défense ont pour objectif de faciliter l'accès à l'emploi des ressortissants de la Défense ainsi que des conjoints. Le préalable à cette collaboration étroite demeure l'adéquation entre les profils recherchés par les entreprises et les compétences disponibles dans le vivier de candidats suivis par Défense mobilité.

En 2010, 940 reclassements ont été effectués auprès de ces entreprises partenaires et 812 dans les fédérations professionnelles.

5.1.3.2 - Pôle Emploi

Une convention a été signée entre le ministère de la défense et Pôle Emploi le 14 juin 2010 pour faire bénéficier au public identifié "Défense" de formations, accompagnements et outils d'aide au placement proposés par Pôle Emploi. Cette convention a permis de déployer 10 conseillers référents de Pôle Emploi au sein des pôles régionaux.

Le transfert de la gestion de l'indemnisation du chômage à Pôle Emploi devrait compléter en 2011 le rôle "d'opérateur universel de l'emploi" qui lui a été confié par le législateur. Le ministère de la défense sera l'un des premiers ministères à déléguer la gestion du chômage à Pôle Emploi. À terme, Pôle Emploi disposera de la totalité du fichier des chômeurs du ministère pour un traitement rationalisé, à la fois d'indemnisation et d'accompagnement vers l'emploi.

5.1.4 - Les perspectives pour l'année 2011

En 2010, afin de garantir aux bénéficiaires les meilleures prestations, Défense mobilité s'est engagée dans une démarche active d'offre d'un service de qualité aux militaires et à leur conjoint, afin que la transition professionnelle ne soit plus une étape redoutée.

Pour 2011, Défense mobilité a pour ambition de devenir la référence incontournable en matière de transition professionnelle de l'ensemble du personnel issu de la Défense. L'objectif principal est d'être connue et identifiée comme l'agence emploi de la Défense. Pour atteindre cet objectif, Défense mobilité a développé une politique axée sur les relations avec les entreprises et la communication.

5.2. LA RÉPARTITION DES DÉPARTS ET DES AYANTS DROIT PAR ARMÉE, DIRECTION OU SERVICE ET PAR CATÉGORIE

5.2.1 - Répartition des départs globaux par catégorie*

INDICATEUR	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
DÉPARTS DÉFENSE**	1 736	7 447	17 612	26 795
DÉPARTS GENDARMERIE	374	3 225	4 143	7 742

Sources : DRHMD/ARD

Champ : personnel militaire de carrière ou sous contrat ayant quitté les armées au cours de l'année 2010

Lecture : 1 736 officiers ont quitté les armées en 2010

* Les volontaires ont été ventilés dans leur catégorie d'appartenance.

** Hors décès et hors gendarmerie.

5.2.2 - Répartition par catégorie et par armée, direction ou service des ayants droit

5.2.2.1 - Hors gendarmerie

	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
TERRE	719	2 781	7 149	10 649
MARINE	231	1 823	315	2 369
AIR	284	2 239	836	3 359
SSA	188	270	3	461
SEA	9	15	74	98
DGA	147	0	0	147
TOTAL	1 578	7 128	8 377	17 083

Sources : DRHMD/ARD

Champ : personnel militaire de carrière ou sous contrat ayant quitté les armées après 4 ans de services

Lecture : l'armée de terre compte 719 officiers ayants droit

5.2.2.2 - Gendarmerie

TOTAL	373	2 971	824	4 168
--------------	------------	--------------	------------	--------------

Sources : DRHMD/ARD

Champ : personnel militaire de carrière ou sous contrat de la gendarmerie ayant quitté les armées après 4 ans de services

5.3 - La reconversion du personnel militaire

5.3.1 - L'aide à la reconversion du personnel militaire

Le début du processus de reconversion pour un militaire consiste en un entretien diagnostic effectué auprès des antennes Défense mobilité. 15 422 militaires ont effectué un entretien en 2010, ce qui correspond au nombre d'entretiens effectués en 2009.

5.3.1.1 - Répartition des prestations accordées par armée et par catégorie

Les prestations se subdivisent en deux types : les prestations d'orientation et les prestations de formation professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi.

Les prestations d'orientation, individuelles ou collectives sont accessibles à l'ensemble des militaires quelle que soit leur durée de services. Elles sont généralement effectuées dix-huit mois à un an avant leur départ et marquent le début de la démarche active de reconversion.

L'objectif principal de l'orientation est de permettre au militaire, à partir d'un bilan personnel et professionnel, de définir un projet professionnel compatible avec ses compétences et réaliste au regard du marché de l'emploi.

Ces prestations sont réalisées :

- soit sous la forme de sessions collectives dispensées au sein des pôles Défense Mobilité, ou auprès de l'association pour la reconversion des officiers et des sous-officiers (ARCO) :
 - sessions bilan orientation (SBO) ;
 - sessions d'orientation des hauts niveaux (SOHN) ;
 - séminaires bilan projet (SBP).
- soit sous forme d'une orientation individuelle pouvant être délivrée dans les pôles et antennes Défense Mobilité par un conseiller en emploi spécialisé :
 - entretiens d'orientation ;
 - entretiens bilan orientation (EBO) ;
 - bilans individuels de compétences (BIC).

Les prestations de formation professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi sont accessibles aux militaires ayant effectué plus de quatre ans de services militaires effectifs.

Si le projet professionnel du militaire, validé par Défense mobilité, justifie le suivi d'une formation complémentaire, le militaire peut bénéficier d'aides dans ce domaine. Les formations peuvent être dispensées en milieu militaire comme en milieu civil, sous la forme de stages de formation ou de cycles d'enseignement.

Le militaire peut également bénéficier de mesures d'accompagnement vers l'entreprise sous les formes suivantes :

- sessions d'accompagnement vers l'entreprise (SAE) ;
- périodes d'adaptation en entreprise (PAE) ;
- périodes de formation gratuite en entreprise (PFGE) ;
- parcours individuel du créateur d'entreprise (PIC) ;
- sessions de techniques de recherche d'emploi (STRE).

	TERRE	MARINE	AIR	GEND.	DGA	SERVICES COMMUNS	TOTAL PAR CATÉGORIE	
Personnel de la Défense	ACTIONS D'ORIENTATION							
	OFFICIERS	565	108	147	18	21	878	
	SOUS-OFFICIERS	1 728	861	1 187	184	0	3 975	
	MdR	3 736	249	702	200	0	4 903	
	SOUS-TOTAL	6 029	1 218	2 036	402	21	50	9 756
Mouvements de personnel	ACTIONS DE FORMATION							
	OFFICIERS	517	77	107	28	17	6	752
	SOUS-OFFICIERS	1 398	532	745	165	0	11	2 851
	MdR	2 376	54	176	46	0	9	2 661
	SOUS-TOTAL	4 291	663	1 028	239	17	26	6 264
Dépenses liées au personnel	MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DIRECT VERS L'EMPLOI							
	OFFICIERS	48	22	24	11	1	5	111
	SOUS-OFFICIERS	532	423	355	146	0	26	1 482
	MdR	1 831	89	284	185	0	50	2 439
	SOUS-TOTAL	2 411	534	663	342	1	81	4 032
Formation	TOTAL DES PRESTATIONS							
	OFFICIERS	1 130	207	278	57	39	30	1 741
	SOUS-OFFICIERS	3 658	1 816	2 287	495	0	52	8 308
	MdR	7 943	392	1 162	431	0	75	10 003
	TOTAL	12 731	2 415	3 727	983	39	157	20 052

Sources : DRH-MD/ARD

Champ : personnel militaire ayant droit ayant bénéficié de prestations de reconversion en 2010

Lecture : 565 officiers de l'armée de terre ont bénéficié d'actions d'orientation

5.3.1.2 - Les congés de reconversion

Afin de leur permettre de préparer leur reconversion dans les meilleures conditions, les militaires peuvent être placés en congé de reconversion et en congé complémentaire de reconversion par leur armée. Durant ces congés, d'une durée cumulée maximale de douze mois, ils se consacrent à la préparation d'une nouvelle activité professionnelle. L'attribution des congés de reconversion est une compétence des DRH d'armée.

Le nombre de congés de reconversion accordés et enregistrés en 2010 est de 4 016 (et 420 au sein de la gendarmerie) contre 4 218 (et 406 pour la gendarmerie) en 2009, soit une baisse de 4,8 %. La durée moyenne accordée par les gestionnaires des ressources humaines d'armées et des formations rattachées est de 4 mois et 12 jours pour l'année 2010. Cette durée moyenne des congés de reconversion a tendance à s'harmoniser progressivement entre les armées.

5.3.1.3 - Les taux de reconversion et de reclassement

Le taux de reconversion des militaires est de 83 % en 2010, stable par rapport à l'année 2009. Il correspond au nombre de militaires ayant retrouvé un emploi rapporté au vivier des partants de l'année inscrits dans une démarche de retour à l'emploi, qu'ils aient ou non bénéficié d'une aide.

Ce taux démontre le fort taux de réussite de la reconversion des militaires.

Le taux de reclassement des anciens militaires de plus de quatre ans de services (dans les fonctions publiques ou le secteur privé) s'établit en 2010 à 72 %, soit une progression de 3 points par rapport à celui de 2009. Ce taux rapporte le nombre de reclassés de l'année à l'ensemble des militaires ayant quitté le service, suivis par Défense mobilité.

5.3.1.4 - La reconversion dans la fonction publique

La politique de développement de l'accès des militaires aux fonctions publiques se traduit par des actions menées tant au niveau central que local, au plus près des militaires et des acteurs de terrain du recrutement de la fonction publique territoriale (démarchage des CIG/CDG⁽⁴⁾, information des candidats potentiels au sein des organismes militaires, développement de la formation des acteurs de terrain...).

Toutes procédures confondues, 2 335 militaires y compris gendarmerie (2 029 hors gendarmerie), recrutés dans les trois fonctions publiques en 2010, dont 706 au titre de l'article L4139-2 (ex-loi 70-2) et 557 au titre de l'article L4139-3 (« emplois réservés »).

	OFFICIERS			SOUS-OFFICIERS			TOTAL
	POSTULANTS	HAUT NIVEAU	CAT. A	CAT. A	CAT. B	CAT. C	
L4139-2 (EX LOI 70-2)	NOMBRE DE POSTES OFFERTS	23	69		570	306	968
	NOMBRE DE CONDITIONNANTS	103	218		2 024	620	2 965
	NOMBRE DE CANDIDATS INSCRITS	93	117		1 400	604	2 214
	NOMBRE DE CANDIDATS REÇUS	17	45		411	233	706
<i>DONT FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET HOSPITALIÈRE</i>							280
DONT LES GENDARMES (L4139-2)		2	2		33	73	110

Sources : DRHMD/ARD

Champ : militaires reclassés dans la fonction publique au titre de l'article L4139-2 en 2010

Lecture : 45 officiers ou sous-officiers ont été reclassés en catégorie A au titre de l'art. L4139-2

(4) Centres interdépartementaux et centres départementaux de gestion.

En 2010, 706 militaires ont été recrutés dans les 3 fonctions publiques au titre de la procédure L4139-2 du code de la défense, sur 1 013 postes offerts. Concernant la fonction publique d'État, sur les 705 postes offerts, 529 l'ont été par le ministère de défense (75 % de l'offre), et 176 (25 % de l'offre) par les autres ministères.

Au sein de la FPE, 426 militaires ont été reclassés : 17 en haut niveau, 32 en catégorie A, 309 en catégorie B et 68 en catégorie C. On constate un net ralentissement par rapport à 2009 (- 237) : 663 militaires avaient été reclassés en FPE dont 352 (soit 53 %) au sein du MINDEF. Concernant les deux autres fonctions publiques, les 6 sessions de la commission nationale d'orientation et d'intégration ont permis de recenser 280 recrutements, 253 en FPT et 27 en FPH. On constate un ralentissement (- 98 recrutements) par rapport à 2009 dans ces 2 fonctions publiques et une forte prédominance de la gendarmerie (100 sur 253).

POSTULANTS	OFFICIERS		SOUS-OFFICIERS			TOTAL
	HAUT NIVEAU	CAT. A	CAT. A	CAT. B	CAT. C	
L4139-3 (EMPLOIS RÉSERVÉS)	NOMBRE DE POSTES OFFERTS	-	-	694	624	1 318
	NOMBRE DE CONDITIONNANTS	-	-	-	-	0
	NOMBRE DE CANDIDATS INSCRITS	-	-	4 888		4 888
	NOMBRE DE CANDIDATS REÇUS	-	-	179	378	557
	<i>DONT FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ET HOSPITALIÈRE</i>					102
	DONT LES GENDARMES (EMPLOIS RÉSERVÉS)	-	-	65	97	162

Sources : DRHMD/ARD

Champ : militaires reclassés dans la fonction publique au titre de l'article L4139-3 en 2010

Lecture : 65 sous-officiers ont été recrutés en catégorie B au titre de l'art. L4139-3

Après un démarrage lent de cette procédure rénovée en 2009, on constate une réelle montée en puissance au second semestre 2010 : 557 militaires ont été reclassés dans le cadre de la procédure L4139-3 du code de la défense auxquels s'ajoutent 213 publics prioritaires.

Les recrutements sont plus importants dans la fonction publique d'État, seule réellement soumise au quota de 10 % des recrutements. C'est dans celle-ci également que la concurrence avec les publics prioritaires est la plus rude puisque sur les 213 enfants de harkis recrutés, 203 l'ont été en FPE. Comme pour la procédure précédente, la gendarmerie pourvoit la quasi-totalité des postes en fonction publique territoriale (74 sur 102).

5.3.1.5 - Le reclassement des militaires dans le secteur privé

Le nombre de militaires reclassés dans le secteur privé en 2010 est en progression de 10,9 % par rapport à 2009 (8 577 contre 7 737). Cette progression concerne toutes les catégories de militaires.

NOMBRE DE RECLASSÉS	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL
DÉFENSE*	733	3 549	4 295	8 577
GENDARMERIE	31	417	1 704	2 152

Sources : DRH-MD/ARD

* Hors gendarmerie.

Les militaires quittant l'institution avec moins de quatre ans de service sont la population qui a le plus de difficulté de retour à l'emploi, car souvent peu qualifiée. Cependant, le nombre de reclassements de cette population progresse de 18 % en 2010.

5.3.2 - Le chômage des anciens militaires

Depuis 2009, du fait de la crise économique, le nombre d'anciens militaires chômeurs indemnisés a progressé jusqu'en juin 2010, date à laquelle un pic est enregistré avec 9 849 chômeurs. Ensuite, le nombre a diminué de 9 % pour revenir à la fin de l'année 2010 au même chiffre que fin 2009.

Le coût global d'indemnisation de ces chômeurs s'élève à 109,5 M€ en 2010.

5.4 - La réorientation professionnelle du personnel civil (hors fonction publique)

L'action de Défense mobilité au bénéfice du personnel civil restructuré trouve sa légitimité dans la mission confiée par le directeur des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD). Cette action s'inscrit exclusivement dans le cadre du plan d'accompagnement des restructurations (PAR).

Le personnel civil restructuré bénéficie de l'ensemble de l'offre de services de l'agence. Il peut être accompagné soit en régie, par les 450 conseillers en emploi (CE) et chargés de relations entreprises (CRE) localisés dans les pôles et antennes Défense mobilité, soit par des cabinets retenus dans le cadre de marchés publics.

	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OUVRIER	AUTRES	TOTAL
REÇUS EN ENTRETIEN	10	26	103	59	13	211
INSCRITS DANS UNE DÉMARCHE DE RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE	3	6	23	14	-	46
RECLASSÉS DANS UN EMPLOI DU SECTEUR PRIVÉ	2	5	16	11	-	34

Source : DRH-MD/ARD

5.5 - L'accompagnement des conjoints vers l'emploi

L'aide à la mobilité des conjoints est une mission assurée depuis 2002 et reprise par Défense mobilité qui a intégré les 27 cellules d'aide à l'emploi des conjoints (CAEC) dans ses pôles régionaux. Ce réseau dédié est en repositionnement sur la nouvelle cartographie des bases de défense afin d'être en mesure d'offrir un véritable service de proximité.

En 2010, 4 058 conjoints se sont inscrits et 3 447 ont effectivement été suivis. Le nombre de conjoints placés ainsi que le taux de placement sont en augmentation sensible. 1 895 conjoints ont été placés, soit un taux de placement de 55 %, en augmentation de 9 points par rapport à 2009. La mise en œuvre du système de management par la qualité, l'adaptation du réseau à l'organisation des bases de défense, leur intégration effective au sein des PDM et ADM ainsi que les efforts en termes de formation ont permis en 2010 une amélioration sensible des résultats.

Le rôle de Défense mobilité dans l'amélioration de la fonction reconversion

L'arrêté du ministre de la défense du 10 juin 2009 a créé l'agence Défense mobilité, réunissant les organismes de reconversion des trois armées. L'objectif de cette agence est d'améliorer l'efficacité du dispositif de reconversion dont bénéficient tous les ayants droit grâce à :

- une meilleure visibilité de la fonction reconversion par la création d'une structure unique interarmées ;
- une couverture nationale en matière de reconversion, quel que soit le lieu ou l'organisme d'appartenance ;
- une fonction aux moyens mutualisés.

La réunion des chaînes de reconversion respectives des armées s'est réalisée de manière pragmatique, par une harmonisation des meilleures pratiques de chacun des organismes préexistants, ainsi que par des modes de management axés sur la qualité. Défense mobilité s'engage à ce titre dans une démarche de certification ISO 9001.

La mutualisation des structures des trois armées a également permis des économies d'échelle. En effet, tout en couvrant intégralement le territoire national avec une antenne dans chacune des bases de défense, le nombre d'ETP consacrés à la reconversion est passé de 920 en 2008 à 688 en 2010. Il passera progressivement à 650 en 2014, soit une baisse de près de 30 %.

En 2010, le budget de fonctionnement de la reconversion a baissé de 18 %, les coûts de formation professionnelle de 14 % (notamment grâce à l'optimisation des marchés de formation).

Depuis sa création, l'agence a pu passer ou renouveler 40 conventions avec des acteurs majeurs de l'emploi (grandes entreprises, fédérations professionnelles), et plus spécialement dans les secteurs économiques qui emploient le plus d'anciens militaires tels que le transport, la logistique et les services à la personne.

On peut citer trois mesures emblématiques d'amélioration de l'organisation interne :

- la création du « conseiller en emploi référent », qui suit le candidat du début de son parcours jusqu'à six mois après son reclassement ;
- la professionnalisation des conseillers, qui font l'objet d'une formation systématique

- à leur arrivée, et dont les durées d'affectation sont maintenant obligatoirement supérieures à six ans ;
- la mise en place d'un véritable dialogue de gestion avec les DRH d'armées et les services.

Par ailleurs, dans un contexte économique difficile, la création de l'agence a permis d'obtenir notamment les résultats suivants :

- une augmentation du taux de reclassement (69 à 72 %) ;
- une augmentation du volume de reclassements dans la fonction publique (toutes procédures confondues), qui est passé de 1 251 en 2008 à 2 335 en 2010, malgré la réduction des recrutements dans tous les ministères imposée par la RGPP. Ce résultat positif doit néanmoins être tempéré par la part de plus en plus importante des recrutements sous contrat ;
- une augmentation du volume de reclassements dans le secteur privé de 11 % en 2010, avec notamment un nombre reclassements des militaires de moins de quatre ans d'ancienneté qui a progressé de 18 %. Cette dernière population, peu qualifiée, se heurte cependant à des difficultés de reclassement ;
- un taux de reclassement des conjoints de militaires qui augmente de 9 points grâce à l'intégration dans les antennes Défense mobilité des conseillers à l'emploi des conjoints (CAEC). Les conjoints bénéficient ainsi de l'encadrement et du soutien de toute la chaîne Défense Mobilité.

Une convention avec Pôle Emploi, signée en juin 2010 et mise en œuvre progressivement à compter de 2011, permettra de mettre à la disposition des candidats, et particulièrement des plus éloignés de l'emploi, un panel encore plus complet de moyens et d'aides au reclassement.



SIRPA Air

CHAPITRE 6

LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Prévention des risques professionnels – les acteurs de la prévention des risques professionnels - accidents du travail du personnel civil – accidents de service du personnel militaire – travail à temps partiel du personnel civil

Le nombre d'accidents du travail du personnel civil poursuit en 2009⁽¹⁾ sa tendance à la baisse, avec - 3,7 % par rapport à 2008. Cette baisse s'est accompagnée d'une stabilisation du nombre d'accidents avec arrêt.

En revanche, le nombre d'accidents de trajet⁽¹⁾, en baisse depuis quatre ans, augmente de 5 % en 2009.

A contrario, le nombre de maladies professionnelles déclarées a cessé de progresser et est resté stable en 2009 (304 maladies déclarées contre 302 en 2008).

En 2009, le nombre de journées perdues pour incapacité temporaire est resté stable pour les accidents du travail (- 0,2 %). En revanche, il poursuit sa progression pour les accidents de trajet (+ 21,7 %) et pour les maladies professionnelles (+ 13,7 %).

S'agissant du personnel militaire, on note en 2010 une baisse de 6 % du nombre d'accidents de service et de trajet⁽²⁾. La forte diminution des maladies professionnelles, déjà constatée, se poursuit en 2010 (- 49,8 %). Le nombre de pensions attribuées pour la première fois continue également à décroître (- 5,4 %).

Le nombre d'agents à temps partiel poursuit sa tendance à la baisse. Il représente 8,7 % du total des effectifs civils en 2010, contre 9,1 % en 2009.

Chiffres-clés

- 3,7 % d'accidents du travail du personnel civil⁽¹⁾
- + 5 % d'accidents de trajet du personnel civil⁽¹⁾
- 6 % d'accidents de service ou de trajet pour le personnel militaire
- 49,8 % de maladies professionnelles pour le personnel militaire

(1) Toutes les données relatives aux accidents du travail, de trajet et aux maladies professionnelles du personnel civil n'étant disponibles qu'avec un an de retard, les données de la présente édition ne concernent que l'année 2009.

(2) À compter de 2010, la sous-direction des pensions prend en compte conjointement les accidents de service et de trajet du personnel militaire.

6.1 - LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

6.1.1 - Le dispositif relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la prévention

Le dispositif relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la prévention au ministère de la défense est régi par le décret n° 85-755 du 19 juillet 1985 modifié par le décret n° 97239 du 12 mars 1997. L'arrêté du 15 avril 1997 fixe l'organisation de la prévention au bénéfice du personnel civil et du personnel militaire du ministère de la défense.

Ces textes sont complétés par des arrêtés et des instructions qui précisent les dispositions relatives à l'organisation et au fonctionnement de la prévention. Ils précisent également les modalités particulières à mettre en œuvre, quand les conditions spécifiques de fonctionnement du ministère de la défense ou la mise en œuvre de techniques qui lui sont propres le rendent nécessaire.

6.1.2 - Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention

Chaque année, la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) dresse au titre de l'année n-1 le bilan de l'application du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié, relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention. Ce bilan a vocation à être présenté par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) devant la commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

Le bilan transmis à la DGAFP en 2010, au titre de l'année 2009, présente les principales caractéristiques de l'organisation de la prévention des risques professionnels au ministère de la défense avec des données chiffrées.

6.1.3 - Bilan de réalisation du document d'analyse des risques

Au sein du ministère de la défense, le document de prévention au niveau local, dénommé document d'analyse des risques (DAR), est l'équivalent du document unique de prévention (DU) dans les autres ministères.

Au 31 décembre 2010, le taux global d'organismes ayant établi leur DAR reste stable à 88 %. Ce chiffre tient compte des créations d'organismes qui sont intervenues en 2010 et pour lesquels le DAR est en cours d'établissement, mais également des changements de périmètre de certains organismes nécessitant une refonte du DAR. En effet, entre le lancement de la démarche d'évaluation et son inscription dans le DAR, il peut se passer une période de latence importante due aux difficultés inhérentes à cette tâche.

6.1.4 - Projets d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail

6.1.4.1 - Les récompenses

Un dispositif permet de récompenser les initiatives et les actions des agents de la Défense, militaires ou civils, en matière d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail.

La commission d'attribution des récompenses en matière de prévention s'est réunie le 10 juin 2010, pour récompenser 28 projets relatifs à l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail élaborés par un ou plusieurs agents civils et militaires du ministère.

Chacun des 39 lauréats a reçu une récompense en espèces allant de 200 à 600 euros.

6.1.4.2 - La campagne ministérielle de prévention relative aux troubles musculo-squelettiques (TMS)

Les TMS représentent la première cause de maladie professionnelle au sein du ministère de la défense. La DRH-MD a donc choisi d'en faire le thème de la campagne ministérielle de prévention pour la période 2008/2010. À la suite du recueil des informations liées à la mise en œuvre de cette campagne conduite auprès de chaque état-major, direction et service, un bilan intermédiaire a été réalisé concernant l'évaluation des risques relatifs à une exposition avérée aux TMS ainsi qu'aux actions engagées.

Les 59 000 postes de travail à risque de TMS ont été répartis en quatre grandes catégories. Il s'agit des postes de travail informatisés (35 000 postes), ceux nécessitant la manipulation de charges lourdes (12 000 postes), ceux donnant lieu à des travaux répétitifs (7 300 postes) et ceux exposant à des vibrations (4 700 postes).

Les actions engagées portent sur trois mesures distinctes :

- le pilotage de la politique de prévention au sein des organismes, consistant notamment à accorder une attention toute particulière aux travaux de mise à jour des documents d'analyse des risques, à recourir à des audits spécifiques et à assurer la formation de moniteur en prévention des risques liés à une activité physique ; au terme de la deuxième année de formation, qui couvre la période mi-2008 à mi-2012, 229 agents ont suivi cette formation ;
- l'information des agents au travers de journaux et d'affiches, mais aussi par la mise en ligne de documents et de vidéos ;
- l'aménagement des postes de travail.

Ces mesures feront l'objet d'un bilan définitif en 2011, qui sera présenté lors de la prochaine commission centrale de prévention.

6.1.4.3 - Les actions marquantes effectuées dans le cadre de la prévention par la médecine de prévention

• Sur le plan technique

La mise en œuvre de l'enquête nationale SUMER⁽³⁾ à laquelle le ministère a participé, après avoir été déclaré éligible à l'issue d'une enquête de faisabilité au sein de la fonction publique d'État, a mobilisé 24 médecins de prévention. L'objet de cette enquête était d'acquérir une meilleure connaissance des expositions professionnelles des agents, avec des questions portant sur l'organisation du travail, les risques physiques, chimiques et biologiques, ainsi que sur les pratiques de prévention dans l'établissement. Les médecins

(3) SUMER : surveillance médicale des risques professionnels dans la fonction publique de l'État.

ont recueilli au cours du 1^{er} semestre 2010, auprès d'une population civile et militaire, plus de 600 questionnaires. Ce bilan est à rapprocher du total de 2 500 questionnaires recueillis sur l'ensemble des ministères participants. Les résultats sont attendus fin 2011. Par ailleurs, l'ensemble du personnel d'un hôpital militaire parisien a été sollicité dans le cadre d'une enquête particulière.

Ces deux enquêtes trouvent naturellement leur place dans le contexte de la prévention des risques psychosociaux. À ce titre, les médecins de prévention du ministère ont été mobilisés dès septembre 2009 sous l'autorité de la DCSSA dans le cadre d'une veille sanitaire active. La DCSSA a souligné cette mobilisation dans une note de la DRH-MD du 9 juin 2010 sur la prévention des risques psychosociaux, notamment dans le cadre des restructurations, et précisant à cette occasion les modalités de l'implication des médecins de prévention au côté des chefs d'organismes et des partenaires sociaux.

Enfin, le congrès annuel de la société d'hygiène et de médecine du travail dans les armées et industries de l'armement (SHMTAIA), qui s'est tenu le 17 octobre 2010 à l'école du service de santé des armées de Lyon, a eu pour thème principal les risques psychosociaux (RPS).

• Sur le plan organisationnel et des ressources humaines

Une nouvelle organisation fonctionnelle a été mise en place au 1^{er} juin 2010 pour le service de médecine de prévention du ministère de la défense, service centralisé placé sous l'autorité directe du directeur central du service de santé des armées depuis le 1^{er} janvier 2005.

Cette réorganisation s'inscrit dans le contexte de réforme des armées, de la médecine du travail et de l'accord santé et sécurité au travail dans la fonction publique de l'État du 20 novembre 2009. Elle a été présentée lors de la commission centrale de prévention du 17 décembre 2010. Elle doit favoriser la mutualisation des compétences et des expériences mais aussi permettre l'émergence de véritables projets collectifs de santé au travail.

6.2 - LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

6.2.1 - Le Centre de documentation et de formation à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail (CDFHSCT)

En 2010, sur 1 378 demandes de formation exprimées par les coordonnateurs centraux à la prévention, 997 stagiaires ont pu bénéficier des stages organisés par le CDFHSCT. En outre, 18 interventions extérieures, dont 12 dans les écoles du ministère de la défense, ont permis une sensibilisation à la prévention des risques professionnels.

Le tableau ci-après récapitule le nombre de stagiaires formés par le CDFHSCT, par armée et par catégorie, au titre de l'année 2010.

6.2.1.1 - Répartition des stagiaires formés par le CDFHSCT par armée et par catégorie

	MILITAIRES		CIVILS				TOTAL		
	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	CAT. A	CAT. B	CAT. C	OUVRIERS	NOMBRE	%	
TERRE	81	54	13	80	13	34	275	27,7	
MARINE	43	114	16	21	10	15	219	22,0	
AIR	23	90	4	21	12	6	156	15,6	
GENDARMERIE	31	18	0	0	0	1	50	5,0	
EMA	10	21	3	10	0	5	49	4,9	
DCSSA	12	6	1	9	4	11	43	4,3	
DCSEA	6	6	0	5	1	6	24	2,4	
DGA	7	2	16	22	1	16	64	6,4	
SGA	5	6	7	21	8	7	54	5,4	
DIRISI	4	15	6	15	7	4	51	5,1	
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS*	1	4	0	2	5	0	12	1,2	
TOTAL	223	336	66	206	61	105	997	100	
	559		438						

Source : DRHMD/SRHC/RSSF

Champ : personnel militaire et civil formé par le CDFHSCT

Lecture : 223 officiers ont été formés par le CDFHSCT

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

* DICOD, DGSE, CGA et DPSD

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

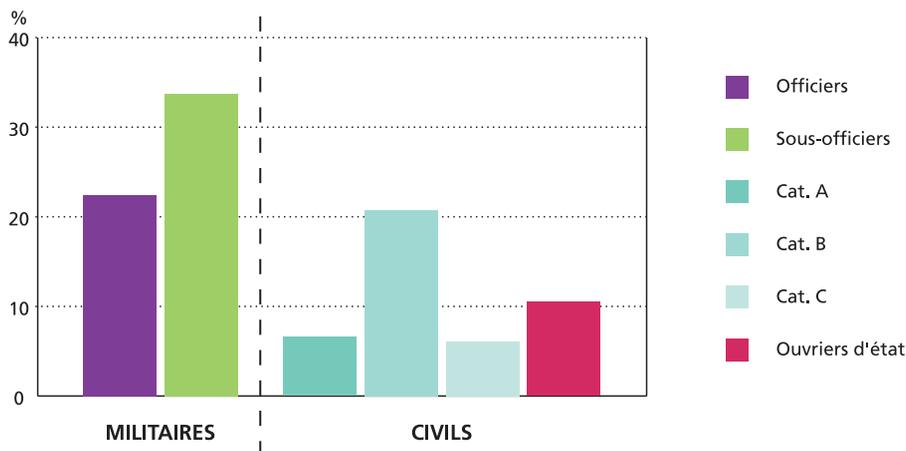
Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

6.2.1.2 - Répartition des stagiaires formés par le CDFHSCT par statut et par catégorie



Source : DRH/MD/SRHC/RSSF

6.2.2 - La commission centrale de prévention (arrêté du 30 octobre 1997 modifié)

La commission centrale de prévention (CCP) se réunit tous les ans sous la présidence du directeur des ressources humaines du ministère de la défense. Instance consultative paritaire, elle est composée de 14 membres de l'administration et de 14 représentants du personnel civil.

L'arrêté du 30 octobre 1997 modifié relatif à la commission centrale de prévention du ministère de la défense définit la répartition des sièges des représentants de l'administration (cette répartition a fait l'objet de modifications par arrêté du 5 août 2008 pour tenir compte de l'évolution de l'organisation de certains états-majors et directions).

Ainsi, la CCP se compose des personnalités suivantes :

- le secrétaire général pour l'administration ou son représentant ;
- le directeur des ressources humaines du ministère de la défense ou son représentant ;
- deux représentants de la DGA ;
- un représentant de l'état-major des armées ;
- deux représentants de l'état-major de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air ;
- un représentant de la direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense, de la direction centrale du service de santé des armées et de la direction centrale du service des essences des armées ;
- quatorze représentants du personnel civil (représentativité des organisations syndicales mesurée suite aux élections au CHSCT de 2006) et quatorze suppléants.

La CCP examine toutes les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail du personnel civil de la Défense, comme par exemple :

- les statistiques relatives aux accidents du travail, de trajet et des maladies professionnelles ;
- les projets de réglementation générale sur la santé et la sécurité au travail ;
- le fonctionnement de la médecine de prévention ;
- les travaux portant sur des thèmes d'actualité (fluides de coupe, campagne ministérielle relative aux troubles musculo-squelettiques).

Au titre de l'année 2010, la commission centrale de prévention s'est réunie le 17 décembre 2010, et a abordé les points suivants :

- **Statistiques des accidents du travail, de trajet et des maladies professionnelles de l'année 2009 du personnel civil**

En 2009, le nombre d'accidents du travail avec arrêt se stabilise par rapport à 2008 à son niveau le plus bas (1 252 arrêts en 2009 contre 1 253 en 2008). En revanche, le nombre d'accidents graves a augmenté en 2009 (93 accidents en 2009 contre 77 en 2008), et quatre décès sont à déplorer.

La diminution des accidents de trajet avec arrêt se poursuit (256 en 2009 contre 261 en 2008). Ils se produisent, pour l'essentiel, avec un véhicule individuel motorisé (86), représentant 34 % du nombre global d'accidents de trajet ou lors de déplacements à pied (68), représentant 27 % du nombre global d'accidents de trajet.

En revanche, le nombre de maladies professionnelles se stabilise autour de 300 cas déclarés, depuis 2007. Les maladies les plus fréquemment déclarées sont provoquées par certains gestes et postures de travail (59 % des maladies déclarées).

- **Projet d'instruction relative aux attributions et aux modalités de désignation du chargé de prévention des risques professionnels en matière de santé et de sécurité au travail dans les organismes relevant du ministère de la défense**

Ce projet prend en compte les évolutions structurelles et organisationnelles en cours au sein du ministère, mais également les évolutions prévues dans le cadre de l'accord santé et sécurité au travail dans la fonction publique, signé le 20 novembre 2009, et retranscrites dans le projet de décret portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à la santé et la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Ce projet s'inscrit pleinement dans le principe de non mutualisation de la fonction de chargé de prévention et réaffirme la notion de rattachement direct du chargé de prévention au chef d'organisme.

Il vise également à clarifier les attributions du chargé de prévention des risques professionnels (CPRP) par la mise en place d'une lettre de cadrage permettant au chef d'organisme de délimiter le champ d'intervention, de préciser les modalités d'intervention de ce dernier au sein de l'organisme, ainsi que le temps alloué pour l'exécution de ses missions.

Le projet d'instruction a été soumis au vote de la CCP et a été adopté (15 voix pour et 13 abstentions).

- **Bilan de la médecine de prévention**

Le service de santé des armées exerce la tutelle de la médecine de prévention au profit du personnel civil du ministère de la défense. En dépit du faible nombre de praticiens qualifiés, le service de santé a mis en œuvre les moyens permettant de prendre en charge l'ensemble des agents concernés.

Ainsi, en 2009, les 4/5^e des 54 % des effectifs de personnel civil en surveillance médicale renforcée ont bénéficié d'une visite médicale. Par ailleurs, près de la moitié des 46 % des effectifs de personnel civil en surveillance médicale simple ont bénéficié d'une visite médicale, conformément au rythme bisannuel en vigueur.

La nouvelle organisation fonctionnelle du service de prévention, recentrée sur 6 centres de médecine de prévention à vocation régionale et leurs 30 antennes, a été présentée. Elle doit permettre de faire face aux réformes en cours, de fédérer les actions dans une dynamique technique collective, notamment en mutualisant les expériences et les compétences, mais aussi de renforcer le pilotage régional et, surtout, central pour évoluer vers un véritable service de santé au travail du ministère.

- **Point amiante/dossiers techniques amiante (DTA)**

Le nombre de plans de retrait et de confinement ou de modes opératoires s'établit à 435 pour l'année 2009. Ils concernent majoritairement la marine.

Le taux de réalisation des DTA s'élève à 97 % au 31 décembre 2009. Il était de 82,7 % à la fin de l'année 2008. L'objectif d'un taux de réalisation de 100 % assigné par la DRH-MD, par note du 9 juillet 2009, est quasiment atteint.

- **Projet de modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à la santé et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique**

Ce projet prévoit un article particulier pour le ministère de la défense, lui permettant de fixer les dispositions spéciales applicables à ses services et établissements non soumis à l'article L4111-1 du code du travail.

En conséquence, les travaux de refonte du décret n° 85-755 du 19 juillet 1985 modifié, relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la prévention au ministère de la défense, seront engagés début 2011.

La DRH-MD a également présenté le dispositif transitoire pour l'année 2011, concernant les CHSCT, en attendant l'organisation des élections générales prévues fin 2011. Elle a rappelé aux employeurs l'importance de traiter de l'ensemble des cas de réorganisation ou de création d'organismes, afin de s'assurer que tout personnel relève d'un organisme et que tout organisme relève bien d'un CHSCT.

- **Les risques psychosociaux**

Un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) a été annoncé lors de la CCP. Cet accord s'articulera autour de plusieurs axes :

- former les agents et l'encadrement à la prévention et au traitement des RPS ;
- prévenir les RPS ;
- contribuer à une sensibilisation de tous les partenaires sociaux et du personnel par une communication adaptée ;
- organiser et structurer le suivi des actions conduites.

Une maquette de guide de prévention des risques psychosociaux a été élaborée par l'administration en partenariat avec un groupe d'experts et a fait l'objet de réunions de travail avec les employeurs et les organisations syndicales.

- **Les fluides de coupe**

Dans le cadre des travaux conduits par la DRH-MD et l'agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES), une enquête de terrain a été lancée en décembre 2010, destinée à mieux comprendre les usages des fluides de coupe au sein du ministère et prendre connaissance des démarches de prévention conduites sur cette thématique. Cette enquête diligentée par l'ANSES dépasse le cadre du ministère de la défense.

En outre, une note relative aux mesures à prendre en matière de prévention des risques professionnels, lors de la mise en œuvre des fluides de coupe, a été diffusée en septembre 2010.

6.2.3 - La commission interarmées de prévention (arrêté du 27 juillet 2010)

La commission interarmées de prévention (CIP) se réunit tous les ans sous la présidence de l'EMA.

Elle se compose de :

- un représentant du chef d'état-major des armées ;
- un représentant des chefs d'état-major de l'armée de terre, de la marine et de l'armée de l'air ;
- un représentant de la DGA ;
- un représentant du SGA ;
- un représentant des directeurs centraux du service des essences des armées, du service de santé des armées et de la direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense ;
- neuf membres titulaires et neuf membres suppléants.

Elle examine toutes les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail du personnel militaire de la Défense à l'exception des activités à caractère opérationnel ou d'entraînement au combat. À ce titre, elle est consultée par le ministre sur la politique à mettre en œuvre en matière d'hygiène et de sécurité du travail. Elle effectue des études relatives à la prévention des risques professionnels et est systématiquement consultée sur tous les projets de réglementation générale.

La CIP s'est réunie deux fois en 2010 : le 1^{er} avril 2010 au titre de l'année 2009 et le 22 décembre 2010 au titre de l'année 2010. Elle a examiné les sujets suivants :

- statistiques des accidents du travail pour les années 2008 et 2009 ;
- synthèse des bilans annuels 2008 et 2009 des commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents ;
- projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 3 janvier 1986 relatif à la commission interarmées de prévention ;
- dispositif de formation assuré par le centre de documentation et de formation à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail ;
- refonte du décret n° 85-755 du 19 juillet 1985 modifié, relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la prévention au ministère de la défense et de l'arrêté du 15 avril 1997 modifié ;
- projet d'instruction relative aux attributions et aux modalités de désignation du chargé de prévention des risques professionnels en matière de santé et de sécurité au travail dans les organismes relevant du ministère de la défense ;
- état d'avancement des travaux relatifs à la mise en place des bases de défense.

6.2.4 - Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (arrêté du 22 avril 1997)

Il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans tous les organismes employant au moins 50 agents civils. Le CHSCT se réunit au minimum une fois par trimestre à l'initiative du chef de l'organisme au sein duquel il est institué (le président ou son représentant). Il peut se réunir plus souvent, notamment dans les organismes où sont exercées des activités à haut risque.

Le CHSCT participe à la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail mise en œuvre par les chefs d'organisme, en émettant des avis sur tous les projets d'aménagement susceptibles d'améliorer la sécurité et les conditions de travail. Le comité participe également à la protection de la santé et de la sécurité des agents lors de l'analyse des risques professionnels auxquels peut être exposé le personnel et lors de l'analyse des conditions de travail.

En cas d'accident du travail grave ou répétitif mais aussi de maladie professionnelle ou à caractère professionnel reconnue, le comité fait effectuer une enquête préliminaire. À l'occasion de cette enquête, à laquelle participe un représentant du personnel au CHSCT, sont recherchées toutes les causes sociales de l'accident ou de la maladie et les mesures qui permettraient de remédier à la situation constatée. À l'issue de l'enquête, le comité se prononce sur les conclusions et les suites à donner.

6.2.5 - Les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents (arrêté du 8 mars 1999)

Il existe une commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents (CCHPA) dans toute unité formant corps ou organismes militaires assimilés comptant plus de 50 militaires. À ce jour, 557 CCHPA sont constituées.

La CCHPA se réunit une fois par trimestre à l'initiative du chef de l'organisme au sein duquel elle est implantée et, exceptionnellement, à la suite de tout accident qui a entraîné ou aurait pu entraîner des conséquences graves.

Elle comprend le chef de l'organisme (le président), le chargé de prévention, le médecin de prévention du personnel militaire de l'organisme concerné, des membres représentant le commandement désignés par le président et des membres représentant le personnel militaire.

La CCHPA est notamment compétente pour analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les militaires, pour effectuer des visites dans l'organisme dont elle relève, à l'issue desquelles elle donne son avis.

Elle contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels, propose toutes mesures permettant l'instruction et le perfectionnement du personnel et peut être consultée sur de nombreuses questions.

Les CCHPA sont obligatoirement renouvelées lors du quatrième trimestre de l'année au cours de laquelle sont organisées les élections des représentants aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des représentants pour l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail qui ont lieu tous les trois ans. Le dernier renouvellement remonte au quatrième trimestre 2006. (cf. chapitre 7, paragraphe 7.2.1)

6.3 - LES ACCIDENTS DU TRAVAIL DU PERSONNEL CIVIL⁽⁴⁾

En 2009, le nombre total d'accidents du travail a baissé de 3,7 % par rapport à 2008, alors que le nombre d'accidents avec arrêt reste stable.

En revanche, le nombre total d'accidents de trajet a augmenté de 5,0 %, avec 380 accidents en 2009 contre 362 en 2008.

Le nombre de maladies professionnelles déclarées a arrêté sa progression constatée ces dernières années et est resté stable (304 maladies déclarées contre 302 en 2008).

En 2009, le nombre de journées perdues par incapacité temporaire est resté stable pour les accidents du travail (- 0,2 %). Il a en revanche sensiblement augmenté pour les accidents de trajet (+ 21,7 %), ainsi que pour les maladies professionnelles (+ 13,7 %).

6.3.1 - Nombre et nature des accidents du travail en 2009

	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	SGA	EMA	DGA	TOTAL	RAPPEL 2008
ACCIDENTS	666	237	282	73	193	342	185	1 978	2 053
DONT ACCIDENTS AVEC ARRÊT*	446	153	186	50	113	197	107	1 252	1 253
DÉCÈS	0	0	0	0	0	0	1	1	1
JOURNÉES PERDUES PAR IT**	11 278	3 075	3 766	1 345	2 754	3 910	2 244	28 372	28 421

Source : DRHMD/SA2P/P

Champ : personnel civil ayant connu un accident du travail déclaré en 2009

Lecture : 666 civils de l'armée de terre ont eu un accident du travail déclaré en 2009

* Y compris ceux ayant entraîné un décès.

** Incapacité temporaire.

6.3.2 - Nombre et nature des accidents de trajet en 2009

	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	SGA	EMA	DGA	TOTAL	RAPPEL 2008
ACCIDENTS	113	51	35	10	70	50	51	380	362
DONT ACCIDENTS AVEC ARRÊT*	84	35	25	4	45	34	29	256	261
DÉCÈS	1	0	0	0	0	0	0	1	0
JOURNÉES PERDUES PAR IT**	3 454	840	837	105	1 418	1 356	646	8 656	7 111

Source : DRHMD/SA2P/P

Champ : personnel civil ayant connu un accident de trajet déclaré en 2009

Lecture : 113 civils de l'armée de terre ont eu un accident de trajet déclaré en 2009

* Y compris ceux ayant entraîné un décès.

** Incapacité temporaire.

(4) Toutes les données relatives aux accidents du travail, de trajet et aux maladies professionnelles du personnel civil n'étant disponibles qu'avec un an de retard, les données de la présente édition ne concernent que l'année 2009.

6.3.3 - Nombre et nature des maladies professionnelles en 2009

	TERRE	MARINE	AIR	GENDAR- MERIE	SGA	EMA	DGA	TOTAL	RAPPEL 2008
MALADIES DÉCLARÉES	77	75	41	17	21	44	29	304	302
MALADIES RECONNUES	42	48	22	11	14	21	16	174	167
DÉCÈS EN ACTIVITÉ	0	0	0	0	1	0	0	1	1
JOURNÉES PERDUES PAR IT*	5 897	1 540	1 604	1 112	510	1 245	436	12 344	10 859

Source : DRH-MD/SA2P/P

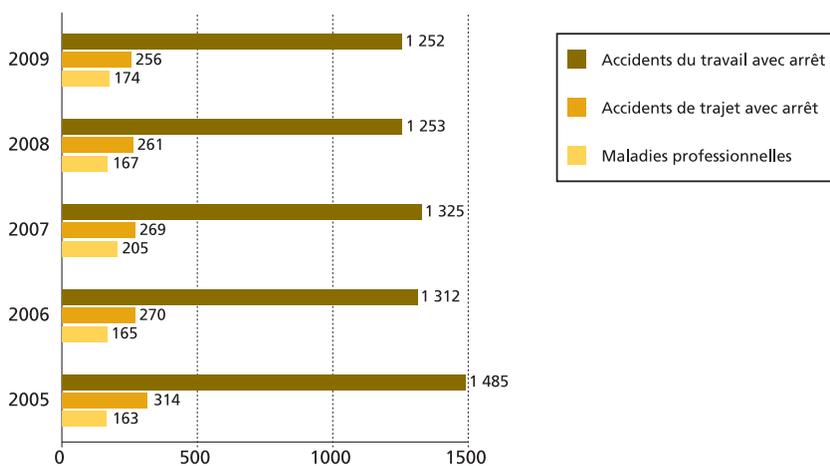
Champ : personnel civil ayant connu une maladie professionnelle en 2009

Lecture : 77 civils de l'armée de terre ont déclaré une maladie professionnelle en 2009

* Y compris ceux ayant entraîné un décès.

** Incapacité temporaire.

6.3.4 - Évolution du nombre d'accidents du travail et de trajet avec arrêt et du nombre de maladies professionnelles depuis 5 ans



Source : DRH-MD/SA2P/P

Champ : personnel civil ayant connu un accident du travail ou de trajet ou une maladie professionnelle reconnue en 2009
Lecture : le nombre d'accidents de trajet avec arrêt est en diminution constante depuis 2005

6.3.5 - Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente pour les fonctionnaires et au versement d'une allocation temporaire d'invalidité

SEXE	CATÉGORIE	ACCIDENTS DU TRAVAIL		ACCIDENTS DE TRAJET		MALADIES PROFESSIONNELLES		TOTAL	
		NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP)*	NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP)*	NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP)*	NOMBRE	TAUX MOYEN (IPP)*
HOMMES	A	0	-	0	-	0	-	0	-
	B	3	18,7 %	1	10,0 %	3	4,3 %	7	11,3 %
	C	10	12,2 %	2	18,0 %	4	7,5 %	16	11,8 %
FEMMES	A	0	-	1	12,0 %	0	-	1	12,0 %
	B	1	12,0 %	1	24,0 %	0	-	2	18,0 %
	C	7	17,1 %	2	15,5 %	9	6,2 %	18	11,5 %
TOTAL		21	14,8 %	7	16,1 %	16	6,2 %	44	11,9 %

Source : DRH-MD/SA2P/P

Champ : personnel civil titulaire ayant connu un accident ou une maladie professionnelle en 2009 donnant lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente et au versement d'une allocation temporaire d'invalidité

Lecture : 7 accidents de fonctionnaires féminins de catégorie C ont donné lieu à la reconnaissance d'une allocation temporaire d'invalidité permanente

* Invalidité permanente partielle

6.3.6 - Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente pour le personnel ouvrier et non titulaire (nombre de notifications et nombre de rentes payées)

NATURE	NOTIFICATIONS IPP* = 0 %	RENTES PAYÉES			TOTAL DES RENTES PAYÉES
		CAPITAUX IPP* < 10 %	IPP* > 10 % ET < 50 %	IPP* > 50 %	
ACCIDENTS DU TRAVAIL	828	102	32	1	135
ACCIDENTS DE TRAJET	113	27	12	2	41
MALADIES PROFESSIONNELLES	25	21	19	0	40
TOTAL	966	150	63	3	216

Source : DRH-MD/SA2P/P

Champ : personnel civil non titulaire et ouvrier de l'État ayant connu un accident ou une maladie professionnelle en 2009 donnant lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente et au versement d'une allocation temporaire d'invalidité

Lecture : 828 accidents du travail ont donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente partielle de 0 % pour le personnel ouvrier et non titulaire

* Invalidité permanente partielle

6.4 - LES ACCIDENTS DE SERVICE DU PERSONNEL MILITAIRE

6.4.1 - Nombre d'infirmités, par armée, pour lesquelles une pension a été attribuée pour la première fois en 2010, et nombre de pensions concédées pour la première fois ou suite à des infirmités nouvelles en 2010

ARMÉE	NOMBRE D'INFIRMITÉS POUR LESQUELLES UNE PENSION A ÉTÉ ATTRIBUÉE POUR LA PREMIÈRE FOIS EN 2010			NOMBRE DE PENSIONS CONCÉDÉES POUR LA PREMIÈRE FOIS OU SUITE À INFIRMITÉS NOUVELLES EN 2010	
	ACCIDENTS DE SERVICE ET DE TRAJET*	MALADIES PROFESSIONNELLES	TOTAL	TOTAL	
TERRE	549	23	572	718	
MARINE	77	68	145	156	
AIR	92	4	96	112	
GENDARMERIE	101	8	109	143	
AUTRES SERVICES MINISTÉRIELS**	28	6	34	32	
TOTAL	847	109	956	1 161	
RAPPEL 2009	901	217	1 118	1 227	
RAPPEL 2008	888	338	1 226	1 507	

Source : DRH-MD/SA2P/P

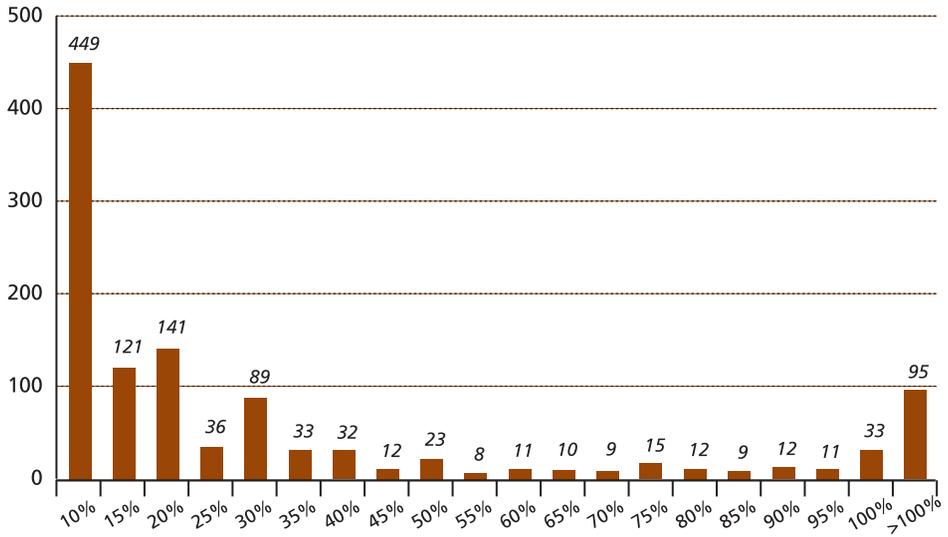
Champ : personnel militaire ayant perçu une pension d'invalidité pour la première fois en 2010

Lecture : 23 infirmités suite à des maladies professionnelles pour les militaires de l'armée de terre ont donné lieu à l'attribution d'une pension

* Depuis 2010, la sous-direction des pensions comptabilise conjointement les accidents de service et de trajet

** SEA, SSA, DGA, SCA

6.4.2 - Répartition des pensions suivant le taux d'invalidité global alloué en 2010



Source : DRH-MD/SA2P/P



SIRPA Marine

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

6.5 - LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DU PERSONNEL CIVIL

6.5.1 - Nombre d'agents à temps partiel par taux d'activité et par statut

STATUT	TAUX D'ACTIVITÉ					TOTAL	
	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %		
TITULAIRES	HOMMES	17	11	8	358	91	485
	FEMMES	105	77	82	3 153	593	4 010
NON TITULAIRES	HOMMES	67	3	10	66	14	160
	FEMMES	130	12	13	210	38	403
OUVRIERS DE L'ÉTAT	HOMMES	13	6	11	269	92	391
	FEMMES	11	10	14	515	105	655
TOTAL	HOMMES	97	20	29	693	197	1 036
	FEMMES	246	99	109	3 878	736	5 068

Source : DRH/MD/SRHC/GMRHC

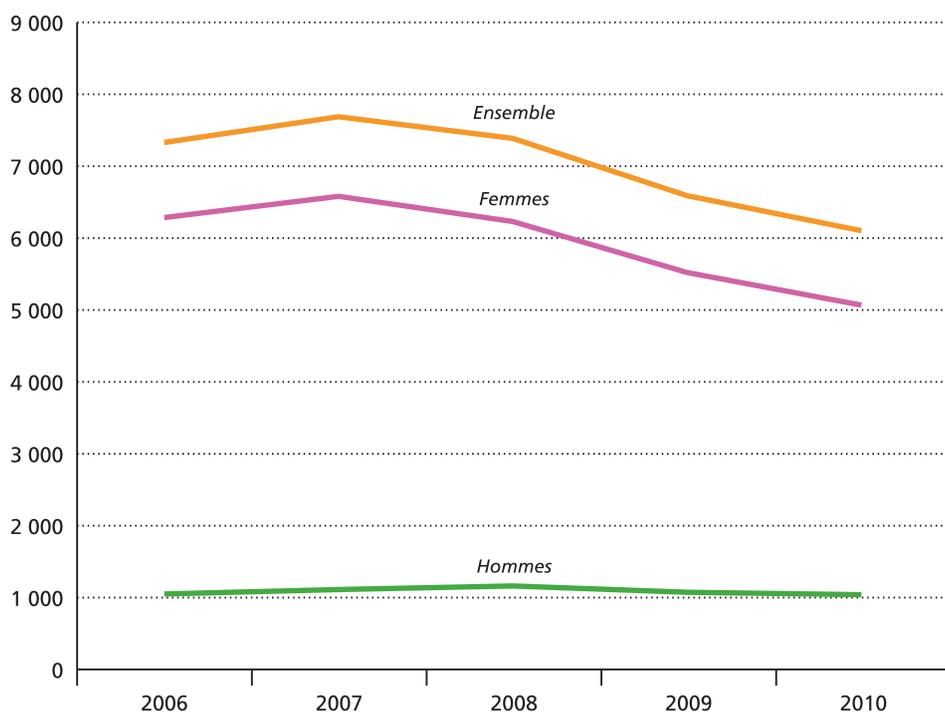
Champ : personnel civil travaillant à temps partiel

Lecture : 17 fonctionnaires masculins travaillent à 50 % au sein du ministère

En 2010, il y a eu, pour l'ensemble du personnel civil du ministère, 6 104 personnes employées à temps partiel (8,7 % de l'effectif) contre 6 592 (9,1 %) en 2009 et 7 390 (9,6 %) en 2008.

En 2010, 2 274 agents dont 1 844 femmes ont accédé au régime de temps partiel (contre 2 374 personnes dont 1 966 femmes en 2009).

6.5.2 - Évolution du nombre d'agents à temps partiel depuis 2006



Source : DRH/MD/SRHC/GMRHC

En 2010, le volume des hommes parmi les agents à temps partiel reste stable par rapport à 2009 (environ 1 000 personnes), alors que celui des femmes continue à baisser.

La part des personnes travaillant à 80 % reste prépondérante. Elles représentent 74,9 % de l'effectif global des agents à temps partiel.

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

CHAPITRE 7

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Représentation du personnel militaire – représentation du personnel civil – mouvements de grève

La loi portant réforme des retraites constitue le principal fait marquant de l'année 2010. Les conséquences de cette loi sur le déroulement de carrière des militaires ont constitué un des thèmes centraux des sessions du Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM). Le projet de loi a été présenté au Conseil dès sa finalisation et une session complémentaire y a été consacrée, dans les semaines suivantes, pour en préciser les dispositions et les effets de son application pour les militaires. Les projets de décrets d'application de la loi et les mesures d'accompagnement prévues seront étudiés au cours d'une session dédiée en début d'année 2011.

Par ailleurs, le CSFM a évoqué l'évolution de la concertation au sein des armées et a présenté les grandes lignes du projet de charte de la concertation, qui constitue une avancée majeure en ce domaine.

L'année 2010 a vu également la mise en œuvre de la deuxième des trois annuités des nouvelles grilles indiciaires des militaires, à propos desquelles le CSFM avait été largement consulté. Cette deuxième annuité a permis d'atteindre les indices cibles des sous-officiers du grade d'adjudant à celui de major, des officiers subalternes et, pour partie, des officiers supérieurs.

S'agissant du personnel civil, la mise en œuvre de la réforme de la catégorie B du ministère de la défense s'est poursuivie en 2010. Le Comité technique paritaire ministériel (CTPM) a étudié les projets de décrets relatifs au rattachement de certains corps de catégorie B à la nouvelle grille indiciaire, notamment les secrétaires administratifs.

Parallèlement, les arrêtés relatifs à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle ont été débattus et soumis au vote du CTPM. Cette démarche entre dans le cadre de la généralisation de l'entretien professionnel et de sa mise en œuvre en 2011 pour les ingénieurs d'études et de fabrication, les secrétaires administratifs et certains agents non titulaires du ministère de la défense.

Faits marquants

Loi portant sur la réforme des retraites

Deuxième annuité de la mise en œuvre des grilles indiciaires des militaires

Projets de décrets relatifs à la réforme de la catégorie B

Mise en œuvre de la loi sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique

En outre, le CTPM a évoqué la création d'un statut d'emploi de conseiller technique de la Défense, destiné à valoriser les emplois à fortes responsabilités au sein de la filière technique.

Au cours de l'année 2010 ont également été présentées les modalités d'application des dispositions de la loi relative à la rénovation du dialogue social du 5 juillet 2010. Les travaux ont porté notamment sur l'organisation des élections aux nouvelles instances de concertation, prévues pour le quatrième trimestre 2011.

7.1 - LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL MILITAIRE

7.1.1 - Le Conseil supérieur de la fonction militaire et les conseils de la fonction militaire

7.1.1.1 - Organisation et composition

Le Conseil supérieur de la fonction militaire (CSFM) et les 7 conseils de la fonction militaire (CFM) sont présidés par le ministre de la défense. Chaque conseil est animé par un secrétaire général.

Représentant les 7 composantes militaires de la Défense, les 79 militaires en activité du CSFM sont élus par et parmi les membres de chaque CFM. Les 6 militaires retraités sont, quant à eux, désignés par le ministre au titre des organisations nationales de retraités militaires les plus représentatives⁽¹⁾.

Des représentants du CSFM siègent par ailleurs dans les organismes suivants : caisse nationale militaire de sécurité sociale, établissement public des fonds de prévoyance, conseil central de l'action sociale des armées, commission d'attribution des allocations des fonds de prévoyance de l'aéronautique et des fonds de prévoyance militaire, commissions de conciliation des hôpitaux d'instruction des armées.

7.1.1.2 - Composition du CSFM

	TERRE	MARINE	AIR	GENDARMERIE	DGA	SSA	SEA	TOTAL
ACTIFS	27	12	14	19	2	3	2	79
DONT OFFICIERS	5	3	3	3	2	2	1	19
DONT SOUS-OFFICIERS	13	7	7	16	0	1	0	44
DONT MdR	9	2	4	0	0	0	1	16
RETRAITÉS	-	-	-	-	-	-	-	6
TOTAL	27	12	14	19	2	3	2	85

Source : CSFM

Champ : personnel militaire siégeant au CSFM

Lecture : 16 militaires du rang actifs sont élus au CSFM

(1) Associations de retraités représentées : association nationale des officiers de carrière en retraite (ANOCR) ; confédération nationale des retraités militaires (CNRM) ; fédération nationale des officiers marins en retraite (FNOM) ; fédération nationale des retraités de la gendarmerie (FNRG) ; union nationale du personnel retraité de la gendarmerie (UNPRG) ; union nationale des sous-officiers en retraite (UNSOR).

7.1.1.3 - Composition des CFM

	TERRE	MARINE	AIR	GENDARMERIE	DGA	SSA	SEA	TOTAL
OFFICIERS	22	9	12	10	16	26	5	100
SOUS-OFFICIERS	42	32	32	69	0	20	6	201
MdR	24	9	10	0	0	1	4	48
TOTAL	88	50	54	79	16	47	15	349

Source : CSFM

Champ : personnel militaire siégeant dans les CFM d'armée

Lecture : 22 officiers siègent au sein du CFM de l'armée de terre

7.1.1.4 - Attributions

Les CFM étudient toute question relative à leur armée, direction ou service concernant les conditions de vie, d'exercice du métier militaire ou d'organisation du travail. Ils procèdent également à une première étude des sujets inscrits à l'ordre du jour du CSFM.

Les avis du CSFM et des CFM portent sur les projets de textes statutaires et relatifs à la condition militaire ainsi que sur un thème d'étude annuel inscrit à l'ordre du jour de leurs sessions. Le CSFM reçoit, par ailleurs, une information sur les suites réservées aux demandes qu'il a exprimées au cours des précédentes sessions. Un point de situation lui est également fait sur les questions d'actualité relatives à la condition militaire.

7.1.1.5 - Activités de l'année

En 2010, le CSFM a tenu quatre sessions au lieu de deux habituellement. En effet, deux sessions supplémentaires ont été consacrées, pour la première, aux réflexions sur l'évolution de la concertation dans les armées et, pour la seconde, à la présentation du projet de loi portant réforme des retraites et à l'analyse de ses conséquences pour les militaires. Au cours de la session ordinaire de printemps, du 28 mars au 1^{er} avril, le Conseil a été consulté sur 24 projets de textes de portée statutaire ou relatifs à la condition militaire dont, notamment, quatre décrets précisant les modalités de détachement des militaires dans les trois fonctions publiques.

La session suivante, du 6 au 10 décembre, a été consacrée à l'étude des évolutions apportées aux textes relatifs à la concertation et à la finalisation du projet de charte de la concertation. L'élaboration de cette charte constitue une avancée majeure dans la diffusion d'une culture de la concertation partagée par tous les militaires et à tous les niveaux. Ce document, volontairement court, pourra être facilement exploité au sein des formations et faire l'objet d'une large diffusion dans chacune des armées et formations rattachées.

Au cours de ces sessions, les membres du Conseil ont été informés sur :

- l'assouplissement des conditions d'attribution de la carte du combattant aux militaires en Opex ;
- l'alignement des pensions militaires d'invalidité (PMI) sur celles des officiers marins ;
- l'organisation interarmées du soutien ;
- la prévention en matière de santé dans les armées (risques liés à l'alcool en milieu militaire, prévention des accidents liés à la pratique de l'entraînement physique militaire et sportif, et aux troubles psychiques post-traumatiques dans les armées).

Par ailleurs, le secrétaire général du CSFM a présenté "la concertation dans les armées" aux futurs hauts responsables de la défense : stagiaires du centre des hautes études militaires, du centre de formation au management de la défense et du collège interarmées de défense, sensibilisant ainsi ce public à la question du dialogue interne au sein des armées.

Personnel de la Défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface



SIRPA Terre

7.1.1.6 - Nombre de questions reçues

Les questions posées par les militaires aux instances de concertation témoignent de leurs principales préoccupations. Après une baisse régulière depuis 2008, leur nombre tend à se stabiliser en 2010 (675 ont reçu une réponse, dont 206 pour le CSFM, soit une baisse de 14,2 %).

Le surcroît de questions traitées de 2005 à 2008 peut s'expliquer par les travaux sur la refonte du statut général des militaires (SGM) immédiatement suivis par ceux relatifs aux textes d'application du SGM et aux statuts particuliers des militaires.



Source : CSFM

7.1.2 - Le Conseil permanent des retraités militaires

Le Conseil permanent des retraités militaires (CPRM) s'est réuni trois fois en 2010, en deux sessions ordinaires et une session extraordinaire consacrée à l'examen du projet de loi portant réforme des retraites. À chacune des sessions ordinaires, un exposé thématique a été inscrit à l'ordre du jour. À la première session, le thème portait sur « la nouvelle organisation de l'instruction des demandes de pensions militaires d'invalidité » et, à la seconde session, sur « la mise en place des bases de défense ».

Outre l'examen des textes présentés au CSFM, les associations ont pu faire part de leurs préoccupations, notamment sur la prise en compte des maladies professionnelles liées au nucléaire et aux « blessures » psychiques, le télétraitement et l'utilisation d'une carte individuelle pour les soins médicaux gratuits, les cures thermales et la notion de blessure (circonstances et imputabilité).

Par ailleurs, les points suivants ont été abordés :

- les difficultés liées à l'indemnisation du chômage ;

- la représentation des retraités dans les comités restreints, le conseil central de l'action sociale et les comités sociaux ;
- l'accès des retraités aux cercles et mess ;
- la protection sociale complémentaire des militaires et la carte du combattant.

7.2 - LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL CIVIL

7.2.1 - La représentation syndicale

Les élections des représentants du personnel civil (CHSCT), ajournées en 2009, devraient avoir lieu à la fin 2011. Cette décision s'inscrit dans le cadre de la future loi relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique, prise en application des accords de Bercy du 2 juin 2008.

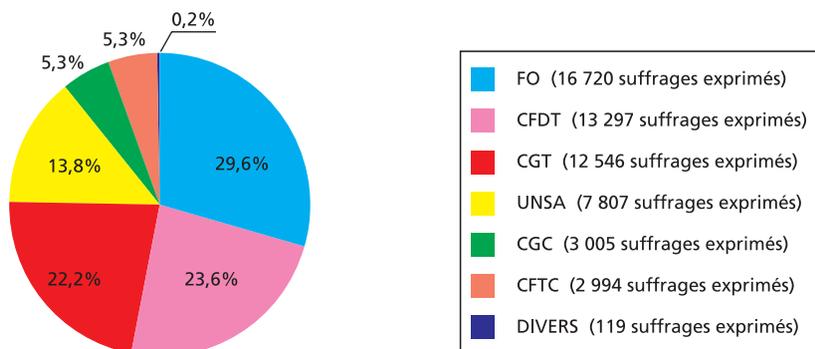
En conséquence, la représentativité syndicale au ministère de la défense continue à être mesurée à partir des résultats des élections aux CHSCT du 30 novembre 2006.

Ces élections ont abouti aux résultats suivants :

Électeurs inscrits : 76 226

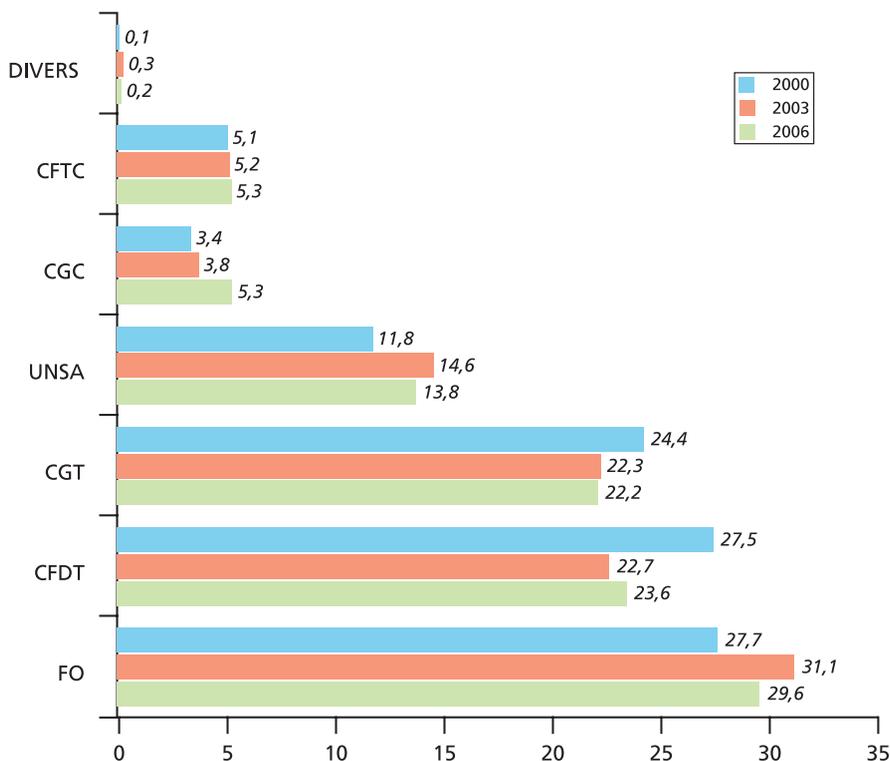
Votants : 58 421

Suffrages exprimés : 56 488



Source : DRH-MD/SRHC/RSSF

7.2.2 - Évolution de la représentation syndicale depuis 2000



Source : DRH-MD/SRHC/RSSF

7.2.3 - Le comité technique paritaire ministériel

Le comité technique paritaire ministériel (CTPM) s'est réuni quatre fois en 2010 : les 17 février, 1^{er} juillet, 3 septembre et 16 novembre.

Le 17 février 2010 s'est tenu un CTPM extraordinaire, au cours duquel ont été examinés :

- **Prorogation ou réduction du mandat de certaines commissions administratives paritaires (CAP) prévues en 2010**

Quatre projets de textes ont été approuvés à l'unanimité des membres présents. Leur objectif commun est de permettre l'organisation, en 2011, d'une journée électorale unique pour le renouvellement des CAP. Celle-ci interviendra après l'instauration des nouveaux comités techniques, en application du projet de loi sur la rénovation du dialogue social.

- **Projet de décret relatif aux modalités d'application de la mise à la disposition prévue par l'article 43 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique**

Ce projet de décret vise à permettre aux agents volontaires d'être mis à la disposition

des sociétés chargées de l'exécution d'un contrat ou d'une prestation tout en conservant leur statut d'agent public.

- **Projet de décret relatif à la situation de certains agents non titulaires du ministère de la défense lors de transferts d'activité**

Ce projet de décret crée un congé spécifique, dit de reclassement, permettant à certains agents non titulaires, bénéficiant de dispositions réglementaires spécifiques au ministère de la défense⁽²⁾, de contracter un engagement relevant du code du travail, tout en conservant un lien avec le ministère de la défense lors de transferts d'activités réalisés au profit d'organismes régis par le code du travail. Ce congé, qui s'apparente au détachement pour les fonctionnaires, permettra aux agents concernés de bénéficier de leur avancement selon les dispositions réglementaires qui leur sont applicables. Ces avancements seront transcrits dans leur contrat de droit public lors de leur retour au sein du ministère de la défense.

Le CTPM du 1^{er} juillet 2010 a examiné les principaux points suivants :

- **Création d'un statut d'emploi de conseiller technique de la défense**

Afin de valoriser les emplois de la filière technique comportant des responsabilités importantes ou un haut niveau de technicité, deux projets de décrets ont été examinés. Le premier crée le statut d'emploi de conseiller technique de la défense et détermine les conditions de nomination (notamment les ingénieurs divisionnaires d'études et de fabrications ayant atteint au moins le 3^e échelon de leur grade et comptant quatre ans de services effectifs dans ce grade).

Le second fixe leur échelonnement indiciaire (indice brut 750-1015 et hors échelle A pour l'échelon spécial).

- **Réforme de la catégorie B au ministère de la défense**

Divers projets de textes relatifs aux modalités d'application de la réforme de la catégorie B (nouvel espace statutaire) aux corps relevant du ministère de la défense ont également été soumis à l'examen du CTPM :

- un projet de décret rattachant le corps des secrétaires administratifs (SA) du ministère de la défense aux nouvelles dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique d'État (décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009) et aux dispositions statutaires communes applicables aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État (décret du 19 mars 2010). Le décret est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011 et permet aux SA de bénéficier des nouveaux indices applicables à la catégorie B ;
- deux projets de décret ayant pour objet l'application de la réforme de la catégorie B respectivement aux corps des techniciens du ministère de la défense (TMD) et aux corps des techniciens supérieurs d'études et de fabrications (TSEF).

- **Amélioration du plan de requalification de la filière administrative**

Un projet de décret actualise le décret du 5 mars 2009 et permet de multiplier par deux le nombre de promotions par liste d'aptitude de secrétaires administratifs dans le corps des attachés.

- **Inscription au tableau des emplois classés en catégorie active**

Un projet de décret inscrit à la catégorie active le corps des aides soignants et agents de service hospitaliers qualifiés civils régis par le décret du 3 novembre 2009, à l'instar des aides soignants et agents de service hospitaliers qualifiés appartenant à la fonction publique hospitalière.

(2) Agents régis par le décret du 3 octobre 1949, du 29 mai 1997 et du 5 septembre 2001 et ainsi que les ingénieurs/techniciens, cadres et technico-commerciaux de la direction générale de l'armement.

- **Plan pluriannuel d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois et postes d'encadrement supérieur de la fonction publique de l'État au sein du ministère de la défense**

Un projet d'arrêté fixant en termes d'objectifs le taux de féminisation à atteindre dans les nominations aux emplois de directeur adjoint, chef de service, sous-directeur, expert de haut niveau, directeur de projet et chef de bureau a été soumis à l'avis des membres du CTPM.

- **Centres ministériels de gestion (CMG) et Bilan social 2009**

L'organisation et la mise en place des CMG et le Bilan social 2009 ont été présentés aux membres du CTPM.

Le 3 septembre 2010 s'est tenu un CTPM extraordinaire comprenant un seul point à l'ordre du jour : l'examen de l'annexe relative aux instances de concertation relevant du ministère de la défense du projet de décret relatif à la prorogation et à la réduction de la durée des mandats de certaines instances de concertation de la fonction publique de l'État. L'article 34 de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 visant la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit la convergence des élections des organismes consultatifs instaurés par cette loi. À cette fin, l'annexe du projet de décret précité, mentionnant les instances relevant du ministère de la défense devant être prorogées ou réduites, a été soumise au vote des membres du CTPM.

Le CTPM du 16 novembre 2010 a examiné les principaux points suivants :

- **L'entretien d'évaluation et la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents**

La publication du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État a conduit le ministère à modifier les arrêtés en vigueur relatifs à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle.

Ont donc été soumis au débat et au vote les projets d'arrêtés se rapportant à l'entretien professionnel et à la reconnaissance de la valeur professionnelle :

- des attachés d'administration du ministère de la défense ;
- des ingénieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense ;
- des secrétaires administratifs du ministère de la défense ;
- de certains agents non titulaires du ministère de la défense.

En outre, dans le cadre de la généralisation de l'entretien d'évaluation prévue par la loi du 3 août 2009, deux projets d'arrêtés instaurant l'entretien professionnel pour les agents appartenant au corps des conseillers techniques de service social et à celui des assistants de service social ont également été examinés lors de ce CTPM.

- **Communication sur le processus électoral en 2011**

Différents travaux, effectués tant au niveau interministériel que ministériel, portant sur l'application des dispositions de la loi relative à la rénovation du dialogue social du 5 juillet 2010 et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ont été présentés.

Il a été rappelé que les élections aux différentes nouvelles instances de concertation se dérouleront les 20 octobre et 13 décembre 2011, en fonction de leurs attributions et/ou de leur périmètre de compétence. La nécessité d'établir un calendrier des différents temps forts précédant ces dates d'élections et de veiller au respect de celui-ci a été soulignée.

7.2.4 - La commission paritaire ouvrière

La réunion annuelle de la commission paritaire ouvrière (CPO) s'est tenue le 2 décembre 2010, sous la présidence du secrétaire général pour l'administration (SGA).

Celui-ci a indiqué que les accords de Bercy et la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social devaient se traduire, à terme, par la mise en place de nouvelles instances de concertation. Par ailleurs, les décisions prises en matière de rémunérations des agents publics et de réforme des retraites ont des conséquences significatives pour les ouvriers de l'État dans une période délicate.

L'ordre du jour portait sur 4 points : le gel des salaires des ouvriers de l'État en 2010, l'impact de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites sur les pensions, un point de situation sur les avancements et les conséquences des accords de Bercy.

Toutes les organisations syndicales ont remis en cause le gel des salaires et l'arrêt des recrutements d'ouvriers de l'État. Elles ont demandé instamment de surseoir à ces mesures. Elles ont remis au président une pétition nationale contre le gel des salaires.

Par ailleurs, les organisations syndicales ne souscrivent pas au relèvement des bornes d'âge de deux ans dans le cadre de la réforme des retraites et notamment l'augmentation de la durée d'exposition nécessaire pour pouvoir prétendre à un départ anticipé au titre des travaux insalubres.

7.3 - LES MOUVEMENTS DE GRÈVE

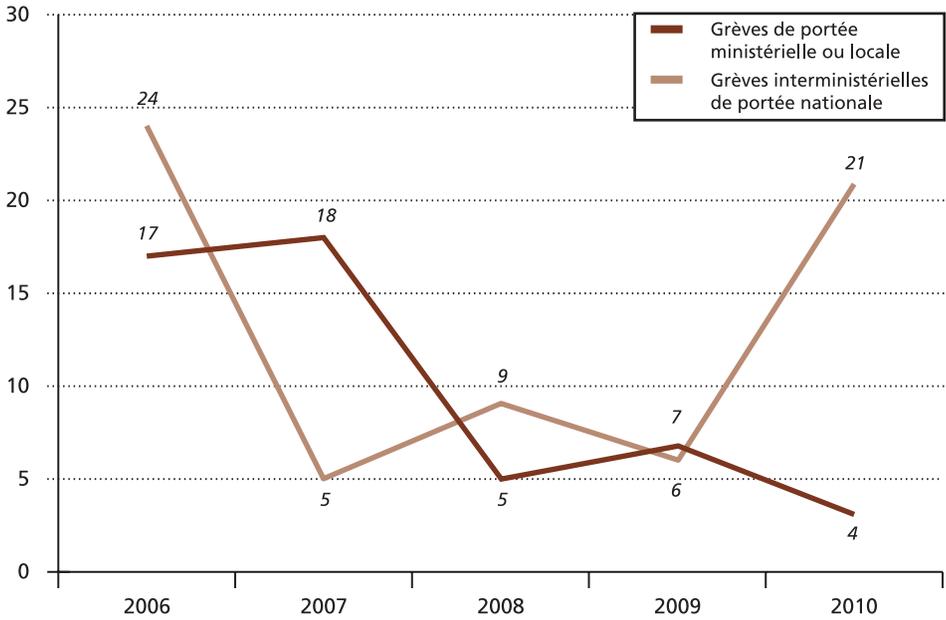
L'année 2010 a été marquée par une augmentation sensible des mouvements de grève suivis d'effet, c'est-à-dire ayant recensé au moins un gréviste. On compte effectivement 25 mouvements de grève suivis d'effet (contre 13 en 2009), ce qui représente 50 617 journées de travail perdues pour fait de grève⁽³⁾ (contre 20 723 en 2009). L'augmentation a surtout porté sur le nombre de mouvements de grève de portée nationale (interministérielle) sur l'année civile (21 contre 6 en 2009) alors que le nombre de mouvements de grève ministérielle, locale ou sectorielle a légèrement diminué (4 contre 7 en 2009).

Ces mouvements ont été surtout axés sur la contestation de la réforme des retraites. Les grèves ont été plus nombreuses et particulièrement suivies à partir du mois de septembre 2010, et ce jusqu'au mois de novembre 2010, en raison de l'examen et de l'adoption au Parlement de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Même si le nombre de journées de travail perdues (50 617) fait plus que doubler par rapport à 2009, il demeure inférieur aux 71 537 journées de travail perdues en 2003, année de forte mobilisation contre la précédente réforme globale du système de retraites. D'autres thèmes communs à l'ensemble des trois fonctions publiques ont été ponctuellement mis en avant, en particulier les suppressions d'emploi et la précarité dans la fonction publique, induites par les réformes entreprises dans le cadre de la RGPP, ainsi que la baisse du pouvoir d'achat (gel des salaires des fonctionnaires, ouvriers de l'État).

(3) Les modalités de rémunération des agents ont été modifiées par la circulaire du 30 juillet 2003. Depuis 2004, le nombre de grévistes se confond avec le nombre de journées de travail perdues pour fait de grève.

7.3.1 - Évolution du nombre de grèves depuis 2006

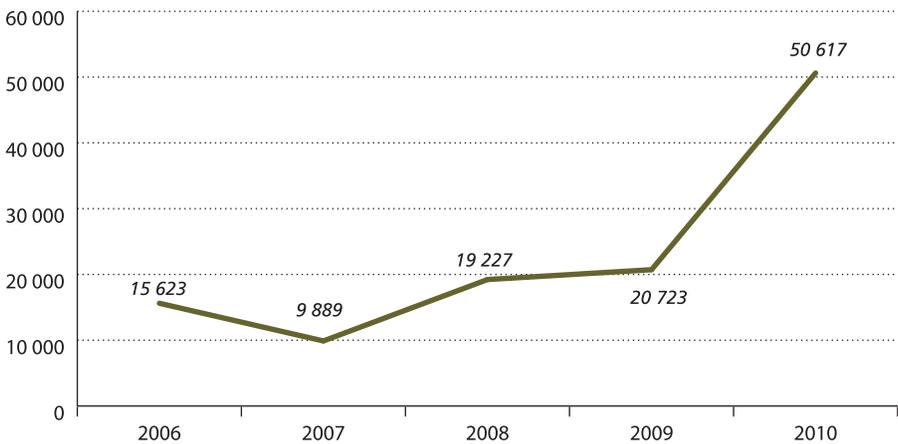


Source : DRH-MD/SRHC/RSSF

Champ : personnel civil

Lecture : le nombre de grèves interministérielles de portée nationale augmente sensiblement en 2010 tandis que les grèves de portée ministérielle ou locale diminuent.

7.3.2 - Évolution du nombre de journées perdues pour fait de grève depuis 2006



Source : DRH-MD/SRHC/RSSF

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

La rénovation du dialogue social en application des accords de Bercy

Les "accords de Bercy" signés le 2 juin 2008 par six des huit organisations syndicales représentatives au sein de la fonction publique ont ouvert la voie à l'adoption, le 5 juillet 2010, de la loi n° 2010-751 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Celle-ci pose les fondements d'un dialogue social renouvelé, caractérisé par une représentativité accrue des organisations syndicales et un cadre institutionnel identique d'organisation du dialogue social dans les différentes administrations.

La représentativité des organisations syndicales au ministère de la défense était jusqu'à présent mesurée par les résultats obtenus aux élections des représentants du personnel civil aux comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) - le dernier scrutin ayant été organisé en 2006 - et non d'après les résultats des élections des commissions administratives paritaires comme dans le reste de la fonction publique.

Désormais, le ministère de la défense et des anciens combattants s'aligne sur la règle de la fonction publique, en application de la loi du 5 juillet 2010, qui fonde la mesure de la représentativité syndicale sur l'audience obtenue par les organisations syndicales lors de l'élection des nouvelles instances de dialogue social que sont les comités techniques. L'accès aux élections professionnelles n'est désormais plus subordonné à la reconnaissance d'une représentativité, présumée ou démontrée, des différents syndicats.

L'application des accords de Bercy au ministère de la défense

À l'issue d'une concertation avec les organisations syndicales du ministère de la défense, des comités techniques, non paritaires, seront créés aux différents niveaux de l'administration. Ces nouvelles instances seront compétentes pour les problématiques relatives à la communauté de travail. Elles comprendront, d'une part, l'autorité auprès de laquelle elles seront instituées et qui en assurera la présidence, et, d'autre part, le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines, ainsi que des représentants titulaires du personnel civil élus et des représentants du personnel suppléants élus. Ces représentants seront au nombre de quinze pour le comité technique ministériel et un maximum de dix pour les comités techniques de proximité.

Demeureront en revanche les instances compétentes en matière de situation individuelle des agents telles que les commissions administratives paritaires (CAP), les commissions d'avancement des ouvriers (CAO) et les commissions consultatives des agents non titulaires.

- Le comité technique ministériel (CTM) a vocation à remplacer un grand nombre d'instances nationales telles que le Comité technique paritaire ministériel (CTPM), la Commission paritaire ouvrière (CPO) et le Groupe central de coordination de la formation (GCC). Les représentants du personnel seront élus directement par l'ensemble des agents civils affectés au ministère de la défense, quel que soit leur statut, au scrutin de liste nationale. La représentativité syndicale ministérielle sera issue de ce dispositif.

- Au niveau local, des comités techniques (CT) de proximité seront placés auprès de chacune des bases de défense (BdD) en métropole et dans les départements d'outre-mer et les collectivités d'outre-mer (DOM-COM), dont les représentants du personnel seront élus par les agents civils relevant géographiquement de la base de défense. Parallèlement, un comité technique de proximité de regroupement de services sera mis

en place auprès de chaque centre ministériel de gestion (CMG). Ses représentants seront désignés sur la base des résultats consolidés des élections aux comités techniques des bases de défense.

Par ailleurs, un comité technique de proximité d'administration centrale (CTAC) sera élu par les agents civils exerçant leur activité en administration centrale. De surcroît, un comité technique particulier et facultatif, le comité technique de réseau (CTR), fait également partie des nouvelles instances créées. Il s'agit d'un comité technique dont les représentants du personnel sont élus et qui regroupe une chaîne d'activité, en y incluant ses services "d'administration" centrale et ses services "déconcentrés".

Deux échéances électorales sont programmées en 2011 :

- l'élection du comité technique ministériel et des comités techniques d'établissements publics administratifs (EPA) est prévue à la date du 20 octobre 2011 ;

- l'élection des comités techniques de proximité interviendra en même temps que l'élection des autres instances de concertation compétentes s'agissant de la situation individuelle des agents, le 13 décembre 2011.

CHAPITRE 8

LA POLITIQUE SOCIALE

L'action sociale – la réforme du régime des retraites – l'aide au logement

L'action sociale de la Défense est une composante essentielle de la politique des ressources humaines du ministère de la défense. Elle traduit la volonté d'accompagner en priorité les ressortissants dans une situation personnelle ou familiale difficile, et permet d'allouer aux personnels civils et militaires ainsi qu'à leurs familles des prestations adaptées à leurs conditions d'emploi et de vie.

La petite enfance est l'une des priorités de la politique sociale. Dans le prolongement des actions engagées ces dernières années, un plan « petite enfance » a été mis en place par le ministère pour les années 2010-2014 afin d'accroître la capacité d'accueil des enfants en bas âge. En 2010, 17,8 M€ ont été consacrés à la petite enfance (contre 16,8 M€ en 2009).

Le soutien des militaires en opérations extérieures est également une priorité. Ainsi, un dispositif de soutien des familles de militaires en Afghanistan a été élaboré. En outre, un protocole a été signé avec l'IGeSA pour permettre aux blessés en OPEX de séjourner gratuitement dans un de ses établissements.

Par ailleurs, l'accompagnement social de la mobilité, notamment dans le cadre des restructurations, a été renforcé.

L'année 2010 a également été marquée par la poursuite de la réorganisation de l'action sociale de la défense, qui devrait se caractériser, à terme, par une simplification et un resserrement de l'organisation territoriale (suppression des districts sociaux).

Enfin, les aménagements de postes réalisés pour les travailleurs handicapés continuent leur progression (108 aménagements contre 96 en 2009)⁽¹⁾.

(1) cf. aussi sur le sujet chapitre 2 (les mouvements de personnels)

Chiffres-clés

193,5 M€ : budget de programme 2010 de l'action sociale (dont 51,7 M€ de rémunération et charges sociales)

241,9 M€ : montant global des aides au logement

34,8 M€ : montant des dépenses au titre des prêts au logement

108 aménagements de poste ont été réalisés pour les travailleurs handicapés (contre 96 en 2009)

Faits marquants

Réorganisation de l'action sociale, par la suppression des districts sociaux

Poursuite de la mise en place du plan « petite enfance »

Signature d'une convention visant à octroyer un séjour gratuit aux blessés en OPEX

8.1 - L'ACTION SOCIALE

8.1.1 - La politique d'action sociale

L'action sociale du ministère de la défense vise à améliorer les conditions de vie des personnels militaires et civils et de leur famille. Elle bénéficie aussi aux personnels retraités et aux anciens agents du ministère de la défense, soit au total plus de 2 millions de ressortissants. Complémentaire du régime social général et de l'action sociale interministérielle, elle intervient dans trois domaines principaux :

- le soutien à la vie professionnelle ;
- le soutien à la vie personnelle et familiale ;
- les vacances et les loisirs.

Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation sociale ministérielle, l'action sociale du ministère de la défense s'exerce, aux termes de l'article 2 du décret n° 2007-51 du 11 janvier 2007, au profit de plusieurs catégories de ressortissants :

- militaires de carrière ou servant en vertu d'un contrat, dans les positions d'activité, de non-activité pour raisons de santé ou de congé parental, et leur famille ;
- fonctionnaires, agents non titulaires et ouvriers relevant du ministère de la défense en activité ou placés en position de congé parental ainsi que leur famille ;
- anciens militaires titulaires d'une pension militaire d'invalidité et anciens personnels civils du ministère de la défense titulaires d'une pension d'invalidité, ainsi que leur famille ;
- veufs et veuves non remariés et orphelins à charge, au sens de la législation fiscale, des personnels mentionnés aux alinéas ci-dessus ;
- retraités civils et militaires du ministère de la défense et leur famille ;
- anciens militaires, de carrière et sous-contrat, et leur famille ;
- anciens fonctionnaires, agents non titulaires et ouvriers du ministère de la défense, et leur famille ;
- militaires servant en qualité de volontaires dans la réserve opérationnelle ou au titre de la disponibilité.

Par ailleurs, les personnels civils employés et rémunérés par les établissements publics à caractère administratif placés sous tutelle du ministère de la défense, ainsi que leur famille, bénéficient de l'action sociale des armées lorsqu'une convention est conclue entre le ministère et l'établissement public. Une telle convention prévoit le remboursement des aides versées et détermine les modalités d'attribution des prestations de l'action sociale, notamment en matière d'intervention du réseau social.

8.1.2 - L'organisation de l'action sociale

- **Les orientations de la politique sociale du ministère de la défense sont proposées au ministre par le secrétaire général pour l'administration**

Elles sont élaborées par le secrétaire général pour l'administration en liaison avec le chef d'état-major des armées, le délégué général pour l'armement, les chefs d'état-major des trois armées et le directeur général de la gendarmerie nationale, après consultation du Conseil central de l'action sociale représentant le personnel militaire et civil. Celui-ci est associé localement à l'exercice de cette politique par le biais de ses représentants au sein des 211 comités sociaux (arrêté du 6 août 2001 modifié relatif aux comités sociaux).

Ces orientations sont préparées et mises en œuvre par la sous-direction de l'action sociale de la direction des ressources humaines du ministère de la défense, en liaison avec les directions locales de l'action sociale (intégrées à chaque armée et direction) et l'institution de gestion sociale des armées (IGeSA).

L'IGeSA est un établissement public à caractère industriel et commercial sous tutelle du ministère de la défense. Il est placé, depuis la publication du décret n° 2010-7 du

5 janvier 2010, sous la direction d'un directeur général (séparation des fonctions de président du conseil de gestion et de directeur) et administré par un conseil de gestion plus restreint. Il est lié au ministère de la défense par un contrat d'objectifs et de moyens qui a été renouvelé en 2009.

- **La sous-direction de l'action sociale**

Conformément à l'arrêté du 22 février 2007, pris en application du décret n° 2007-52 du 12 janvier 2007, la sous-direction de l'action sociale est chargée de proposer et de mettre en œuvre la politique générale du ministère de la défense dans le domaine social. Elle prépare les textes qui s'y rapportent.

Elle gère l'ensemble des crédits d'action sociale destinés à financer les prestations sociales et les travaux d'infrastructure au profit des établissements sociaux.

Elle exerce, pour le compte du SGA, la tutelle de l'IGeSA et de la Caisse nationale militaire de sécurité sociale (CNMSS) sur les aspects relatifs au contrôle médical et à l'action sanitaire et sociale (décret du 21 janvier 2010).

Elle assure le contrôle et l'évaluation de la mise en œuvre de la politique d'action sociale. Enfin, elle assure les relations de partenariat avec les mutuelles et les associations partenaires de l'action sociale.

- **L'action sociale du ministère de la défense repose sur un réseau entièrement dédié**

Composé de 19 directions locales en métropole (dont 7 en gendarmerie), un échelon central placé auprès du sous-directeur des hôpitaux du service de santé des armées pour l'action sociale dédiée aux malades hospitalisés et 387 échelons sociaux interarmées (y compris outre-mer et étranger), au plus près du terrain, ce réseau est animé par 700 conseillers techniques et assistants de service social, présents à tous les niveaux et 650 agents civils et militaires, à compétence générale. L'organisation du réseau social continue à faire l'objet d'actions de rationalisation dans le cadre de la modernisation du ministère.

- **Les comités sociaux**

Les 211 comités sociaux constituent des instances locales représentatives des ressortissants du ministère de la défense destinées à associer le personnel en activité et les retraités à l'élaboration et à la mise en œuvre de la politique d'action sociale.

Les comités sociaux font connaître les besoins exprimés par les ressortissants, formulent des propositions afin de les satisfaire et répartissent les crédits dédiés aux actions sociales communautaires et culturelles.

Par ailleurs, ces instances se prononcent, en commissions restreintes, sur l'attribution de certains secours et participent, le cas échéant, aux décisions d'attribution des prêts sociaux. Les comités sociaux sont composés de représentants des trois collèges militaires désignés (personnels officiers - sous-officiers - militaires du rang), de représentants des deux collèges civils élus (personnels cadres et maîtrise - personnels employés et à statut ouvrier), d'un représentant des retraités militaires et d'un représentant des retraités civils (modificatif du 11 décembre 2008 à l'arrêté du 6 août 2001 sur les comités sociaux).

- **Le Conseil central de l'action sociale (CCAS)**

Le CCAS joue un rôle majeur en matière de détermination de la politique d'action sociale ministérielle. Il délibère sur les orientations à apporter, donne son avis sur le budget de programme d'action sociale et sur les projets de texte qui lui sont présentés. Il est informé du bilan des actions réalisées et des études menées par l'administration sur les questions relatives à l'action sociale ainsi que du suivi du contrat d'objectifs de l'IGeSA.

Le CCAS est composé de représentants de l'administration et de représentants des personnels civils et militaires issus des comités sociaux.

Deux de ses membres sont également les représentants des usagers siégeant au conseil de gestion de l'IGeSA.

8.1.3 - Activités du Conseil central de l'action sociale en 2010

Le CCAS s'est réuni à deux reprises en 2010 sous la présidence du secrétaire général pour l'administration.

Lors de la session du 10 juin ont été présentées les cinq nouvelles orientations définies par le ministre pour accroître l'offre de structures d'accueil pour la petite enfance. À cette occasion, le CCAS a également examiné différents projets de textes dont la nouvelle circulaire relative aux actions de prévention à caractère social et la modification de l'aide à la reconnaissance d'une nouvelle affectation. Un projet de constitution d'un réseau de psychologues destiné au soutien des familles de militaires en Afghanistan a également été présenté.

Lors de la session du 8 décembre 2010, le CCAS a approuvé le budget de programme pour 2011 (205,3 M€). Le projet d'arrêté relatif à la nouvelle organisation de l'action sociale a également été présenté. Cet arrêté prend en compte le passage d'une organisation territoriale de trois à deux niveaux (suppression des districts sociaux de l'armée de terre), et la mise en place d'un réseau social dédié à l'accompagnement social des malades dans les hôpitaux des armées.

8.1.4 - Le Pôle d'accueil social de la défense (PASD)

Ouvert au public le 2 février 2009, le Pôle d'accueil social de la défense (PASD) pour la région Ile-de-France est le quatrième à être ouvert au sein du ministère, après ceux de Lorient (octobre 2000), Brest (septembre 2001) et Toulon (mars 2004).

Destiné aux personnels civils et militaires, le PASD a pour objectif d'offrir en un même lieu un ensemble de services au nouvel arrivant en région Ile-de-France afin de faciliter son insertion professionnelle et familiale.

Le taux de fréquentation du Pôle d'accueil social de la défense (8 342 visites) a augmenté de 29,9 % par rapport à l'année 2009, correspondant à 1 919 visiteurs supplémentaires. Il confirme son ancrage dans le dispositif de soutien social aux agents affectés en Ile-de-France.

Si l'ensemble des partenaires présents au pôle a répondu aux attentes nombreuses et variées des ressortissants du ministère, il faut signaler la montée en puissance des services de l'IGeSA qui enregistrent une hausse de fréquentation de 37,6 % par rapport à l'année précédente.

À l'inverse, certains partenaires (FCSAD, ANFEM, ARIA)⁽²⁾ demeurent à un taux de fréquentation relativement faible, bien qu'en légère hausse par rapport à 2009 (+ 8,8 %). Conformément aux engagements pris, l'accent a été mis tout au long de l'année 2010 sur la qualité de l'accueil des ressortissants. Cette démarche qualitative a porté ses fruits puisque le taux de satisfaction exprimé se situe à un niveau très élevé (92 %).

(2) FCSAD : fédération des clubs sportifs et artistiques de la défense ; ANFEM : association nationale de femmes militaires ; ARIA : association de réflexion, d'information et d'accueil.

8.1.5 - Soutien aux militaires en OPEX et à leurs familles

8.1.5.1 - Soutien psychologique des familles de militaires partis en OPEX en Afghanistan

En Afghanistan, les armées doivent faire face à un théâtre d'opération de haute intensité, particulièrement anxiogène, pour les militaires et leur famille. Ce constat a conduit le ministère de la défense à proposer des solutions pour les personnes qui composent l'environnement familial du militaire, la notion de "famille" étant entendue au sens large (conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, compagnon, enfants et ascendants directs).

Une réflexion a été menée à cette fin, courant 2010, dans le cadre d'un groupe de travail réunissant l'ensemble des états-majors, directions et services. Les travaux avaient pour objet d'élaborer un cahier des charges visant à mettre en place un dispositif national inter-armées de soutien aux familles des militaires projetés. À l'issue de la procédure de mise en concurrence, fin 2010, un prestataire a été sélectionné en vue d'expérimenter ce dispositif durant l'année 2011.

8.1.5.2 - Séjours gratuits pour les blessés en OPEX

Un protocole visant à octroyer un séjour gratuit aux blessés en opérations extérieures (OPEX) a été conclu le 9 juin 2010 entre la DRH-MD et l'IGeSA. L'objectif de ce dispositif est d'apporter un témoignage de reconnaissance du ministère de la défense aux militaires gravement blessés dans l'exercice de leurs fonctions en OPEX. Ceux-ci, une fois leur état médical consolidé, auront la possibilité de séjourner gratuitement une semaine (hors frais de transport et de déplacement), en famille, dans l'un des établissements gérés par l'IGeSA (métropole, Corse ou départements d'Outre-Mer), en pension complète, demi-pension ou location.

29 demandes de séjours ont été formulées en 2010 (7 séjours effectués au 31 décembre 2010).

8.1.6 - Les moyens financiers de l'action sociale en 2010

en M€

	NATURE DES DÉPENSES	BUDGET PRÉVISIONNEL 2010	DÉPENSES EXÉCUTÉES
	VIE PROFESSIONNELLE	67,5	-
	DONT		
	PRÊTS AU LOGEMENT	36,0	34,8
	TRANSFERTS	4,8	3,5
	SUBVENTIONS	0,0	0,0
	REMBOURSEMENTS	31,2	31,3
	RESTAURATION PRÈS DU LIEU DE TRAVAIL	10,0	6,6
	PRÊTS À LA MOBILITÉ	1,1	0,9
	SUBVENTIONS AUX ASSOCIATIONS	1,4	1,4
	ACTIONS SOCIALES COMMUNAUTAIRES ET CULTURELLES	4,5	4,6
	AIDE LIÉE À LA RECONNAISSANCE D'UNE NOUVELLE AFFECTATION	0,5	0,5
	VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	42,7	-
	DONT		
	PRÊTS SOCIAUX (REMBOURSEMENTS)	3,9	3,3
	SECOURS	9,0	8,9
	CRÈCHES ET HALTES-GARDERIES (IGESA)	8,8	8,8
	ALLOCATIONS AUX PARENTS D'ENFANTS HANDICAPÉS	4,4	4,7
	MAISONS D'ENFANTS À CARACTÈRE SOCIAL PROPRES À LA DÉFENSE	4,3	4,3
	VACANCES	24,7	-
	DONT		
	SUBVENTIONS SOCIALES POUR VACANCES	15,4	17,0
	VACANCES D'ENFANTS (ALLOCATION INTERMINISTÉRIELLE)	2,9	3,4
	SOUTIEN DES ACTIONS	58,6	-
	DONT		
	TRAVAUX D'ENTRETIEN D'INFRASTRUCTURE	6,3	6
	TOTAL	193,5	-

Source : DRH-MD/SA2P/AS

Champ : personnel militaire et civil bénéficiaire

Lecture : 34,8 millions d'euros ont été consacrés aux prêts au logement en 2010

MONTANT TOTAL DES PRÊTS ACCORDÉS		
2008	2009	2010
45,2	50,7	49,2

Source : DRHMD/SA2P/AS

8.1.7 - Le soutien à la vie professionnelle

8.1.7.1 - Les prestations

- **L'aide à la restauration près du lieu de travail**

Destinée à réduire le prix des repas servis dans les cantines ou les mess, cette prestation est attribuée à tout ressortissant en activité, titulaire d'un indice de rémunération brut inférieur ou égal à 548 et se restaurant sur son lieu de travail. En 2010, elle s'élevait à 1,14 € par repas.

Le montant des dépenses consacrées à cette aide est de 6,6 M€ en 2010.

- **L'aide liée à la reconnaissance d'une première ou d'une nouvelle affectation**

Cette prestation est destinée à aider le conjoint d'un ressortissant affecté ou muté qui se déplace, avec ou sans celui-ci, afin de s'informer des nouvelles conditions de vie. L'aide varie de 58 à 300 € selon la durée et les conditions de déplacement.

Le montant des dépenses consacrées à cette aide est de 0,5 M€ en 2010.

- **Les actions sociales communautaires et culturelles (ASCC)**

Ces actions sont utilisées localement, en fonction des priorités définies par les comités sociaux. Elles regroupent diverses activités : arbre de Noël, visites culturelles, clubs pour épouses et enfants, conseils juridiques, informations retraite, réunions de cohésion, séances récréatives et conférences.

Le montant des dépenses consacrées à ces actions s'élève à 4,6 M€ en 2010.

- **L'allocation pour l'amélioration du cadre de vie en enceinte militaire (AACV)**

Cette prestation a pour but d'améliorer les conditions de vie en enceinte militaire des jeunes militaires sous contrat et volontaires et des jeunes fonctionnaires en finançant des projets nouveaux (création de cybercafés, de zones d'activité ludique, etc.).

Le montant de la dotation est de 0,2 M€ en 2010.

- **Les subventions aux associations**

Le ministère de la défense soutient également les associations à caractère social, dont les actions complètent celles du ministère. Elles ont bénéficié d'un montant global de 1,4 M€ de subventions en 2010.

- **L'aide à l'emploi des handicapés**

Il est parfois nécessaire d'aménager le poste de travail du personnel civil handicapé soit à la suite du recrutement, soit plus tardivement.

La direction des ressources humaines du ministère de la défense assure le suivi et le financement de ces aménagements de poste en liaison avec les employeurs concernés et le réseau social. 108 aménagements de poste ont été réalisés, en 2010, pour un montant global de 323,7 K€.

POSTES HANDICAPÉS						
ANNÉE	2005	2006	2007	2008	2009	2010
NOMBRE D'ÉQUIPEMENTS PROFESSIONNELS	30	31	32	64	96	108
COÛT (EN K€)	204,4	192,3	69,6	168,5	365,2	323,7

Source : DRHMD/SA2P/AS
 Champ : personnel civil handicapé
 Lecture : 108 aménagements de poste ont été réalisés au bénéfice des travailleurs handicapés en 2010

8.1.7.2 - Les prêts

- **Les prêts liés à la mobilité**

Le **prêt mobilité** est un prêt à taux zéro destiné à accompagner le changement de situation personnelle et familiale lié à une sujétion professionnelle d'un ressortissant militaire ou civil, en particulier la mutation. Son montant maximal est de 1 800 € en province (remboursable en 18 mensualités maximum) et de 2 400 € en région parisienne (remboursable en 24 mensualités maximum).

Le **prêt caution**, exclusif du précédent, est destiné à aider le ressortissant recruté par le ministère de la défense ou muté, qui doit verser un dépôt de garantie au titre de la location de son nouveau logement. Le montant du prêt est égal au montant de la caution à régler, dans la limite d'un plafond fixé à 1 000 €. La durée maximale de remboursement maximum est fixée à 12 mensualités. Devant la faible demande constatée, cette prestation sera refondue en 2011.

- **Les prêts sans intérêt d'aide à l'accession à la propriété et les prêts travaux**

Attribués sans condition de ressources et sans intérêt, ces prêts sont destinés, soit à l'acquisition d'un logement, soit au financement de travaux. Ils sont attribués une seule fois aux ressortissants au cours de leur carrière. En 2010, 2 157 prêts d'aide à l'accession à la propriété et 1 171 prêts travaux ont été accordés.

Le montant maximal pouvant être alloué est de 11 000 € remboursables, sur une période de 8 ans maximum. En 2009, le montant de ce prêt a été porté à 16 000 € au profit des personnels affiliés aux fonds de prévoyance militaire et aéronautique (pour les seules opérations d'acquisition de logement). À ce titre, 1 348 prêts complémentaires de 5 000 € ont été accordés en 2010.

TYPE DE PRÊTS	NOMBRE DE PRÊTS ACCORDÉS			MONTANT MOYEN D'UN PRÊT EN 2010 (EN €)
	2008	2009	2010	
PRÊTS DE MOBILITÉ	587	598	458	1 872
- PRÊTS MOBILITÉ	586	597	458	1 872
- PRÊTS CAUTION	1	1	0	0
PRÊTS D'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ + PRÊTS TRAVAUX	3 563	3 566	3 328	10 469
PRÊTS COMPLÉMENTAIRES FONDS DE PRÉVOYANCE		1 152	1 348	5 000

Source : DRHMD/SA2P/AS

Champ : personnel militaire et civil

Lecture : 458 prêts mobilité d'un montant moyen de 1 872 € ont été accordés en 2010.

8.1.8 - Le soutien à la vie personnelle et familiale

8.1.8.1 - Les secours et les aides

• Les secours

Il s'agit d'aides financières non remboursables.

Un secours peut être accordé, après évaluation de la situation sociale pratiquée par un assistant de service social, aux ressortissants de la Défense qui se trouvent dans une situation accidentelle critique, source de difficultés personnelles, familiales ou professionnelles. Son montant maximal de 1 500 € peut être dépassé dans des cas exceptionnels.

Le montant de la dotation allouée est de 8,9 M€ en 2010, représentant environ 12 600 secours.

• L'aide familiale et ménagère à domicile

L'objectif est de permettre le maintien à domicile des personnes âgées, malades ou handicapées. L'action sociale verse une participation à l'organisme d'aide, qui vient en déduction de la somme que la famille aura à régler. En 2010, 2,4 M€ ont été versés à ce titre.

• La prestation éducation

Elle permet d'attribuer une aide ou une prise en charge des intérêts des prêts étudiants accordés pour des études professionnelles ou des études techniques et technologiques avant le baccalauréat (CAP, BEP, BT, baccalauréat professionnel, etc.), des études préparant aux diplômes professionnels d'aide soignant et d'auxiliaire de puériculture, des études supérieures générales ou techniques après le baccalauréat. En 2010, 3,3 M€ ont été consacrés à cette prestation, et 7 610 dossiers acceptés à ce titre.

• Les allocations aux parents d'enfants handicapés et d'étudiants infirmes

Une première allocation est destinée à permettre aux enfants atteints d'un handicap ou d'une affection chronique de poursuivre leurs études ou leur apprentissage au-delà de 20 ans et jusqu'à 27 ans. Son montant mensuel est de 116,76 €.

Une seconde allocation est attribuée aux familles de ressortissants de la Défense qui ont un enfant de moins de 20 ans gravement handicapé (taux d'incapacité égal ou supérieur à 50 %) et bénéficiaires de l'allocation d'éducation spéciale (AES).

Son montant mensuel est de 148,85 € et n'est soumis à aucune condition de ressources.

Personnel de
la Défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

- **Le chèque emploi-service universel (CESU)**

Cette prestation interministérielle mise en place le 1^{er} janvier 2007 et appelée "CESU – Garde Enfant" remplace l'allocation de garde des jeunes enfants.

Elle est versée en fonction des ressources et bénéficie aux parents d'enfants de moins de trois ans qui travaillent tous les deux et dont au moins un est rémunéré par l'État.

- **L'allocation de garde d'enfants pendant les horaires atypiques**

Cette prestation sans conditions de ressources est destinée à atténuer le coût des frais de garde pour le personnel soumis à des horaires atypiques. Son montant forfaitaire est de 3 € par heure de garde, dans la limite de 999 € par an et par enfant. Le montant plafond de la prestation est de 1 500 € pour les foyers dont le quotient familial ne dépasse pas 7 500 €.

En 2010, la dépense correspondant à cette prestation s'est élevée à 0,9 M€.

8.1.8.2 - Les établissements sociaux

- **Les établissements d'accueil de jeunes enfants**

Ces établissements (crèches, halte-garderies, crèches familiales et micro-crèches) bénéficient aux ressortissants en activité ayant des enfants de moins de 6 ans. Fin 2010, le ministère de la défense possédait 41 établissements d'accueil de jeunes enfants, gérés par l'IGeSA, pour une capacité de 1 135 places (soit une solution de garde pour environ 3 500 enfants, une place pouvant bénéficier à plusieurs enfants selon les jours et horaires de fréquentation). En 2010, 8,8 M€ ont été mis en place auprès de l'IGeSA pour contribuer à leur fonctionnement.

Par ailleurs, 2,7 M€ ont été consacrés en 2010 à la réservation de berceaux dans des structures d'accueil de jeunes enfants autres que celles du ministère de la défense, afin de diversifier et d'augmenter la capacité d'accueil de jeunes enfants de ressortissants de la Défense.

- **Les autres établissements sociaux**

Le budget de l'action sociale participe également au financement des 2 maisons d'enfants à caractère social de la Défense, à hauteur de 4,3 M€. Par ailleurs, 7 centres sociaux, 3 centres médicaux et le lycée professionnel de La Colette se partagent une subvention de 0,5 M€.

8.1.8.3 - Les prêts

- **Les prêts personnels**

Destinés à apporter un soutien financier ponctuel, ces prêts à taux zéro sont attribués aux personnels militaires et civils en activité, sans justification de leur utilisation.

Leur montant maximal est de 960 €, et la durée de remboursement est choisie par l'emprunteur avec un maximum de 12 mois.

- **Les prêts sociaux**

Ils sont attribués aux ressortissants de la Défense qui doivent faire face à des situations urgentes et exceptionnelles. Ils sont consentis après évaluation de la situation sociale pratiquée par un assistant de service social.

TYPE DE PRÊTS	NOMBRE DE PRÊTS ACCORDÉS			MONTANT MOYEN D'UN PRÊT EN 2010 (EN €)	MONTANT TOTAL VERSÉ EN 2010 (EN M€)
	2008	2009	2010		
PRÊTS PERSONNELS	4 453	4 159	3 681	934	3,4
PRÊTS SOCIAUX	869	811	758	4 447	3,3

Source : DRH-MD/SA2P/AS
 Champ : personnel militaire et civil bénéficiaire
 Lecture : 758 prêts sociaux ont été accordés en 2010

8.1.9 - Les aides aux vacances et aux loisirs

Les participations financières aux vacances, soit 20,4 M€ en 2010, correspondent à une subvention globale versée à l'IGeSA pour son fonctionnement et à l'octroi de réductions tarifaires. Elles recouvrent par ailleurs des allocations interministérielles destinées à prendre en charge une partie des frais de séjour des enfants dans divers types de formules : établissements familiaux en pension complète, colonies de vacances, centres de loisirs sans hébergement et séjours linguistiques.

Les bénéficiaires sont soumis à des conditions de ressources, calculées selon le quotient familial.

Une partie des frais de séjour liés à la scolarité (classes de neige, de mer, de nature) peut également être prise en charge.

Par ailleurs, il a été mis en place une aide spécifique aux séjours linguistiques, non cumulable avec l'aide interministérielle.

8.1.9.1 - Activités des établissements familiaux de vacances gérés par l'IGeSA (toutes saisons)

TYPE D'ÉTABLISSEMENT	NOMBRE	NOMBRE DE PERSONNES ACCUEILLIES	NOMBRE DE JOURNÉES
CAMPINGS	4	1 874	23 418
ÉTABLISSEMENTS SANS RESTAURATION	16	22 770	195 828
ÉTABLISSEMENTS AVEC RESTAURATION	20	48 154	391 974
TOTAL 2010	40	72 798	611 220
RAPPEL 2009	39	72 726	610 066
RAPPEL 2008	39	75 129	631 504

Source : DRH-MD/SA2P/AS
 Champ : personnel militaire et civil bénéficiaire
 Lecture : 4 campings destinés aux ressortissants et à leur famille ont accueilli 1 874 personnes en 2010

À ce bilan, il convient d'ajouter les personnes accueillies dans des organismes extérieurs où des places ont été réservées par convention.

ANNÉE	2008	2009	2010
NOMBRE DE PERSONNES ACCUEILLIES	5 915	7 797	6 325
NOMBRE DE JOURNÉES D'OCCUPATION	49 400	64 331	65 650

Source : DRH-MD/SA2P/AS

8.1.9.2 - Activités des centres de vacances de jeunes (toutes saisons)

NATURE DES CENTRES	NOMBRE DE CENTRES OUVERTS	NOMBRE D'ENFANTS ACCUEILLIS	NOMBRE DE JOURNÉES
COLONIES DE VACANCES	20	5 514	73 661
CENTRES DE PRÉADOLESCENTS (CPA)	25	2 380	33 595
CAMPS D'ADOLESCENTS (CA)	19	1 153	15 183
CENTRES DE LOISIRS SANS HÉBERGEMENT (CLSH)	3	106*	7 404
CENTRES DE PROXIMITÉ	11	1 120	7 840
TOTAL 2010	78	10 273	137 683
<i>RAPPEL 2009</i>	<i>81</i>	<i>10 043</i>	<i>137 819</i>
<i>RAPPEL 2008</i>	<i>86</i>	<i>10 879</i>	<i>148 548</i>

* Nombre moyen d'enfants accueillis par jour d'ouverture.

Source : DRH-MD/SA2P/AS

Champ : enfants des ressortissants

Lecture : 20 centres de colonies de vacances sont ouverts en 2010

Les 8 centres internationaux du comité de liaison des organismes militaires et sociaux (CLIMS) ont accueilli 131 enfants sur 2 018 journées en 2010.

Par ailleurs, une participation financière est accordée pour des séjours dans des organismes extérieurs à la Défense. Ceux-ci représentent 85 621 journées en centres de vacances extérieurs et 228 112 journées en centres de loisirs sans hébergement (CLSH) extérieurs, conventionnés ou non.

La réforme du régime des retraites appliquée au ministère de la défense

(Loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites)

1 - La réforme du régime des retraites (commune aux personnels militaires et civils)

Les mesures applicables aux personnels du ministère de la défense s'alignent sur les mêmes modalités que celles applicables aux salariés du secteur privé. Elles sont les suivantes :

- l'augmentation de deux ans des limites d'âge ;
- l'augmentation de deux ans de l'âge légal ou de la durée de services nécessaire pour la liquidation d'une pension ;
- l'instauration d'un droit à bénéficier d'une information générale sur le système de retraite dans l'année qui suit la première année où ont été validés au moins 2 trimestres de durée d'assurance ;
- l'instauration, à compter du 1^{er} janvier 2012, d'un entretien sur demande des assurés à partir de leur quarante-cinquième anniversaire puis tous les 5 ans sur leurs conditions de départ à la retraite.

Le gouvernement a souhaité également le rapprochement des règles régissant les pensions des fonctionnaires et des militaires avec celles qui leur sont comparables dans le régime de l'assurance vieillesse des salariés du secteur privé. Il s'agit de :

- l'alignement progressif du taux de cotisation acquitté par les fonctionnaires et les militaires sur celui du secteur privé ;
- la mise en extinction de la possibilité d'un départ anticipé pour les parents de 3 enfants après 15 ans d'activité, pour ceux qui n'auront pas 15 ans de services et 3 enfants au 1^{er} janvier 2012 ;
- l'alignement des conditions de la prise d'effet de la pension sur celles du secteur privé (premier jour du mois qui suit celui de la radiation des cadres ou des contrôles et non plus le jour qui suit la radiation des cadres ou des contrôles), sauf cas de radiation des cadres pour infirmité ou à la limite d'âge ;
- la réforme du minimum garanti, selon des modalités spécifiques aux fonctionnaires et aux militaires.

2 - La retraite des militaires

Le gouvernement a reconnu la spécificité militaire, en prenant en compte les risques particuliers liés au métier des armes et en considérant que les pensions militaires ne sont pas un avantage vieillesse mais un outil de reconversion nécessaire à l'atteinte des objectifs capacitaires des armées. Il subsiste donc :

- le maintien d'un droit à liquidation anticipée de la pension par dérogation au droit commun des pensions ;
- le maintien du cumul de la pension avec un revenu d'activité ;
- le maintien des bonifications pour campagne, service à la mer et outre-mer et d'activités (pour services aériens et services sous-marins) qui traduisent la spécificité de la condition militaire.

En réalité, il a été procédé à une adaptation des règles s'appliquant aux militaires. Ainsi, avec l'entrée en vigueur progressive de la loi, celle-ci prévoit à compter du 1^{er} janvier 2016 :

- la possibilité de cumuler intégralement la pension militaire de retraite avec l'allocation chômage jusqu'à 62 ans et non plus jusqu'à 60 ans ;
- la liquidation différée de la pension à 52 ans, pour les officiers et désormais pour les non officiers, ayant plus de 15 ans de services effectifs sans avoir atteint la durée de services nécessaires pour liquider une pension ;
- le décalage de deux ans des bornes de la décote « carrière longue » ;

- le décalage de l'acquisition de la bonification du cinquième (de 15 ans à 17 ans de services militaires effectifs) et son annulation progressive. Les annuités acquises à ce titre commenceront à diminuer en cas de départ à 60 ans au lieu de 58 ans et seront totalement supprimées en cas de départ à 62 ans et un jour au lieu de 60 ans et un jour actuellement ;
 - la réforme de la solde de réserve qui ne sera désormais versée aux officiers généraux que jusqu'au jour de leurs 67 ans, date à partir de laquelle l'officier général demeurant en deuxième section percevra une pension de retraite ;
 - la réforme du minimum garanti, qui prévoit qu'un militaire, radié des cadres ou du contrôle pour infirmité ou ayant atteint une durée de service suffisante à l'annulation de la décote, voit sa pension liquidée au taux porté du minimum garanti.
- Conscient des difficultés que pourrait générer cette réforme pour les militaires sous contrat, le ministère a mis en place un dispositif qui leur permettra, au moment de leur départ de l'institution, de percevoir les ressources nécessaires à leur reconversion sous la forme d'un capital en lieu et place de tout ou partie de la rente qui leur était attribuée avant la réforme.

L'ensemble de ces seuils évoluera, hormis le passage à 52 ans du droit à pension à liquidation différée, au rythme de 4 mois par génération.

3 - La retraite des civils

S'agissant des personnels civils de la Défense (fonctionnaires et ouvriers de l'État) la loi prévoit :

- l'augmentation progressive de 2 ans de l'âge légal selon l'année de naissance au rythme de 4 mois par an et commence à partir de la génération des agents nés à compter du 1^{er} juillet 1951.

Les catégories actives ou les ouvriers qui ont effectué au moins 15 ans de travaux insalubres qui bénéficiaient d'un âge légal de départ à la retraite à 55 ans sont également concernés par ce relèvement de deux ans, l'âge de départ sera élevé de quatre mois à partir de la génération née à compter de 1956 (55 ans et quatre mois) jusqu'à la génération née en 1961 qui devra partir à 57 ans ;

- la durée minimale de services effectifs, nécessaire pour qu'un fonctionnaire ou un ouvrier de l'État puisse bénéficier d'une retraite de la fonction publique qui était de 15 ans, est fixée à 2 ans. Les services d'auxiliaire, validés par les agents titularisés après le 1^{er} janvier 2013, ne sont plus pris en compte pour parfaire la condition de durée minimale de services ;
- les bonifications sont prises en compte dans le calcul de la pension uniquement si le fonctionnaire ou l'ouvrier de l'État a effectué au moins 15 ans de services effectifs ou est radié des cadres pour invalidité. Seules les bonifications pour enfants continuent à être prises en compte dans le calcul de la pension.

Il est à noter que la bonification pour la naissance d'un enfant est accordée désormais lorsque l'intéressé a réduit son activité par un temps partiel de droit de 50 %, 60 %, 70 % et non plus seulement interrompu son activité ;

- le nombre de trimestres supplémentaires effectués au-delà de la durée d'assurance exigée pour une retraite à taux plein n'est plus limité (limite de 20 trimestres précédemment) ;
- le minimum garanti (précédemment servi à toute pension inférieure à un minima défini par rapport à un nombre d'années de service) est désormais attribué aux agents :
 - radiés des cadres pour invalidité, qui ont un enfant handicapé ou sont eux-mêmes handicapés,
 - qui ont le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une retraite au taux maximum, soit 75 % (164 trimestres en 2012),

- qui poursuivent leur activité jusqu'à l'âge d'annulation de la décote ou s'ils disposent des trimestres suffisants pour l'annuler.

Cette mesure s'applique au 1^{er} janvier 2011 mais les personnes qui ont atteint l'âge de liquidation de la pension au 1^{er} janvier 2011 (55 ou 60 ans) continueront à bénéficier du minimum garanti dans les conditions antérieures ;

- le dispositif concernant la cessation progressive d'activité est abrogé. Les personnels civils admis en cessation progressive d'activité, avant le 1^{er} janvier 2011, conservent le bénéfice du dispositif. Ils peuvent cependant demander à renoncer à ce bénéfice ;
- le dispositif « carrières longues » est maintenu. L'âge de départ de 62 ans est abaissé pour permettre un départ par anticipation des fonctionnaires qui ont commencé à travailler à 16, 17 ou 18 ans.

8.2 - L'AIDE AU LOGEMENT

8.2.1 - La politique du logement familial

La politique d'aide au logement du ministère de la défense vise à permettre aux personnels, notamment militaires, soumis à une forte mobilité géographique, de se loger, d'une part en leur épargnant des démarches longues et souvent onéreuses et, d'autre part, en leur proposant des solutions plus attractives, principalement dans les zones où le logement est rare ou le loyer élevé.

La politique du logement poursuit un double objectif : compenser la mobilité exigée des militaires et répondre à une préoccupation sociale au profit des personnels à revenus modestes.

Elle a été conçue comme une aide, accordée en priorité aux personnels chargés de famille, et ne peut être considérée comme un droit, excepté dans le cadre d'une obligation de loger (logements concédés par nécessité absolue de service ou utilité de service). Les conditions d'éligibilité au logement familial sont déterminées par l'instruction du 2 juin 1997 sur le classement, les conditions d'attribution et d'occupation des logements relevant du ministère de la défense en métropole selon des critères de situation statutaire, matrimoniale et familiale.

Le taux de réalisation, mesurant la satisfaction quantitative des demandes de logement, est variable en fonction des régions et de la situation du parc locatif local. Ce taux était de 71 % en Ile-de-France en 2010.

8.2.2 - La répartition des logements

Fin 2010, les 55 723 logements familiaux mis à disposition de ses personnels civils et militaires par le ministère de la défense se répartissaient comme suit :

	LOGEMENTS RÉSERVÉS	LOGEMENTS DOMANIAUX	LOGEMENTS PRIS À BAIL	TOTAL
MÉTROPOLE	40 925	10 285	-	51 210
OUTRE-MER	-	1 952	2 561	4 513
TOTAL	40 925	12 237	2 561	55 723

Source : DMPA/SDP

Champ : personnel militaire et civil

Lecture : 51 210 logements familiaux se trouvent en métropole

Le parc de logements métropolitain est composé majoritairement de logements de typologie T3 et T4 (64,3 % du parc). Les habitations de type T1 et T2 en représentent 12,4 %, T5 et T6 22,7 % tandis que les très grandes typologies 0,6 %.

L'adaptation du parc aux besoins s'effectue par le déclassement et l'aliénation des logements domaniaux devenus inutiles, ainsi que par l'élaboration de programmes de réhabilitation ou de construction de logements (domaniaux ou, le plus souvent, par le biais de participations financières auprès d'opérateurs de logements en contrepartie de réservations de logements).

Pour tenir compte de la nouvelle organisation territoriale des armées, des priorités géographiques ont été définies pour faire évoluer le parc de logements en privilégiant les secteurs où le marché locatif est tendu. Ainsi le nombre de logements neufs livrés en 2010 s'élève à 591 dont 80 en région Ile-de-France et à 271 pour la région Sud-Est.

8.2.3 - Les aides au logement

En 2010, l'ensemble des aides au logement s'est élevé à 241,9 millions d'euros.

8.2.3.1 - Les aides à la personne

Afin de compenser les inconvénients liés à la mobilité (notamment le coût du loyer), outre les prestations habituellement versées par les caisses d'allocations familiales (aide personnalisée au logement et aide au logement par exemple), les militaires locataires peuvent percevoir des aides financières : la majoration de l'indemnité pour charges militaires (MICM) et ses compléments.

Pour bénéficier de la MICM, qui représente une aide temporaire, les militaires ayant fait l'objet d'une mutation doivent remplir un certain nombre de conditions :

- être marié ou avoir au moins un enfant à charge ;
- percevoir l'indemnité pour charges militaires ;
- ne pas avoir refusé un logement qui correspond à leur situation de famille, attribué par le ministère de la défense ;
- être obligé de louer un logement dont le loyer principal, charges exclues, est supérieur à un loyer plancher fixé par un arrêté.

En 2010, 53 797 personnes ont bénéficié d'une aide.

AIDES AU LOGEMENT : AIDES À LA PERSONNE	MONTANT EN M€
MAJORATION DE L'INDEMNITÉ POUR CHARGES MILITAIRES (MICM)	85,0
COMPLÉMENTS ET SUPPLÉMENTS D'ICM	58,7
TOTAL DES AIDES À LA PERSONNE	143,7

Sources : directions centrales des commissariats des armées, DGGN
 Champ : personnel militaire

8.2.3.2 - L'aide à la pierre

Les crédits de paiement consacrés à l'aide à la pierre, alloués sur le budget opérationnel de programme (BOP) 212 75 C - Logement familial - titre III (entretien des logements domaniaux et paiement des garanties d'occupation) et titre V (constructions et réhabilitations) se répartissent comme suit :

AIDES AU LOGEMENT : ACTIONS COLLECTIVES	MONTANT EN M€
TITRE 3	51,1
LOYERS DES LOGEMENTS PRIS À BAIL OUTRE-MER	37,5
LOYERS DES LOGEMENTS NAS-US* ET LOGEMENTS EN ZONES DÉFAVORISÉES	8,4
PRISES À BAIL US + ENTRETIEN LOGEMENTS DU DOMAINE PUBLIC	0,3
GARANTIES D'OCCUPATION	4,9
TITRE 5	47,1
ÉVOLUTION DU PARC (LIVRAISON DE NOUVEAUX LOGEMENTS)	22,7
MAINTIEN DU PARC (RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS DE RÉSERVATION)	10,6
TRAVAUX SUR LOGEMENTS DOMANIAUX	2,0
CONSTRUCTIONS ET RÉHABILITATIONS OUTRE-MER	11,8
TOTAL DES ACTIONS COLLECTIVES	98,2

Source : DMPA/SDP

Champ : personnel militaire et civil

Lecture : 37,5 M€ ont été consacrés aux loyers des logements pris à bail outre-mer

*NAS : nécessité absolue de service ; US : utilité de service

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

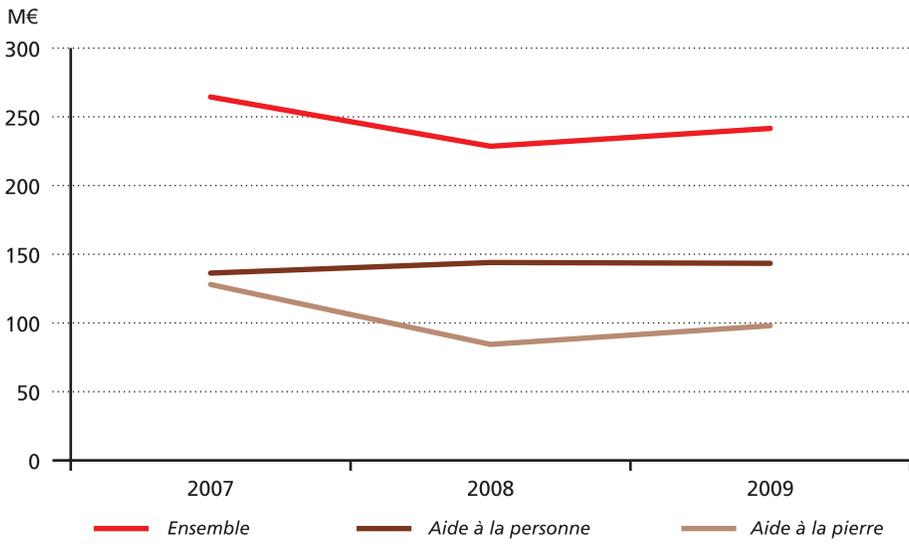
Pour l'année 2011, la programmation en métropole prévoit la commande de 1 386 logements (dont 726 nouveaux) pour un coût total de 30,7 M€. De plus, le montant prévu pour les réhabilitations de logements domaniaux s'élève à 12,9 €.

Les efforts consentis par le ministère de la défense en matière de logement vont être amplifiés par la mobilisation des réserves de l'établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique (EPFP), créé en mai 2007 (cf. encart). C'est ainsi que 300 M€ supplémentaires seront consacrés au financement du logement pour les personnels militaires. L'établissement public prévoit d'en investir 250 M€ pour proposer au personnel jusqu'à 2 000 logements. Ces crédits seront investis dans des conventions de réservation de logements auprès de différents opérateurs (bailleurs sociaux ou autres) similaires à celles réalisées sur crédits budgétaires par le ministère de la défense. Les logements seront ensuite mis à la disposition du ministère de la défense qui se chargera de leur attribution aux personnels affiliés aux fonds de prévoyance et de leur gestion. Les 50 M€ restants servent à augmenter le montant des prêts logements distribués par l'IGeSA (16 000 € contre 11 000 € précédemment).

L'effort porte non seulement sur les régions où le marché immobilier est tendu mais aussi sur les régions où la capacité du parc devra être adaptée afin de répondre au mieux aux besoins induits par les mouvements d'unités transférées ou restructurées.

Les deux premières conventions ont été signées fin 2010 en Ile-de-France pour la livraison de 24 logements. D'autres sont en cours de préparation pour signature en 2011 (représentant la livraison de près de 160 logements) et les années suivantes (livraison de 645 logements d'ores et déjà programmée d'ici à 2014).

8.2.3.3 - Évolution des aides au logement depuis 2007



Source : DMPA/SDP

La politique immobilière au ministère de la défense

(L'établissement public des fonds de prévoyance militaire)

Créé par décret en mai 2007, l'Établissement public des fonds de prévoyance militaire et de l'aéronautique (EPFP) a pour mission de verser les allocations aux personnels affiliés au fonds de prévoyance militaire (FPM) ou au fonds de prévoyance de l'aéronautique (FPA) ou à leurs ayant-cause, de rassembler les moyens de financement de ces allocations et d'en diriger la gestion. Au-delà de sa mission première de soutien aux ayant-cause et de leur famille, par le versement de prestations en cas de décès et d'invalidité, les fonds de prévoyance sont investis dans l'immobilier locatif au profit des cotisants, en complément de la politique d'aide au logement du ministère de la Défense. Un effort significatif de 300 M€ a été ainsi consenti sur plusieurs années.

S'agissant de la participation au financement du logement, deux axes ont été retenus, l'aide au logement et l'aide à l'accession à la propriété :

1 - Aide à l'accession à la propriété

- Par un soutien financier fourni à l'IGeSA, afin d'améliorer son offre de prêts individuels d'accession à la propriété. Cet effort représente en 2009 et 2010 un montant annuel de 6,25 M€. Ce budget sera porté à 10 M€ pour les années 2011 à 2016.
- En 2010, 1 348 prêts ont été accordés à des militaires, d'un montant unitaire de 5 000 €.

2 - Aide au logement

- Financement du logement locatif, en complément des actions déjà menées par le ministère, afin d'acquérir des logements sociaux ou de réserver des logements offrant des niveaux de loyer acceptables par la population militaire, notamment dans les zones en situation de tension immobilière.

Dans ce cadre, en 2011, l'Établissement devrait réserver environ 450 logements auprès de bailleurs sociaux et acquérir, en démembrement de propriété, une centaine de logements. L'Établissement continue à prospecter afin de pouvoir répondre aux besoins qui ont été exprimés par le SGA (direction de la mémoire, du patrimoine et des archives).

Personnel de
la défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

CHAPITRE 9

LA RÉSERVE

Fondements de la réserve – la réserve opérationnelle – la réserve citoyenne – le Conseil supérieur de la réserve militaire

Selon le code de la défense, la réserve militaire est destinée à "renforcer les capacités des forces armées dont elle est une des composantes, entretenir l'esprit de défense et contribuer au maintien du lien entre la nation et ses forces armées" (partie 4, Livre II). Le dispositif comprend la réserve opérationnelle et la réserve citoyenne.

Au 31 décembre 2010, la réserve opérationnelle⁽¹⁾ comptait 32 604 volontaires ayant souscrit un engagement à servir dans la réserve (ESR), contre 32 484 au 31 décembre 2009.

Les origines professionnelles des réservistes servant sous ESR sont variées. La plupart sont d'anciens militaires (39,8 %) ou ont déjà eu une première expérience du métier des armes (21,7 %); d'autres sont directement issus de la société civile (38,5 %) et ont découvert la vie militaire à travers cet engagement. L'objectif fixé pour 2010 était de 35 400 réservistes sous ESR. Il est atteint à 92,4 %.

En 2010, les volontaires servant sous ESR ont accompli en moyenne 23,3 jours d'activité (contre 21,6 en 2009), principalement en unité ou en état-major. Au total, ils ont effectué 760 694 jours d'activité. Parallèlement, le nombre de jours réalisés en OPEX augmente légèrement : il est passé à 34 283 jours, soit un taux d'activité en OPEX de 4,5 % en 2010, contre 4,1 % en 2009.

S'agissant de la réserve citoyenne⁽²⁾, celle-ci marque une nette progression de 27,6 % par rapport à 2009 (3 237 réservistes citoyens en 2010 contre 2 536 en 2009).

Chiffres-clés

32 604 : nombre de volontaires ayant souscrit un ESR

23,3 jours d'activité en moyenne pour les réservistes sous ESR

4,5 % : taux d'activité des réservistes en OPEX

3 237 : nombre de réservistes citoyens

(1) Hors gendarmerie.

(2) Gendarmerie incluse.

9.1 - LA RÉSERVE

9.1.1 - Fondements juridiques

La réserve militaire a été instaurée par la loi n° 99-894 du 22 octobre 1999, modifiée par la loi n° 2006-449 du 18 avril 2006. Elle trouve son origine dans la loi 97-1019 du 28 octobre 1997 portant réforme du service national, qui consacrait la suspension du service national et mettait fin, à compter du 31 décembre 2002, à toute obligation relative à la réserve.

La loi du 22 octobre 1999 a profondément modifié le concept d'emploi de la réserve. D'une réserve de masse, corollaire de la conscription et destinée à la défense du territoire national, la France est passée à une réserve d'emploi qui a pour objet de renforcer en permanence les capacités des forces armées, dont elle est une des composantes, d'entretenir l'esprit de défense et de contribuer au maintien du lien entre la Nation et les forces armées. Depuis 2008, les dispositions législatives et réglementaires relatives à la réserve militaire ont été insérées dans le code de la défense, partie 4, livre II.

9.1.2 - Composition et organisation

Composée d'hommes et de femmes qui ont choisi de servir la Nation en apportant leur temps et leur disponibilité au profit de la défense de leur pays, la réserve militaire représente à la fois un apport indispensable à l'activité opérationnelle des unités et un instrument privilégié d'échange et de dialogue entre la Nation et la défense.

Elle est constituée de deux sous-ensembles complémentaires, la réserve opérationnelle et la réserve citoyenne.

La **réserve opérationnelle** comprend des volontaires ayant souscrit un contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR) auprès d'une armée ou formation rattachée (niveau 1) et d'anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité durant cinq ans à l'issue de leur service actif (niveau 2).

La **réserve citoyenne** a vocation à accueillir tous ceux qui souhaitent agir au profit de la défense mais qui ne peuvent ou ne veulent pas souscrire un engagement plus contraignant dans la réserve opérationnelle. Elle est composée de volontaires agréés par l'autorité militaire en raison de leurs compétences, de leur expérience ou de leur intérêt pour les questions relevant de la défense nationale. Ils sont collaborateurs bénévoles du service public.

9.1.3 - Missions

La réserve opérationnelle renforce les unités d'active très sollicitées par la multiplication des crises ou événements exceptionnels, tant sur le territoire national que sur les théâtres extérieurs.

La réserve citoyenne contribue à promouvoir l'esprit de défense et à renforcer le lien entre la Nation et ses forces armées, en favorisant la connaissance de l'outil de défense, et la reconnaissance qui fonde sa légitimité.

« La réserve constitue aujourd'hui le complément indispensable de toute armée professionnelle et depuis la mise en place, par la loi du 22 octobre 1999, d'une réserve d'emploi sélectionnée, reposant sur le volontariat, cette dernière a démontré sa nécessité, tant sur le territoire national que sur les théâtres extérieurs ». (Extrait de l'audition du ministre de la défense par la commission des affaires étrangères du Sénat sur le projet de loi portant organisation de la réserve militaire et du service de défense, le 18 janvier 2006).

9.2 - LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE (hors gendarmerie)

9.2.1 - Conditions d'accès

La réserve opérationnelle est accessible à tout candidat, homme ou femme, avec ou sans passé militaire, qui remplit les conditions suivantes : être de nationalité française ou ancien militaire engagé à titre étranger volontaire pour servir comme réserviste dans la Légion étrangère, âgé d'au moins 17 ans et reconnu médicalement apte. Il doit en outre avoir rempli ses obligations au regard du service national (avoir été recensé et avoir participé à la Journée d'appel de préparation à la défense (JAPD)⁽³⁾ pour les jeunes nés après le 31 décembre 1978) et ne pas avoir été condamné soit à la perte des droits civiques ou à l'interdiction d'exercer un emploi public, soit à une peine criminelle, soit à la destitution ou à la perte de grade.

La limite d'âge est fixée à 50 ans pour les militaires du rang (MdR). Elle est égale à celle des militaires d'active augmentée de cinq ans pour les officiers et les sous-officiers.

9.2.2 - Règles d'engagement des réservistes

Le choix de l'armée, de la spécialité et de la durée de l'engagement dépend du volontaire en accord avec l'autorité militaire compétente sur le lieu du futur emploi. L'engagement est concrétisé par un contrat d'engagement à servir dans la réserve (ESR) qui précise notamment l'unité d'affectation et la durée de l'engagement souscrit. Celle-ci peut varier d'un à cinq ans renouvelable.

Les réservistes sont affectés individuellement dans les états-majors, les unités ou les services, conformément à un plan d'emploi arrêté par les états-majors et directions concernés, en fonction de leurs compétences militaires et/ou civiles.

9.2.3 - Activités

La durée annuelle des activités à accomplir au titre de l'engagement à servir dans la réserve opérationnelle est déterminée conjointement par l'autorité militaire d'emploi et par le réserviste. Elle est au maximum de 30 jours par an, mais peut être prolongée de 60 jours notamment pour répondre aux besoins des armées, et de 150 jours en cas de nécessité liée à l'emploi des forces ou à 210 jours pour les emplois présentant un intérêt de portée nationale ou internationale.

Les réservistes opérationnels effectuent des périodes d'activité selon un programme prévisionnel établi en concertation avec l'autorité militaire. L'activité annuelle peut être fractionnée en fonction des besoins et de la disponibilité de chaque réserviste.

9.2.4 - Compatibilité des activités dans la réserve avec l'emploi des salariés

Les droits du réserviste, comme ceux de l'employeur, sont garantis par la loi. Les activités réalisées au titre de la réserve ne peuvent porter préjudice à la vie professionnelle et sociale du réserviste.

Le contrat de travail du salarié exerçant une activité dans la réserve opérationnelle pendant son temps de travail est suspendu pendant la période en cause. Toutefois cette période est considérée comme une période de travail effectif pour les avantages légaux et conventionnels en matière d'ancienneté, d'avancement, de congés payés et de droits aux prestations sociales (maladie, invalidité, maternité, décès). Aucun licenciement ou déclassé professionnel, aucune sanction disciplinaire ne peuvent être prononcés à l'encontre d'un réserviste en raison d'absences liées à un engagement à servir dans la réserve.

(3) Le 1^{er} juillet 2010, la dénomination a été modifiée en « Journée défense et citoyenneté » (JDC).

9.2.5 - Les réservistes sous ESR

9.2.5.1 - Répartition des volontaires sous ESR par catégorie et par armée, direction ou service

Effectifs au 31/12/2010

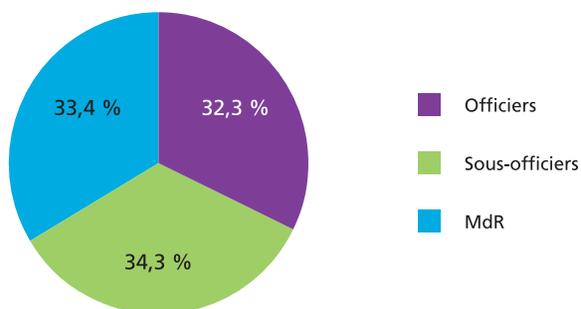
	ARMÉE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE		4 705	5 163	7 119	16 987	52,1
MARINE		1 863	2 576	2 038	6 477	19,9
AIR		1 287	2 186	1 572	5 045	15,5
SSA		2 484	1 250	135	3 869	11,8
SEA		30	32	16	78	0,2
DGA		148	0	0	148	0,5
TOTAL		10 517	11 207	10 880	32 604	100,0

Source : CSRM

Champ : réservistes sous ESR

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

9.2.5.2 - Répartition des volontaires sous ESR par catégorie (en %)

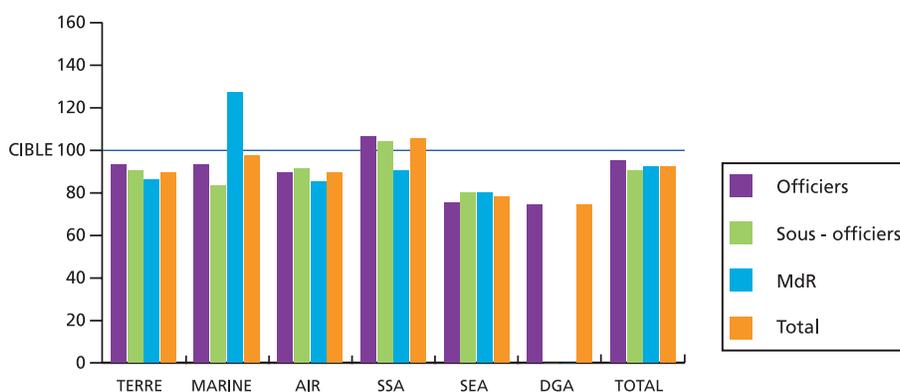


Source : CSRM

Champ : réservistes sous ESR

Lecture : les officiers représentent 32,3 % du volume total des volontaires sous ESR

9.2.5.3 - Effectifs réalisés en 2010 par rapport à la cible par armée et par catégorie (en %)

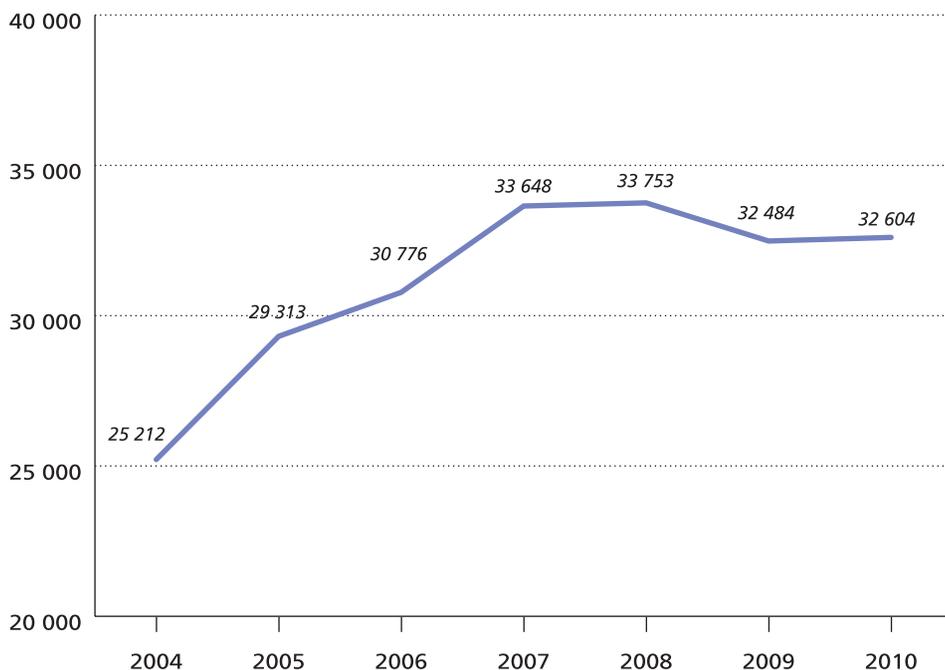


Source : CSRM

Champ : réservistes sous ESR

Lecture : 93 % des effectifs des officiers de l'armée de terre ont été réalisés par rapport à la cible

9.2.5.4 - Évolution des effectifs de volontaires sous ESR depuis 2004 (hors gendarmerie)

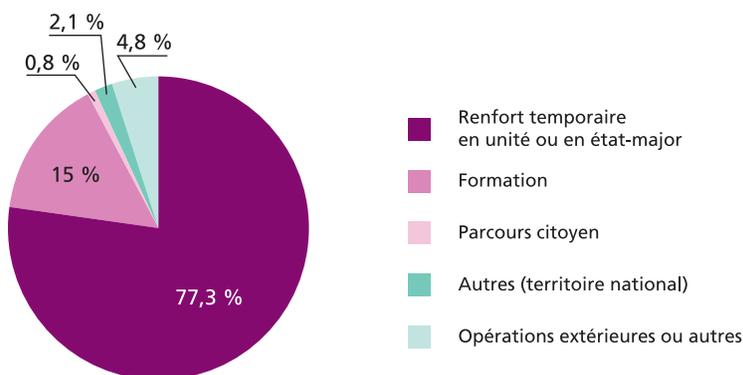


Source : CSRM

Champ : réservistes sous ESR

Lecture : entre 2004 et 2010, les effectifs de volontaires sous ESR sont passés de 25 000 à plus de 30 000, avec une sensible augmentation en 2008

9.2.5.5 - Activités des volontaires sous ESR en 2010 (en %)

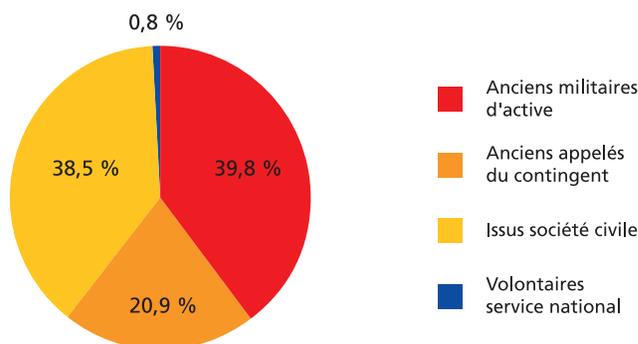


Source : CSRM

Champ : réservistes sous ESR

Lecture : en 2010, l'activité des volontaires sous ESR était de 77,4 % en renfort temporaire en unité ou en état-major

9.2.5.6 - Origine des volontaires sous ESR en 2010 (en %)



Source : CSRM

Champ : réservistes sous ESR

Lecture : en 2010, les anciens militaires d'active représentaient 39,8 % des volontaires sous ESR

9.2.6 - Les anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité

En plus des volontaires servant sous ESR qui constituent la partie la plus visible de la réserve opérationnelle, celle-ci est également composée d'anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité. Il s'agit des anciens militaires de carrière ou sous contrat et des personnes qui ont accompli un volontariat dans les armées ou la gendarmerie nationale. Cette obligation les contraint à répondre aux ordres d'appel individuels ou collectifs de l'autorité militaire, dans la limite de cinq ans à compter de la fin de leur lien au service. En effet, en cas de mobilisation générale, de mobilisation partielle, de mise en garde ou

de réquisitions prises en cas de menace portant sur une partie du territoire, sur un secteur de la vie nationale ou sur une fraction de la population (art. L. 2141-1 à L. 2141-4 du code de la défense), l'appel ou le maintien en activité de tout ou partie des réservistes soumis à l'obligation de disponibilité peut être décidé par décret pris en conseil des ministres (art. L. 4231-4 du code de la défense).

En 2010, les anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité représentent 76734 réservistes.

9.3 - LA RÉSERVE CITOYENNE (gendarmerie incluse)

La réserve citoyenne est uniquement composée de citoyens qui souhaitent contribuer à l'effort de défense de leur pays sans toutefois accomplir d'activités militaires. Contrairement aux réservistes opérationnels qui ont la qualité de militaire lorsqu'ils servent soit dans le cadre de leur ESR, soit dans le cadre des mesures d'appel, les réservistes citoyens agissent en qualité de collaborateurs bénévoles du service public. Ils sont agréés par une armée ou une formation rattachée et se voient attribuer un grade à titre honorifique qui ne leur permet pas d'exercer un commandement.

La gendarmerie est toujours comptabilisée au sein de la réserve citoyenne, qui regroupe tous les volontaires qui contribuent à l'effort de défense au sens large.

Au 31 décembre 2010, le nombre de réservistes citoyens était de 3 237 (contre 2 536 en 2009), soit une progression de 27,6 %. Pour le seul ministère de la défense, le nombre de réservistes citoyens issus de la société civile représente 25 %. La féminisation de la réserve citoyenne continue de progresser et s'élève à 15,1 % (contre 13,8 % en 2009).

Répartition des volontaires agréés de la réserve citoyenne, par armée et par catégorie

ARMÉE	OFFICIERS	SOUS-OFFICIERS	MdR	TOTAL	%
TERRE	596	71	6	673	20,8
MARINE	177	15	0	192	5,9
AIR	500	184	24	708	21,9
GENDARMERIE	579	34	1	614	19,0
SSA	676	243	31	950	29,4
SEA	3	0	0	3	0,0
DGA	97	0	0	97	3,0
TOTAL	2 628	547	62	3 237	100,0

Source : CSRM

Champ : réservistes citoyens

Lecture : la réserve citoyenne compte 97 officiers de la DGA

Personnel de la défense

Mouvements de personnel

Dépenses liées au personnel

Formation

Reconversion

Conditions de travail

Relations professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

9.4 - LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA RÉSERVE MILITAIRE

9.4.1 - Les missions du Conseil

Institué par la loi du 22 octobre 1999, modifiée par la loi n° 2006-449 du 18 avril 2006, et placé sous la présidence du ministre de la défense, le Conseil supérieur de la réserve militaire (CSRM) est chargé d'émettre des avis et des recommandations dans le domaine de la politique de réserve. Il a pour missions :

- de participer à la réflexion sur le rôle des réserves dans le cadre de la réforme de la Défense et de la professionnalisation des armées, ainsi qu'à la promotion de l'esprit de défense et au développement du lien entre la Nation et ses forces armées ;
- de favoriser le développement du partenariat durable entre les forces armées, les réservistes et leurs employeurs ;
- d'examiner les questions relatives à la mise en œuvre de la loi ;
- d'établir un rapport annuel d'évaluation de l'état de la réserve militaire, transmis au Parlement.

Sa composition et son organisation sont fixées par le décret n° 2000-890 du 13 septembre 2000 portant création du Conseil supérieur de la réserve militaire.

9.4.2 - Le partenariat avec les entreprises

9.4.2.1 - L'organisation du partenariat

La mise en place et le suivi du partenariat entre le ministère de la défense et les entreprises⁽⁴⁾ ont été confiés au CSRM. Celui-ci assure cette mission au travers d'une structure spécifique, le Comité de liaison réserve-entreprises (CLRE), dont l'échelon régional est constitué d'un réseau de correspondants régionaux entreprises-défense (CRED). Ils sont chargés d'obtenir, par la signature de conventions de partenariat, le soutien des acteurs socio-économiques, et d'assurer la médiation de premier niveau entre les employeurs, les réservistes et les forces armées.

(4) Le terme « entreprises » regroupe tous les organismes publics et privés employant du personnel, quel que soit leur statut juridique.

9.4.2.2 - Le dispositif légal et conventionnel du partenariat

Le code de la défense (partie 4, livre II) a conforté le partenariat entre la Défense et les entreprises en apportant aux entreprises des contreparties intéressantes.

Les entreprises qui acceptent de mettre en œuvre des dispositions plus favorables que celles prévues par la loi, matérialisent cette adhésion par la signature d'une convention de soutien à la politique de la réserve militaire.

L'objectif de cette convention est :

- de faciliter la disponibilité et la réactivité des membres de l'entreprise titulaires d'un engagement à servir dans la réserve (ESR) ;
- d'améliorer les conditions de rémunération des réservistes pendant leurs activités militaires par le maintien de tout ou partie de leur salaire ;
- de resserrer les liens entre l'entreprise et les forces armées par l'intermédiaire de ses réservistes et du référent-défense désigné dans l'entreprise, interlocuteur direct du CSRM ;
- de mettre en place le socle d'un partenariat durable entre la défense et l'entreprise permettant le développement d'autres domaines ou formes de coopération ;
- de lier les employeurs vis-à-vis de leurs salariés réservistes opérationnels.

En contrepartie, la signature d'une convention confère à l'entreprise :

- une reconnaissance, qui permet à l'entreprise de se montrer citoyenne, de donner l'exemple de son civisme et de bénéficier du label "Partenaire de la défense nationale" ;
- des avantages, tels que la participation à un stage d'intelligence économique, la possibilité d'assimiler certaines périodes de réserve à la formation professionnelle continue de l'entreprise et de récupérer les coûts salariaux correspondants ;
- un rapprochement avec ses salariés, en donnant à l'entreprise les moyens de mieux connaître ses salariés réservistes, en apportant à ceux-ci un savoir-être (esprit d'équipe, sens des responsabilités, discipline et sang-froid) utile pour l'entreprise, en ouvrant des horizons en matière de coopération civilo-militaire (CCM).

Au 31 décembre 2010, 313 conventions actives avaient été signées.

9.4.2.3 - Les conventions d'admission à servir des réservistes opérationnels auprès d'entreprises (articles L4 221-7 à L4 221-9 du code de la défense)

L'article L 4221-7 du code de la défense permet à des volontaires de servir, au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle, dans l'intérêt de la défense, auprès d'une entreprise qui participe au soutien des forces armées ou accompagne des opérations d'exportation relevant du domaine de la défense.

Pour permettre l'emploi de ces réservistes, une convention doit être signée entre le ministre de la défense et l'entreprise concernée.

Au 31 décembre 2010, 5 conventions de ce type ont été recensées.

POSTFACE

Le Bilan social 2010 a présenté les principales orientations et actions conduites par le ministère de la défense en matière de politique du personnel au cours de l'année écoulée. Il s'inscrit dans les profondes évolutions que l'État, et plus particulièrement notre département ministériel, a résolument engagées.

L'année 2010, deuxième année de la réorganisation prévue par la Loi de programmation militaire (LPM) 2009-2014, a vu se poursuivre et s'approfondir la réforme du ministère de la défense, dont le volet « ressources humaines » occupe une place centrale.

Personnel de
la défense

Mouvements de
personnel

Dépenses liées
au personnel

Formation

Reconversion

Conditions
de travail

Relations
professionnelles

Politique sociale

Réserve

Postface

1 - LE DISPOSITIF DE LA MANŒVRE RH AU CŒUR DES RÉFORMES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

1.1 Les enjeux de la « manœuvre RH »

Cette manœuvre vise à optimiser les soutiens et à adapter les effectifs des forces armées aux nouveaux contrats opérationnels définis par le Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale. Celui-ci prévoit une réduction du format des armées, afin notamment de permettre aux personnels militaires de se concentrer sur les missions opérationnelles. Les fonctions de soutien et d'administration seront rationalisées, afin de mieux s'adapter aux engagements des forces. Un niveau élevé de recrutement de jeunes militaires devra être maintenu pour garantir l'aptitude au combat et l'adaptation de l'armée à ses missions.

S'agissant des données chiffrées de la manœuvre RH, les objectifs de réduction d'emplois, principalement sur la durée de la loi de programmation, s'élèvent à plus de 54 000 emplois militaires et civils, hors transferts d'activité et opérations d'externalisation. Le rythme de déflation annuel moyen, programmé sur la période 2009/2011, atteint 8 400 emplois, soit 6 300 militaires et 2 100 civils.

1.2 Les outils stratégiques de la manœuvre RH

Cette manœuvre repose sur la mobilisation d'un ensemble de leviers RH destinés à inciter les personnels au départ ou au reclassement :

- pour le personnel militaire :
 - une régulation mesurée des flux d'entrées/sorties (recrutements initiaux et renouvellements de contrat) ;
 - un reclassement plus important dans les fonctions publiques ;
 - une incitation financière ciblée aux départs en encourageant à une seconde carrière professionnelle (pécule de reconversion) ;
- pour le personnel civil :
 - un départ en retraite sur deux non remplacé ;
 - un encouragement à la mobilité vers les autres fonctions publiques ;
 - une incitation financière au départ (indemnité de départ volontaire).

Ces dispositions et leurs objectifs ont ensuite été précisés par la LPM 2009-2014 promulguée le 29 juillet 2009 et sont rappelés dans l'encadré suivant :

Le volet « ressources humaines » de la LPM 2009-2014

Dans le droit fil des conclusions du *Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale*, les orientations RH de la loi de programmation militaire (LPM) 2009-2014 visent à accroître la coopération entre tous les acteurs de la défense et de la sécurité intérieure, à développer l'attractivité pour des métiers exigeants dans un environnement très concurrentiel et à favoriser l'adaptation aux perspectives européennes et internationales.

Il s'agit simultanément de réduire les formats et d'adapter la ressource humaine aux nouveaux contrats opérationnels et à la nouvelle organisation de la défense.

Au titre des ressources humaines, la LPM souligne la nécessité de maintenir un recrutement de qualité pour une armée jeune, qui garantit l'aptitude au combat et

l'adaptation de l'armée à ses missions, d'optimiser la formation, vecteur de l'adaptation des forces et de l'ouverture européenne et atlantique, et de valoriser les métiers de la défense, par la dynamisation des parcours professionnels et de carrière des militaires et l'attractivité des réserves.

La LPM prévoit par ailleurs le recentrage progressif du personnel militaire sur les métiers opérationnels et, par conséquent, l'augmentation de la proportion de personnel civil dans les métiers de soutien commun, dès lors qu'ils ne feront pas l'objet d'une externalisation, l'approche métier faisant de la compétence le principe d'organisation des carrières. Cette seconde étape de la civilianisation, après celle liée à la professionnalisation des armées entre 1997 et 2002, vise ainsi à renforcer la complémentarité entre les personnels civils et militaires en articulant de manière optimale les spécificités statutaires de chacune de ces catégories.

Le renforcement de la reconversion par la mutualisation des compétences et l'amélioration de leur visibilité externe au profit des différents acteurs publics et privés est également recherché. Dans ce contexte, un effort particulier est requis pour la conduite et l'accompagnement des restructurations. En effet, l'appropriation de cette importante réforme par l'ensemble du personnel est une condition essentielle de sa réussite.

Outre ces orientations, la LPM prévoit une réduction des effectifs s'appuyant pour le personnel militaire sur une régulation mesurée des flux d'entrées/sorties, un doublement des postes offerts dans les fonctions publiques au titre du reclassement ainsi qu'une incitation financière aux départs ciblée en encourageant à une seconde carrière professionnelle par le biais d'un pécule.

Pour le personnel civil, la réduction des effectifs s'appuie sur les mesures suivantes : un départ en retraite sur deux non remplacé, un encouragement à la mobilité fonctionnelle et géographique dans les trois fonctions publiques et une incitation financière au départ par le biais d'une indemnité de départ.

L'effort de déflation des effectifs du ministère de la défense commandé par la révision générale des politiques publiques et le *Livre blanc* est d'une ampleur exceptionnelle (diminution du format de 17 % en moins de 6 ans), dépassant l'effort entrepris lors de la professionnalisation. Pour la mission défense, entre 2008 et 2015, il porte sur - 54 000 emplois, hors externalisation. Cette réduction vise principalement les soutiens (75 % de la déflation totale) tout en respectant une proportion de 25/75 entre civils et militaires pour les réductions d'emplois.

1.3 Des moyens de reclassement et d'accompagnement social renforcés

Les restructurations et les déflations d'effectifs sont réalisées avec l'objectif d'accompagner au mieux les personnels concernés afin de garantir leur devenir professionnel et leur situation personnelle.

Ainsi, le succès de la manœuvre RH repose principalement sur :

- les capacités de reclassement du personnel militaire au sein des autres fonctions publiques et les dispositifs de mobilité géographique ou fonctionnelle, la performance de l'aide au départ et de la réorientation professionnelle tant pour le personnel militaire que pour le personnel civil ;

- le caractère attractif des mesures d'accompagnement social, prévues par le Plan d'accompagnement des restructurations (cf. encadré infra) ; face à une réforme de cette ampleur et pour pouvoir garantir l'équilibre général de la pyramide des âges dans les armées, il est capital que les mesures mises en œuvre soient suffisamment incitatives ;
- la mise en place d'une structure interarmées de reconversion de la Défense : créée le 10 juin 2009, l'agence Défense Mobilité a été dotée du statut de service à compétence nationale et placée sous l'autorité du directeur des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD). Forte de 688 personnels militaires et civils, l'agence est constituée d'un échelon central, de dix pôles régionaux et d'antennes locales répartis sur l'ensemble du territoire.

2 - UN BILAN POSITIF DE LA MANŒUVRE RH

À ce stade, un bilan positif peut être tiré de la manœuvre RH, s'agissant de ses trois composantes essentielles que sont les déflations d'emplois, les dispositifs d'aide au départ et le reclassement du personnel civil.

• Une déflation d'emplois maîtrisée

Le niveau de réduction prévu par la loi de programmation militaire est respecté. Le ministère reste ainsi sensiblement en avance par rapport au rythme de déflation prévu (d'environ 1 600 équivalents temps plein fin 2010).

S'agissant de la répartition de la déflation entre le domaine de l'opérationnel et celui du soutien, elle concerne moins de 1/5^e des postes répertoriés dans le domaine purement opérationnel, et pour plus de 4/5^e en emplois relevant du soutien au sens large (36 % dans le "soutien opérationnel"). Le ratio de déflation soutien/opérationnel initialement prévu de 75/25 pour les déflations est dépassé, ce qui permet de tenir l'objectif de recentrer les effectifs militaires sur les activités opérationnelles, cœur de métier des armées.

• Un dispositif d'aide au départ globalement performant mais un reclassement du personnel militaire à optimiser

Si les incitations financières d'aide au départ démontrent leur force, en particulier pour le personnel militaire (1 320 pécules octroyés en 2010 pour 5 406 demandes) et les ouvriers de l'État (649 indemnités de départ volontaire attribuées), le bilan est plus mitigé en ce qui concerne les reclassements de militaires dans les trois fonctions publiques.

En effet, le niveau des reclassements dans les corps civils de l'État (119 reclassements hors Défense) demeure insuffisant, même s'il a été largement compensé par le niveau très élevé des recrutements sur contrat.

• Un reclassement du personnel civil dans le cadre des restructurations bien engagé

La quasi totalité des agents civils en fonction au sein d'établissements dissous ou transférés ont été reclassés. S'agissant des établissements réorganisés et de la mobilité liée à la rationalisation des fonctions de soutien, les reclassements se poursuivent.

D'une manière générale, le reclassement du personnel civil dans le cadre des restructurations est satisfaisant, en particulier grâce à l'action des centres ministériels de gestion, confortée par les "plates-formes RH" interministérielles, placées auprès des préfets et les cellules régionales de mobilité reclassement.

Bilan de la mise en œuvre du plan d'accompagnement des restructurations (PAR)

Pour l'année 2010, 219 M€ ont été dépensés au profit du Plan d'accompagnement des restructurations (PAR).

S'agissant du personnel militaire, les incitations financières au départ (près de 93 M€) sont constituées du pécule (défiscalisé) d'incitation des militaires à une seconde carrière et d'une indemnité spécifique de préparation à la reconversion, au profit des militaires brevetés ou diplômés. Parmi les bénéficiaires du pécule d'incitation à une seconde carrière professionnelle, 30 % sont des officiers et 70 % des sous-officiers. L'indemnité spéciale de préparation de la reconversion est allouée aux officiers, sous-officiers et officiers marinières, sur demande agréée, au bénéfice d'un congé de reconversion.

Au titre de l'aide au départ, ont par ailleurs été privilégiées les voies d'intégration dans la fonction publique, avec un dispositif rénové d'accès aux emplois réservés (loi n° 2008-492 du 26 mai 2008) et une montée en puissance des détachements-intégrations dans les corps de fonctionnaires civils des trois fonctions publiques.

En matière d'aide à la mobilité géographique, le dispositif indemnitaire a été renforcé, en particulier au bénéfice des militaires non chargés de famille. En outre, une allocation d'aide à la mobilité du conjoint a été instituée par le décret n° 2008-647 du 30 juin 2008, par extension au personnel militaire muté ou déplacé du dispositif ouvert au personnel civil, indemnisant le conjoint (ou le partenaire d'un PACS) ayant dû, par suite de cette mutation ou de ce déplacement, abandonner son activité salariée. 159 conjoints ont bénéficié de cette mesure en 2010.

En ce qui concerne le personnel civil, les mesures d'incitation au départ (52 M€) et l'aide à la mobilité (plus de 39 M€) procèdent de la réglementation interministérielle : indemnité de départ volontaire des fonctionnaires (92 IDV accordées en 2010), prime de restructuration de service, allocation d'aide à la mobilité du conjoint et indemnité temporaire de mobilité. À ce dispositif de droit commun s'ajoutent des mesures propres au ministère, comme le complément spécifique de restructuration au profit des fonctionnaires et agents sous contrat à durée indéterminée, le complément exceptionnel de restructuration au profit des ouvriers de l'État et l'IDV (défiscalisée) des ouvriers de l'État, modulable afin d'inciter au départ les agents en milieu de carrière. 649 ouvriers de l'État ont pu bénéficier de cette disposition au titre de l'année 2010.

Enfin, le PAR comprend aussi (pour une dépense de près de 11 M€) la poursuite de la politique d'accompagnement vers l'emploi des militaires en reconversion, la consolidation de la formation destinée à accompagner les mobilités professionnelles ou le renforcement de l'action sociale compensant les contraintes liées à la mobilité.

3 - DES OBJECTIFS MAINTENUS POUR 2011

L'évolution du contexte économique est un paramètre dimensionnant pour les flux de départs de l'institution en 2011. Si la situation du marché de l'emploi ne connaissait pas d'amélioration, la manœuvre RH pourrait s'en trouver affectée. En effet, une moindre capacité de reconversion obligerait à exercer une contrainte supplémentaire sur les flux de recrutement, ce qui serait préjudiciable au renouvellement des effectifs des forces armées. Pour autant, les autorités organiques se sont mises en situation de réaliser *a minima* les 8 400 suppressions d'emplois prévues sur l'année 2011 grâce aux mesures d'incitation financière au départ.

Les reclassements et la mobilité vers les trois fonctions publiques constitueront un levier décisif de succès de la manœuvre en 2011, pour le personnel militaire comme pour le personnel civil. Une ouverture plus large des services de l'État vis-à-vis des personnels de la Défense a été sollicitée auprès du gouvernement.



DGA/COMM-F. Vrignaud

Personnel de la Défense
Mouvements de personnel
Dépenses liées au personnel
Formation
Reconversion
Conditions de travail
Relations professionnelles
Politique sociale
Réserve
Postface

Glossaire

ADM : antenne Défense mobilité
APEC : agence pour l'emploi des cadres
APM : affaires pénales militaires
ARD : agence de reconversion de la défense
AS : sous-direction de l'action sociale
BdD : bases de défense
BMPM : bataillon des marins-pompiers de Marseille
BOP : budget opérationnel de programme
BSPP : brigade des sapeurs-pompiers de Paris
CAEC : cellule d'accompagnement des conjoints vers l'emploi
CCAS : conseil central de l'action sociale
CCP : commission centrale de prévention
CCHPA : commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents
CDD : contrat à durée déterminée
CDI : contrat à durée indéterminée
CDFHSCT : centre de formation à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail
CESSAN : centre d'entraînement à la survie et au sauvetage de l'aéronautique navale
CESU : chèque emploi-service universel
CFBS : centre de formation de Bourges
CFM : conseil de la fonction militaire
CGA : contrôle général des armées
CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CICP : commission d'information et de concertation du personnel civil
CIP : commission interarmées de prévention
CMG : centres ministériels de gestion
CNEC : centre national d'entraînement commando
CPO : commission paritaire ouvrière
CSFM : conseil supérieur de la fonction militaire
CSPC : conseil supérieur du personnel civil
CSRM : conseil supérieur de la réserve militaire
CTPM : comité technique paritaire ministériel
DAF : direction des affaires financières
DCNS : direction des constructions navales et systèmes
DCSEA : direction centrale du service des essences des armées
DCSIAé : direction centrale des services industriels de l'aéronautique
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
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
DIF : droit individuel à la formation
DIRISI : direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense
DMPA : direction de la mémoire, du patrimoine et des archives
DOM-COM : département d'outre-mer - collectivité d'outre-mer
DPSD : 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
ENSICA : École Nationale Supérieure des ingénieurs de constructions Aéronautiques
ENSIETA : École Nationale Supérieure des ingénieurs des études et techniques d'armements
ENSTA : École Nationale Supérieure des techniques avancées

EPIDe : établissement public d'insertion de la défense
 ESR : engagement à servir dans la réserve
 ETAP : école des troupes aéroportées de Pau
 ETPR : équivalent temps plein rémunéré
 ETPT : équivalent temps plein travaillé
 FIPH : fonds pour l'insertion des personnes handicapées
 GIAT : groupement industriel des armements terrestres
 GPA : garantie individuelle du pouvoir d'achat
 GMRHC : sous-direction de la gestion ministérielle des ressources humaines civiles
 GPEEC : gestion prévisionnelle des effectifs, emplois et compétences
 GSBdD : groupement de soutien des bases de défense
 GVT : glissement vieillesse technicité
 HCECM : haut comité d'évaluation de la condition militaire
 IB : indice brut
 ICM : indemnité pour charges militaires
 ICT : ingénieurs et cadres technico-commerciaux
 IDV : indemnité de départ volontaire
 IEF : ingénieurs d'études et de fabrications
 IGeSA : institution de gestion sociale des armées
 IM : indice majoré
 ITT : interruption temporaire de travail
 IPP : incapacité permanente partielle
 JAPD : journée d'appel et de préparation à la Défense
 LOLF : loi organique relative aux lois de finances
 LPM : loi de programmation militaire
 MAR : mission d'accompagnement des restructurations
 MCO : maintien en condition opérationnelle
 MdR : militaire du rang
 ONAC : office national des anciens combattants
 OPEX : opération extérieure
 OTAN : organisation du traité de l'Atlantique Nord
 P : sous-direction des pensions
 PACTE : parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'État
 PAR : plan d'accompagnement des restructurations
 PDM : pôle Défense mobilité
 PFR : prime de fonction et de résultats
 PIA : poste interarmées
 PMEa : plafond ministériel des emplois autorisés
 RAE : recensement des agents de l'État
 RAFP : régime de retraite additionnel de la fonction publique
 RSSF : sous-direction des relations sociales, des statuts et des filières
 SA2P : service de l'accompagnement professionnel et des pensions
 SCA : service du commissariat des armées
 SGA : secrétariat général pour l'administration
 SID : service d'infrastructure de la défense
 SIRH : service d'information des ressources humaines
 SIRPA : service d'information et de relation publique de l'armée
 SMA : service de maintenance aéronautique
 SPB : service des synthèses et du pilotage budgétaire
 SPGRH : service de la politique générale des ressources humaines militaires et civiles
 SRHC : service des ressources humaines civiles
 TCT : techniciens et cadres technico-commerciaux
 TMD : techniciens du ministère de la défense
 TSEF : techniciens supérieurs d'études et de fabrications
 SUPAERO : École Nationale Supérieure Aéronautique
 VAE : validation des acquis de l'expérience

LE PERSONNEL DE LA DÉFENSE	7
1.1 - LE PERSONNEL PERMANENT	9
1.1.1 - Ensemble du personnel	9
1.1.1.1 - Répartition des effectifs par catégorie et par programme	9
1.1.1.2 - Évolution des effectifs depuis 10 ans (hors gendarmerie)	10
1.1.1.3 - Ratio militaires/civils par programme	10
1.1.1.4 - Détail des effectifs de la mission Défense.....	11
1.1.1.5 - Détail des effectifs de la mission Anciens combattants, mémoire et liens avec la Nation.....	13
1.1.1.6 - Répartition des effectifs militaires et civils par département d'affectation (hors DOM-COM)	14
1.1.2 - Le personnel militaire.....	15
1.1.2.1 - Répartition des effectifs militaires par catégorie et par armée d'appartenance	15
1.1.2.2 - Évolution des effectifs militaires par armée et par catégorie sur 2 ans	16
1.1.2.3 - Répartition des militaires de carrière ou sous contrat par catégorie et par armée.....	17
1.1.2.4 - Répartition des militaires de carrière et sous contrat par catégorie	17
1.1.2.5 - Nombre de volontaires par catégorie et par armée	18
1.1.2.6 - Répartition des volontaires par armée (en %).....	18
1.1.2.7 - Nombre de femmes militaires par catégorie et par armée	19
1.1.2.8 - Évolution sur 10 ans du taux de féminisation du personnel militaire par armée.....	19
1.1.2.9 - Pyramide des âges du personnel militaire	20
1.1.2.10 - Pyramide des anciennetés de service du personnel militaire	20
1.1.3 - Le personnel civil.....	21
1.1.3.1 - Effectif du personnel civil par armée et par catégorie sur 2 ans	21
1.1.3.2 - Évolution du personnel civil titulaire et non titulaire sur 3 ans	22
1.1.3.3 - Évolution du personnel ouvrier de l'État sur 3 ans	23
1.1.3.4 - Nombre de femmes civiles par statut et par catégorie	23
1.1.3.5 - Évolution du taux de féminisation du personnel civil par catégorie sur 10 ans.....	23
1.1.3.6 - Pyramide des âges du personnel civil	24
1.1.3.7 - Pyramide des anciennetés de service du personnel civil	24
1.2 - LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE	28
1.3 - LES RETRAITÉS	28
1.3.1 - Nombre de pensionnés au 31 décembre 2010	29
1.3.2 - Nombre d'entrées dans le système des pensions en 2010	30
1.3.3 - Nombre de sorties du système des pensions en 2010	30

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL	33
2.1 - LES ENTRÉES	34
2.1.1 - Personnel militaire de carrière, sous contrat ou volontaire (hors gendarmerie)	34
2.1.1.1 - Recrutement direct par catégorie et par armée.....	34
2.1.1.2 - Évolution des recrutements directs depuis 5 ans	35
2.1.1.3 - Recrutement direct du personnel militaire féminin par catégorie et par armée.....	35
2.1.2 - Personnel civil.....	36
2.1.2.1 - Recrutement du personnel titulaire par catégorie et par armée	36
2.1.2.2 - Recrutement du personnel titulaire par catégorie et par voie d'accès	36
2.1.2.3 - Recrutement du personnel non titulaire par niveau et par type de contrat ..	37
2.1.2.4 - Recrutement du personnel ouvrier de l'État	37
2.1.2.5 - Total des recrutements du personnel civil par catégorie.....	37
2.1.2.6 - Autres entrées	38
2.1.2.7 - Transformation de CDD en CDI pour les agents non titulaires	38
2.1.3 - L'insertion professionnelle du personnel handicapé.....	38
2.1.3.1 - Le Plan Handicap 2009-2011	38
2.1.3.2 - Le recrutement	39
2.1.3.3 - Les acteurs du Plan Handicap	39
2.2 - LES DÉPARTS.....	40
2.2.1 - Personnel militaire de carrière, sous contrat ou volontaire (hors gendarmerie).....	40
2.2.1.1 - Ensemble des départs par catégorie et par armée	40
2.2.1.2 - Évolution des départs depuis 5 ans	40
2.2.1.3 - Départs des militaires de carrière, sous contrat ou volontaire par catégorie, par ancienneté et par armée.....	41
2.2.1.4 - Décès des militaires de carrière, sous contrat ou volontaire par catégorie et par armée	42
2.2.2 - Personnel civil	42
2.2.2.1 - Départs définitifs du personnel titulaire par catégorie et par armée.....	42
2.2.2.2 - Départs définitifs du personnel titulaire par catégorie et circonstance	43
2.2.2.3 - Départs définitifs du personnel non titulaire par circonstance	43
2.2.2.4 - Départs définitifs du personnel ouvrier de l'État par circonstance	44
2.2.2.5 - Ensemble des départs définitifs du personnel civil.....	44
2.2.2.6 - Autres départs (temporaires) du personnel civil	44
2.3 - LE PASSAGE DE CONTRAT À CARRIÈRE POUR LES SOUS-OFFICIERS ET LES OFFICIERS	47

2.4 - LES AVANCEMENTS	48
2.4.1 - Personnel militaire de carrière, sous contrat ou volontaire.....	48
2.4.2 - Avancement du personnel civil titulaire par changement de corps ou de grade, hors promotion par concours	49
2.4.3 - Avancement du personnel ouvrier de l'État par catégorie	50
2.5 - LES MUTATIONS	50
2.5.1 - Le personnel militaire de carrière ou sous contrat par catégorie et par armée	50
2.5.1.1 - Mutations avec changement de résidence	50
2.5.1.2 - Mutations sans changement de résidence	51
2.5.1.3 - Nombre total de mutations (hors gendarmerie)	51
2.5.2 - Mutations du personnel civil par statut et par catégorie	52
2.5.2.1 - Mutations avec changement de résidence	52
2.5.2.2 - Mutations sans changement de résidence	52
2.5.2.3 - Nombre total de mutations	52
2.6 - PERSONNEL MILITAIRE ET CIVIL CONCERNÉ PAR LES RESTRUCTURA- TIONS EN 2009	53
LES DÉPENSES LIÉES AU PERSONNEL.....	55
3.1 - LES DÉPENSES DU TITRE 2 EN 2010	56
3.1.1 - Dépenses de rémunérations, charges sociales et contributions au CAS pensions comprises, par programme	56
3.1.2 - Compte de commerce du Service industriel de l'aéronautique (SIAé)	56
3.1.3 - Réservistes (catégorie 21 uniquement)	56
3.1.4 - Compte d'affectation spéciale (CAS) pensions	57
3.1.5 - Indemnité de sujétion spéciale pour service à l'étranger (catégorie 21 uniquement - OPEX)	57
3.2 - DÉPENSES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES.....	57
3.3 - RÉMUNÉRATIONS	59
3.3.1 - Le personnel militaire	60
3.3.1.1 - Méthodologie	60
3.3.1.2 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques du personnel militaire en 2010	62
3.3.1.3 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel militaire des armées en 2010	63
3.3.2 - Le personnel civil titulaire et non titulaire	63

3.3.2.1 - Méthodologie	63
3.3.2.2 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques du personnel civil titulaire en 2010	66
3.3.2.3 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel civil titulaire en 2010	67
3.3.2.4 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques du personnel civil non titulaire en 2010	68
3.3.2.5 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par le personnel civil non titulaire en 2010	69
3.3.3 - Le personnel ouvrier de l'État.....	69
3.3.3.1 - Méthodologie	69
3.3.3.2 - Rémunérations mensuelles nettes théoriques des ouvriers de l'État en 2010	71
3.3.3.3 - Rémunérations mensuelles nettes perçues par les ouvriers de l'État en 2010	72
LA FORMATION	77
4.1 - LA FORMATION DU PERSONNEL MILITAIRE	78
4.1.1 - Données générales	78
4.1.2 - Nombre d'actions de formation initiale	80
4.1.3 - Nombre d'actions de formation de cursus donnant accès au grade supérieur ou à un changement de niveau fonctionnel	81
4.1.4 - Nombre d'actions de formation d'adaptation à l'emploi	81
4.1.5 - Nombre total d'actions de formation	82
4.1.6 - Nombre de jours accordés à la formation	82
4.2 - LA FORMATION DU PERSONNEL CIVIL	83
4.2.1 - Données générales	83
4.2.2 - Le groupe central de coordination de la formation professionnelle	83
4.2.3 - Bilan des actions de formation en 2010	84
4.2.3.1 - Nombre d'actions de formation par catégorie et par type d'action	84
4.2.3.2 - Nombre de journées de formation par catégorie et par type d'action	85
4.2.3.3 - Coût de la formation par catégorie.....	86
4.2.3.4 - Évolution de la formation depuis trois ans	86
4.2.3.5 - Nombre d'agents ayant suivi une formation continue par domaine et par catégorie.....	87
4.2.3.6 - Nombre d'agents ayant suivi au moins une formation par catégorie et par employeur.....	88
4.3 - ACTIONS DE FORMATION AU PROFIT DU PERSONNEL HANDICAPÉ (LOI DU 11 FÉVRIER 2005)	88
4.4 - LES APPRENTIS (ARTICLE 13 DE LA LOI N° 97-940 DU 16 OCTOBRE 1997) ..	89

LA RECONVERSION	91
5.1 - LA FONCTION RECONVERSION.....	92
5.1.1 - Attributions de Défense mobilité.....	92
5.1.2 - Organisation de Défense mobilité	92
5.1.3 - Partenariats	93
5.1.3.1 - Secteur privé	93
5.1.3.2 - Pôle Emploi	93
5.1.4 - Les perspectives pour l'année 2011	93
5.2. LA RÉPARTITION DES DÉPARTS ET DES AYANTS DROIT PAR ARMÉE, DIRECTION OU SERVICE ET PAR CATÉGORIE.....	94
5.2.1 - Répartition des départs globaux par catégorie	94
5.2.2 - Répartition par catégorie et par armée, direction ou service des ayants droit	94
5.2.2.1 - Hors gendarmerie	94
5.2.2.2 - Gendarmerie.....	94
5.3 - LA RECONVERSION DU PERSONNEL MILITAIRE	95
5.3.1 - L'aide à la reconversion du personnel militaire.....	95
5.3.1.1 - Répartition des prestations accordées par armée et par catégorie.....	95
5.3.1.2 - Les congés de reconversion	96
5.3.1.3 - Les taux de reconversion et de reclassement	97
5.3.1.4 - La reconversion dans la fonction publique	97
5.3.1.5 - Le reclassement des militaires dans le secteur privé	99
5.3.2 - Le chômage des anciens militaires.....	99
5.4 - LA RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE DU PERSONNEL CIVIL (HORS FONCTION PUBLIQUE).....	99
5.5 - L'ACCOMPAGNEMENT DES CONJOINTS VERS L'EMPLOI	100
LES CONDITIONS DE TRAVAIL	103
6.1 - LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS	104
6.1.1 - Le dispositif relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la prévention.....	104
6.1.2 - Bilan de l'application des dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la médecine de prévention	104
6.1.3 - Bilan de réalisation du document d'analyse des risques.....	104
6.1.4 - Projets d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail	105
6.1.4.1 - Les récompenses	105
6.1.4.2 - La campagne ministérielle de prévention relative aux troubles musculo-squelettiques (TMS)	105

6.1.4.3 - Les actions marquantes effectuées dans le cadre de la prévention par la médecine de prévention	105
6.2 - LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS.....	106
6.2.1 - Le Centre de documentation et de formation à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail (CDFHSCT)	106
6.2.1.1 - Répartition des stagiaires formés par le CDFHSCT par armée et par catégorie.....	107
6.2.1.2 - Répartition des stagiaires formés par le CDFHSCT par statut et par catégorie.....	108
6.2.2 - La commission centrale de prévention (arrêté du 30 octobre 1997 modifié)	108
6.2.3 - La commission interarmées de prévention (arrêté du 27 juillet 2010) ..	111
6.2.4 - Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (arrêté du 22 avril 1997)	112
6.2.5 - Les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents (arrêté du 8 mars 1999)	112
6.3 - LES ACCIDENTS DU TRAVAIL DU PERSONNEL CIVIL	113
6.3.1 - Nombre et nature des accidents du travail en 2009	113
6.3.2 - Nombre et nature des accidents de trajet en 2009	113
6.3.3 - Nombre et nature des maladies professionnelles en 2009.....	114
6.3.4 - Évolution du nombre d'accidents du travail et de trajet avec arrêt et du nombre de maladies professionnelles depuis 5 ans.....	114
6.3.5 - Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente pour les fonctionnaires et au versement d'une allocation temporaire d'invalidité	115
6.3.6 - Accidents et maladies ayant donné lieu à la reconnaissance d'une invalidité permanente pour le personnel ouvrier et non titulaire (nombre de notifications et nombre de rentes payées)	115
6.4 - LES ACCIDENTS DE SERVICE DU PERSONNEL MILITAIRE	116
6.4.1 - Nombre d'infirmités, par armée, pour lesquelles une pension a été attribuée pour la première fois en 2010, et nombre de pensions concédées pour la première fois ou suite à des infirmités nouvelles en 2010	116
6.4.2 - Répartition des pensions suivant le taux d'invalidité global alloué en 2010	117
6.5 - LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DU PERSONNEL CIVIL	118
6.5.1 - Nombre d'agents à temps partiel par taux d'activité et par statut ..	118
6.5.2 - Évolution du nombre d'agents à temps partiel depuis 2006.....	119

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES	121
7.1 - LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL MILITAIRE.....	122
7.1.1 - Le Conseil supérieur de la fonction militaire et les conseils de la fonction militaire	122
7.1.1.1 - Organisation et composition.....	122
7.1.1.2 - Composition du CSFM	122
7.1.1.3 - Composition des CFM	123
7.1.1.4 - Attributions	123
7.1.1.5 - Activités de l'année	123
7.1.1.6 - Nombre de questions reçues.....	125
7.1.2 - Le Conseil permanent des retraités militaires	125
7.2 - LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL CIVIL	126
7.2.1 - La représentation syndicale	126
7.2.2 - Évolution de la représentation syndicale depuis 2000	127
7.2.3 - Le comité technique paritaire ministériel	127
7.2.4 - La commission paritaire ouvrière	130
7.3 - LES MOUVEMENTS DE GRÈVE	130
7.3.1 - Évolution du nombre de grèves depuis 2006	131
7.3.2 - Évolution du nombre de journées perdues pour fait de grève depuis 2006	131
LA POLITIQUE SOCIALE	135
8.1 - L'ACTION SOCIALE	136
8.1.1 - La politique d'action sociale.....	136
8.1.2 - L'organisation de l'action sociale	136
8.1.3 - Activités du Conseil central de l'action sociale en 2010	138
8.1.4 - Le Pôle d'accueil social de la défense (PASD)	138
8.1.5 - Soutien aux militaires en OPEX et à leurs familles.....	139
8.1.5.1 - Soutien psychologique des familles de militaires partis en OPEX en Afghanistan	139
8.1.5.2 - Séjours gratuits pour les blessés en OPEX	139
8.1.6 - Les moyens financiers de l'action sociale en 2010	140
8.1.7 - Le soutien à la vie professionnelle	141
8.1.7.1 - Les prestations	141
8.1.7.2 - Les prêts	142
8.1.8 - Le soutien à la vie personnelle et familiale	143
8.1.8.1 - Les secours et les aides.....	143

8.1.8.2 - Les établissements sociaux	144
8.1.8.3 - Les prêts	144
8.1.9 - Les aides aux vacances et aux loisirs	145
8.1.9.1 - Activités des établissements familiaux de vacances gérés par l'IGeSA (toutes saisons)	145
8.1.9.2 - Activités des centres de vacances de jeunes (toutes saisons)	146
8.2 - L'AIDE AU LOGEMENT	149
8.2.1 - La politique du logement familial	149
8.2.2 - La répartition des logements	150
8.2.3 - Les aides au logement	150
8.2.3.1 - Les aides à la personne	150
8.2.3.2 - L'aide à la pierre	151
8.2.3.3 - Évolution des aides au logement depuis 2007	152
LA RÉSERVE	155
9.1 - LA RÉSERVE	156
9.1.1 - Fondements juridiques	156
9.1.2 - Composition et organisation	156
9.1.3 - Missions	156
9.2 - LA RÉSERVE OPÉRATIONNELLE (HORS GENDARMERIE)	157
9.2.1 - Conditions d'accès	157
9.2.2 - Règles d'engagement des réservistes	157
9.2.3 - Activités	157
9.2.4 - Compatibilité des activités dans la réserve avec l'emploi des salariés	157
9.2.5 - Les réservistes sous ESR	158
9.2.5.1 - Répartition des volontaires sous ESR par catégorie et par armée, direction ou service	158
9.2.5.2 - Répartition des volontaires sous ESR par catégorie (en %)	158
9.2.5.3 - Effectifs réalisés en 2010 par rapport à la cible par armée et par catégorie (en %).	159
9.2.5.4 - Évolution des effectifs de volontaires sous ESR depuis 2004 (hors gendarmerie)	159
9.2.5.5 - Activités des volontaires sous ESR en 2010 (en %)	160
9.2.5.6 - Origine des volontaires sous ESR en 2010 (en %)	160
9.2.6 - Les anciens militaires soumis à l'obligation de disponibilité	160
9.3 - LA RÉSERVE CITOYENNE (GENDARMERIE INCLUSE)	161
9.4 - LE CONSEIL SUPÉRIEUR DE LA RÉSERVE MILITAIRE	162

9.4.1 - Les missions du Conseil	162
9.4.2 - Le partenariat avec les entreprises	162
9.4.2.1 - L'organisation du partenariat	162
9.4.2.2 - Le dispositif légal et conventionnel du partenariat	163
9.4.2.3 - Les conventions d'admission à servir des réservistes opérationnels auprès d'entreprises (articles L4 221-7 à L4 221-9 du code de la défense)	163
POSTFACE.....	165
1 - LE DISPOSITIF DE LA MANŒUVRE RH AU CŒUR DES RÉFORMES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE	166
1.1 LES ENJEUX DE LA « MANŒUVRE RH »	166
1.2 LES OUTILS STRATÉGIQUES DE LA MANŒUVRE RH	166
1.3 DES MOYENS DE RECLASSEMENT ET D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL RENFORCÉS	167
2 - UN BILAN POSITIF DE LA MANŒUVRE RH	168
3 - DES OBJECTIFS MAINTENUS POUR 2011	170
GLOSSAIRE.....	172

Ce document a été réalisé par le

Secrétariat général pour l'administration
Direction des ressources humaines du ministère de la défense
Sous-direction de la politique, des études et de la prospective
Bureau des enquêtes, de l'analyse statistique et du Bilan social

Directeur de la publication : Contrôleur général des armées Jacques Roudière,
directeur des ressources humaines du ministère de la défense
Directeur adjoint de la publication : Contre-amiral Jean Casabianca,
adjoint au DRH-MD, chef du service de la politique générale
des ressources humaines militaires et civiles

Rédacteur en chef : Arnaud de Varax, adjoint au sous-directeur
de la politique, des études et de la prospective

Rédacteur en chef adjoint : Laurent Jacquemin, chef du bureau des enquêtes,
de l'analyse statistique et du Bilan social

Rédacteurs : Laurent Dussap, responsable de la section « Bilan social et rémunérations »
Jean-Pierre Delarue, analyste traitant

Statistiques : Ensemble des armées, directions et services du ministère de la défense

Conception graphique/PAO/Fabrication :
SGA/SPAC/PGT Impressions - Pôle graphique de Tulle - 05 55 93 61 00
La couverture a été conçue par SGA/Com – Pascal Illic

Pour vous procurer des exemplaires de ce document
Par téléphone : 01 42 19 74 03
Par télécopie : 01 42 19 30 32
Courriel : drhmd.pep2@sga.defense.gouv.fr
Par correspondance :
Sous-direction de la politique, des études et de la prospective
DEF/SGA/DRH-MD/SPGRH/PEP
14 rue Saint Dominique
75700 PARIS SP 07

Ce document est accessible en ligne
INTERNET > www.defense.gouv.fr/sga
INTRANET > www.sga.defense.gouv.fr

INTRANET › WWW.SGA.DEFENSE.GOUV.FR
INTERNET › WWW.DEFENSE.GOUV.FR/SGA

Directeur de rédaction › Jacques ROUDIERE, directeur des ressources humaines du ministère de la défense
Conception graphique et réalisation de la couverture › © PI - SGA/Com 2011
Impression › SGA/SPAC/PGT Impressions